

IMPACTO ECONÓMICO PARA LA EMPRESA STARMEDICA S.A.S, POR AUSENTISMO Y
DESERCIÓN LABORAL EN EL AÑO 2020

JUAN SEBASTIÁN RENDÓN ORDOÑEZ

LUISA FERNANDA RAMIREZ MANRIQUE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

GUADALAJARA DE BUGA

2021

IMPACTO ECONÓMICO PARA LA EMPRESA STARMEDICA S.A.S, POR AUSENTISMO Y
DESERCIÓN LABORAL EN EL AÑO 2020

JUAN SEBASTIÁN RENDÓN ORDOÑEZ

LUISA FERNANDA RAMIREZ MANRIQUE

Documento resultado de trabajo de grado para optar por el título de Administrador en
Salud Ocupacional

Director: ESPECIALISTA, CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ JARAMILLO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

GUADALAJARA DE BUGA 2021

2021

Dedicatoria

Dios nos ha dado vida eterna, y esa vida está en su Hijo.

-- 1 Juan 5:11

El presente trabajo es dedicado a nuestras familias, especialmente a nuestras madres que han sido nuestros pilares de apoyo y nos han permitido ser perseverantes en nuestra formación académica, para sacar adelante nuestros sueños y lograr un mejor futuro. A nuestros amigos, y a Dios por darnos la posibilidad de llegar a esta meta.

Gracias.

Agradecimientos

A toda la comunidad Educativa Corporación Universitaria Minuto de Dios y academia en general por permitirnos formarnos como profesionales integrales, con sentido social: especialmente al docente Carlos Alberto Martínez, por su acompañamiento en el proceso de elaboración de nuestra investigación

A la empresa STARMEDICA S.A.S, por la disposición de la información recolectada y el servicio prestado por los departamentos de administrativos y de recursos humanos.

A todos los que de una u otra forma estuvieron presentes durante este tiempo, brindándonos su apoyo y comprensión. ¡Mil gracias! Dios les bendiga siempre.

Tabla de contenido

<i>Dedicatoria</i>	3
<i>Agradecimientos</i>	4
<i>Resumen</i>	10
<i>Introducción</i>	11
1. <i>Problema</i>	12
1.1 <i>Descripción del problema</i>	12
2. <i>Objetivos</i>	14
2.1 <i>Objetivo General</i>	14
2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	14
3. <i>Justificación</i>	15
4. <i>Marco de referencia</i>	17
4. 1 <i>Marco Conceptual</i>	17
4.1.1 <i>Ausentismo laboral</i>	17
4.1.2 <i>Deserción laboral</i>	23
4.1.3 <i>Impacto económico</i>	24
4.2 <i>Marco Teórico</i>	27
5. <i>Metodología</i>	30
5.1 <i>Enfoque Epistemológico</i>	30
5.1.1 <i>Tipo de Investigación</i>	30
5.1.2 <i>Diseño de la Investigación</i>	30
5.1.3 <i>Población y Muestra</i>	30
5.1.4 <i>Técnica e instrumentos para la recolección de datos</i>	31

5.2 Diseño metodológico	31
5.2.1 Ausentismo laboral.....	31
5.2.2 Indicador de deserción laboral.....	34
6. Resultados	37
6.1 Análisis del ausentismo laboral.....	37
6.1.1 Causas generales del ausentismo laboral en el personal de STARMEDICA S.A.S.....	37
6.1.2 Comparativo del ausentismo por sexo según el número de días de ausencia en la empresa STARMEDICA S.A.S, 2020.....	38
6.1.3 Ausentismo por origen médico en la empresa STARMEDICA S.A.S.....	39
6.1.4 Comparativo de ausentismo por origen médico, según el número de días de ausencia en la empresa STARMEDICA S.A.S.....	40
6.1.5 Ausentismo por origen no médico en la empresa STARMEDICA S.A.S	41
6.1.6 Comparativo del ausentismo de origen no medico por cargo según el número de días de ausencia en la empresa STARMEDICA S.A.S. 2020.....	43
6.1.7 Información salarial de los trabajadores en la empresa STARMEDICA S.A.S.	44
6.1.8 Costos del ausentismo en el año 2020	45
6.1.9 Costos asumidos por la empresa debido a los días de ausencia por cargo.....	46
6.1.10 Distribución de los días de ausencia presentes en los periodos en el año 2020. ..	47
6.2 Análisis de la deserción laboral.....	48
6.2.1 Aplicabilidad de indicador IRP	49
6.2.2 Porcentajes de Bajas STARMEDICA S.A.S	50
6.2.3 Distribución de IRP anual.	51
6.2.4 Aportes al sistema de seguridad social establecidos en el año 2020.....	52
6.2.5 Costos derivados de la rotación de personal.	52

6.2.6 Costos derivados de la rotación de personal por cargo.....	54
6.2.7 Costos por contratación de trabajadores en el año 2020.....	54
7. Presupuesto.....	56
8. Conclusiones.....	58
10. Bibliografía	68

Lista de tablas

Tabla 1	31
Tabla 2	39
Tabla 3	41
Tabla 4	45
Tabla	49
Tabla 6	52
Tabla 7	52
Tabla 8	54
Tabla 9	56

Lista de Figuras

Figura 1	37
Figura 2	38
Figura 3	40
Figura 4	43
Figura 5	46
Figura 6	47
Figura 7	50
Figura 8	51
Figura 9	54

Resumen

La productividad de la IPS STARMEDICA S.A.S, va ligada con el cumplimiento de los objetivos plasmados por la empresa, y a pesar de que estos factores se encuentran estipulados por la organización, en el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2020, se presentó un alto índice de rotación de personal que afecto directamente la productividad de la organización; esta investigación tiene como objetivo analizar el impacto económico por ausentismo y deserción laboral. Este trabajo tiene un enfoque de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo, la población de estudio y muestra está compuesta por el personal de las áreas administrativa y asistencial de la empresa; utilizando un muestreo a conveniencia. La técnica e instrumentos para la recolección de datos se basó en los cuadros de turnos, información de registros de incapacidades, reportes de solicitud de permisos laborales y accidentes de trabajo, aportándonos valores estadísticos relacionados con el estudio suministrados por los departamentos de administración y talento humano. El principal resultado encontrado fueron los costos asumidos por el valor de \$21.007.329 debidos a ausentismo laboral y 18.168.783 por deserción laboral; representando en su totalidad \$39.176.112. En conclusión, el ausentismo y la deserción son factores que no se puede erradicar, por ende, se debe priorizar en el desarrollo de estrategias que le permitan transformar su cultura organizacional y cumplir los objetivos planeados.

Introducción

La IPS STARMEDICA dedicada a la prestación de servicios de salud, especializados en diagnóstico cardiovascular en Guadalajara de Buga, tiene plasmados los objetivos organizacionales, reconociendo el recurso humano como el factor más importante para el cumplimiento de los mismos, generando productividad empresarial. Sin embargo, en los últimos años la economía de la empresa se ha visto afectada por el incremento de los costos derivados del ausentismo y deserción laboral.

El presente estudio brinda información sobre el impacto económico que tuvo la empresa en el año 2020, mediante el uso un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño no experimental y utilizando un muestreo a conveniencia. Para determinar el ausentismo se analizaron los datos de los trabajadores de la áreas administrativa y asistencial, que presentaron días de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad laboral, permisos de salud, enfermedad de común; por su parte para determinar la deserción se realizó la medición de del índice de rotación de personal y se determinó los costos que asumió la IPS, por el contrato de trabajador nuevo, analizando las variables de seguridad social. La información analizada representa valores estadísticos importantes para la toma de decisiones en pro del mejoramiento continuo de la organización y su productividad.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La productividad de la empresa IPS STARMEDICA S.A.S, va ligada con el cumplimiento de los objetivos organizacionales plasmados por la empresa, dentro de estos se estipula la preservación de su talento humano, brindando beneficios de carácter económico, experiencia, buenas relaciones sociales, crecimiento en su autoestima y satisfacción por lo que hacen, a pesar de que estos factores se encuentran estipulados, la empresa, en el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2020, presentó un alto índice de rotación de personal que afecta directamente la productividad de la organización, el cumplimiento de los objetivos, la imagen corporativa y su economía debido al despliegue necesario para conseguir nuevo personal de forma prioritaria, que realice el cubrimiento de los lugares de trabajo y su vez requieren de exámenes médicos, afiliaciones, capacitaciones, pago de la seguridad social etc.

En el mismo periodo evaluado, la empresa presento altos porcentajes de ausentismo debido causas relacionadas con los factores personales y del trabajo a los que se encuentran expuestos el personal; esta situación se sumándose a los índices de deserción de personal requiere buscar posibles soluciones que le permitan a la empresa un buen desarrollo empresarial y estabilidad económica; para ello el equipo de investigación indagara sobre la clasificación de los indicadores de ausentismo laboral en búsqueda de los principales cuales de la problemática y evaluaran los indicadores de deserción laboral para determinar los costos asumidos por STARMEDICA.

Sin duda alguna esta problemática altera la calidad de vida del colaborador y obliga a la empresa a investigar el interrogante; ¿cuál fue el impacto económico para la empresa STARMEDICA SAS por ausentismo y deserción laboral en el año 2020? La cual busca numerosas soluciones para prevenir y minimizar el impacto negativo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar el impacto económico para la empresa STARMEDICA S.A.S, por ausentismo y deserción laboral en el año 2020.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los indicadores de ausentismo laboral.
- Evaluar los indicadores de deserción laboral.
- Determinar los costos asumidos por STARMEDICA.

3. Justificación

El proyecto sobre el análisis del índice de ausentismo y deserción laboral que afectan la economía de la empresa STARMEDICA S.A, se investiga debido a que la IPS cuenta con alto índice de ausentismo y deserción laboral, situación que cada vez más se va agravando, dejando pérdidas de talento humano y económicas para la empresa; según el último estudio realizado por ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) para el año 2019 se presentaron cifras relacionadas con al ausentismo laboral en el país, registrando que en promedio una empresa, por cada 1.000 trabajadores tiene 1.590 casos de ausentismo laboral, 9.100 días perdidos por incapacidad y 36 trabajadores con restricción médica. Así mismo, los costos de ausentismo en promedio ascienden a \$535 millones, prevalecen los casos de restricciones médicas y reubicaciones laborales con un costo de \$177 millones, debido a causas como enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza; específicamente para el sector salud de acuerdo a la investigación denominada “CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO PARA EL AÑO 2016”, se estableció que el promedio de ausentismo por trabajador se encuentra en 4.8 días de incapacidad, con un costo promedio de \$212.020 por trabajador, los datos citados tienen como común denominador que toda situación que genere ausentismo, produce pérdidas a nivel económico que afectan la productividad empresarial.

Este proyecto se realiza porque se percibió una necesidad de resolución de una problemática que amerita intervenciones empresariales. Esta propuesta brinda una base documental que permite a la empresa establecer medidas que mitiguen y controlen los

porcentajes de ausentismo y deserción laboral, así como servir de antecedente para la intervención en nuevas investigaciones.

Esta investigación contribuye socialmente a preservar la estabilidad laboral del personal de la empresa y le permitirá al empleador, tomar decisiones centrales o gerenciales, basadas en datos objetivos; Para Careli (2012, p.1) "la investigación de ausentismo empresarial tiene 3 objetivos principales: conocer la situación actual de la empresa, ayudar a definir un objetivo futuro y la evaluación de los resultados en el futuro con respecto a la meta".

En cuanto al proceso académico la investigación nos permite la adquisición de nuevos conocimientos en el desarrollo de una investigación sistematizada, estrategias para desarrollar investigación bajo los enfoques de la investigación cuantitativa y cualitativa, y enriquece nuestro quehacer profesional.

4. Marco de referencia

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Ausentismo laboral

El ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, etc., durante toda la jornada o una parte. (Molinera 2006 & Samaniego, 1998), excepto el período de vacaciones, el embarazo normal y las huelgas". (Organización Mundial del trabajo)

4.1.1.1 Subtemas básicos relacionados con el ausentismo.

Balderas Pedrero (2005), clasifica el ausentismo mediante los siguientes subtemas básicos:

- **Justificado:** toda falta al lugar de trabajo producida por el trabajador con su respectiva autorización.
- **Injustificado:** aquellas ausencias producidas por el trabajador cuando no se presenta a realizar sus actividades ordinarias, por lo cual, no existen autorizaciones.
- **Parcial:** estima al personal que se encuentra en la actividad normal de la empresa, pero que tiene faltas y retrasos (en horas) justificados y no justificados, y aquellas ausencias justificadas por certificados médicos.

- **General- Mixto:** Aprecia al personal ausente durante un periodo prolongado como son las licencias, enfermedades, maternidades y accidentes de trabajo. Incluye todas las ausencias amparadas por la ley.

Anotando entonces, que el ausentismo laboral no justificado es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Son las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador una de las causas directas del absentismo laboral. Cuando las condiciones de trabajo son satisfactorias disminuye sensiblemente el ausentismo laboral, por contra ante condiciones de trabajo desfavorables aumenta. Todo lo que propicie una actitud adecuada (integración, satisfacción, motivación, representatividad, etc.) redundará en un menor absentismo y todo lo que favorece un deterioro de esta actitud redundará en un mayor absentismo (falta de promoción, tareas monótonas y repetitivas, etc.) (Mejía, 2017)

4.1.1.2 Clasificación del ausentismo

De acuerdo a la normatividad vigente en Colombia, Norma Técnica Colombiana NTC 3793 de 1996, Código sustantivo del Trabajo y Decreto 648 de 2017 reglamentario único del sector de la función pública, las causas del ausentismo se clasifican en tres grandes grupos.

- **Causas no relacionadas con la salud.**

Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

- a) Ejercicio del sufragio.

- b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) Grave calamidad doméstica comprobada.
- d) Comisiones sindicales inherentes a la organización.
- e) Asistencia al entierro de compañeros de trabajo.
- f) Licencia remunerada por luto; se debe conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
- g) Extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales
- h) Otras formas de ausentismo autorizadas o no y de cualquier duración, (detenciones, problemas interpersonales, problemas familiares).

➤ **Causas relacionadas con la salud**

- a) **Accidente Común:** es todo suceso originado por situaciones, condiciones o factores no laborales que puedan afectar la integridad de una persona.

- b) **Accidente de Trabajo:** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte; es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor

bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo; igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador; también se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función; de igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 del 2012).

- c) **Enfermedad General:** son las enfermedades causadas por las condiciones de salud de cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico que afectan al trabajador, incluyen las incapacidades derivadas de la maternidad, pero no son derivadas por situaciones, condiciones o factores laborales

Las incapacidades no relacionadas con el trabajo. Los primeros dos días los debe pagar directamente la empresa, después del tercer día las paga la EPS y serán del 66.66% del salario hasta los 90 días de incapacidad; después de los 90 días serán del 50 % del salario; a partir de los 180 días las debe pagar el Fondo de Pensiones y entonces se entra a valorar la posibilidad de rehabilitación del trabajador o la procedencia de la pensión por invalidez.

- **Licencia de maternidad:** la licencia preparto es de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato; la licencia posparto tiene una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto.

- **Licencia de paternidad:** es el tiempo que se le otorga al padre cotizante trabajador por ocho (8) días hábiles para que acompañe al recién nacido y debe ser solicitada en los primeros 30 días luego del parto con el registro civil de nacimiento.

- **Licencia por aborto:** la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

d) **Enfermedad Profesional:** denominada actualmente enfermedad laboral; es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 del 2012).

e. Permisos

-Permiso remunerado: es aquel donde el empleado puede separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas. El Jefe del organismo o su delegado analizan si concede el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.

-Permiso académico compensado: de acuerdo con el Concepto 114961 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública, la administración puede otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo u empresa.

-Docencia Universitario: los empleados (independientemente del tipo de vinculación) se les podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria hasta por cinco (5) horas semanales. No obstante, es necesario hacer énfasis en que el otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio y por la naturaleza del cargo, el permiso para ejercer la docencia no puede afectar la prestación del servicio de la jornada de trabajo

4.1.2 Deserción laboral.

Se refiere al abandono voluntario por parte del trabajador a la empresa en la cual labora. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales puedan verse afectados, (Gutiérrez, 2016). Factores que perjudican económicamente a la empresa por ende es importante implementar mecanismos de bienestar laboral.

En la actualidad las remuneraciones salariales en las empresas colombianas han servido como componente calificativo para destacar si las compañías grandes o pequeñas están haciendo bien la labor de la responsabilidad social empresarial, pero no es este atributo el calificativo total para el buen desempeño de labores de los empleados que denominaremos colaboradores o servidores. El bienestar laboral va más allá de la motivación que brindan las empresas en Colombia, es el estado de ánimo que sus colaboradores demuestran a la hora de realizar sus actividades diarias en las compañías, el calificativo que éstas pueden obtener de los mismos, el sentirse en espacios que les brindan para la realización de sus tareas diarias las diferentes actividades de dispersión, recreación y lúdica, hacen que las iniciativas laborales o el ámbito laboral tomen más fuerza y el desempeño y los resultados de los colaboradores sean más altos (Portafolio, 2012).

Otra de las estrategias del bienestar laboral en las empresas colombianas es el reconocimiento o la celebración de fechas especiales, en las que se destacan cumpleaños, Halloween para los niños de los colaboradores, fiestas de la familia, que en su gran mayoría se

realizan en la época decembrina, a las que el servidor y su familia asisten a diferentes invitaciones por parte de la empresa, las celebraciones de amor y amistad, entre otras. Estos espacios también se aglomeran en el término del bienestar laboral permitiendo brindar espacios de reconocimiento a sus servidores.

El bienestar laboral en las compañías colombianas preserva el bienestar laboral permitiendo que los colaboradores tomen conciencia de la labor que está haciendo la empresa por ellos, mejorando así su desempeño laboral, Esto sin duda alguna hace que las empresas obtengan un mejor desempeño en su actividad económica y obteniendo disminución en la rotación de personal. (TorresAlzate, 2017).

La rotación del personal impide a las empresas operar con efectividad y eficiencia. Para sustituir al personal, se requiere hacer todo el proceso de selección, inducción al nuevo personal. Esto afecta el normal funcionamiento de las empresas porque se tiene que empezar de nuevo. Los conocimientos, la habilidad, la familiaridad con los procesos, la práctica con la que los veteranos ejecutan su trabajo no se puede recuperar tan fácil. (Samaniego, 1998).

4.1.3 Impacto económico

Se entiende como la manera de conocer los costos que genera una determinada acción (regulación, actos administrativos, ley, invención tecnológica,) en la totalidad del sistema

económico, concentrándose en el todo o en alguna de sus diversas partes en la obtención de beneficios o pérdidas.

Los estudios sobre costos de ausentismo son pocos y los que hay, están orientados más a los costos directos que a los indirectos. El cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil de conseguir, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de que se trate. (Olga Lucía Calderón López, 2015).

- **Costos directos:** en Colombia, los costos directos incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización para los casos de origen laboral amparados, por parte del sistema de riesgos laborales, y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración, por parte de la empresa (Decreto 2943 de 2013) ; el salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad profesional (Decreto 1295 de 1994); el salario total en permisos o licencias remuneradas; el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo (NTC 3793)2 6.2.3.2.

- **Costos indirectos:** Se estima que el costo indirecto puede corresponder de 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere.

Los costos indirectos están relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, para citar algunos ejemplos.

Cada organización en su interior puede tener un cálculo al menos aproximado de acuerdo con sus niveles de ausentismo, pero el del ausentismo a nivel macro, por ejemplo, saber cuánto le cuesta anualmente el ausentismo a cierto sector de la economía, resulta muy complicado. Las estadísticas oficiales a este respecto son muy pobres y a pesar de las regulaciones sobre la obligatoriedad del registro y clasificación del ausentismo, las cifras se alejan de la realidad. En algunos países europeos, las estadísticas son mejores y han logrado reportar los costos que impactan la macroeconomía.

4.2 Marco Teórico

El ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no. Chiavenato (2003).

- Hamoui, Sirit & Bellorin (2005) “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 de vacaciones, el embarazo normal y las huelgas”.
- Francisco (2006) “En su libro titulado Absentismo Laboral, define el ausentismo como: un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones”.

“El ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte”. (Molinera 2006 & Samaniego, 1998).

Según un estudio de revisión sistemática, los principales factores asociados al ausentismo en américa latina se dividen tres grandes grupos (Tatamuez, 2018).

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. Por ello, es preciso que las instituciones reconozcan la importancia de generar acciones de promoción y prevención dentro de la organización, con el propósito de sensibilizar a los trabajadores frente a la necesidad de preservar su salud para un despliegue óptimo de sus capacidades.

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. En relación a estos factores, Sánchez(2) refiere que los estudios de ausentismo laboral son discrepantes, debido que algunos han demostrado que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo, el cual es asociado a la carga de enfermedad; en contraposición a esto, dos estudios (34,50) reconocen que con la edad entran en juego los factores motivacionales, demostrando que ésta, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para el ausentismo, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación.

Con relación al tercer grupo, el ausentismo se relaciona con factores intralaborales o propios de la organización tales como sobrecarga laboral, insatisfacción, factores de riesgo en el sitio de trabajo, cargo desempeñado y jornada laboral.

En un estudio puntual en Colombia, hecho para una tesis de grado académico, se evidenció que, en un periodo de 18 meses, el costo del ausentismo laboral en una empresa pública de bajo grado de riesgo y de mediano tamaño, ascendió a \$ 95 290 millones y en un estudio realizado en Medellín (Colombia) entre trabajadores de una universidad pública, calcularon un promedio de COP \$ 337.000 por incapacidades en el año 2007. Los costos directos e indirectos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado efectividad en la reducción del ausentismo, según las causas puntuales identificadas. Estudios sobre el ausentismo laboral reportan que el costo para las empresas en los casos de incapacidad temporal es de treinta euros diarios por cada empleado, sin tener presente los costos indirectos. El costo del ausentismo para una empresa de quinientos empleados es de ciento ochenta mil euros anuales. En los últimos años se ha aumentado la tasa de ausentismo laboral en los países industrializados. España es uno de los países europeos con mayor índice de ausentismo laboral, que actualmente se explica por el elevado índice de accidentes laborales. (Molinera, 2006).

5. Metodología

5.1 Enfoque Epistemológico

El enfoque que tiene este trabajo es carácter cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo; con base la pregunta de análisis que busca identificar, evaluar y determinar los costos que la empresa ha venido asumiendo por el ausentismo y la deserción laboral en el año 2020.

5.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utilizo es descriptivo, ya que se analizaran las características del ausentismo y la deserción por parte de los colaboradores de las áreas de estudio; para la determinación del impacto económico que presento la empresa en el año 2020.

5.1.2 Diseño de la Investigación

Es de tipo no experimental debido a que la información suministrada fue sacada de los archivos de la empresa datos que se observaron en su contexto natural, siendo de manera transversal porque lo que se busca es determinar las variables para su análisis en un tiempo determinado.

5.1.3 Población y Muestra

La población de estudio y muestra está compuesta por el personal de las áreas administrativa y asistencial de la empresa STARMEDICA S.A.S; utilizando un muestreo a conveniencia en el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2020.

5.1.4 Técnica e instrumentos para la recolección de datos

El suministro de la información estuvo a cargo de los departamentos de administración y talento humano de la empresa, según los cuadros de turnos, información de registros de incapacidades, reportes de solicitud de permisos laborales y accidentes de trabajo, aportándonos valores estadísticos relacionados con el estudio.

5.2 Diseño metodológico

5.2.1 Ausentismo laboral

a) Indicadores de ausentismo laboral de STARMEDICA S.A.S

Se determinará el perfil de cada trabajador estableciendo variables, independientes tales como (genero, cargo, área de trabajo y salario) y las variables dependientes relacionadas con la investigación: causas enfermedad laboral, enfermedad común, permisos de salud y accidentes de trabajo.

Tabla 1

Indicadores de Ausentismo en STRAMEDICA.

Categoría	Indicador	Frecuencia	Fórmula	Responsable
ÍNDICES DE AUSENTISMO O LABORAL	Índice General de Ausentismo	Semestral	$\frac{\text{Días de ausentismo por toda causa}}{\text{No. Trabajadores}} * 100$	

Índice Ausentismo por Accidente de Trabajo	Semestral	<u>Días de ausentismo por AT *100</u> No. Trabajadores	Servidores del Grupo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Índice Ausentismo por Enfermedad Laboral	Semestral	<u>Días de ausentismo por EL *100</u> No. Trabajadores	
Índice Ausentismo por Enfermedad Común	Semestral	<u>Días de ausentismo por EC *100</u> No. Trabajadores	

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

b) Comparativo del ausentismo por sexo en la empresa.

Se analizará la base de datos del área de talento humano para identificar en porcentaje de trabajadores de los sexos femenino y masculino con relación al número de ausencias presentadas en el periodo de enero a diciembre.

c) Establecimiento de causas del ausentismo relacionadas y no relacionadas con la salud, por los días perdidos en el mes.

Se establecerán las causas relacionadas con la salud teniendo en cuenta las variables presentes en la empresa STARMEDICA S.A.S.

➤ **Causas no relacionadas con la salud**

Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

- Grave calamidad doméstica comprobada.

- Licencia remunerada por luto.

Otras formas de ausentismo autorizadas o no y de cualquier duración: detenciones, problemas interpersonales, problemas familiares.

- Cirugía.
- Cita médica.
- Cita Odontología.
- Cita optometría.
- Diligencia personal.
- Permiso de salud
- Terapia
- Tratamiento

➤ **Causas relacionadas con la salud**

- Accidente Común.
- Accidente de Trabajo.
- Enfermedad General
- licencia de maternidad, paternidad y aborto.
- Enfermedad Profesional.
- Control Preventivo.

d) Tabulación de información salarial de los trabajadores de la empresa.

Se analizan los datos presentes en la base de datos de la administración de la IPS STARMEDICA S.A.S, con base a su salario integral, obteniendo el costo de ausentismo por día.

e) Determinar costos de ausentismo en el año.

Se determinará el costo que asume la IPS en el periodo anual 2020, valorando los días totales de ausencia.

5.2.2 Indicador de deserción laboral

- **Metodología IRP**

Se establece la metodología (IRP), Medición de del índice de rotación de personal, de acuerdo con (Castillo, 2006), el índice está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal en la organización, en un período de tiempo; se expresa en nombre de las funciones de la siguiente manera:

a: número de personas contratadas durante el período considerado.

d: personas desvinculadas durante el mismo período.

f1: número de trabajadores al comienzo del período considerado

f2: número de trabajadores al final del período.

Formula

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

- **Determinar costos asumidos por la empresa por rotación de personal.**

Se determinarán los costos que asume la IPS, por el contrato de trabajador nuevo, analizando las variables de seguridad social (con base a la reglamentación colombiana sobre los aportes que debió asumir la empresa en año 2020), reclutamiento externo, inducción, examen médico de ingreso y dotación.

Aportes al sistema de seguridad social

La afiliación y pago de aportes a la Seguridad Social Integral y parafiscales para los empleadores es una obligación que se fundamenta en las siguientes disposiciones

(Nelly Patricia Fuentes Hernandez, 2008).

- **Salud:** El numeral 2 del artículo 153 de la Ley 100 de 1993, establece: *“La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia. En consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este Sistema y del Estado facilitar la afiliación a quienes carezcan de vínculo con algún empleador o de capacidad de pago”.*

- **Pensiones:** el Artículo 22 de la Ley 100 de 1993 Obligaciones del Empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio.
- **Administradoras de riesgos laborales (ARL):** Según lo establecido en los artículos 4° y 13 del Decreto 1295 de 1994, son afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Profesionales, Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; siendo obligación del empleador efectuar la afiliación al Sistema de SUS trabajadores.
- **Aportes a caja de compensación familiar – aportes ICBF:** De conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 21 de 1982, están obligado a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena (SENA), los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

6. Resultados

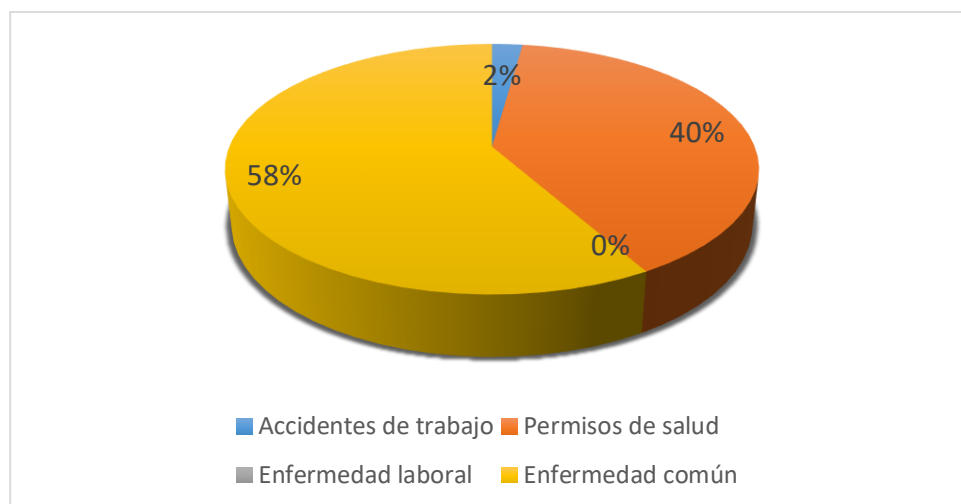
6.1 Análisis del ausentismo laboral

6.1.1 Causas generales del ausentismo laboral en el personal de STARMEDICA S.A.S

S.A.S

Figura 1

Índice General de Ausentismo



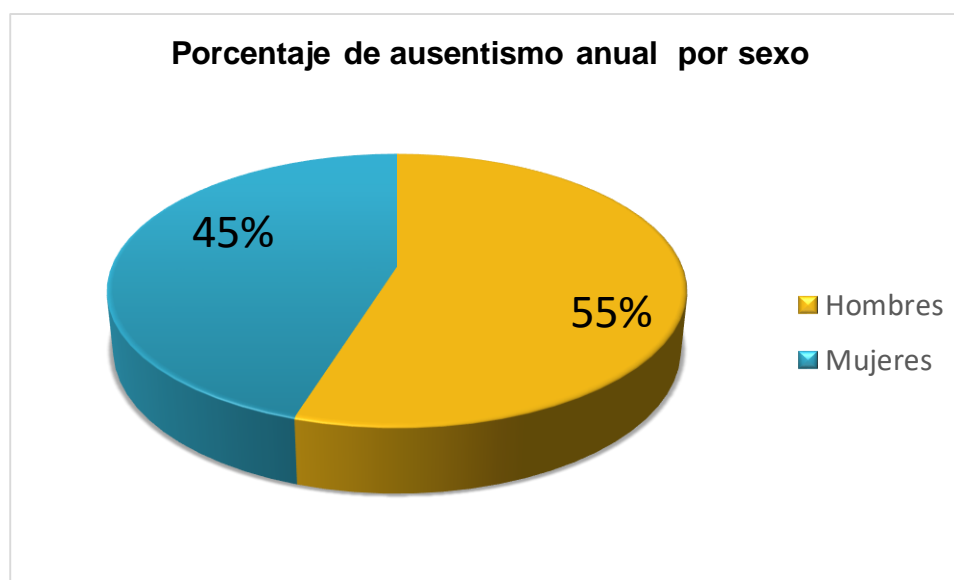
Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Figura 1, Se observó que hubo mayor ausentismo por enfermedad común, la cual cuenta con un registro de 159 días, equivalentes al 58%, consecutivamente seguido por permisos de salud (108), equivalentes al 40% y Accidentes de trabajo (6), equivalentes al 2%; no se presenta ningún caso de enfermedad laboral el año.

6.1.2 Comparativo del ausentismo por sexo según el número de días de ausencia en la empresa STAREDICA S.A.S, 2020.

Figura 2

Porcentaje de Ausentismo Anual por sexo



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Figura 2. Se observó que hubo mayor porcentaje de ausencias provenientes del género masculino, se registraron 197 días de ausentismo el cual equivale al 55% teniendo en cuenta que el total del personal (9), son de este sexo, y 162 días en el caso de las mujeres con un total de (4), lo que equivale al 45% en el periodo del año 2020, en términos de días se presenta un mayor porcentaje por parte del sexo masculino, información que en parte se debe, a que este género duplica en cantidad al opuesto.

6.1.3 Ausentismo por origen médico en la empresa STARMEDICA S.A.S

Tabla 2

Indicadores de Ausentismo por Causas Relacionadas con la Salud, por Días Perdidos

Origen medico	Área administrativa					Área asistencial				
	Auxiliar administrativo (1)	Secretaria (1)	Auxiliar de servicios	Total área administrativa	%Part	Médico general (4)	Auxiliar de enfermería (5)	Jefe de enfermería (1)	Total personal asistencial	%Part
Enfermedades infecciosas y parasitarias	2	4	2	8	15%	7	5	2	14	25,93%
Embarazo	0	16	0	16	30%	0	0	0	0	0,00%
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	0	0	1	1	2%	0	0	0	0	0%
Enfermedades del sistema circulatorio	0	0	0	0	0%	0	5	0	5	9%
Enfermedades del sistema digestivo	12	3	2	17	31%	2	4	3	9	17%
Enfermedades del sistema respiratorio	3	5	4	12	22%	8	6	12	26	48%
Total	17	28	9	54	100%	17	20	17	54	100%

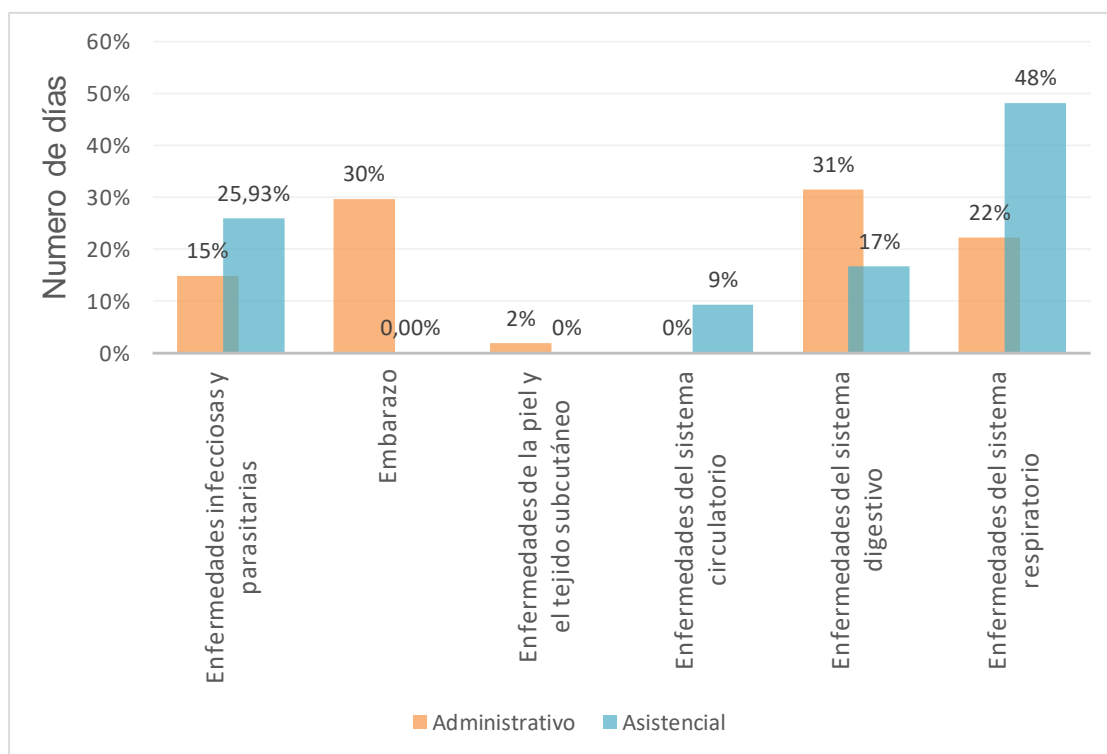
Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Tabla 2. En el año 2020 se reportaron 108 eventos divididos en cantidades iguales, 54 corresponden al personal administrativo y 54 corresponden al área asistencial. Siendo la causa de ausentismo con mayor porcentaje en el área administrativa, las enfermedades del sistema digestivo con (17) días, equivalentes al 31% , seguido el embarazo con 16 días, equivalentes al 30% y las enfermedades del sistema respiratorio con (12)días, equivalentes al 22%; seguido por enfermedades infecciosas y parasitarias y enfermedades del sistema circulatorio; En el área asistencial predomino las enfermedades del sistema respiratorio con (26) días, equivalentes al 48%, enfermedades infecciosas y parasitarias con el 25,93% y enfermedades del sistema digestivo (9), equivalentes al 17%.

6.1.4 Comparativo de ausentismo por origen médico, según el número de días de ausencia en la empresa STARMEDICA S.A.S.

Figura 3

Porcentaje de Casos de Ausentismo por Origen Medico



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Figura 3. En el año 2020, las tres principales causas de ausencia, analizadas las áreas en conjunto por origen médico, fueron las enfermedades del sistema respiratorio con (38) días, equivalentes al 48% y 22%, seguidas de las enfermedades del sistema digestivo (26) días, equivalentes al 17% y 31% y las enfermedades infecciosas y parasitarias (22) días, equivalentes al 25.93% y 15%; seguidos del embarazo, enfermedades del sistema circulatorio y enfermedades de la piel y tejido subcutáneo.

6.1.5 Ausentismo por origen no médico en la empresa STARMEDICA S.A.S

Tabla 3

Indicadores de Ausentismo por Causas Relacionadas no medicas por los Días Perdidos

Ausentismo No medico	Área administrativa					Área asistencial				
	Auxiliar administrativo (1)	Secretaria (1)	Auxiliar de servicios generales (1)	Total área administrativa	%Part	Médico general (4)	Auxiliar de enfermería (5)	Jefe de enfermería (1)	Total personal asistencial	%Part
Grave calamidad domestica	3	4	3	10	12%	3	7	6	16	10,88%
Cita medica	4	6	6	4	5%	4	2	4	10	6,80%
Cita odontológica	1	2	2	5	6%	2	3	4	9	6%
Cita de optometría	1	1	1	3	4%	1	2	1	4	3%
Diligencia personal	3	5	7	15	18%	6	9	1	16	11%
Exámenes diagnósticos	2	4	3	9	11%	2	2	3	7	5%
Permisos de salud	3	6	4	13	16%	10	8	4	22	15%
Terapia	1	0	0	1	1%	0	0	0	0	0%
Licencia de luto	0	4	0	4	5%	0	3	0	3	2%
Remuneración por vacaciones	6	6	6	18	22%	24	30	6	60	41%
Total	24	38	32	82	100%	52	66	29	147	100,00%

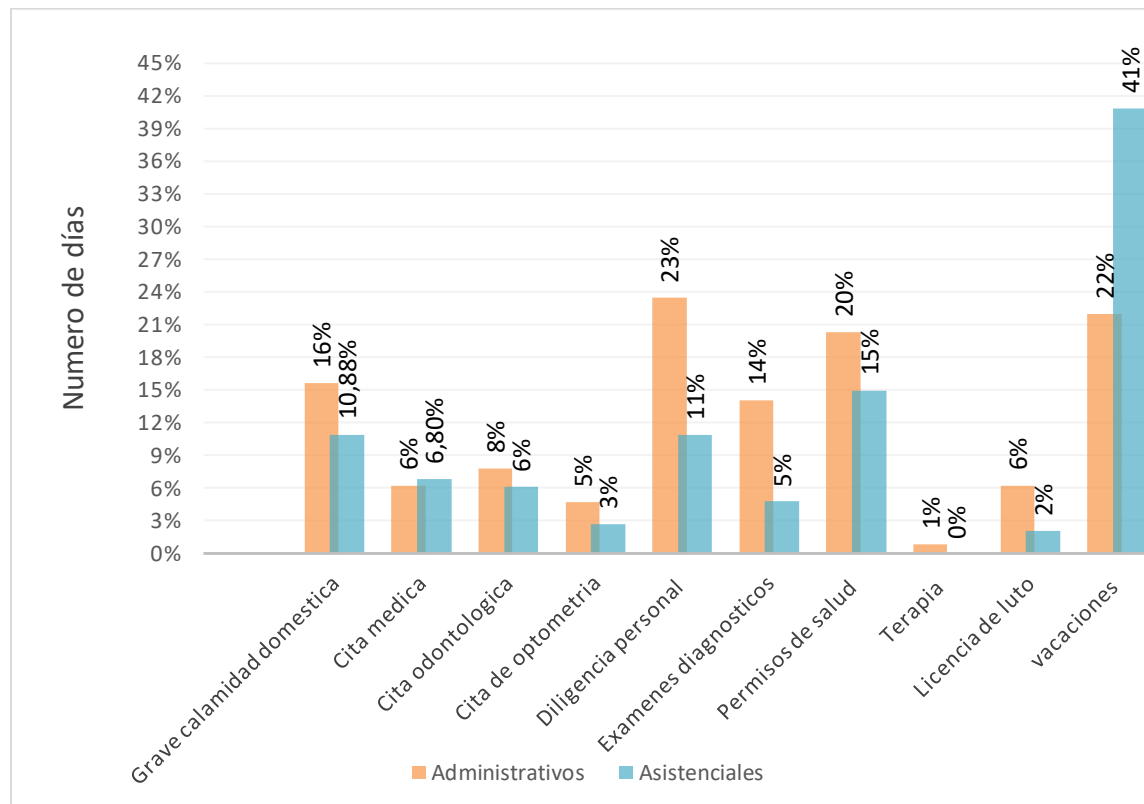
Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Tabla 3. En el año 2020 se reportaron 229 días de ausencia, divididos en (147) en el área asistencial y los (82) restantes en el área administrativa, siendo la principal causa de ausentismo en el área asistencial, la remuneración por vacaciones (60), equivalente a 41%, permisos de salud (22), equivalente al 15%, diligencias personales (16), equivalente al 11% seguido por la grave calamidad doméstica, cita odontológica, exámenes diagnósticos, cita de optometría y licencia por luto. En el área administrativa las principales causas son remuneración por vacaciones (18) equivalentes 22%, diligencia personal (15), permisos de salud (13), equivalente al 16%, grave calamidad domestica (10) equivalente al 12%; seguido consecutivamente por exámenes diagnósticos, cita odontológica, cita médica, licencia por luto, cita de optometría y terapia.

6.1.6 Comparativo del ausentismo de origen no medico por cargo según el número de días de ausencia en la empresa STARMEDICA S.A.S. 2020.

Figura 4

Porcentaje de Casos de Ausentismo por Origen no Medico



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Figura 4. Las cuatro principales causas que presentan un mayor reporte de días de ausencia por origen no medico fueron la remuneración por vacaciones con (78), equivalentes al 41% y 22%, seguidos por los permisos de salud (35), equivalentes al 16% y 15%, diligencia personal (31), equivalente al 23% y 11% y grave calamidad domestica (26), equivalentes al 16% y 10,88%; seguidos consecutivamente por los exámenes diagnósticos, cita médica, cita odontológica, cita de optometría, licencia de luto y terapia.

6.1.7 Información salarial de los trabajadores en la empresa STARMEDICA S.A.S.

Tabla 3

Información Salarial de los Trabajadores por Cargo

Cargo	Salario Integral	Costo por día de ausencia
Auxiliar administrativo	\$1.350.000	\$45.000
Auxiliar de servicios generales	\$1.280.000	\$42.667
Secretaria	\$1.300.000	\$43.333
Jefe de enfermería	\$2.340.000	\$78.000
Auxiliar de enfermería	\$1.432.000	\$47.733
Médico general	\$4.100.000	\$136.667

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

6.1.8 Costos del ausentismo en el año 2020

Tabla 4

Costos del Ausentismo por Cargo y Días Perdidos Anualmente

Cargo	Días de ausencia por periodo												Total	Costo anual
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
Auxiliar administrativo	2	2	3	2	3	2	4	3	1	2	3	5	32	1.440.000
Auxiliar de servicios generales	2	5	4	2	6	4	2	4	3	2	6	6	46	1.962.682
Secretaria	3	3	2	2	5	3	2	4	6	2	7	9	48	2.079.984
Jefe de enfermería	5	3	3	3	2	4	3	4	4	1	4	5	41	3.198.000

Auxiliar de enfermería	3	7	6	8	7	6	4	5	7	6	9	7	75	3.579.975
Médico general	4	2	6	4	4	6	5	7	5	6	8	7	64	8.746.688
Total	19	22	24	21	27	25	20	27	26	19	37	39	306	21.007.329

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

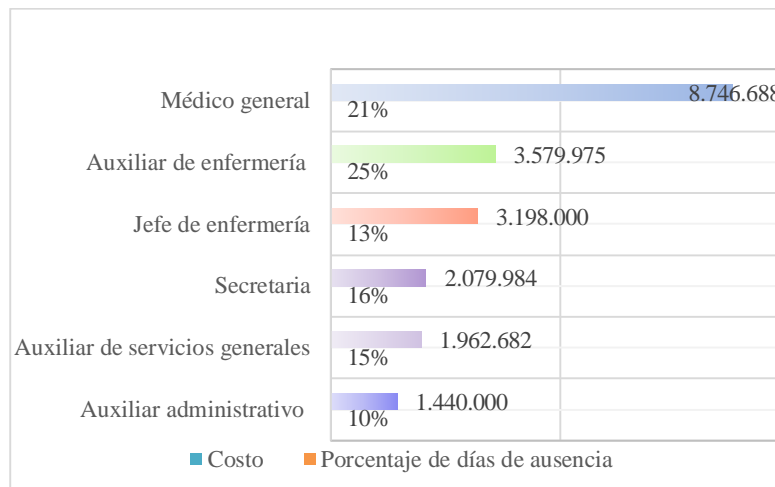
Nota: se excluyen las causas por diligencia personal, debido a que según los establecido en el reglamento interno de trabajo de STARMEDICA, estas no son remuneradas, Los días posteriores a los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general (origen medico), debido a que estos costos son asumidos después por la EPS después del tercer día, licencia de maternidad (origen medico), quien es asumida en el 100% por la EPS.

Tabla 4, se constató que el total de días de ausencia en el periodo de enero a diciembre fueron 306 por los cargos administrativos y asistenciales, distribuidos en los meses de enero (19), febrero (22), marzo (24), abril (21), mayo (27), junio (25), julio (20), agosto (27), septiembre (26), octubre (19), noviembre (37) y diciembre (39), generando un costo total de \$19.819.458 en el periodo de estudio.

6.1.9 Costos asumidos por la empresa debido a los días de ausencia por cargo

Figura 5

Costos del ausentismo por porcentaje de días perdidos.



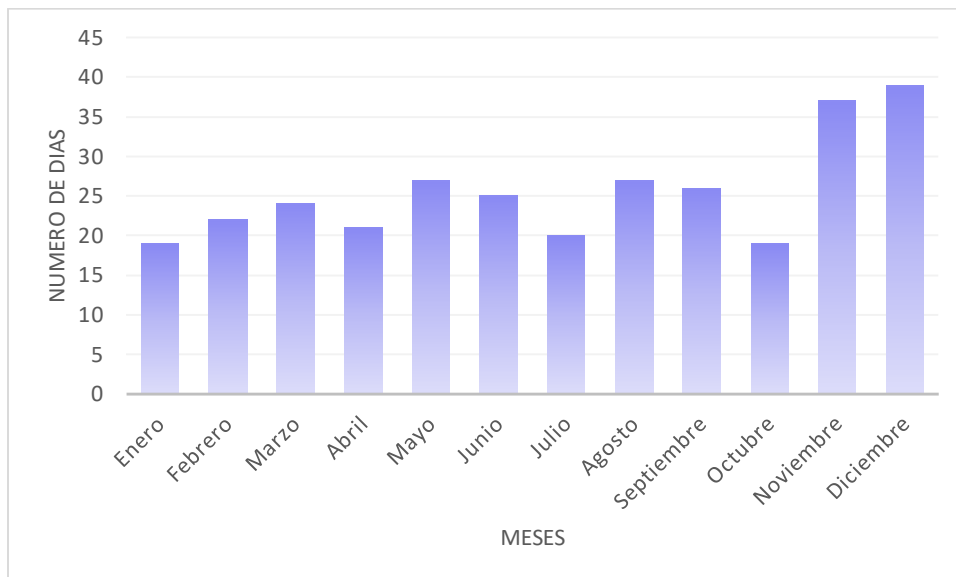
Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S.

Figura 5. Se determinó que el mayor costo de ausentismo representado por cargo corresponde al médico general con (64) días perdidos, equivalentes al 21%, con un costo de \$8.746.688, seguido de auxiliar de enfermería (75) días, equivalentes al 25% con un costo de \$3.579.975, jefe de enfermería (41) días, equivalentes al 13% con un costo de \$3.198.000, secretaria (48) días, equivalentes al 16% con un costo de \$2.079.984, Auxiliar de servicios generales (46) días, equivalentes al 15% con un costo del \$1.962.682 y auxiliar administrativo (32) días, equivalentes al 10% con un costo del \$1.440.000; el costo total para la empresa fue de \$21.007.329 en el año 2020.

6.1.10 Distribución de los días de ausencia presentes en los periodos en el año 2020.

Figura 6

Distribución Mensual de los Días Perdidos en el Año



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

Figura 6, se evidencia que los meses con mayor número de días perdidos fueron diciembre (39) días, noviembre (37), mayo y agosto con (27) días cada uno; los meses restantes tuvieron un menor número de ausencias.

6.2 Análisis de la deserción laboral

El índice de Rotación de Personal (IRP), se determinó con base al número de trabajadores que se integraron y salieron de la organización sin considerar los que lo hacen de forma inevitable como los jubilados o fallecidos, sobre el total en relación con la cantidad total en la IPS, se estableció el promedio estándar o límite de rotación normal del 5% al 15%; el periodo evaluado fue mensual en el lapso de enero a diciembre.

6.2.1 Aplicabilidad de indicador IRP

Tabla 5

Índice de Rotación de Personal Mensual en la Empresa STARMEDICA S.A.S

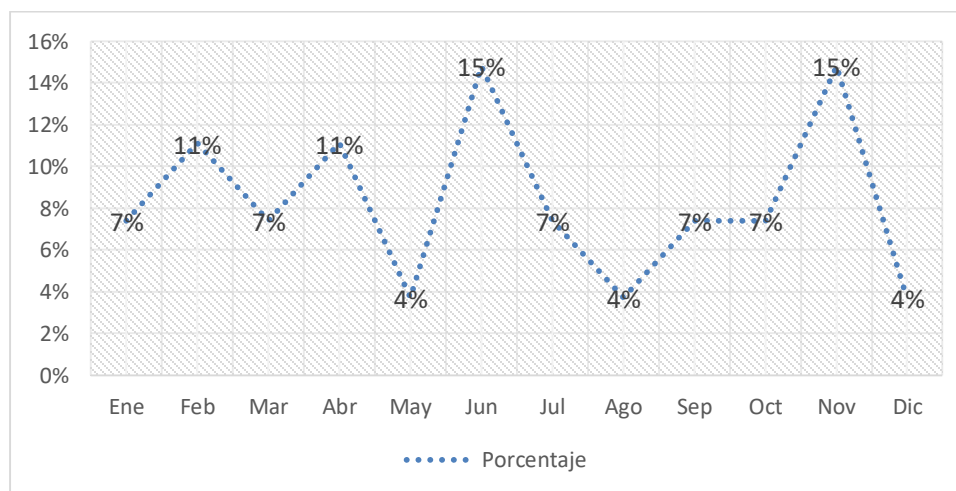
Mes	A: Número de personas contratadas durante el periodo considerado (Mes, Año)	D: Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones			F1: Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado	F2: Número de trabajadores al final del periodo	IRP
		Bajas: Despidos renuncias	Jubilaciones-Defunciones	Bajas totales			
Enero	4	2	0	2	12	12	16,67%
Febrero	2	3	0	3	14	13	-7,41%
Marzo	3	2	0	2	11	12	8,70%
Abril	2	3	0	3	12	11	-8,70%
Mayo	4	1	0	1	11	14	24,00%
Junio	1	4	0	4	14	11	24,00%
Julio	3	2	0	2	13	14	7,41%
Agosto	2	1	0	1	14	15	6,90%
Septiembre	1	2	0	2	15	14	-6,90%
Octubre	1	2	0	2	14	13	-7,41%
Noviembre	2	4	0	4	13	11	16,67%

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

6.2.2 Porcentajes de Bajas STARMEDICA S.A.S

Figura 7

Distribución de los Porcentaje de bajas (Despidos- Renuncios), en el Periodo de Enero a diciembre del 2020



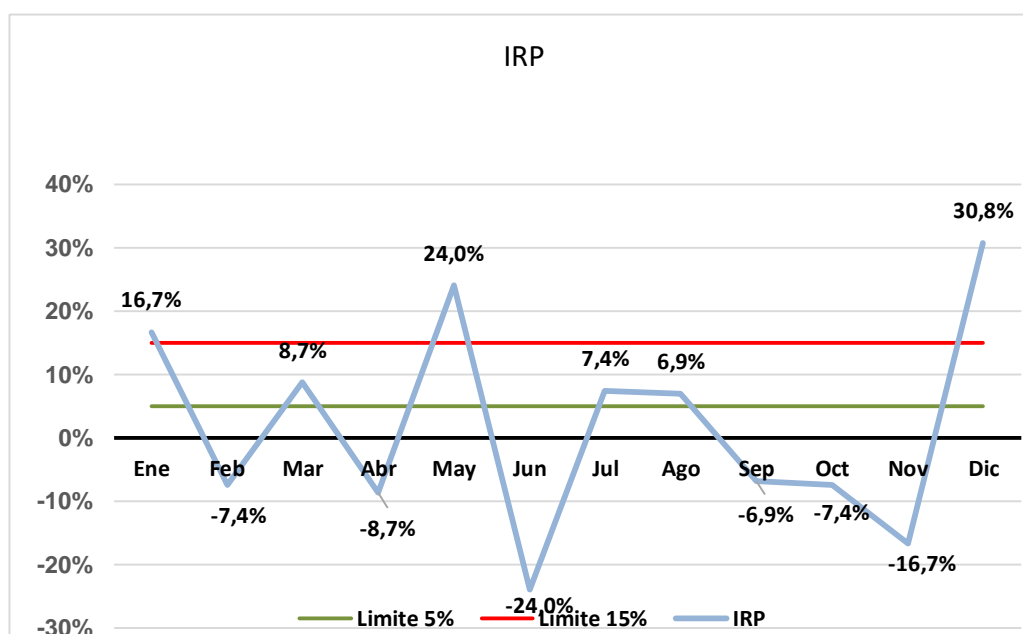
Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

Figura 7, En el periodo de enero a diciembre se evidenciaron 24 bajas en la empresa, los meses que presentaron mayor porcentaje fueron junio (4) eventos, equivalente al 15%, noviembre (4) eventos, equivalentes al 15%, seguidos por los meses de Febrero (3) eventos y abril (3) eventos, equivalentes al 11% cada uno.

6.2.3 Distribución de IRP anual.

Figura 8

Distribución de los Porcentajes por Número de personas ausentes en el periodo de enero a diciembre.



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

Figura 8. Los meses que presentan una rotación dentro de los límites establecida como aceptable en relación al número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado vs número de trabajadores al final del periodo, fueron los meses de enero equivalente a 8,7%, Julio 7,4% y agosto 6.9%, los meses que presentaron un menor porcentaje de rotación (el número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo no tuvieron mayor diferencia) fueron marzo 16,7%, Mayo con 24,0%, y diciembre 30,8%, los meses que se encuentran por debajo de los límites febrero -7,4%, abril -8,7%, junio -24%, septiembre -6,9% y octubre -

7,4%, fueron los meses donde hubo mayor diferencia entre el número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo, obteniendo como consecuencia una mayor inversión en la contratación de personal

6.2.4 Aportes al sistema de seguridad social establecidos en el año 2020.

La empresa STARMEDICA realizo el pago de los aportes al sistema de seguridad social en las proporciones establecidas por la ley de acuerdo a los salarios devengados por los funcionarios.

Tabla 6

Proporciones de Aportes al Sistema de Seguridad Social en el año 2020

	Empleador/a	Trabajador/a	Total
Pensiones	12%	4%	16%
Salud	8,5%	4%	12,5%
Riesgos laborales - Nivel II	1.044%		1.044%
Cajas de Compensación	4%		4%
Total	25%	8%	33%

Fuente de datos: Ministerio del trabajo, Cotización a la Seguridad Social – Aportes 2020

6.2.5 Costos derivados de la rotación de personal.

Tabla 7

Rotación de Personal por Cargo y Costos Asumidos por la Empresa.

	Auxiliar administrativo	Auxiliar de servicios generales	Secretaria	Jefe de enfermería	Auxiliar de enfermería	Médico general	
Seguridad social	Salud	\$ 114.750	\$ 108.800	\$ 110.500	\$ 198.900	\$ 121.720	\$ 348.500
	Fondo de pensiones	\$ 162.000	\$ 153.600	\$ 156.000	\$ 280.800	\$ 171.840	\$ 492.000
	Riesgos laborales (ARL)	\$ 14.094	\$ 13.363	\$ 13.572	\$ 24.430	\$ 14.950	\$ 42.804
	Caja de compensación	\$ 54.000	\$ 51.200	\$ 52.000	\$ 93.600	\$ 57.280	\$ 164.000
Reclutamiento externo	Carteles - anuncios en la empresa y medios digitales	\$ 8.000	\$ 8.000	\$ 8.000	\$ 8.000	\$ 8.000	\$ 8.000
Examen medico	Ingreso	\$ 85.000	\$ 85.000	\$ 85.000	85.000	\$ 85.000	\$ 85.000
Capacitación	Inducción al trabajo (1 día)	45.000	42.667	43.333	78.000	47.733	78.000
Dotación	Elementos de protección personal	\$ 7.000	\$ 7.000	\$ 48.000	\$ 36.000	\$ 28.000	\$ 41.550
	Indumentaria	\$ 76.800	\$ 75.300	\$ 56.000	\$ 80.000	\$ 54.900	\$ 88.700
	Subtotal	\$ 566.644	\$ 544.930	\$ 572.405	\$ 884.730	\$ 589.423	\$ 1.348.554
	Total						\$ 4.506.686

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

6.2.6 Costos derivados de la rotación de personal por cargo.

Tabla 8

Contrata de personal por cargo relacionado a los porcentajes de los costos asumidos por la empresa.

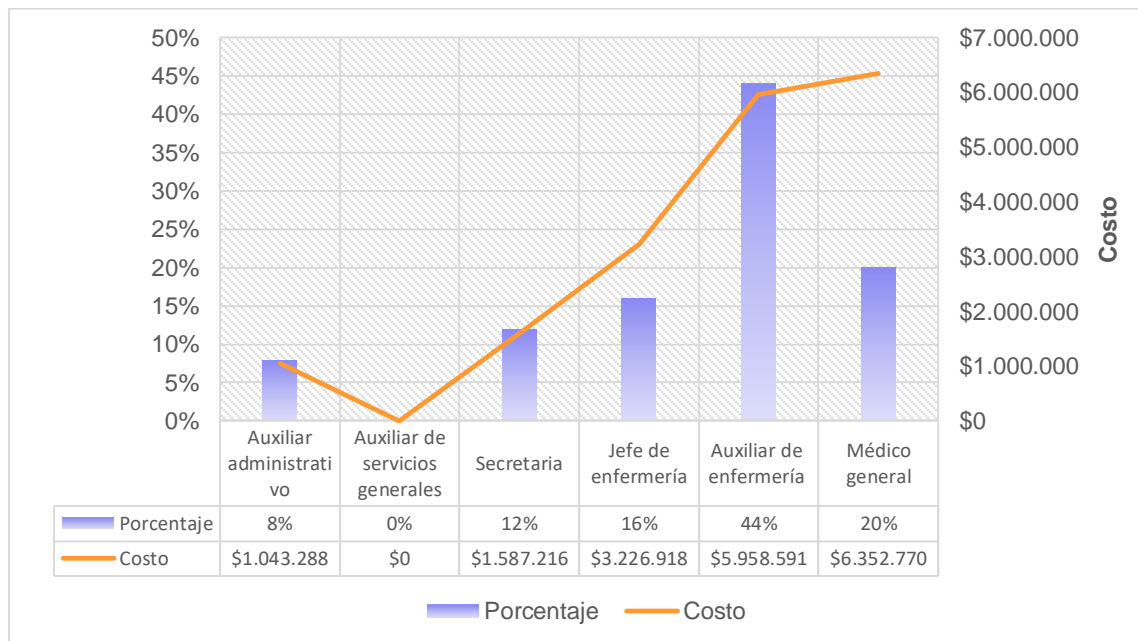
Cargo	Número de personas contratadas	Costo C/U	Costo total
Auxiliar administrativo	2	\$ 566.644	\$ 1.133.288
Auxiliar de servicios generales	0	\$ 544.930	\$ 0
Secretaria	3	\$ 572.405	\$ 1.717.215
Jefe de enfermería	4	\$ 884.730	\$ 3.538.920
Auxiliar de enfermería	11	\$ 589.423	\$ 6.483.653
Médico general	5	\$1.348.554	\$ 6.742.770
Total	25		

Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

6.2.7 Costos por contratación de trabajadores en el año 2020

Figura 9

Comparativo de los Porcentajes de Trabajadores Contratados en el Periodo Anual por los Costos Asumidos en la Empresa.



Fuente de datos: Administración de STARMEDICA S.A.S

Figura 9. El cargo que presentó mayor contratación en el periodo comprendido de enero a diciembre, fue auxiliar de enfermería con(11) contrata, representando el 44% y un costo de 5.958.591, seguido por médico general con (5) contrata, representando el 20%, y costo de 6.352.770, consecutivamente seguidos los cargos de jefe de enfermería (4) contrata, representando 16% y un costo de \$ 3.226.918, secretaria (3) casos, con u costo de \$1.587.216, auxiliar administrativo (2) contrata, representando el 8% y un costo de \$ 1.043.288 y auxiliar de servicios generales, cargo que no presentó rotación en el periodo. En relación al costó total, la empresa asumió \$18.168.783 y contrato a 25 trabajadores en el año 2020.

7. Presupuesto

Tabla 9

Costos Invertidos en la Investigación

Recursos	Descripción	Costo unitario	Costos total
Personal	2 estudiantes		
Horarios para la investigación	4:00pm – 7:00 pm	3 horas	6 horas
HHT	15 horas semanales	24.990/SMN	\$49.980
Equipos	Computador personal		
Internet	Conexión a internet para envío de documentos	\$20.000	\$40.000
Impresiones	Documentos para analizar y estudiar	\$20.000	\$40.000
Viáticos	Medio de transporte personal-moto		
Gasolina	Ciudad de Cali – oficina principal	\$40.000	\$80.000
Materiales			
Papelería	Cuaderno, calculadora, lápices, resaltador	\$15.000	\$30.000
TOTAL		\$119.990	\$239.980

Fuente de datos: Autores

Tabla 5. Se observa el valor que se invirtió en la investigación fue de 239.980, en la empresa STARMEDICA S.A.S, debido al impacto económico que se presentó en dicha empresa. Costos que fueron asumidos por los investigadores.

8. Conclusiones

Este estudio permite dar una mirada general al ausentismo y deserción laboral presentes en el personal administrativo y asistencial de la IPS STARMEDICA S.A.S y evaluar los rasgos del impacto financiero que se presentó en el año 2020.

Se observó que hubo mayor ausentismo por enfermedad común, la cual cuenta con un registro de 159 días, equivalentes al 58%, consecutivamente seguido por permisos de salud (108), equivalentes al 40% y Accidentes de trabajo (6), equivalentes al 2%; no se presenta ningún caso de enfermedad laboral el año.

Se evidencio que la causas de ausencia por origen medico en las áreas administrativa y asistencial analizadas en conjunto se presentaron 108 eventos, los cuales se debieron a enfermedades del sistema respiratorio con (38) días, equivalentes al 48% y 22%, seguidas de las enfermedades del sistema digestivo (26) días, equivalentes al 17% y 31% y las enfermedades infecciosas y parasitarias (22) días, equivalentes al 25.93% y 15%; seguidos del embarazo, enfermedades del sistema circulatorio y enfermedades de la piel y tejido subcutáneo; por su parte las ausencias por origen no medico fueron 229 eventos, divididos en (147) en el área asistencial y los (82) restantes en el área administrativa, siendo la principal causa de ausentismo en el área asistencial, la remuneración por vacaciones (60), equivalente a 41%, permisos de salud (22), equivalente al 15%, diligencias personales (16), equivalente al 11% seguido por la grave calamidad doméstica, cita odontológica, exámenes diagnósticos, cita de optometría y licencia por luto. En el área administrativa las principales causas son remuneración por vacaciones (18) equivalentes 22%, diligencia personal (15), permisos de salud (13), equivalente al 16%,

grave calamidad domestica (10) equivalente al 12%; seguido consecutivamente por exámenes diagnósticos, cita odontológica, cita médica, licencia por luto, cita de optometría y terapia.

Se constató que el total de días de ausencia en el periodo de enero a diciembre fueron 306 por los cargos administrativos y asistenciales, distribuidos en los meses de enero (19), febrero (22), marzo (24), abril (21), mayo (27), junio (25), julio (20), agosto (27), septiembre (26), octubre (19), noviembre (37) y diciembre (39), generando un costo total de \$19.819.458 en el periodo de estudio, donde los mayores costo de ausentismo representado por cargo corresponde al médico general con (64) días perdidos, equivalentes al 21%, con un costo de \$8.746.688, seguido de auxiliar de enfermería (75) días, equivalentes al 25% con un costo de 3.579.975, jefe de enfermería (41) días, equivalentes al 13% con un costo de \$3.198.000, secretaria (48) días, equivalentes al 16% con un costo de \$2.079.984, Auxiliar de servicios generales (46) días, equivalentes al 15% con un costo del \$1.962. 682 y auxiliar administrativo (32) días, equivalentes al 10% con un costo del \$1.440.000; el costo total para la empresa fue de \$21.007.329.

En cuanto al tema de deserción laboral se estudiaron el número de bajas presentes en año; en el periodo de enero a diciembre se evidenciaron 24 bajas en la empresa, los meses que presentaron mayor porcentaje fueron junio (4) eventos, equivalente al 15%, noviembre (4) eventos, equivalentes al 15%, seguidos por los meses de Febrero (3) eventos y abril (3) eventos, equivalentes al 11% cada uno. Los meses que presentan una rotación dentro de los límites establecida como aceptable en relación al número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado vs número de trabajadores al final del periodo, fueron los meses de enero equivalente a 8,7%, Julio 7,4% y agosto 6.9%, los meses que presentaron un menor porcentaje de rotación (el número de trabajadores existentes al inicio del

periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo no tuvieron mayor diferencia) fueron marzo 16,7%, Mayo con 24,0%, y diciembre 30,8%, los meses que se encuentran por debajo de los límites febrero -7,4%, abril, -8,7%, junio -24%, septiembre -6,9% y octubre -7,4%, fueron los meses donde hubo mayor diferencia entre el número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo, obteniendo como consecuencia una mayor inversión en la contratación de personal

En cuanto al tema de deserción laboral se estableció que el número de bajas presentes en año fueron 24, los meses que presentaron mayor porcentaje fueron junio (4) eventos, equivalente al 15%, noviembre (4) eventos, equivalentes al 15%, seguidos por los meses de Febrero (3) eventos y abril (3) eventos, equivalentes al 11% cada uno. Los meses que presentan una rotación dentro de los límites establecida como aceptable en relación al número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado vs número de trabajadores al final del periodo, fueron los meses de enero equivalente a 8,7%, Julio 7,4% y agosto 6,9%, los meses que presentaron un menor porcentaje de rotación (el número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo no tuvieron mayor diferencia) fueron marzo 16,7%, Mayo con 24,0%, y diciembre 30,8%, los meses que se encuentran por debajo de los límites febrero -7,4%, abril, -8,7%, junio -24%, septiembre -6,9% y octubre -7,4%, fueron los meses donde hubo mayor diferencia entre el número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado y número de trabajadores al final del periodo, obteniendo como consecuencia una mayor inversión en la contratación de personal. En cuanto al costo relacionado con la deserción la empresa asumió \$18.168.783 y contrato a 25 trabajadores en el año 2020, el cargo que presentó mayor contratación en el periodo comprendido de enero a diciembre, fue auxiliar de enfermería con (11) contrataciones, representando el 44% y un costo de \$5.958.591, seguido por médico

general con (5) contrata, representando el 20%, y costo de \$6.352.770, consecutivamente seguidos los cargos de jefe de enfermería (4) contrata, representando 16% y un costo de \$3.226.918, secretaria (3) casos, con un costo de \$1.587.216, auxiliar administrativo (2) contrata, representando el 8% y un costo de \$1.043.288 y auxiliar de servicios generales, cargo que no presento rotación en el periodo, cifras que se representan el costo de día de ausencia por cargo, por ende en cuanto mayor salario devengo del trabajo, mayor fue el costo por día de ausencia.

En la IPS para el año 2020, los costos fueron de \$21.007.329 por ausentismo laboral y 18.168.783 por deserción laboral; represento en su totalidad \$39.176.112, costos que desestabilizan y generan un impacto negativo en la economía de la empresa. El ausentismo y la deserción son factores que no se puede erradicar, por ende, se debe priorizar en el desarrollo de estrategias que le permitan transformar su cultura organizacional y cumplir los objetivos planeados.

9. Recomendaciones

La adopción de mecanismos para la prevención de ausentismo y deserción laboral, parten de la gestión organizacional, basados en las guía de buenas prácticas para la gestión responsable del ausentismo (ASEPEYO, 2014); recomendamos que la empresa considere las siguientes medidas preventivas para contrarrestar los futuros impactos negativos.

➤ **Definir responsabilidades**

La gestión del ausentismo y la deserción laboral involucra a todo el personal de la empresa, para ello es imprescindible que las siguientes partes sean las encargadas de gestionar la problemática presente, mediante la creación interna de un comité u otro mecanismo que se adapte a la necesidad de la empresa.

- **Alta Dirección:** Es importante que la gerencia brinde su apoyo al comité, dando luz verde a que se destinen los recursos humanos, temporales y económicos necesarios para su puesta en marcha.
- **Implicación de toda la escala jerárquica, con especial énfasis en los mandos intermedios:** constituyen un elemento clave para ayudar a determinar las causas del absentismo y proponer medidas de mejora. La participación activa de los mandos intermedios en el desarrollo del plan permite obtener su compromiso con la implantación de acciones, facilitando el proceso de cambio en la empresa.

- **Seguridad y salud en el trabajo o delegados de prevención:** Deberían ser partícipes activos desde el inicio para conseguir el máximo de implicación de toda la plantilla en la reducción del absentismo

- **Reestablecer Indicadores de medición del ausentismo y deserción**

Para determinar los causales de ausentismo la empresa puede crear una base de datos que le permita precisar y clasificar las ausencias, ya que incide directamente en la problemática de la medición del absentismo, direccionada por los permisos de citas médicas, incapacidades, accidentes laborales, enfermedad laboral, causas de origen no médico y demás variables que se reporten debido a la ausencia del trabajador; Así dar un manejo adecuado de la información.

Se recomienda redefinir los indicadores que actualmente tiene estandarizados para ampliar el panorama de las causas específicas y costos asumidos en determinado periodo, tomando como base los mencionados a continuación:

- Tasa de ausentismo $(\text{Días de baja transcurridos del periodo} \times 100) / (\text{Días del periodo} \times \text{Media trabajadores afiliados del periodo})$.
- Tasa de incidencia $(\text{Proyección anual de bajas iniciadas en el periodo} \times 100) / (\text{Media trabajadores})$.
- Días de baja acumulados $\text{Días de baja acumulados en el periodo de estudio} / \text{Bajas iniciadas por día de la semana y por mes} \times \text{Nº casos iniciados en el periodo de estudio}$.

- Duración media de las altas (Días de baja de las altas médicas del periodo) / (Nº de altas del periodo).
- Datos por tipo de expediente, sexo y antigüedad en el puesto de trabajo.
- Clasificación de los trabajadores en función del número de bajas y los días de baja del período analizado.
- Datos económicos individualizados Costes del absentismo por cada trabajador.

A los indicadores es recomendable realizar seguimientos minuciosos en un periodo corto, mensual o trimestral identificar los problemas y/o falencias y elaborar en base a los datos estadísticos de la empresa, conclusiones del estado de la empresa en materia de absentismo. Esto permite la detección de problemáticas particulares que se usarán como punto de partida a la hora de proponer líneas de actuación.

➤ **Estrategias para mejorar el ausentismo y deserción laboral**

Se recomienda adoptar mecanismos para mejorar la asistencia al trabajo y preservar el talento humano.

- **Diseño de políticas de control de ausencias:** La falta de políticas presente en la empresa es un factor principal que puede explicar los altos niveles de ausentismo. Esta estrategia como ejemplo puede permitir la penalización por retrasos al trabajo y establecer controles y actuaciones ante la no asistencia durante todo un día al trabajo.

- **Desarrollo de programas de selección de personal:** un adecuado proceso de selección le permite a la empresa elaborar perfiles profesionales de cada uno de los puestos donde se especifican las características que deberán aportar las personas que vayan a incorporarse a los mismos, permitiendo una evaluación en profundidad “persona/puesto” de cada candidato.

- **Selección de personal:** Como parte del proceso de reclutamiento también se puede tener incidencia el desarrollo de descripciones realistas de los puestos, clarificando las expectativas generales y en particular la asistencia esperada al mismo, las cuales deben ser comunicadas a los aspirantes a través de presentaciones orales, visitas al centro de trabajo u otros medios. Adicionalmente se recomienda que la empresa le brinde información al trabajador nuevo mediante un manual de acogida para un nuevo empleado. En este documento se deberá recoger toda la información que la empresa considere oportuna para favorecer la integración estable de nuevo personal en su puesto de trabajo y entorno laboral. delegue acompañamiento a los trabajadores nuevos por lo menos en su primera semana de trabajo, permitiendo una mejor adaptación a los puestos de trabajo y evitar rotación de personal temprana.

- **Diseño de puestos:** la satisfacción del empleado en el trabajo ejerce una fuerte influencia en la motivación para la asistencia al trabajo. Diseños adecuados de los puestos de trabajo pueden crear entornos de trabajo atractivos y altos niveles de satisfacción. El diseño de los puestos de trabajo condiciona las relaciones que se establecen entre, por un lado, las características de la organización del trabajo y, por otro, las capacidades, habilidades y recursos de los que disponen

los trabajadores para desarrollar su trabajo adecuadamente. Cuando estas relaciones no son adecuadas se pueden producir alteraciones en su salud, su rendimiento y, por tanto, también, en su motivación de asistencia al trabajo

Factores organizativos de la satisfacción

- Procesos de comunicación en el trabajo
- Estilos de mando y supervisión
- Posibilidades de promoción profesional
- Formación
- Inestabilidad laboral
- Diseño de la tarea
- Sobrecarga o falta de carga de trabajo
- Significado del trabajo
- Definición de competencias
- Conflicto y ambigüedad de rol
- Nivel de autonomía
- Participación toma de decisiones
- Responsabilidad
- Monotonía y repetitividad
- Exigencias psicológicas del trabajo
- Importancia del trabajo
- Carga mental

- Exigencias emocionales
 - Horarios de trabajo
 - Pausas y descansos
 - Tiempo de duración de la jornada
 - Ritmos de trabajo
 - Trabajo a turnos y nocturno
 - Relaciones interpersonales en el trabajo
- **Promoción de la salud de los trabajadores:** el estudio determino que alto porcentaje de la causas se deben a citas médicas, por ende se entiende que se está viendo afectada la salud de los trabajadores, al tratarse de una entidad de salud, se recomienda que la empresa en sus instalaciones realice campañas de salud por lo menos (1) o más si tiene la capacidad de realizarlo, como medida preventiva ante las posibles enfermedades, teniendo en cuenta los factores propios del trabajo, factores externos ligados a los hábitos alimenticios, factores de riesgo para su salud cardiovascular, ejercicio físico de los trabajadores, ya que muchos trastornos musculo esqueléticos y enfermedades metabólicas vienen originadas por hábitos de vida poco saludable.
- **Gestión de turnos:** El sistema de turnos fijos puede ser reemplazado con los turnos alternantes, donde los trabajadores puedan realizar un intercambio de turno con los colegas específicamente cuando se tenga conocimiento de la ausencia por cita médica.

10. Bibliografía

- ASEPEYO. (2014). Obtenido de <https://www.asepeyo.es/>: <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/03/Asepeyo-Horarios.pdf>
- Castañeda, J. A., & Bustamante, N. J. (2019). Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10495/11245>
- Chiavenato, I. (1997). Teoría General de la Administración. 4ª edición. Santa Fe de Bogotá: McGraw Hill.
- Cuevas Y., García T., Villa M., (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel, 13. Obtenido de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=6ACAC1604A05C9970302E70B804C45A0?sequence=1> [Consultado 10 de Marzo de 2021]
- -Gallardo, Y., & Moreno, A. (1995) Serie aprender a investigar. Módulo 4. Análisis de la Fernández-Ríos, M. Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado el día 20 de Febrero del 2017 de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/12062/1/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf>
- Gerencie.com. (2012). Definición legal de accidente de trabajo. Recuperado el día 28 de marzo del 2017 <https://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

- Gómez, I. C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Bogotá, CO: D - Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el día 18 de febrero del 2017 de <http://www.ebrary.com>.
- -Grau, J. B. I., Vallejo, R. D. D., & Tomás, E. A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Pp212-218. Recuperado el día 26 de febrero del 2017.
- Gutiérrez, I. (2016). Obtenido de <http://blog.udlap.mx/wp-content/uploads/2016/02/La-desercion-laboral-y-sus-repercusiones.pdf>
- ICONTEC. (1996). Norma técnica colombiana NTC 3793: salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística del ausentismo laboral: Icontec.
- Mejía, D. D. (2017). <https://www.cgm.gov.co/>. Obtenido de <https://www.cgm.gov.co/cgm/Paginaweb/C/Documents/AUSENTISMO%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DE%20LA%20CONTRALOR%C3%8DA%20GENERAL%20DE%20MEDEL%20L%C3%8DN.pdf>
- Nelly Patricia Fuentes Hernandez. (Enero de 2008). *2021 Accounter SAS*. Obtenido de <https://accounter.co/normatividad/conceptos/obligacion-de-pagar-aportes-a-la-seguridad-social-integral.html>
- Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuadernos de relaciones laborales, 9, 229. Recuperado el día 18 de Febrero del 2017.
- Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). Recuperado el día 28 de abril del 2017.

- Olga Lucía Calderón López, C. E. (2015). *UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA*.
Obtenido de
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/657/2/Carateristicas_Costo_Ausentismo_LaboraI.pdf
- OIT. (2005). Ausentismo laboral. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
[Consultado: marzo 10 de 2021]
- Ortiz, L.C, & Gómez A. C, (2016). Educación para el cuidado ARL Sura. Recuperado el día 28 de Abril del 2017 de
http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1452814635_5698312b842a0.pdf.
- Ríos, J.N. (2014). Decreto 1443. DOI 49229. Recuperado el 28 de Marzo del 2017 de
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/decreto_1443_sgsss%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/decreto_1443_sgsss%20(9).pdf)
- Romero, B. A. M. (2013). La gestión del absentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral. Recuperado el día 02 de Marzo de 2017 de
<http://www.ebrary.com>.
- Tatamuez, D. M. (28 de 02 de 2018). *Universidad del Nariño* . Obtenido de
[https://revistas.udenar.edu.co/:](https://revistas.udenar.edu.co/)
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>
- TorresAlzate, S. L. (2017). *Universidad San Buenaventura*. Obtenido de
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf

