

Análisis del Ausentismo en Mundigramas S.A.S para el  
Desarrollo de un Programa de Mitigación de Riesgos.

Enver Santos Velásquez

Noraima N. Zarate Garcia

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

ANÁLISIS DEL AUSENTISMO EN MUNDIGRAMAS S.A.S PARA EL  
DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE MITIGACION DE RIESGOS.

ENVER SANTOS VELÁSQUEZ

NORAIMA N. ZARATE GARCIA

Director: OSCAR D. SALAMANCA RODRIGUEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

## **DEDICATORIA**

Ser especialista no es sólo una exigencia académica, también se convierte en un reto personal y familiar. Estudiar sin duda hace sociedad, pero nos hace personas mas útiles para las comunidades.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar damos infinitas gracias a Dios, por habernos dado la fuerza y el valor para culminar esta etapa de nuestras vidas.

Agradecemos a MUNDIGRAMAS S.A.S. por habernos facilitado la información y el apoyo necesario para consecución de este trabajo, a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por brindarnos los espacios del conocimiento para realizar la Especialización y a nuestras familias por su apoyo.

**TABLA DE CONTENIDO**

RESUMEN .....	8
INTRODUCCIÓN .....	8
1. PROBLEMA .....	9
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	9
2. OBJETIVOS .....	11
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	11
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
3. JUSTIFICACIÓN .....	12
4. MARCO DE REFERENCIA .....	13
4.1. MARCO TEÓRICO .....	13
4.1.1. Clasificación del ausentismo .....	14
4.1.2. NTC 3793 y la Clasificación. ....	18
4.1.3. Enfoques del Ausentismo .....	19
4.1.3.1. Enfoque Económico .....	19
4.1.3.2. Enfoque Sanitario .....	21
4.1.3.3. Enfoque Psicológico. ....	22



4.1.4. Indicadores del Ausentismo.....	23
4.1.4.1. De Ausentismo Laboral Global (ALG):.....	23
4.1.4.2. General de Asentistas (IGA). ....	24
4.1.4.3. Tasa de Gravedad o Severidad de Ausentismo (TSA). ....	24
4.1.4.4. Otros .....	25
4.2. MARCO LEGAL.....	26
5. METODOLOGÍA. ....	27
6. RESULTADOS.....	31
7. CONCLUSIONES .....	36
8. RECOMENDACIONES.....	37
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

## LISTAS ESPECIALES

Gráfica 1. Ausentismo por centro de trabajo .....	31
Gráfica 2. Ausentismo por días. ....	33
Gráfica 3. Enfermedad común por diagnóstico. ....	34
Gráfica 4. Accidentes laborales. ....	34

## RESUMEN

### INTRODUCCIÓN

La investigación realizada en este proyecto, está basada en la identificación y evaluación de los costos ocultos causados por el ausentismo laboral en el grupo de trabajadores de Mundigramas S.A.S en el periodo del 01 de Enero de 2015 a 31 de Diciembre del 2017.

El resultado de los primeros objetivos de esta investigación determinaran las causas y los factores que generan el ausentismo en Mundigramas S.A.S; permitiendo establecer un rankig y calcular indicadores más importantes para que la alta gerencia , en conjunto con el equipo de SST, establezcan medidas de intervención de tipo preventivo y xxx que de esta manera con la implementación del programa de mitigación se de tratamiento y control a las patologías sufridas por el personal de estudio, teniendo en cuenta que la socialización de las primeras causas de ausentismo en forma individual y colectiva, permiten el conocimiento de sus patologías y las formas de prevenirlas para un futuro.

El estudio realizado es de tipo cualitativo y cuantitativo donde participaron 32 trabajadores, entre administrativos y operarios, de Mundigramas S.A.S teniendo como criterio de inclusión las incapacidades presentadas durante el periodo 01 de Enero de 2015 a 31 de Diciembre del 2017. A partir de los resultados obtenidos, será posible el



planteamiento de programas que vayan orientados hacia la mejora en el diseño de los planes de gestión del ausentismo, impulsados por el Ministerio de Salud y sus organismos

## **1. PROBLEMA**

### **1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.**

Actualmente el ausentismo que se presenta con más frecuencia en las empresas, se identifica como incapacidades, licencias, permisos, enfermedades y sanciones. Para Mundigramas S.A.S el ausentismo es un fenómeno costoso que a menudo es notorio en la empresa, en especial si las ausencias se dan con trabajadores implicados en el área de producción, el cual genera retrasos en las actividades, modificación de turnos y acumulación de trabajo. Estos costos, no solo los asume la empresa para el área de producción, también se ven afectados los tiempos de entrega, la satisfacción del cliente y disminuye así el margen de utilidad de la misma.

Adicionalmente la empresa se encuentra en las primeras fases de implementación y desarrollo del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo; por tal razón esta investigación pretende identificar, prevenir y controlar las causas del ausentismo.

### **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Cómo la evaluación del ausentismo determina el tipo de programa de mitigación de riesgos en Mundigramas S.A.S?



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1.OBJETIVO GENERAL**

Proponer un programa de mitigación de riesgos en Mundigramas S.A.S mediante la evaluación de las causas asociadas al ausentismo laboral en el periodo de 01 de enero de 2015 a 31 de diciembre del 2017.

### **2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diseñar e Implementar una herramienta para la recolección de datos con las variables necesarias para la medición del ausentismo.
- Analizar la información obtenida y generar informe descriptivo de las variables.
- Establecer los indicadores base (GTC 45 y NTC 3793) de ausentismo para determinar el ranking de sus causas.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La determinación y análisis de las principales causas de ausentismo en la empresa Mundigramas S.A.S , permite conocer al área administrativa y al equipo del SG-SST los motivos más frecuentes de ausencias en los trabajadores para establecer programas incluidos en el plan de bienestar como campañas de salud, alimentación sana, reducción en el consumo de sustancias psicoactivas, fortalecimiento en los procesos de inducción y reinducción del personal en el cargo y en su puesto de trabajo, acompañamiento de la administración de riesgos laborales de la empresa en la mitigación del riesgo, ambiente laboral e involucrar a la caja de compensación para el acompañamiento del empleado con la familia, siendo el Sistema de Gestión, seguridad y salud en el trabajo el pilar fundamental de Mundigramas SAS para la disminución de los indicadores de accidentalidad y ausentismo, e incrementar su competitividad con eficiencia y eficacia en sus procesos.

Es por esto, qué el determinar las causales no es suficiente para cumplir estos objetivos, si no el cómo se deben abordar, para detectar las causas del ausentismo y así mismo poder hacer planeación futura sobre ellos para mitigar y disminuir el riesgo.

(Bernal, 2017).

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1. MARCO TEÓRICO

El ausentismo también conocido como absentismo es definido como la no presencia del trabajador y la falta de previsión de dicha ausencia por parte de la empresa. Otra definición que puede ser referente la propone Ribaya al considerar “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo; en este caso, lo que se pretende cuantificar es la no asistencia al trabajo (las faltas físicas)”. (Villaplana García, 2015).

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”. Quedan claramente diferenciados en esta definición, 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” (el ausentismo laboral de causa médica). (D'Ottone Clemenco, 2006).

Dubios opina que el absentismo es un abandono o huida relacionados con aspectos de la satisfacción en el trabajo. Para solucionar el problema de forma natural lo que habría

que conseguir es que el medio laboral sea lo más satisfactorio posible para cada persona, independientemente de lo atractivo del contenido del propio trabajo. (Sánchez Gallo, 2013)

En Colombia el ausentismo en la NTC 3793 lo define como la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996).

Así mismo, en el Decreto 1072 de 2015 aborda el ausentismo como un indicador de evaluación del proceso y del resultado del SST; como una herramienta de seguimiento y un ítem a revisar por parte de la alta gerencia.

#### **4.1.1. Clasificación del ausentismo**

No diferenciar entre estas conductas explica que existan referencias en la bibliografía especializada que establecen clasificaciones de absentismo que en realidad incluyen otros comportamientos diferentes, como la dilación de tareas o la impuntualidad y los permisos no retribuidos o las ausencias planificadas.

Como ejemplo, enumeran las excusas y fingimientos, los permisos y licencias, la evitación y dilatación de tareas y los distractivos y usos de recursos de la empresa; con anterioridad, distinguía entre el absentismo directo, derivado de la no asistencia al puesto de trabajo debido a motivos generalmente injustificados (característico, sobre todo, en operarios y en el sector industria); y el indirecto, una conducta que en realidad no supone

abandono y es habitual en la mano de obra indirecta (técnicos, administrativos, comerciales, mandos intermedios, etc.). Estos trabajadores, indica el autor, no muestran altos índices de absentismo directo, pero recurren a otros comportamientos (absentismo indirecto) difícilmente medibles y cuantificables como el relax, la toma de tiempo libre o descansos (largos cafés, lectura del periódico, charlas de pasillo, consultas con colegas, búsqueda de informes, etc.), también llamado absentismo in situ. Se trata, por tanto, de una conducta de abandono laboral diferente que ha sido nombrada en la literatura empleando el mismo término con diferentes apellidos como, absentismo oculto, fingido, de compensación, absentismo al revés o a contrapelo, para absentismo y absentismo evasivo o aprensivo.

El ausentismo laboral se interpreta más como un efecto de salud organizacional que como consecuencia única de enfermedad; en la que la salud y el diagnóstico médico son un componente más del proceso de decisión individual del trabajador que puede derivar, en un extremo, en un comportamiento fraudulento de absentismo y, en el opuesto, en un comportamiento de obligatoria presencia de quién acudirá a trabajar incluso estando enfermo, es decir, en preceptismo.

Es oportuno explicar que inherente al concepto de absentismo se halla el aspecto volitivo de esta conducta, eje fundamental de la clasificación que diferencia entre la ausencia involuntaria y voluntaria, a la que se refiere la literatura especializada empleando el término sickie para describir la situación en la que un trabajador se toma un tiempo libre

a pesar de estar suficientemente bien de salud para trabajar (Bowers, 2001). Sickie proviene de la unión de otros dos, sick (enfermo) y leave (salir) y es comúnmente utilizado para designar a aquellos que cogen un día libre en el trabajo con el argumento de acudir al médico o por un problema de salud.

Es necesario, por tanto, destacar la relevancia que adquiere el proceso decisional del trabajador en el comportamiento de ausencia. Johnson et al. (2003) consideran que la ausencia es una decisión individual basada tanto en la percepción de una persona sobre su capacidad o incapacidad, como en la motivación para asistir (Kristensen, 1991). Esta decisión es la que provoca también el fenómeno contrario ya descrito anteriormente, es decir, el preceptismo, entendido como “la incorporación al empleo aun cuando existan o subsistan criterios objetivos para permanecer de baja” (Pérez- Durantéz, 2009, p. 139). En este proceso decisional inciden una serie de factores, fundamentalmente los de naturaleza psicosocial dado que son los precedentes más inmediatos de la IT y determinarán que el trabajador declare o no una enfermedad solicite una baja laboral (Hultin et al., 2011). (Villaplana García, 2015)

VARIABLES RELACIONADAS CON EL ABSENTISMO LABORAL:

- Las Características Personales del Trabajador
  - El Género
  - La Edad
  - La Nacionalidad del Trabajador

- La Antigüedad en la Empresa
- Las Condiciones Laborales y las Características Organizativas.
  - Las Condiciones Laborales de los Trabajadores
    - La base reguladora del trabajador (salario)
    - El tipo de contrato laboral del trabajador
      - La dedicación horaria: número de horas en contrato
      - La eventualidad: Duración del contrato
  - Las Características Organizativas de las Empresas
    - El tamaño de la empresa
    - El sector económico de la empresa y la actividad del trabajador.
- Las Características del Entorno Laboral
  - La Región y la Localidad del Centro de Trabajo
  - El Cambio del Ciclo y el Impacto de la Crisis Económica
- La Variación Temporal del Absentismo
  - La Ratio Semanal de Absentismo
  - La Variación Mensual y Anual del Absentismo

El autor Porret lo realiza describiendo las clasificaciones más frecuentes en lo referente a absentismo laboral:

- Legal: Se da cuando el empleado no acude al trabajo por una causa, lógica y autorizada.

- **Ilegal:** Es cuando, como su palabra expresa, la causa no es imperativa, ni razonable, ni lógica, y mucho menos autorizada en base a los derechos reconocidos en el convenio colectivo.
- **Voluntario:** Siendo aquel que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Es la que más frecuentemente aparece como consecuencia de la desmotivación por el trabajo que viene realizando el empleado generalmente inducido por el clima laboral que le rodea en el puesto de trabajo, o por el trato que le dan sus superiores, o por la sensación de injusticia en el reparto de los trabajos, o por la retribución desacorde con sus capacidades supuestamente superiores, o la falta de expectativas de progreso o promoción, etc. La lista podría ser muy extensa.
- **Involuntario:** Se da generalmente cuando aparecen enfermedades, se producen accidentes o también, por causas de fuerza mayor familiar.
- **Médico:** Aquel que se deriva de alguna patología reconocida médicamente.
- **No médico:** Las ausencias que no están relacionadas con patologías, produciéndose por diversas causas, familiares unas, particulares otras (no familiares, pero ajenas a la empresa) y las relacionadas con la falta de motivación hacia el trabajo.

#### **4.1.2. NTC 3793 y la Clasificación.**

La NTC 3793 clasifica el ausentismo en:

- **Causas no relacionadas con la salud**
  - Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo.
  - Extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales

- Otras formas de ausentismo autorizadas o no y de cualquier duración.
  - Detenciones, problemas interpersonales, problemas familiares, etc.
- 
- **Causas relacionadas con la salud**
    - Accidente Común.
    - Accidente de Trabajo.
    - Enfermedad General.
    - Enfermedad Profesional.
    - Control Preventivo.

(Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996).

### **4.1.3. Enfoques del Ausentismo**

#### **4.1.3.1. Enfoque Económico**

Se inicia con el paradigma neoclásico y concibe el absentismo como una respuesta a ciertos factores exógenos (Cloud, 2000). El modelo neoclásico de oferta justifica el comportamiento absentista según las horas de trabajo invertidas por el trabajador, de tal modo que, la relación marginal de sustitución ocio-consumo ha de igualar al salario de mercado, lo que supondría que, en una situación de crisis o recesión económica, dado el elevado nivel de paro, si el trabajador se ve obligado a trabajar con un salario inferior, empleará la ausencia como mecanismo para volver a ajustar la jornada a las horas que entiende apropiadas (Brown y Sessions, 1996).

El enfoque económico se basa en el supuesto de que el tiempo fuera del trabajo tiene un valor positivo para la persona, quien finalmente toma la decisión racional de estar ausente para lograr ciertas recompensas (Nielsen, 2008). Así, los empleados cuya utilidad del ocio supera los ingresos salariales, maximizan su beneficio aumentando su tiempo de ocio frente al de trabajo. Se concibe el absentismo como resultado del binomio ocio/trabajo, de modo que, como propone Kaiser (1998, p.88), se entiende que en un momento determinado un trabajador manifestara un comportamiento absentista, siempre y cuando el beneficio marginal percibido de la ausencia supere al de su coste marginal percibido.

El empleado, además, valora previamente el volumen de absentismo capaz de soportar su empresa determinado por la tecnología de producción utilizada, del mismo modo que la empresa valora la cantidad de absentismo que es capaz de asumir en función de su coste/beneficio (Mesa y Kaemffer, 2004).

El objetivo de los planteamientos económicos no es tanto analizar el origen del absentismo como identificarlo y diferenciarlo en función de la repercusión económica que supongan para la empresa, siendo este el parámetro que fundamenta su definición y clasificación. Una limitación que se podría señalar, finalmente, es que consideran el tiempo de no trabajo tan solo como ocio, obviando que la motivación de la ausencia puede variar con el tiempo, así como las necesidades personales familiares u otros impedimentos para asistir al trabajo (Káiser, 1998).

#### 4.1.3.2. Enfoque Sanitario

Este es el enfoque desde el que más se ha abordado el estudio del absentismo justificado por enfermedad, si bien es cierto que, se centra fundamentalmente en el estudio de la morbilidad y el diagnóstico de los procesos con el propósito de determinar su etiología y el pronóstico de las enfermedades y accidentes, así como, de registrar estadísticas que permitan un mayor conocimiento y control de las mismas. Apunta Álvarez (1999) que Vernon y Bedford (1923), como especialistas en medicina del trabajo, realizaron uno de los estudios considerados pioneros desde este enfoque; en España, se señalan los trabajos de Gili (1977) y Úbeda y López (1986).

Una limitación del enfoque sanitario, según North, Syme, Feeney, Head, (1993, p. 365), es que la tradición dominante en la investigación de salud pública, centrada en factores de riesgo tales como el tabaquismo o la obesidad, ha obviado la presencia de otros factores relevantes, y por tanto, “las diferentes teorías no eran capaces de explicar completamente los gradientes observados en el absentismo por enfermedad”. Estos autores, ante la falta de consideración de una amplia gama de factores causales, probablemente necesarios, señalan la necesidad de adoptar enfoques holísticos que incorporen el estudio de los factores psicosociales; así como, de profundizar en el estudio de otros menos conocidos, como las diferencias socioeconómicas de la ausencia por enfermedad. Debido a que “pocas teorías sobre las bajas por enfermedad han empleado modelos médicos, ni siquiera teoría nosológica, quizá como respuesta a la inexistencia de un marco teórico claro” (Alexanderson, 1998, p. 246).

#### **4.1.3.3. Enfoque Psicológico.**

El estudio del absentismo desde el enfoque psicológico se remonta a 1932, año en el que se fechan los primeros trabajos de investigación realizados por Kornhauser y Sharp sobre la relación de las actitudes de los empleados y el absentismo. El punto de vista de la psicología individual fue el enfoque adoptado inicialmente por la psicología para la investigación del absentismo, y lo concibe como una conducta individual, respuesta a determinadas condiciones y exigencias laborales, cuya motivación está determinada principalmente por las características personales (género, edad y personalidad). (Villaplana García M. , 2012)

Johns (2008) destaca la notable influencia de Hill y Tris en los años 50, quienes interpretaban la ausencia temporal como una respuesta al trabajo insatisfactorio, un comportamiento que, además, puede ser aprendido por otros empleados, compatible con la corriente de las relaciones humanas que dominó el pensamiento de los psicólogos industriales y del comportamiento organizacional y que califica el absentismo como un indicador individual de ineficacia laboral. Darr y Johns (2008, p. 295) consideran que Hill y Trist (1955) “fueron quizá los primeros en sugerir que la tensión relacionada con el trabajo provoca que muchas personas intenten escapar o retirarse del lugar de trabajo ausentándose”. (Villaplana García M. , 2012)

Analizando las aportaciones de la psicología al estudio de esta conducta (absentismo) son Allegro y Veerman (1998, p.126), quienes concluyen que las teorías que inicialmente se emplearon para explicar el absentismo por enfermedad fueron las de la

psicología organizacional, y distinguen además los tres planteamientos que en aquella época “competían para demostrar los factores o grupos de factores que mejor lo explicaban: (Villaplana García M. , 2012)

- a) La Teoría del Cambio (Chadwick-Jones, Nicholson y Brown, 1982)
- b) La Teoría de la Equidad (Dittrich y Carrell, 1979)
- c) La Teoría de Valor - Expectativa (Morgan y Herman, 1976).

#### **4.1.4. Indicadores del Ausentismo**

##### **4.1.4.1. De Ausentismo Laboral Global (ALG):**

También llamado de Ausentismo General, indica la severidad del evento y es una relación que contempla el tiempo perdido por ausencias con respecto al tiempo programado, en un período determinado.

$$ALG = \frac{\text{Tiempo de trabajo perdido en el período}}{\text{Tiempo de trabajo programado en el mismo período}} \times 100$$

Donde:

- Tiempo de trabajo perdido y programado se puede dar en días o en horas y se obtiene de cuantificar el tiempo real de falta al trabajo de acuerdo con la jornada laboral (Ejemplo: empresa donde se labora de lunes a viernes de las 07:00 horas a las 15:00 horas, la ausencia por incapacidad médica de 3 d, jueves, viernes y sábado, corresponde a 14 h de ausentismo).

- El período se puede tomar en meses o años, se recomiendan cortes mensuales y tendencias anuales.

Se interpreta: El "X %" de las unidades de período programadas (horas) se perdieron por ausentismo laboral o, de cada 100 unidades de período programadas (horas) se perdieron "X" por ausentismo laboral. Esta interpretación permite comparar con la constante de horas hombre trabajadas que defina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de una regla de tres simple. (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996).

#### **4.1.4.2.General de Asentistas (IGA).**

Hace referencia a la proporción de asentistas con respecto al total de trabajadores, en el período estudiado.

$$IGA = \frac{\text{Número de asentistas en un período} \times 100}{\text{Total de trabajadores en el mismo período}}$$

Se interpreta: El "X %" de los trabajadores, en un período determinado, son ausentistas laborales o, de cada 100 trabajadores se ausentan "X" en un período definido. (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996)

#### **4.1.4.3.Tasa de Gravedad o Severidad de Ausentismo (TSA).**

Relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. (Jiménez Beltrán, 2014)



$$\text{TSA} = \frac{\text{Número jornadas pérdidas en el periodo}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times 100$$

#### 4.1.4.4. Otros

➤ **Promedio de Ausencias por Ausentitas**

$$X = \frac{\text{Número de ausencias en el período}}{\text{Número de ausentitas en el mismo período}}$$

Se interpreta: El promedio de ausencias por cada absentista es "X".

➤ **Promedio de Ausencias por Trabajadores.**

$$X = \frac{\text{Número de ausencias en el período}}{\text{Número de trabajadores en el mismo período}}$$

Se interpreta: El promedio de ausencias por cada trabajador es "X".

➤ **Promedio de Tiempo por Ausencias**

$$X = \frac{\text{Número de ausentitas en el mismo período}}{\text{Tiempo de trabajo perdido en el período}}$$

Se interpreta: El promedio de tiempo perdido por cada ausencia es "X". (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996).

## **4.2.MARCO LEGAL**

Dentro de la legislación laboral colombiana existe una norma como herramienta que permite el tratamiento y clasifica el ausentismo laboral.

NTC 3793 de 1996 “Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral”.  
Teniendo como objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país.

GTC 45 de 2012 “Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.

## 5. METODOLOGÍA.

El desarrollo de este trabajo se realizó primero mediante la metodología descriptiva definida “ por Hurtado (2010, p.101) como “el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características”, al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.60) expresan, “las investigaciones descriptivas pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren para decir como es y cómo se manifiesta el fenómeno” (Capitulo III. Marco metodológico).

Según el autor (Fidias G. Arias (2012), define: La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Capitulo III. Marco metodológico).

Para este trabajo el análisis descriptivo se realizó al perfil de cada trabajador considerando variables, tales como: independientes (edad, genero, antigüedad en la empresa., tipo de contrato, jornada laboral, área de trabajo) y dependientes ( Accidente común, accidente trabajo, enfermedad general, enfermedad profesional, tiempo de ausentismo, motivo de la ausencia, licencia de maternidad); apoyados de fuentes de datos como el área de talento humano permitiendo obtener información directa de las incapacidades durante el período establecido y una base de datos secundaria que permitió

complementar la ya obtenida de parte de talento humano. Esta información se obtuvo de archivo, ARL y una base de datos de Mundigramas S.A.S.

En la continuación del desarrollo para este proyecto se empleo otra metodología de investigación como es la mixta siendo esta el complemento natural de la investigación tradicional cualitativa y cuantitativa. Esta metodología es formalmente definida como la búsqueda donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos, filosóficamente es la “tercera ola”. Una característica clave de métodos mixtos es su pluralismo metodológico eclecticismo. La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales. (Pacheco, 2015).

Las investigaciones con enfoque mixto consisten en la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”). (Chen, 2006 citado por Sampieri, 2010). (Mendoza, 2008).

La investigación con metodologías mixtas utiliza la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos en los métodos que forman parte del estudio. Estos estudios poseen procedimientos de recolección de datos cuantitativos y cualitativos o métodos mixtos de investigación. Si bien la investigación con metodologías mixtas se apoya en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, con frecuencia se llevan a cabo de forma paralela sin que haya una combinación importante, así como las preguntas que plantean y las inferencias que realizan son muchas veces cualitativas o cuantitativas en su naturaleza sin llegar a combinarse entre sí. (Teddlie y Tashakkori, 2003). (Pole, 2009).

### **5.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

La población y la muestra de estudio comprenden la totalidad de los trabajadores de Mundigramas S.A.S protegidos durante el periodo establecido para el proyecto (01 de Enero del 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017).

## **CUADRO RESUMEN DE OBJETIVOS, ACTIVIDADES, HERRAMIENTAS Y POBLACIÓN**

Tabla 1. Cuadro resumen objetivos.

<b>TÍTULO DEL PROYECTO</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS.</b>
INVESTIGACION Y EVALUACION DE LOS COSTOS OCULTOS Y MITIGACION DE	Establecer el programa de mitigación de riesgos en Mundigramas	Diseñar e Implementar una herramienta para la recolección de datos con las	Crear la herramienta en Excel de acuerdo a la NTC 3793, "Clasificación,	Generar base de datos.

LOS RIESGOS EN MUNDIGRAMAS S.A.S	S.A.S mediante la evaluación de las causas y costos ocultos asociados al ausentismo laboral en el periodo de 01 de Junio de 2016 a 31 de Mayo de 2017.	variables necesarias para la medición del ausentismo.	registro y estadísticas de ausentismo laboral".	
			Categorizar las variables de ausentismo y costos ocultos.	Variables específicas para el análisis.
		Analizar la información obtenida y generar informe descriptivo de las variables.	Usar tablas de distribución para su análisis.	Información estadística
			Interpretación de la información generada.	Informe descriptivo.
		Establecer los indicadores base (GTC 45, NTC 3793 y Financieros) de ausentismo y de costos asociados para determinar el ranking de sus causas.	Generar indicadores de acuerdo a las fuentes	Ranking de ausentismo
			Comparar los indicadores con el informe descriptivo.	
		Diseñar el programa de mitigación de riesgos con pertinencia en el ranking.	Generar la propuesta del programa de mitigación.	Divulgación y socialización de la propuesta.

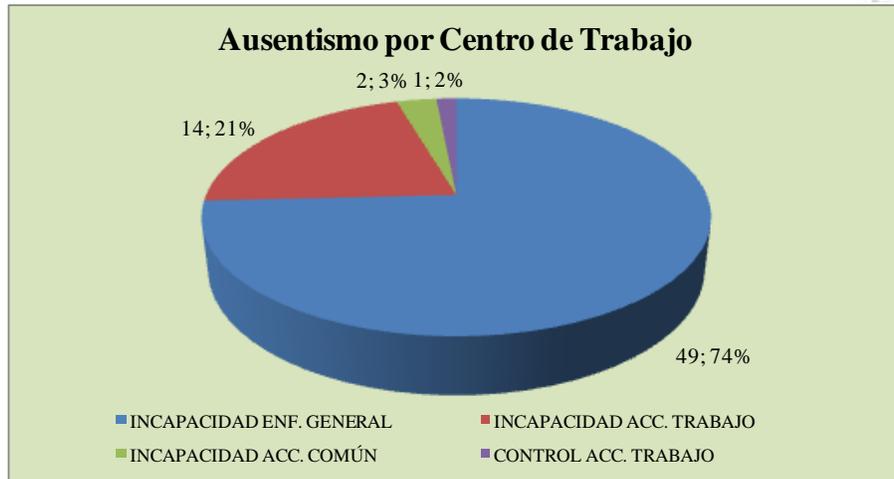
Fuente: Autoría propia

## 6. RESULTADOS.

De acuerdo con la información suministrada por Mundigramas S.A.S. sobre el ausentismo generado en los años comprendidos desde el 2015 al 2017 por eventos de origen profesional o común; se diseñó una herramienta que permitiese indexar las variables de acuerdo a el ausentista, al tiempo de ausentismo, tipo de origen, días de incapacidad, diagnóstico y clasificación del mismo; determinar los costes de nómina asumidos y pagados, y generar de forma dinámica los indicadores establecidos en la Resolución 1111 de 2017 y la NTC 3793.

Los resultados que se describen a continuación se encuentran referenciados en la herramienta de Excel “ANALISIS DE AUSENTISMO EN MUNDIGRAMAS”.

Mundigramas presenta un total de 66 ausencias por los tres años en donde las incapacidades por enfermedad común en 74% y los accidentes laborales en 21% fueron los más representativos.



Gráfica 1. Ausentismo por centro de trabajo

Fuente. Autoría propia.

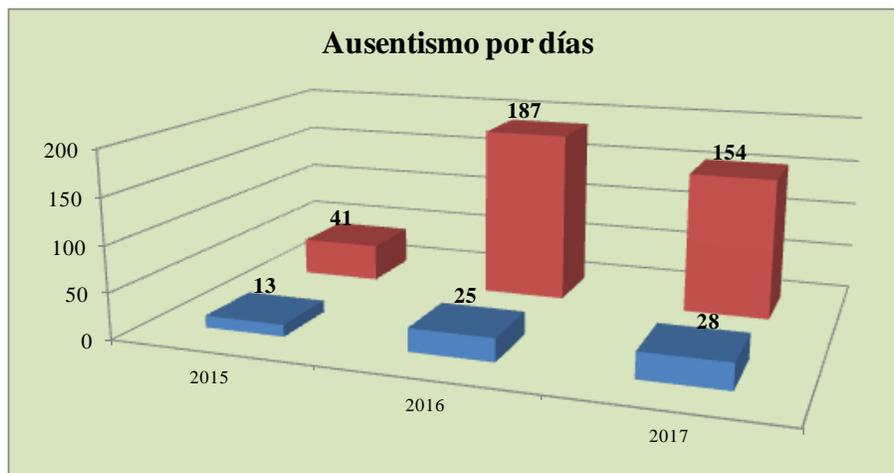
Se generaron 382 días por ausencias de incapacidades, distribuidos en 164 días por Enfermedad General y 208 días por Accidentes Laborales y 10 días por accidentes de origen común y controles; y se destaca que el ausentismo por riesgo Biomecánico suma un total de 258 días correspondientes al 68% del ausentismo total.

Así mismo, para el año 2015 los días perdidos por incapacidad recibida fue de 3 días, para el 2016 de 7,5 días y para el 2017 de 5,5 días, para un promedio de 6 días por los tres años; si se recibieron en promedio 22 incapacidades al año se podría establecer que la empresa está perdiendo en promedio 132 días al año, generando a la compañía sobrecostos en:

- Pérdida en la producción
- Retrasos en la entrega del producto
- Pérdida de clientes por incumplimiento.
- Reprogramación en los procesos productivos.

- Desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal.
- Incremento en el mantenimiento correctivo.

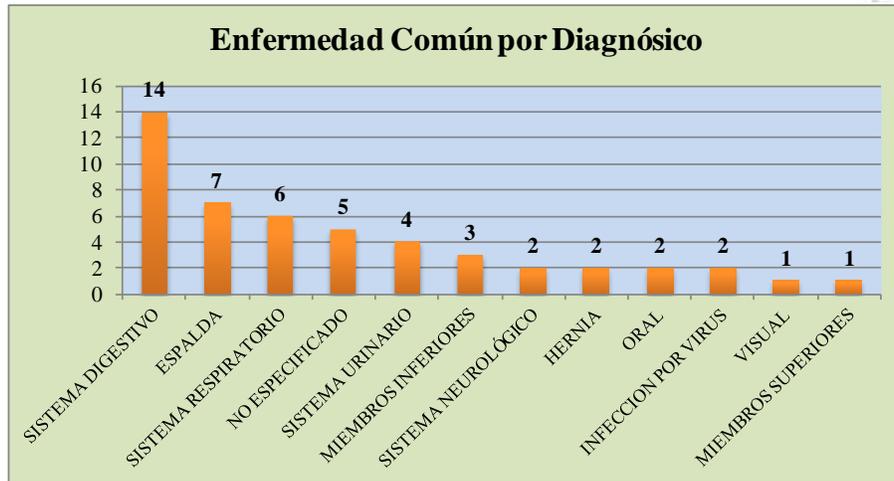
El personal de 2015 al 2016 se duplicó y generó en el ausentismo un incremento en la misma proporción pasando de 13 en el 2015 a 25 en el 2016 y de 28 para el 2017; como se puede observar en el siguiente grafico es notorio que la cantidad de días perdidos en el 2016 aumentó en más de un 500% comparado con el 2015, el incremento está dado por accidentes laborales con incapacidades por más de 30 días.



Gráfica 2. Ausentismo por días.

Fuente. Autoría propia.

Como se puede observar en el siguiente grafico las incapacidades por enfermedades comunes de acuerdo a su diagnóstico se identificaron patologías referentes al estilo de vida de los trabajadores (Sistema digestivo 29% y Sistema Respiratorio 12%) y riesgos físicos como el dolor lumbar (DL), Espalda 12%.



Gráfica 3. Enfermedad común por diagnóstico.

Fuente. Autoría propia.

Los accidentes laborales presentados, se concentraron en riesgos Biomecánicos, definidos por cizallamiento de miembros superiores, levantamiento de cargas y lesiones por contacto con objetos. Con 10 incidencias por miembros superiores y 2 de espalda y miembros inferiores.



Gráfica 4. Accidentes laborales.

Fuente. Autoría propia

Los Accidentes de Trabajo generados se concentraron en el centro de trabajo No. 01, Bodega, en donde se lleva el proceso de producción con 13 eventos en donde 1 de ellos se reportó como Accidente Grave y una incapacidad superior a 50 días.

La Tasa de accidentalidad de Mundigramas S.A.S. para el año 2015 fue de 11,64%; se duplicó para el 2016 al 21,76%, incremento que se podría interpretar por el aumento de los empleados en igual proporción, pero es reflejo de la no aplicación de un programa formal de inducción y reinducción en los cargos y la falta de implementación del Subprograma de Medicina Preventiva. Para el 2017 la TA disminuyó al 15,75% por la implementación de programas del SG-SST, como la dotación de implementos de protección personal y la reinducción en procesos.

Lo que implica a la organización la implementación inmediata de un Programa de Vigilancia Epidemiológico con énfasis Biomecánico, que permita adoptar medidas preventivas, de evaluación y métodos de mejora para el área de producción y así como la educación y orientación de los trabajadores.

## 7. CONCLUSIONES

- El desarrollo de la herramienta “ANALISIS DEL AUSENTISMO EN MUNDIGRAMAS”, permite realizar el seguimiento y control de los casos asociados a enfermedad común y laboral, accidente común y laboral; para dar cumplimiento al estándar “3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral” del Resolución 1111 de 2017.
- Se evidenció en la empresa Mundigramas por ausentismo con incapacidades la prevalencia en Riesgos Biomecánicos, lo cual nos indica que se debe realizar una intervención inmediata en el desarrollo de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo para mitigar y/o evitar los riesgos asociados a las actividades desarrolladas por la empresa.
- Por el análisis de los indicadores generados se establecieron que las causas de ausentismo se encuentran asociadas al riesgo biomecánico y estilos de vida saludable, para lo cual es necesario del desarrollo de programa de vigilancia epidemiológica asociado a estos riesgos.

## 8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda reforzar las medidas de prevención y promoción para riesgo biomecánico, realizando programas de inducción y reinducción en la identificación oportuna de peligros y riesgos en los puestos de trabajo.
- Capacitar al personal en general sobre temas de higiene postural, manejo de cargas para disminuir la incidencia de lesiones durante el desarrollo de las actividades laborales.
- Se recomienda diseñar un programa de pausas activas y de bienestar para el personal en general, con el fin de disminuir la fatiga física, mental y el estrés laboral y así potencializar la productividad y el riesgo laboral.
- Desarrollar procedimiento de manejo seguro de maquinaria y manipulación de tapetes especificando las medidas y controles frente a la operación segura de los mismos.
- Diseñar un proceso de lecciones aprendidas que se encuentre al alcance del personal para comprender y aprehender de los errores propios y evitar la repetición de los mismos fallos una y otra vez.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bernal , C. (2017). Metodologia de la Investigacion . Cuarta Edicion. Bogota: Pearson.

Capitulo III. Marco metodologico. (s.f.). Obtenido de

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092918/cap03.pdf>

Condarcuri, R. (19 de 06 de 2016). Estres laboral en Colombia ¿ Qué supone en cifras?

Recuperado el 30 de 01 de 2018, de Instituto Europeo de Psocologia Positiva:

<http://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>

Congreso de Colombia. (2012). Leyn 1562 de 2012 : se modifica el Sistema de Riesgos

Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogota.

D'Ottone Clemenco, J. E. (15 de septiembre de 2006). Crecer y Mejorar. Obtenido de

<http://crecerymejorar.blogspot.com.co/search?q=ausentismo+>

Hernández , S., Fernández Collado, R., Baptista Lucio, C., & Pilar. (2004).

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. México: McGraw-Hill

Interamericana .

Icontec. (1996). Norma Tecnica Colombiana NTC 3793. Bogota: Instituto Nacional de

Normas Tecnicas y Certificacion .

Inngresa. (2016). Inngresa. Obtenido de [https://inngresa.com/causas-costos-ausentismo-](https://inngresa.com/causas-costos-ausentismo-laboral/)

[laboral/](https://inngresa.com/causas-costos-ausentismo-laboral/)

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (1996). Norma Técnica

Colombiana 3797. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y

Certificación.

- Jimenez Beltran, F. M. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá, Colombia.
- López, F., & Salas, H. (2009). Investigación Cualitativa en Administración. México.
- Mendoza, S. y. (13 de Marzo de 2008). Investigación Mixta . Obtenido de <http://investigacionmixtablog.blogspot.com.co/>
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME) Relacionados con Movimientos Repetitivos de Miembros Superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de De Quervain) (GATI-DME). Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Dolor Lumbar Inespecífico y Enfermedad Discal Relacionados con la Manipulación Manual de Cargas y otros Factores de Riesgo en el Trabajo. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Hombro Doloroso Relacionado con Factores de Riesgo en el Trabajo. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad y Salud. (1992). Resolución 1075 de 1992. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad social y salud. (1986). Resolución 2013 de 1986. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad y salud. (1989). Resolución 1016 de 1989: reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá.

Pacheco, N. (27 de 06 de 2015). La investigación cualitativa, cuantitativa y mixta.

Obtenido de Prezi: [https://prezi.com/b\\_vljbbxfb7-/la-investigacion-cualitativa-cuantitativa-y-mixta/](https://prezi.com/b_vljbbxfb7-/la-investigacion-cualitativa-cuantitativa-y-mixta/)

Pole, K. (03 de 2009). Diseño de metodología mixtas. Una revisión de las estrategias para

combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. Obtenido de Renglon :

[https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/katrhrn\\_pole.pdf?sequence=2](https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/katrhrn_pole.pdf?sequence=2)

Republica de Colombia Gobierno Nacional. (1974). IEY 9 DE 1974. BOGOTA.

Resolucion 614 de 1984. Dtermina bases para la organizacion y admnistracion de Salud

Ocupacional en el pais. (1984). bogota.

Sánchez Gallo, D. (2013). Tesis Doctoral. El absentismo laboral en España. Madrid,

España.

Sura. (s.f.). Glosario, Sura. Recuperado el 12 de 02 de 2018, de Seguro de riesgos

Laborales Suramericana S.A: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

Villaplana García, M. (2012). Universidad de Murcia- Facultad de ciencias del trabajo.

Obtenido de El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el periodo 2005-2010:

<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28427/1/M.VILLAPLANA->

TESIS%20ABSENTISMO%20LABORAL-2012-pdf.pdf

Villaplana García, M. D. (2015). Absentismo e Incapacidad Laboral. Oviedo, Asturias:

Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.