



**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO
EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PASTA Y PIZZA
BOGOTA.**

JORGE ANDRES QUINTERO

ID 788288

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO
EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PASTA Y PIZZA
BOGOTA.**

JORGE ANDRES QUINTERO

ID 788288

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

DOCENTES POSTGRADO

RUBEN DARIO ROJAS PARDO

ROCIO DEL PILAR ROJAS ROCHA

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico a mi familia que ha estado conmigo en todo momento, me han apoyado para seguir adelante y siempre alentándome en concluir mis metas educativas.

De la misma manera dedicar y agradecer a todos los docentes que estuvieron a lo largo de mi vida académica, desde el colegio hasta este momento-, debo hacer un especial reconocimiento a mis profesores de investigación ya que ellos con su conocimiento me guiaron para que el trabajo culminara de la mejor manera.

Agradecimientos

Agradezco a la vida que me da la oportunidad cada día de mostrara que, si puedo cumplir mis metas, me ha hecho poner todo mi empeño para salir a delante, agradezco a mi familia y a todas las personas que han creído en mi y me han ayudado a seguir adelante; también agradezco con las personas que tuvieron la sapiencia y el saber de haber corregido o ayudarme a corregir cualquier equivocación que he cometido. Por ultimo agradezco a todo el cuerpo docente que me acompaño en mi pregrado y en esta especialización de ellos me llevo mucho conocimiento y espero ejercer y enseñar con el mismo compromiso que ellos lo hicieron conmigo.

Muchas gracias....

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

| | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Problema | 10 |
| 1.1 Descripción del problema | 10 |
| 1.2 Pregunta de investigación | 14 |
| 2. Objetivos | 14 |
| 2.1 Objetivo general | ¡Error! Marcador no definido. |
| 2.2 Objetivos específicos | 14 |
| 3. Justificación | 15 |
| 4. Marco de referencia | 16 |
| 4.1 Marco teórico | 16 |
| 4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo) | 18 |
| 4.3 Marco legal | 23 |
| 5. Metodología | 27 |
| 5.1 Enfoque y alcance de la investigación | 27 |
| 5.2 Población y muestra | 28 |
| 5.3 Instrumentos | 28 |
| 5.4 Procedimientos. | 29 |
| 5.5 Análisis de información. | 30 |
| 5.6 Consideraciones éticas | 31 |
| 6. Cronograma | 31 |
| 7. Presupuesto | |
| ¡Error! Marcador no definido. | |
| 8. Resultados y discusión | 31 |
| 9. Conclusiones | 41 |
| 10. Recomendaciones | 41 |
| 11. Referencias bibliográficas | 42 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Comparativo de inasistencias del año 2019 y 2020..... | 35 |
| informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma A | 36 |
| informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma A | 37 |

Lista de Gráficos

| | |
|---------------------------------|----|
| Condiciones psicosociales. | 32 |
| Condiciones psicosociales... .. | 34 |
| Condiciones psicosociales..... | 34 |
| Pregunta de inasistencia..... | 35 |

Resumen ejecutivo

El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en las empresas, que se deriva de diversas causas y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, lo que da como resultado aumento en los costos y sobrecarga laboral para los demás empleados. El objetivo de esta investigación es: saber cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral de la empresa Pasta y Pizza Bogotá y su impacto en el clima organizacional. Los materiales y métodos: este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral abordando las variables mas comunes del ausentismo que se presenta en esta empresa. Resultados: existe un alto nivel de insatisfacción de parte de los empleados del área de producción de la empresa por motivos de salarios comparados con el tiempo y las tareas que deben ejercer dentro de la compañía. Las cuestiones de salud la empresa garantiza todas las prestaciones de ley, pero la accidentalidad laboral es muy alta porque no se capacita al personal y los espacios que se tienen para el área de producción son muy reducidos lo que aumenta la accidentalidad. Conclusiones: en este estudio se conoció que las principales causas de ausentismo en la empresa pasta y pizza son: incapacidad por enfermedad general (en mayor medida por tener o presentar algún cuadro de COVID 9), accidente laboral, por mala manipulación de maquinas o utensilios y carga laboral.

Introducción

El ausentismo laboral se refiere a las “ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente” (Chiavenato, 2007, p. 131) y a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En un sentido más amplio, “es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa” (Chiavenato, 2007, p. 132).

En la actualidad, es vital para las organizaciones laborales de todo tipo (público, privado, con o sin ánimo de lucro) el conocimiento y el control del ausentismo laboral con el fin de reducirlo, buscando evitar sus impactos en el ejercicio de las actividades de las empresas y el logro de sus objetivos (Reyes, 2000). “No cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar, o si se retrasan en los tiempos de llegada dispuestos para integrarse a sus actividades” (Stoner, 1996, p. 428). Las causas del ausentismo laboral pueden ser varias, por lo cual este es considerado por algunos autores como un fenómeno multifactorial; no siempre ocurre por las actitudes y motivación del trabajador, también pueden originarlo situaciones propias del comportamiento organizacional y del entorno de la empresa. Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: 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, escasa supervisión de la jefatura, políticas inadecuadas de la empresa, Accidentes de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior es indispensable que las empresas cuenten con su planta de trabajadores completa y que el ausentismo sea lo mas bajo que se pueda sobre todo en lo que

se puede evitar: accidentes laborales o enfermedades generales asociadas a carga laboral. La presente investigación tiene como objetivo saber porque los trabajadores del área de producción se ausentan al trabajo a partir de la variable: enfermedad general, accidente laboral, ausencia no justificada, permisos personales.

Luego de concluida la investigación vemos que el impacto del ausentismo laboral en la empresa es muy alto y se divide en dos áreas, la de producción que por obvias razones es la mas afectada porque cada persona que deja de ir a trabajar debe ser remplazada por otra que ya cumplió con su jornada y debe quedarse mas tiempo a realizar la tarea del que no esta. Y la otra área afectada es la de talento humano ya que esta área es la encargada de contratar a personal y de garantizar que la plantilla de empleados este completa para cumplir con la demanda de pedidos de la planta de producción y los puntos de venta de la compañía. En el área de talento humano quisimos evaluar el nivel de estrés que sufren estas personas ya que es el cargo con mas rotación de personal, es muy común en esta empresa que las personas encargadas del área de talento humano renuncien periódicamente, para esta tarea se les presento la batería de riesgo psicosocial forma A la cual esta avalada por el ministerio de salud para evaluar el nivel de estrés que tienen cada trabajador que al momento de cumplir su cargo en la empresa. Los resultados son contundentes ya que las dos personas que contestaron la batería su resultado fue muy alto en el nivel de estrés y este resultado va de la mano del ausentismo laboral del área de producción porque cada vez que una persona faya al trabajo, el área de talento humano debe buscar una solución lo que desgasta las demás tareas que tienen que hacer.

1. Problema

El ausentismo laboral es un problema que aqueja a las empresas a nivel mundial; es una de las variables por las que más pierde dinero la empresa ya que apunta a la rentabilidad de firma directa. ¡pero! La organización mundial de trabajadores ha hecho un estudio en donde no solo se ve el ausentismo laboral desde la rentabilidad si no desde el problema en sí: ¿Por qué las personas no van al trabajo?, los resultados apuntan que las empresas no prestan buenas condiciones laborales, y con esto la falta de compromiso de parte de los trabajadores.

“GINEBRA (OIT Noticias) – Según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad. Millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes. Los datos recientes recabados para elaborar el informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019 (WESO) indican que, en 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades. Es más, el avance de la reducción del desempleo a nivel mundial no se ve reflejado en una mejora de la calidad del trabajo”.

En Colombia el ausentismo laboral al igual que en el mundo es un problema gigantesco para las empresas, no cabe duda que la mano de obra es la vida de cada compañía, pero si el trabajador no se siente bien, el ausentismo se presenta por varias variables que en el presente trabajo se exponen.

“La definición de ausentismo laboral es cuando un miembro del personal se ausenta con frecuencia del trabajo. En ocasiones, puede tener razones justificadas. Pero también hay

razones que pueden explicar un ausentismo laboral sin ninguna justificación. La VI Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI), elaborada por la ANDI y el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). La última EALI 2019 reveló el estado actual del ausentismo laboral en Colombia. Con una muestra de 194 empresas, que representan el 26,4% del PIB del país, tuvo reveladores resultados. Según la encuesta, se detectaron 623.220 casos de ausentismo laboral. De ellos, la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (68,9%). Seguido de las ausencias laborales por permisos y licencias (26,4%).

En resumen, de una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas se presenta lo siguiente. Habrá 1260 casos de ausentismos entre estos, tiene un total de 7300 días perdidos a causa de ello.

Como sabemos, es normal que su personal pase por períodos de ausencia del trabajo. Por problemas de problemas de salud y otros de vez en cuando. No obstante, puede convertirse en un problema cuando estas ausencias no están autorizadas. Cuando esto representa un problema. Por tanto, ¿qué costos presenta? Revisemos a continuación que dice la encuesta sobre el ausentismo laboral.

En Colombia, para 2019, un empleador que contrató a una persona con un salario mínimo legal (\$828.116 mensuales) realmente cargó con un costo laboral total de \$1.345.198. Vale decir, por sus ausentismos, tuvo que pagar un 62,4% adicional al salario.”

En la empresa pasta y pizza sede Bogotá se realiza una investigación para saber el ausentismo que presenta la empresa en los años 2019 y 2020 y medir el impacto que se da en el contexto organizacional de la compañía. En el presente trabajo se tomaron las variables formales de ausencias: enfermedad laboral. Enfermedad general, permiso personales y no formales como

las ausencias no justificadas. Para medir el impacto en la organización se realizó un cuadro comparativo de las ausencias del año 2019 con el 2020, evidenciando que por la pandemia en el 2020 se duplicaron las ausencias por enfermedad general, cuadro gripal o algún síntoma que tuviera que ver con el COVID 19. Para medir el impacto en el clima organizacional se presentó la batería de riesgo psicosocial forma A en el área de talento humano, los resultados fueron de “MUY ALTO” a la hora de hablar de estrés laboral.

1.1 Descripción del problema

la empresa pasta y pizza fue fundada en el año 2010 por el señor German Ávila Hernández en la ciudad de Tunja, el primer punto de venta se abrió en el centro comercial villa Andrea, al suroriente de Tunja.

La empresa pasta y pizza pertenece al sector terciario o de servicios ya que presta servicio de restaurantes durante todo el día, tiene servicio a la mesa o domicilios en moto en la ciudad de Tunja y Bogotá.

La empresa pasta y pizza cuenta con 90 empleados directos y 30 empleados flotantes, en la actualidad tienen abiertos 7 puntos de venta 4 en la ciudad de Tunja y 3 en la ciudad de Bogotá, la planta de producción se encuentra en la ciudad de Bogotá en la localidad de Fontibón.

En Colombia el ausentismo laboral es uno de los mayores retos por parte del recurso humano de la empresa, ya que es uno de los principales problemas que afecta directamente la cadena de producción de las empresas y con esto su rentabilidad.

La no asistencia al trabajo tiene múltiples causas, desde una situación imprevista, como una eventual enfermedad, hasta la necesidad de atender circunstancias personales. Sin importar la causa, la ausencia de un trabajador genera crisis y detrimento para la empresa, situaciones que deben ser atendidas mediante un mayor esfuerzo de los trabajadores que sí han asistido a su trabajo y que mantienen una responsabilidad frente a su cargo o rol.

En la empresa Pasta y Pizza sede Bogotá se viene incrementado el ausentismo laboral por diferentes causas: incapacidades por accidentes laborales o por enfermedades, sin embargo, otra de las situaciones evidenciada está relacionada con la pandemia originada por el COVID-19, la cual fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) desde el 30 de enero del 2.020 , generando una alerta que llevó a que países como Colombia iniciaran su preparación para la llegada del virus SARSCoV2 al país, desarrollando normativas para la promoción y prevención, dictando lineamientos para la preparación, respuesta y atención de los casos por la COVID-19. Con la declaración de pandemia por la OMS el 11 de marzo del 2.020, el gobierno nacional decide declarar la emergencia sanitaria, que incluyó el aislamiento obligatorio (cuarentena) para la población, que inició a partir de la media noche del martes 24 de marzo del 2.020, exceptuando algunos sectores necesarios para el abastecimiento de elementos de primera necesidad de las ciudades, entre estos sectores se encuentra la cadenas de abastecimiento básico que otorgó el no cierre de establecimientos como Pasta y Pizza sede Bogotá.

Esto por un lado permitió que los trabajadores no perdieran sus empleos, pero obligó a la empresa a tomar medidas de bioseguridad como relegar de sus cargos con un salario establecido a las personas con comorbilidades que pusieran en riesgo la salud de ellos, sus familias, lo compañeros de trabajo y por supuesto los clientes.

Esto último obligó a que los trabajadores que tenían permiso para trabajar y contaran con todos los protocolos de bioseguridad para ejercer dicha labor se doblaran en tiempo y en trabajo para cumplir con los pedidos de los clientes y con esto se evidenció un aumento de accidentes laborales, accidentes de tránsito ya que los domiciliarios tenían muchos pedidos por entregar y esto hacía que en su afán de llegar rápido se generara un accidente, también incapacidades por carga laboral que desencadenaban en malestar general, estrés o dolor de cabeza de los colaboradores.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral de la empresa Pasta y Pizza Bogotá y su impacto en el clima organizacional?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar las causas que influyen en el ausentismo laboral de la empresa de los trabajadores del área de producción de PASTA Y PIZZA de la ciudad Bogotá.

2.2 Objetivos específicos

Describir los factores que influyen en el ausentismo laboral en el área operativa de PASTA Y PIZZA de la ciudad Bogotá

Evaluar qué efectos tiene el ausentismo laboral y en el clima organizacional de la compañía PASTA Y PIZZA de la ciudad Bogotá

Realizar una revisión bibliográfica donde se exponga las medidas de intervención frente al ausentismo laboral en las empresas.

3. Justificación

La presente investigación se enfoca en estudiar los factores que están llevando al ausentismo laboral a los trabajadores de la empresa pasta y pizza cede Bogotá, esto porque en el último año se ha visto un aumento significativo en el ausentismo por accidentes laborales, de tránsito y enfermedades generales causadas por carga laboral y estrés. El presente trabajo tratara de abordar las diferentes causas `por las que los colaboradores de la empresa faltan al trabajo para saber cuáles de estas se pueden evitar desde la higiene y seguridad industrial o desde el talento humano de la compañía.

Por último, se debe tener en cuenta que desde marzo del año 2020 estamos en medio de una pandemia que ha llevado a las empresas como pasta y pizza a reorganizar su cadena de producción en general ya que el 80% de sus ventas las realiza por domicilios en motocicletas lo que ha llevado a sobrecargas laborales de los operarios y los accidentes de tránsito por imprudencia de los domiciliarios también han aumentado.

“El estrés se define como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental que se producen cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de la interacción con el medio, ante las cuales el individuo se siente insuficiente, causando un desbalance emocional y físico” (Diaz, 2011). En este contexto definimos que la carga laboral, la atención al cliente, una capacitación laboral deficiente, el trabajo monótono y repetitivo, entre otros; conllevan a que el trabajador experimente estrés laboral y un nivel de exposición psicosocial alto; por lo tanto, la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos niveles de estrés

La sobrecarga laboral, la falta en control del trabajo, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario entre otros, son algunos de los factores que pueden generar un impacto positivo

o negativo en la salud del trabajador. *“Indican que un gran número de trabajadores acuden a los médicos manifestando dolencias físicas y psicológicas debidas a la exposición de los Factores de Riesgo Psicosocial, produciendo en el trabajador un deterioro en su bienestar y en su calidad de vida y en las empresa pérdidas económicas significativas por la baja productividad de sus trabajadores, por los altos niveles de ausentismo e incapacidad prolongada, por la frecuencia de accidentes laborales y por los altos niveles de rotación que presentan las empresas que no controlan los Factores de Riesgo Psicosocial”* Mansilla, Mico, Merino, Lozano, Congoso, & Navarro, (2010),

4. Marco de referencia

La presente investigación toma como insumos teóricos investigaciones que se han realizado en América latina, donde se abarca el ausentismo laboral desde lo extrínseco e intrínseco del sujeto que labora; también se tienen en cuenta investigaciones que se han realizado en Colombia en donde se han logrado avanzar en como mejorar el ausentismo laboral desde la motivación y el autocuidado en las empresas.

4.1 Marco teórico

El problema del absentismo laboral se ha investigado desde diversos puntos, pero de manera independiente; es decir, no se ha logrado abordar de manera global. Esto obedece a que el absentismo es un fenómeno multicausal. Es decir, son múltiples las razones por las que los trabajadores faltan a sus puestos de trabajo a lo largo del tiempo. Existen numerosas aproximaciones teóricas que han descrito el ausentismo laboral, al no existir una teoría única

para explicar dicho fenómeno es difícil identificar criterios homogéneos para evaluar e interpretar el fenómeno de este estudio.

“*diccionario de economía y empresa*” (Galindo. & Felipe, 2015), se entiende por “ausentismo laboral”; aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenas al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. Esta comprensión teórica del ausentismo implica que hay ausentismo que no se contabilizan por ser en pocas palabras “insignificantes” que son los momentos de ausencia que suman todos aquellos minutos que no corresponden a los establecidos como pausas activas y que no se contabilizan al no evidenciarse como un día o más de ausencia. El tipo de vinculación laboral va a determinar también de alguna manera el grado de representación de ausentismo. El ausentismo entonces será toda pérdida de tiempo en horas o días en incumplimiento al contrato laboral cualquiera sea la causa. Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas, especialmente en el sector servicios (Europa Press, 2007).

De acuerdo con (Camarota, 2015). el ausentismo tiene tres causas: (1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad,

cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud) superior a la mediana; (2) causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, mudanza, por estudio, PAP entre otras; (3) otras causas: Incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Una de las generalizaciones que mejor explican las complejas relaciones entre los diferentes niveles de estrés y el rendimiento en tareas cognitivas es la ley de Yerkes y Dobson (citado por González de Rivera, 2005) que establece que el rendimiento cognitivo es mejor cuando la persona se encuentra en un estado de estrés o de arousal (activación) óptimo, de modo que por encima o por debajo de dicho estado el rendimiento se deteriora.

Por tanto, en la génesis del estrés laboral interactúan las características del trabajador con sus circunstancias ambientales. Por ello es necesario conocer las características relevantes del individuo para poder predecir las posibles consecuencias de determinados estresores del ambiente laboral (INSHT, 2001).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

“El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social” (Ferro Soto, García Alonso, & Lareo Lodeiro, 2014). Este es un problema que afecta a todos los miembros que pertenecen a la

compañía y sus beneficiarios es por esta razón que amerita ser estudiado y revisado principalmente por las organización, siendo ésta la que más recibe las consecuencias.

Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina

los factores que influyen en la presencia del ausentismo, se logran reunir en tres grandes grupos, en principio se reconoce los factores individuales con enfermedades generales del sistema osteomuscular, osteoarticular, del sistema conjuntivo, enfermedades del sistema respiratorio, gastrointestinales, infecciosas, traumatismos, del sistema circulatorio, enfermedades mentales y del comportamiento. En concordancia a los resultados de Trinidad et al., autores²⁰ refieren que la principal causa de ausentismo es la atribuida a incapacidad médica de mediano y largo plazo por situaciones asociadas con la salud del trabajador; bien sea por enfermedad o accidente, condición que ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en las empresas donde se ha estudiado el fenómeno. Frente a esto, se infiere que el cuidado de la salud de cada trabajador forma parte primordial al momento de desarrollar una actividad laboral, puesto que ésta influirá en gran medida en la presencia o no del ausentismo

En cuanto al segundo grupo, se hace alusión a los factores sociodemográficos, que, según los estudios revisados el ausentismo puede estar influenciado por la edad, evidenciándose en estos que, a mayor edad, mayor posibilidad de ausentismo; de igual manera, tanto el sexo femenino, el bajo nivel de escolaridad y el estado civil, que influyen en el ausentismo laboral. Con relación al tercer grupo, el ausentismo se relaciona con factores intralaborales o propios de la organización tales como sobrecarga laboral^(30,31), insatisfacción^(38,21,23), factores de riesgo en el sitio de trabajo⁽¹²⁾, cargo desempeñado^(13,22,32) y jornada laboral^(13,20). En este sentido, las investigaciones demuestran que la organización estructural de una empresa y la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías,

pueden influenciar de manera positiva o negativa en las motivaciones de los trabajadores. Es por esto, que los factores psicosociales cada vez adquieren un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo; la alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de tener crecimiento profesional dentro de la empresa. (Diciembre 11 – 2018- Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia)

En este estudio se exploraron las causas por las que se presenta el ausentismo laboral en Latinoamérica evidenciando que hay tres factores que priman en el ausentismo laboral, la primera hace referencia a una enfermedad o morbilidad del trabajador, esta puede ser heredada, o también puede ser una enfermedad laboral que la persona haya desarrollado durante su vida laboral. El segundo lo abordan desde la edad del trabajador a que a mayor edad mayor puede ser la exposición a accidentes laborales o incapacidades médicas; cabe resaltar que en Colombia las personas mayores de 40 años se les dificulta conseguir trabajo en una empresa formal porque a la hora de los exámenes médicos que se requiere para la vinculación es normal que la persona ya tenga una o más enfermedades laborales, y con esto la no vinculación a la empresa. La tercera causa se refiere a cargas laborales o labores mecánicas que hace que los trabajadores pierdan el gusto por lo que hacen y con esto recurran a incapacidades laborales para evitar asistir al trabajo; también en esta causa se expone que si el trabajador no tiene muchas expectativas de estudio, crecimiento personal o ascensos dentro de la empresa lo llevara a un rendimiento muy bajo o a ausencias no justificadas en la empresa.

ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

la universidad el Bosque de Bogotá hace un estudio del ausentismo en laboral desde la gestión de la seguridad laboral de las organizaciones, esto con el fin de hacer entender que, aunque toda empresa debe tener un protocolo de seguridad laboral no basta para que el ausentismo en las empresas disminuya. En este trabajo se toma en cuenta la parte extrínseca he intrínseca de las personas y como tratarlas desde la parte humana de la empresa.

Del mismo modo habla sobre trabajos que se vienen realizando para evitar al máximo que el ausentismo en las empresas siga creciendo ya que esto no solo afecta a la empresa si no al trabajador y todas las personas que depende económicamente de él.

“Se ha determinado que las ausencias de larga duración están asociadas a un aumento en la posibilidad de abandono de la fuerza laboral, en la discapacidad y en la mortalidad temprana . Estas condiciones especiales en los trabajadores que presentan ausencias crónicas y repetitivas, se deben estudiar como parte del ausentismo de manera muy enfática, haciendo hincapié en establecer las causas y las medidas de prevención o minimización”. (Revista Salud Bosque | Volumen 5 | Número 1 | Págs. 43-54)

4.3 Marco de referencia Marco teórico

El problema del absentismo laboral se ha investigado desde diversos puntos, pero de manera independiente; es decir, no se ha logrado abordar de manera global. Esto obedece a que el absentismo es un fenómeno multicausal. Es decir, son múltiples las razones por las que los trabajadores faltan a sus puestos de trabajo a lo largo del tiempo. Existen numerosas aproximaciones teóricas que han descrito el ausentismo laboral, al no existir una teoría única para explicar dicho fenómeno es difícil identificar criterios homogéneos para evaluar e interpretar el fenómeno de este estudio.

“diccionario de economía y empresa” (Galindo. & Felipe, 2015), se entiende por “ausentismo laboral”; aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenas al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. Esta comprensión teórica del ausentismo implica que hay ausentismo que no se contabilizan por ser en pocas palabras “insignificantes” que son los momentos de ausencia que suman todos aquellos minutos que no corresponden a los establecidos como pausas activas y que no se contabilizan al no evidenciarse como un día o más de ausencia. El tipo de vinculación laboral va a determinar también de alguna manera el grado de representación de ausentismo. El ausentismo entonces será toda pérdida de tiempo en horas o días en incumplimiento al contrato laboral cualquiera sea la causa. Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas, especialmente en el sector servicios (Europa Press, 2007).

De acuerdo con (Camarota, 2015). el ausentismo tiene tres causas: (1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de

salud) superior a la mediana; (2) causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, mudanza, por estudio, PAP entre otras; (3) otras causas: Incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Una de las generalizaciones que mejor explican las complejas relaciones entre los diferentes niveles de estrés y el rendimiento en tareas cognitivas es la ley de Yerkes y Dobson (citado por González de Rivera, 2005) que establece que el rendimiento cognitivo es mejor cuando la persona se encuentra en un estado de estrés o de arousal (activación) óptimo, de modo que por encima o por debajo de dicho estado el rendimiento se deteriora.

Por tanto, en la génesis del estrés laboral interactúan las características del trabajador con sus circunstancias ambientales. Por ello es necesario conocer las características relevantes del individuo para poder predecir las posibles consecuencias de determinados estresores del ambiente laboral (INSHT, 2001).

4.3 Marco legal

La Ley 100/93, la cual consolida “el Sistema de Seguridad Social Integral” (Congreso de la República de Colombia, 1993), donde se evalúan los Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y desarrollar condiciones de trabajo y de salud para los trabajadores.

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

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

Artículo 1º. NUMERAL 42. PATOLOGÍAS CAUSADAS POR ESTRÉS EN EL TRABAJO: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable (**PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, 1994**)

DECRETO 1295 DE 1994

ARTÍCULO 2o. OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

CAPÍTULO II. ARTÍCULO 8o. RIESGOS PROFESIONALES. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional (**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1994**).

LEY 1010 DEL 2006.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa **(CONGRESO DE COLOMBIA, 2006)**.

RESOLUCIÓN 2646 del 2008.

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional **(MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2008)**.

LEY 1616 DE 2013.

ARTÍCULO 9o. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores **(CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2013)**.

DECRETO 1477 de 2014.

Mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos (**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2014**).

Protocolos para la determinación del **ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS (MINTRABAJO, 2014)**.

DECRETO 1072 DEL 2015.

Por medio se expide Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (**MINISTERIO DEL TRABAJO, 2015**).

RESOLUCIÓN 4886 DEL 2018.

Por el cual se adopta la política nacional de Salud Mental (**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, 2018**).

RESOLUCIÓN 2404 DEL 2019.

Se especifica adoptar la batería de instrumento para la evaluación de los riesgos Psicosociales de los trabajadores en Colombia, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. A través se establecen los estándares mínimos para la evaluación e intervención en las empresas. (**MINISTERIO DE TRABAJO, 2019**).

5. Metodología

La investigación se basa en el método CUANTITATIVO haciendo uso de fuentes de recolección de datos primarias y secundarias, esta investigación es de tipo DESCRIPTIVO, porque su propósito es describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, además, los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y encuestas. En este sentido, para la presente investigación se pretende describir el comportamiento y características de un grupo de la población que van hacer objeto de la investigación como principales actores del ausentismo laboral que se presenta área de producción de la empresa pasta y pizza Bogotá.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo ya que lo que se quiere es saber porque las personas no van a trabajar, desde variables exactas en donde la principal fuente de información es un cuestionario de preguntas cerradas y también se tienen cuenta un comparativo de las ausencias de los años 2019 y 2020. *“La Metodología Cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística”*. (Palacios, 2006). El objetivo de esta investigación hacer una recolección de ausencias laborales de los trabajadores del área de producción de la empresa pasta y pizza Bogotá, para establecer cuáles son las que más se repiten.

Según Hernández et al. (2010), *“El alcance de este trabajo es descriptivo ya que este enfoque nos permite medir características para este caso (variables de ausentismo), para dar respuesta a la pregunta de investigación. “En los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo, tal sería el caso de estudios que describen la presencia*

de un determinado factor ambiental, una determinada enfermedad, mortalidad en la población, etc., pero siempre referido a un momento concreto y sobre todo, limitándose a describir uno o varios fenómenos sin intención de establecer relaciones causales con otros factores. Por tanto, la principal característica de los estudios descriptivos es que se limitan simplemente a dibujar el fenómeno estudiado, sin pretender establecer ninguna relación causal en el tiempo con ningún otro fenómeno, para lo que necesitaríamos recurrir a un estudio analítico.

La primera finalidad de estos estudios, como bien indica su nombre, es describir la frecuencia y las características más importantes de un problema de salud en una población. Su segunda función es proporcionar datos sobre los que basar hipótesis razonables”.

5.2 Población y muestra

La población de esta investigación son 35 trabajadores; 15 mujeres y 20 hombres, entre edades de los 20 a 42 años los cuales componen el área de producción en la plana de producción y 3 puntos de venta de la empresa Pasta y Pizza en la ciudad de Bogotá; se tendrán en cuenta las variables de ausentismo por: enfermedad general, accidentes laborales (incluye accidentes de tránsito en caso del servicio a domicilio) y ausencias no justificadas.

5.3 Instrumentos

- **CUESTIONARIO BÁSICO Y CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LAS ENCUESTAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, EMPLEO Y SALUD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

<https://www.scielo.br/pdf/csp/v32n9/1678-4464-csp-32-09-e00210715.pdf>

Objetivo

Evaluar la percepción que tienen los trabajadores de las Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en la empresa pasta y pizza.

Estructura

. El cuestionario contiene 77 preguntas agrupadas en seis dimensiones: características sociodemográficas del trabajador y la empresa; condiciones de empleo; condiciones de trabajo; estado de salud; recursos y actividades preventivas; y características familiares.

- **CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

INTRALABORA FORMA A

Objetivo

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de la percepción del trabajador sobre su trabajo o empresa, tiene preguntas relacionadas con el contexto laboral en general, para poder evaluar

Estructura

El cuestionario contiene 97 preguntas agrupadas en quince dimensiones: atención a clientes y usuarios, seguridad que le ofrece la empresa, rendimiento en el trabajo, relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas en el trabajo, percepción de los jefes, condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo, formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo, la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo, esfuerzo mental que le exige su trabajo, jornada de trabajo, decisiones y el control que le permite su trabajo

5.4 Procedimientos.

Se le pedirá a la empresa que me permita media hora de la jornada laboral y el espacio para que el trabajador conteste el Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe, teniendo en cuenta que las preguntas son cerradas y muy breves media hora es un tiempo suficiente para contestar de manera adecuada.

El ejercicio estará acompañado por el investigador por si alguna pregunta es clara y pueda ser direccionada de manera acertada en caso que algún participante necesite ayuda.

Se contará con el permiso de la empresa y se hará firmar un consentimiento informado a cada participante para garantizar que la recolección de datos va hacerse conforme la ley.

Se le pedirá a la población de la investigación que conteste el cuestionario *básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe*, que contiene preguntas cerradas y trata de evaluar campos intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores para evaluar la percepción de las condiciones del trabajo de los trabajadores y desde los resultados tratar de concluir si esto es una causalidad del ausentismo aboral.

Se tomarán del sistema de novedades de inasistencia de la empresa del rango de tiempo de enero de 2019 a enero de 2020 para mirar cuales fueron las causas de las inasistencias laborales, para compararlas con las conclusiones de la encuesta.

Para la presentación de la batería de riesgo psicosocial forma A se le requirió de la participación de dos trabajadores uno de talento humano y otro el jefe de producción, las dos cumplían con las características de presentación de la batería, se les dio una hora para contestar la batería.

5.5 Análisis de información.

El análisis de datos se hará bajo el enfoque del método descriptivo ya que este nos permite explicar el fenómeno del ausentismo en el área de producción desde las variables: enfermedad general, accidentes laborales, ausencias no justificadas y accidentes de tránsito en caso del servicio a domicilio, Los motivos para realizar este análisis son que permite conocer al detalle la información que se posee y conocer la forma en la que se estructura la información. Se limita a realizar deducciones directamente a partir de los datos y parámetros obtenidos.

5.6 Consideraciones éticas

La investigación expuesta en este documento, garantiza el cumplimiento de la normativa de las normas éticas y jurídicas que determinan la protección al participante para investigaciones de carácter descriptivo. Así como a su vez, se ha vinculado la protección de datos y de información que a lo largo de la investigación han sido divulgadas por los participantes, garantizando el buen uso de la información, sin incurrir daño físico.

Anexo 1. Solicitud de propuesta de investigación de tesis de grado en la empresa pasta y pizza sede Bogotá.

Anexo 2. consentimiento informado.

6. Resultados y discusión

Luego de haberse presentado el cuestionario básico y criterios metodológicos para las Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe a los 45 empleados del área de producción, lo primero que se debe hacer referencia es a las condiciones de seguridad que percibe el empleado de la empresa; los resultados son muy dicentes ya que para los trabajadores del área de producción la empresa no cuenta con instalaciones seguras y sienten que la accidentalidad laboral ha aumentado por esta razón, en la grafica de

condiciones de seguridad se evidencia la percepción de en cuanto a seguridad de los empleados de pasta y pizza.



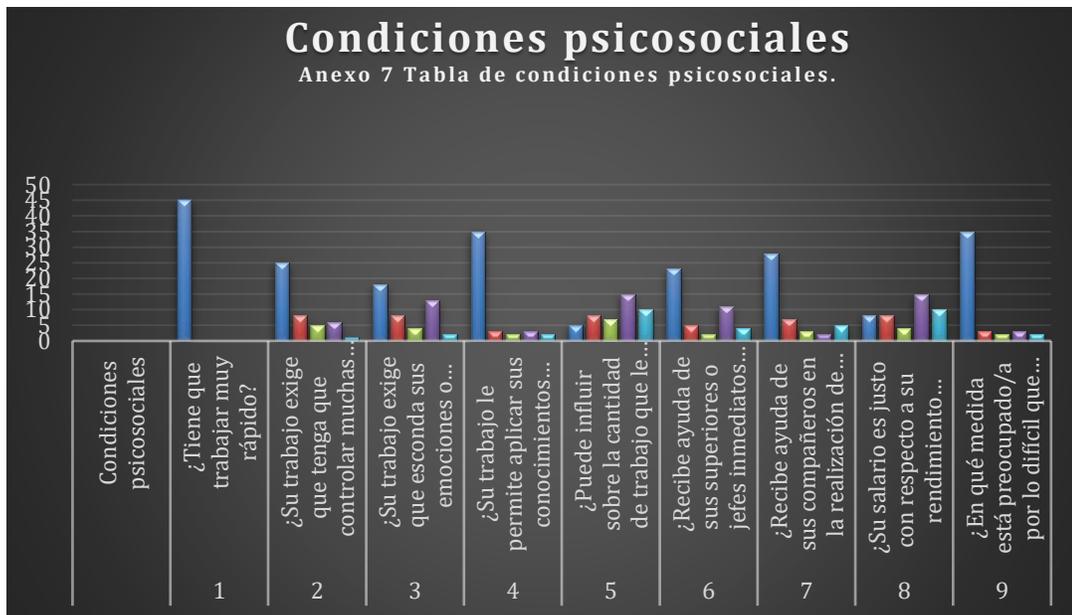
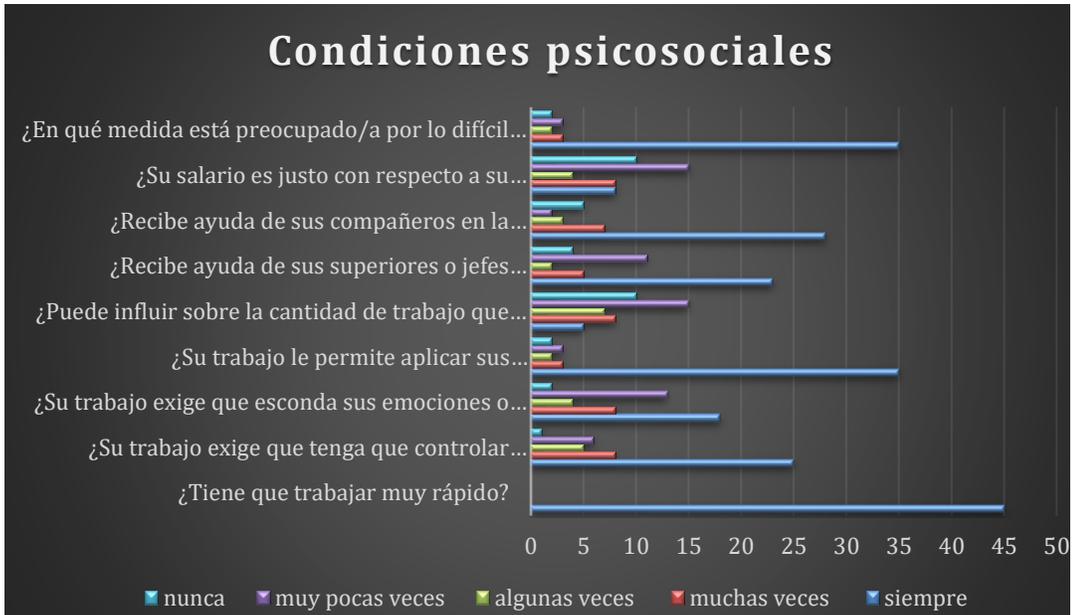
Dentro de los factores que influyen en el ausentismo laboral en el área operativa de la empresa están las condiciones psicosociales las cuales se evaluaron en el cuestionario y estas evalúan como se siente el empleado en la empresa desarrollando su tarea y como este percibe el contexto social en el área de producción. esta investigación se realizo con el fin de estudiar cuales son los factores de riesgo psicosocial que se pueden presentar en la empresa.

Los resultados del ejercicio son contundentes y se ven reflejados en las tablas de riesgo psicosocial, ya que los empleados sienten que no están bien remunerados al hacer una balanza con la carga laboral y el sueldo que ganan.

Las condiciones psicosociales al momento de presentar el cuestionario en la empresa no son las mejores, los trabajadores por motivos de pandemia faltan mucho al trabajo y el ausentismo por enfermedad general es mucho y esto afecta tanto la rentabilidad de la compañía como a

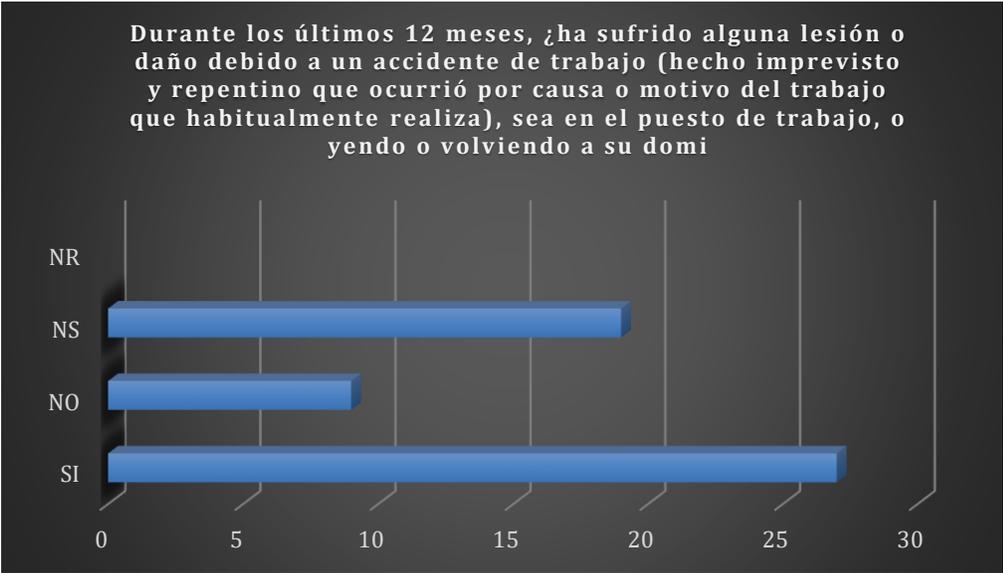
los trabajadores ya que los que pueden asistir al trabajo deben doblar turnos para remplazar a los que están enfermos, y esto hace que el tiempo libre y en familia sea muy poco lo que conlleva a que el trabajador se sienta incomodo o simplemente no este motivado para realzar su labor aumentando las ausencias no justificadas.

“Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador. Originalmente, el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” Factores psicosociales: metodología de evaluación, ministerio del trabajo y de la encomia social, España 2018.



Para Evaluar qué efectos tiene el ausentismo laboral y en el clima organizacional de la compañía debemos ver la variable del cuestionario en donde se pregunta si en el ultimo año

el trabajador a dejado de asistir al trabajo por cualquier motivo (ver grafica de condiciones de salud) donde todos han dejado de asistir al trabajo, la mayoría por enfermedad general con sintomatología de COVID 19.



El impacto que ha causado la inasistencia tan recurrente en la empresa es bastante ya que ha llegado a afectar de forma directa la rentabilidad de la empresa teniendo en cuenta que es una cadena de restaurantes, donde la manufactura depende en un 80 % de los empleados. Para evaluar esta variable se realizo un comparativo de la inasistencia de lo los años 2019 y 2020 con el fin de ver el impacto que esta causa al contexto organizacional de la empresa, ya que en el comparativo se ve que se duplico las inasistencias al trabajo y con esto las horas extras y el estrés.

| motivos de inasistencia | total trabajadores | total días | total trabajadores | total días |
|-------------------------|--------------------|------------|--------------------|------------|
| incapacidad laboral | 35 | 156 | 35 | 360 |

| | | | | |
|----------------------------------|--|-----|--|-----|
| accidente laboral | 5 | 83 | 15 | 45 |
| permiso remunerado | 7 | 20 | 21 | 30 |
| inasistencia no ustificada | 10 | 12 | 42 | 42 |
| | TOTAL DE INASISTENCIAS EN EL AÑO 2019 | 271 | TOTAL DE INASISTENCIAS EN EL AÑO 2020 | 477 |

En el área de talento humano también se presenta un impacto directo por las reiteradas ausencias de los trabajadores de producción ya que la responsabilidad del área de talento humano es garantizar que la planta de producción y los puntos de venta cuenten con el personal necesario para cumplir con la demanda de pedidos que tiene cada área. Para evaluar el impacto que sufre el área de talento humano se presenta la batería de riesgo psicosocial forma “A” a dos trabajadoras: encargada de talento humano y el jefe de producción, en donde los resultados fueron (MUY ALTO) para estrés laboral. Ver tabla: resultados de batería de riesgo psicosocial forma A.

En la investigación ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo la universidad el Bosque de Bogotá vemos que uno de los principales retos a enfrentar en la SST es el estrés laboral, este fenómeno está causando graves problemas a las empresas ya que es uno de los principales síntomas de ausentismo laboral porque desencadena síntomas de enfermedad general que pueden incapacitar al empleado.

**INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL – FORMA A
TATIANA VARGAS**

| DOMINIO | PUNTAJE TOTAL | NIVEL DE RIESGO | |
|--|---------------|-----------------|-----------------|
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | 59.5 | RIESGO MEDIO | |
| Control sobre el trabajo | 98,2 | RIESGO MUY ALTO | |
| Demandas del trabajo | 100 | RIESGO MUY ALTO | |
| Recompensas | 100 | RIESGO MUY ALTO | |
| TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL | | 47.5 | RIESGO MUY ALTO |

| INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A Jenny Gómez sabogal | | |
|---|---------------|----------------------|
| DOMINIO | PUNTAJE TOTAL | NIVEL DE RIESGO |
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | 99.8 | RIESGO MUY ALTO |
| Control sobre el trabajo | 99.2 | RIESGO MUY ALTO |
| Demandas del trabajo | 94.8 | RIESGO MUY ALTO |
| Recompensas | 23.3 | RIESGO MEDIO |
| TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL | | 73.6 RIESGO MUY ALTO |

Revisión bibliográfica.

Lo estudios que se toman como referencia tiene el objetivo de buscar las variables del posible ausentismo en las empresas; en este trabajo se toma como punto de inicio las condiciones sociodemográficas de las personas y el contexto laboral donde van a ejercer su trabajo y esto es muy importante ya que siempre se da por hecho que la necesidad de las personas por buscar trabajo es suficiente para aguantar todo lo que pase en un contexto laboral. Esto textos hacen una revisión de otras investigaciones y las contrasta con lo que piensa el autor y desde hay las posibles variables mas comunes que no se tienen en cuenta a la hora de hablar de ausentismo laboral como son: la edad, como vive donde vive su estado de salud y si estas condiciones se ajustan de la mejor manera al perfil laboral de la empresa. La DR. Diana Sánchez profesora de la universidad del Bosque tiene una importancia relevante a la hora de hablar de ausentismo en Colombia ya que para ella el ausentismo laboral es un problema general que se esta viendo de forma particular dependiendo del contexto laboral de donde se mire y se ha intervenido a la hora de hablar de ausentismo laboral. De este modo, los niveles de ausentismo laboral en una empresa, que representan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora así como su contexto cultural, deben abordarse de manera holística, comprendiendo intervenciones ajustadas y realistas según una población específica; además, aunque el manejo del ausentismo laboral debe ser primordialmente liderado por un adecuado sistema de gestión de la salud en las organizaciones, se requiere del compromiso de los trabajadores, su responsabilidad y su capacidad para la adaptación al cambio. Por ultimo veremos el trabajo que inicia en el año 2017 con el objetivo de ver el ausentismo en las empresas que participaron en el trabajo de investigación, estas empresas cuentan con las d mil empleados directos y la muestra fue de mas de veinticinco mil personas, donde lo que se buscaba era mirar que tanta incapacidad por enfermedad general se presentaba en estas empresas. Los resultados fueron positivos ya que para el año

2019 las incapacidades fueron disminuyendo, pero la cifra todavía es alta ya que sobre la muestra estamos diciendo que el 16.4 de los trabajadores se han incapacitado o están incapacitados por enfermedad general. También es importante el análisis que se realiza en cuantos los costos directos e indirectos que significa que un trabajador no asista al trabajo y esto lo podemos ver como un impacto a la rentabilidad de la empresa y al clima organizacional ya que por cada inasistencia es carga laboral para los que si pueden asistir al trabajo.

Este trabajo tiene como objetivo crear una herramienta que permita medir el ausentismo en la empresa que lo requiera, este trabajo lo inicio la universidad Santo Tomas donde busca caracterizar las ausencias de los trabajadores de las empresas; se logro consolidar un documento en el año 2018 en donde a partir de una lista de chequeo y un seguimiento en el área de SST se midiera el ausentismo y de que forma podría minimizar este factor en la compañía. Es importante dar herramientas a las empresas para poder caracterizar el ausentismo, ya que luego desde que inicio la pandemia es normal que las personas falten al trabajo ya sea por estar contagiados o por tener sintomatología; por esta razón si se tienen las cifras a la mano es mas fácil calcular los costos y también las posibles soluciones que lleven a la disminución del ausentismo laboral. Este trabajo tiene como objetivo crear una herramienta que permita medir el ausentismo en la empresa que lo requiera, este trabajo lo inicio la universidad Santo Tomas donde busca caracterizar las ausencias de los trabajadores de las empresas; se logro consolidar un documento en el año 2018 en donde a partir de una lista de chequeo y un seguimiento en el área de SST se midiera el ausentismo y de que forma podría minimizar este factor en la compañía.

7. Conclusiones

Las condiciones de seguridad de la empresa pastan y pizza no son muy buenas, ya que las áreas de producción de los untos de venta son muy reducidas y esto hace que los accidentes laborales sean muy comunes.

El en las condiciones psicosociales de loes empleados de del área de producción se debe tener en cuenta que los empleados no se sienten bien remunerados ya que para ellos es mucho trabajo y poco sueldo. Dentro de lo psicosocial los trabajadores no tienen mucho tiempo libre ni para compartir en familia lo que hace que el estrés y la carga laboral puedan aumentar el ausentismo laboral en la compañía.

A la hora de evaluar el impacto que ha causado el absentismo laboral en el clima organizacional debemos empezar la puntuación alta que se registro en la batería de respigo psicosocial forma “A” donde el estrés es muy alto para la persona encargada de talento humano y la jefa de producción; también los resultados del cuestionario son dicientes cuando se compara el como se siente el empleado al trabajar en la empresa y las ausencias por cualquier variable ya que en ausentismo viene en ascenso.

El impacto que ha causado la inasistencia tan recurrente en la empresa es bastante ya que ha llegado a afectar de forma directa la rentabilidad de la empresa teniendo en cuenta que es una cadena de restaurantes, donde la manufactura depende en un 80 % de los empleados.

8. Recomendaciones

Se recomienda profundizar en investigaciones con respecto al ausentismo laboral ya que la mayoría de los estudios que se han hecho se basan en las variables y posibles causas por las que el trabajador deja de ir al trabajo; mas no se tienen en cuenta ni el contexto laboral ni el como se siente el trabajador.

También se recomienda realizar estudios en contextos laborales diferentes al de los call center u hospitales ya que la mayoría de trabajos de ausentismo laboral se han realizado en estos contextos y la única variable que se ha estudiado es el estrés laboral por esta razón se deben mirar otros contextos lábrales donde además del estrés se pueden ver otras variables que se presentan en el ausentismo laboral.

9. Referencias bibliográficas

- Álvarez Heredia, F. &. (2012). Salud Ocupacional. Guia Práctica. Ebook. Bogotá: Ediciones U
- Arbeláez Londoño, D. &. (2015). Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología.
- Bastide, P. (2012). "Ausentismo: Un costo oculto cada vez más significativo". . Buenos Aires, Argentina: Gestion. ar en la 15° Edición anual del reporte del BIG
- Bonilla Serrano, D. C. (2020). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado.
- Borda, M. R. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario)

- Díaz Vera, M. C. (2018). 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 al suroccidente de Colombia. Santiago de Cali: fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria. 16. 222-229. Bernardo, M. & Báez, C. (2010).
- Organización Mundial de la Salud. Programas y proyectos [Internet]. Ginebra: OMS; 2018. [Consultado 2 Jul 2020]. Disponible en: <http://www.who.int/es/>
- Tatamuez R, Domninguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina [Internet]. 2018 [Consultado Jul 2020]; 21 (1). Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus21-01-100.pdf>
- Forero D, Gómez C, Murillo D. Evaluación del programa de ergonomía enfocado al riesgo biomecánico en una empresa del sector floricultor [Internet]. Bogotá; 2018 [Consultado 3 Jul 2020]. Disponible en: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/14608/3/ForeroPelayoDerlyYojana2018.pdf>
- Arias D, Rodríguez Ania, Zapata Johanna, Vásquez Elsa. Incapacidad laboral por desórdenes musculoesqueléticos en población trabajadora del área de cultivo en una empresa floricultora en Colombia. [Internet]. 2018 [Consultado 3 Jul 2020]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000300166
- Burgos, Enán Arrieta, Camilo Fernández Londoño, and Vieco Giraldo. Tercer Informe De Seguimiento Sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades Médicas. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. [Internet]. 2019. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Peña L. Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río. S.A: propuesta de mejoramiento [Internet]; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf> 24

- Decreto 636 de 2.020. Bogotá: Ministerio del Interior; 2.020.
- WHO. Prepare su lugar de trabajo para la COVID-19. [Internet]. Ginebra: WHO; 2.020 [Consultado 5 Jul 2.020]. Disponible en: https://www.paho.org/es/file/60722/download?token=yLyZm_D_
- Instituto Nacional de Salud. Orientaciones para la vigilancia en salud pública de la Covid-19. Instituto Nacional de Salud. Número de informe: 1, 2.020. 10. Resolución número 385 del 12 de marzo de 2.020. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección social; 2.020.
- Resolución número 0000796 de 2.020. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social; 2.020.
- Norma técnica colombiana NTC 3793: salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación; 1.996.
- Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Madrid. Ministerio de trabajo e inmigración. Brune, M. (2014).
- Estudio de los riesgos psicosociales en los recibidores - Pagadores de Produbanco, oficina principal Guayaquil 2013 (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Buunk, B., De Jonge, J., Ybema, J. & De Wolff, CH. (1998). Psychosocial aspects of Occupational Stress. In J.D.Drenth, H. Thierry, & CH. J. de Wolff (Eds.). Work

ANEXOS

Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe

Figura 2 (continuación)

| | |
|---|--|
| 3.3. Condiciones ergonómicas | |
| <i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i> | |
| 30. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas? | 2. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 31. Levanta, ¿traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 32. ¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 4.4. Condiciones psicosociales | |
| <i>En su trabajo principal, y en una jornada de trabajo habitual para usted, ¿con qué frecuencia...</i> | |
| 33. ¿Tiene que trabajar muy rápido? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 34. ¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 35. ¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 36. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 37. ¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 38. ¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 39. ¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 40. ¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 41. ¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral? | 1. Siempre 2. Muchas veces 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 42. ¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado? | 1. Nada preocupado 2. Poco preocupado 3. Más o menos preocupado 4. Bastante preocupado 5. Muy preocupado 8. NS 9. NR |

| | |
|---|--|
| (ALTERNATIVAMENTE) Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: ¿Con qué frecuencia... | |
| 56. ¿Me he sentido alegre y de buen humor? | 5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR |
| 57. ¿Me he sentido tranquilo y relajado? | 5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR |
| 58. ¿Me he sentido activo y energético? | 5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR |
| 59. ¿Me he despertado fresco y descansado? | 5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR |
| 60. ¿Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan? | 5. Todo el tiempo 4. La mayor parte del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 2. Menos de la mitad del tiempo 1. De vez en cuando 0. Nunca; 8. NS 9. NR |
| 61. Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo (hecho imprevisto y repentino que ocurrió por causa o motivo del trabajo que habitualmente realiza), sea en el puesto de trabajo, o yendo o volviendo a su domicilio? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |
| 62. Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |
| 63. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días ha perdido por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo? | Indicar número _____ |
| E. Recursos y actividades preventivas | |
| <i>En su trabajo principal...</i> | |
| 64. En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado? | 1. Muy bien 2. Bien 3. Regular 4. Mal 5. Muy mal 6. No está informada 8. NS 9. NR |
| 65. ¿Dispone de equipos de protección personal (casco, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas? | 1. Si 2. No 8. No aplica 8. NS 9. NR |
| 66. En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |
| 67. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |
| 68. En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |
| 69. En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo? | 1. Si 2. No 8. NS 9. NR |

| F. Características familiares | |
|---|---|
| 70. ¿Cuál es su estado civil o de convivencia? | 1. Soltero/a 2. Casado/a o convive en pareja 3. Separado/a 4. Divorciado/a 5. Viudo/a |
| 71. ¿Cuántas personas componen su núcleo familiar u hogar? | Indicar número _____ |
| 72. ¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar? | 1. Si 2. No 3. Compartido |
| 73. ¿Cuántas personas menores de 14 años componen o firman su núcleo familiar u hogar? | Indicar número _____ |
| Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal? | 1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 74. Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores | 1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 75. Realizar el trabajo doméstico | 1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 76. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad | 1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR |
| 77. Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio a cada actividad? | Indicar número _____ |

Consentimiento informado para la participación del trabajo de investigación.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por JORGE ANDRES QUINTERO, de la Universidad minuto de Dios. El objetivo principal de este estudio es: **Determinar que causas influyen en el ausentismo laboral de la empresa de los trabajadores del área de producción de PASTA Y PIZZA de la ciudad Bogotá y Evaluar qué efectos tiene el ausentismo laboral en la productividad y clima organizacional de la compañía PASTA Y PIZZA de la ciudad Bogotá**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario en profundidad. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es **estrictamente voluntaria**. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán o eliminarán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por JORGE ANDRES QUINTERO. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas de un cuestionario a profundidad, lo cual tomará aproximadamente **30 minutos**.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al investigador al teléfono 3197889035.

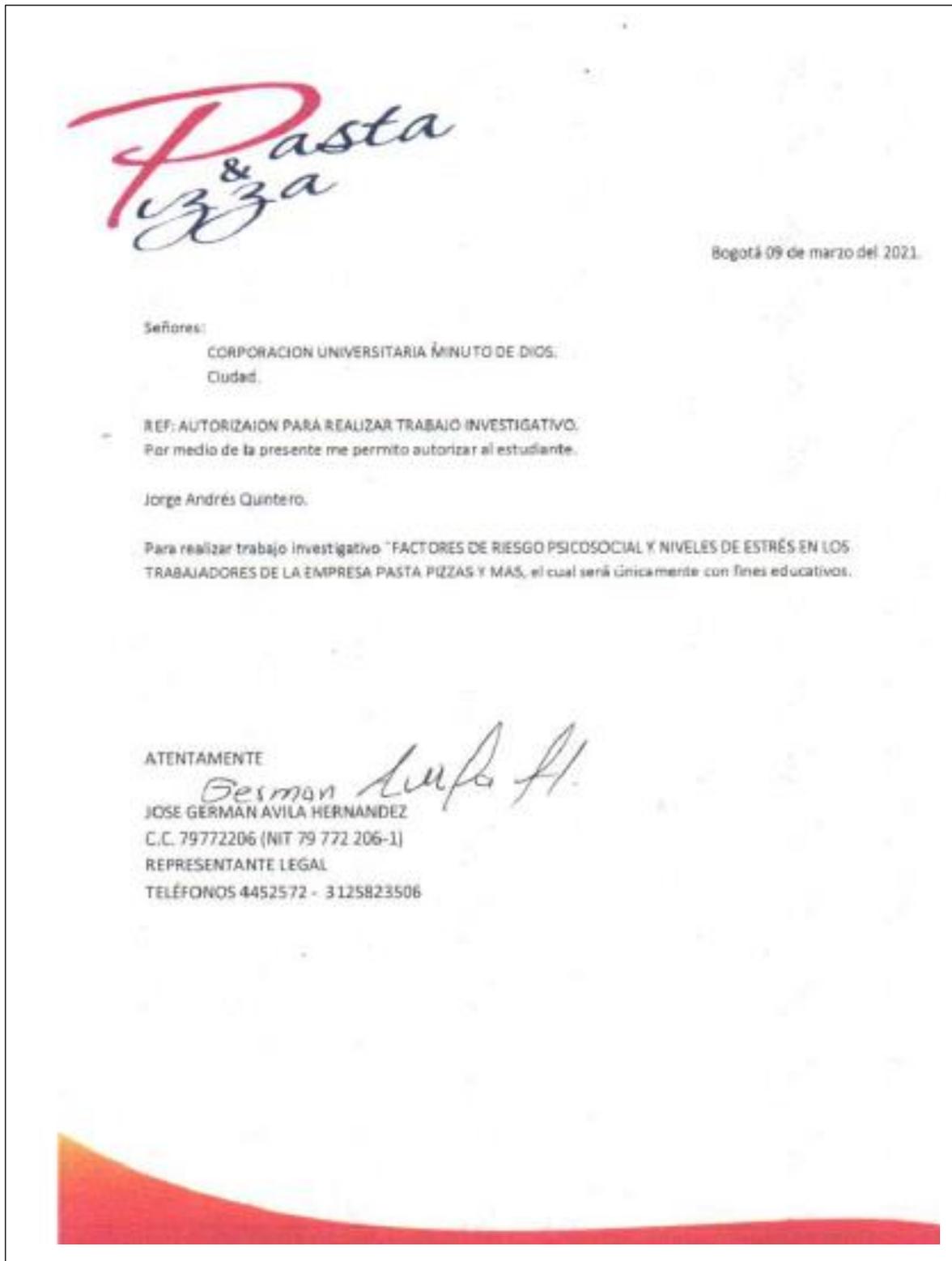
Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador a los teléfonos antes mencionados.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Permiso de la empresa pasta y pizza para que el estudiante Jorge Andrés Quintero trabaje en su investigación.



Revisión bibliográfica donde se exponga las medidas de intervención frente al ausentismo laboral en las empresas.

| DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL | |
|---|---|
| Autor | LUZ NEIRA RANGEL MAHECHA LADY VIRGUEZ MARCELA VEGA OSCAR MURILLO YOLANDA BOLIVAR |
| fecha publicación | Trabajo de especialización, realizado en el 2020, por estudiantes de la universidad minuto de dios. |
| referencia | https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11312/TE.RLA_RangelLuz-VirguezLady-VegaMarcela-MurilloOscar-BolivarYolanda_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| TEMA | NOTA |
| 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 | Este trabajo tiene como objetivo crear una herramienta que permita medir el ausentismo en la empresa que lo requiera, este trabajo lo inicio la universidad Santo Tomas donde busca caracterizar las |

| | |
|---|---|
| <p>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</p> | <p>ausencias de los trabajadores de las empresas; se logro consolidar un documento en el año 2018 en donde a partir de una lista de chequeo y un seguimiento en el área de SST se midiera el ausentismo y de que forma podría minimizar este factor en la compañía.</p> <p>Es importante dar herramientas a las empresas para poder caracterizar el ausentismo, ya que luego desde que inicio la pandemia es normal que las personas falten al trabajo ya sea por estar contagiados o por tener sintomatología; por esta razón si se tienen las cifras a la mano es mas fácil calcular los costos y también las posibles soluciones que lleven a la disminución del ausentismo laboral.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>informes que no obedecen a las causas reales del fenómeno de ausentismo en la empresa.</p> <p>Por tanto, no todas las horas trabajadas- pérdidas, se están midiendo lo cual conlleva a la toma de decisiones erróneas, toda vez que no son calculados de forma integral. 12 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.</p> <p>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</p> | |
|--|--|

| | |
|--|--|
| diversas causas del ausentismo presentado en ella, durante un determinado periodo. | |
|--|--|

| AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES MÉDICAS 2019 | |
|--|---|
| Autor | Camilo Fernández Londoño Catalina Sepúlveda Zea Juanita Vieco Giraldo Juliana Restrepo Zuleta Hernán |
| fecha publicación | Septiembre 2020 |
| referencia | https://www.academia.edu/44337550/Ausentismo_laboral_e_incapacidades_m%C3%A9dicas_2019 |
| TEMA | NOTA |
| Ahora, queremos presentar el cuarto informe de seguimiento de la encuesta. Esta versión sigue siendo altamente representativa del sector empresarial formal del país. De este modo, y desde un enfoque investigativo, se continúa con la medición de los fenómenos de ausentismo | Este trabajo se inicia en el año 2017 con el objetivo de ver el ausentismo en las empresas que participaron en el trabajo de investigación, estas empresas cuentan con las 4 mil empleados directos y la muestra fue de mas de veinticinco mil personas, donde lo que se buscaba era mirar que tanta incapacidad por enfermedad general se presentaba en estas empresas. Los resultados |

| | |
|--|--|
| <p>laboral, restricciones y reubicaciones médicas. A su vez, se persiste en el análisis los casos de abuso del derecho en materia de salud. Lo anterior, motiva desde la necesidad de mantener la constante medición y evaluación de estos temas, principalmente, porque se han constituido para las empresas en aspectos transversales a su gestión interna. Como ya es habitual, los hallazgos también permiten analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Los temas que reúne este informe se constituyen en factores de desarrollo social y de competitividad para Colombia. De esta manera, esperamos que el lector encuentre, en este nuevo informe, un ejercicio de contribución reflexiva para el mejoramiento de la realidad del trabajo en nuestro país</p> | <p>fueron positivos ya que para el año 2019 las incapacidades fueron disminuyendo, pero la cifra todavía es alta ya que sobre la muestra estamos diciendo que el 16.4 de los trabajadores se han incapacitado o están incapacitados por enfermedad general. También es importante el análisis que se realiza en cuantos los costos directos e indirectos que significa que un trabajador no asista al trabajo y esto lo podemos ver como un impacto a la rentabilidad de la empresa y al clima organizacional ya que por cada inasistencia es carga laboral para los que si pueden asistir al trabajo.</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO | |
|---|---|
| Autor | Diana Carolina Sánchez |
| fecha publicación | 3 de octubre de 2015 |
| referencia | https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114 |
| TEMA | NOTA |
| El ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado | Este trabajo realizado por la DR. Diana Sánchez profesora de la universidad del Bosque tiene una importancia relevante a la hora de hablar de ausentismo en Colombia ya que para ella el ausentismo laboral es un problema general que se esta viendo de forma particular dependiendo del contexto laboral de donde se mire y se ha intervenido a la hora de hablar de ausentismo laboral. De este modo, los niveles de ausentismo laboral en una empresa, que representan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora así como su contexto cultural, deben abordarse de manera holística, |

| | |
|---|---|
| <p>reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos.</p> | <p>comprendiendo intervenciones ajustadas y realistas según una población específica; además, aunque el manejo del ausentismo laboral debe ser primordialmente liderado por un adecuado sistema de gestión de la salud en las organizaciones, se requiere del compromiso de los trabajadores, su responsabilidad y su capacidad para la adaptación al cambio.</p> |
|---|---|

| <p>ENTORNO REGULATORIO Y ABSENTISMO LABORAL.</p> | |
|--|--|
| <p>UNA APROXIMACIÓN TEORICA</p> | |
| <p>Autor</p> | <p>Carlos Alberto Restrepo Rivillas</p> |
| <p>fecha publicación</p> | <p>Sotavento M.B.A. No. 19, enero-junio, 2012 pp. 52-62</p> |
| <p>referencia</p> | <p>file:///C:/Users/AndresQ/Downloads/Dialnet-EntornoRegulatorioYAusentismoLaboralUnaAproximacio-5137551.pdf</p> |
| <p>TEMA</p> | <p>NOTA</p> |
| <p>Este documento presenta una revisión de literatura sobre trabajos recientes que se ocupan de las causas del absentismo desde varias perspectivas.</p> | <p>Este estudio se toma como referencia al objetivo de buscar las variables del posible ausentismo en las empresas; en este trabajo se toma como punto de inicio las condiciones sociodemográficas de</p> |

| | |
|--|---|
| <p>En particular, se consideran causas asociadas con aspectos del contexto organizacional y social, demográficos, de personalidad, de actitudes y de toma de decisiones. Se detalla una propuesta metodológica en la que, mediante la aplicación de un modelo de regresión logística, utilizando datos de la Encuesta Continua de Hogares para Colombia, se puede evaluar la asociación entre el tipo de contrato y la probabilidad de incurrir en comportamientos de absentismo en las organizaciones. Se plantea que los empleados con contrato escrito tienen mayor probabilidad de ausentarse que las personas con contrato verbal. Igualmente se plantea una asociación positiva entre el absentismo y otras variables, como la intención de retiro y el número de niños con los que convive el empleado. De igual modo se sugiere que la asociación entre tipo de contrato</p> | <p>las personas y el contexto laboral donde van a ejercer su trabajo y esto es muy importante ya que siempre se da por hecho que la necesidad de las personas por buscar trabajo es suficiente para aguantar todo lo que pase en un contexto laboral. Este trabajo hace una revisión de otras investigaciones y las contrasta con lo que piensa el autor serian las variables mas comunes que no se tienen en cuenta a la hora de hablar de ausentismo laboral como son: la edad, como vive donde vive su estado de salud y si estas condiciones se ajustan de la mejor manera al perfil laboral de la empresa.</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>y absentismo difiere según el género y el estado civil del trabajador. Otras variables relacionadas con características de la organización se utilizan para controlar algunos efectos dentro de los modelos.</p> | |
|---|--|