



Factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría

Linda Valeria Cortes Sosa, Jhon Alejandro Mora Niño y Edwin Orley Orjuela Cortes

Corporación Universitaria Minuto De Dios - Sede Virtual y a Distancia

Notas de Autor:

Linda Valeria Cortes Sosa, Jhon Alejandro Mora Niño y Edwin Orley Orjuela Cortes,

Facultad Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Minuto De Dios,

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

Contacto: jhonalejandroomora@gmail.com

Bogotá, Colombia

2020

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría

Linda Valeria Cortes Sosa, Jhon Alejandro Mora Niño y Edwin Orley Orjuela Cortes

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

Asesor(a)

Wilder Alfonso Hernández

Tutor Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales

Notas de Autor:

Linda Valeria Cortes Sosa, Jhon Alejandro Mora Niño y Edwin Orley Orjuela Cortes,

Facultad Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Minuto De Dios,

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

Bogotá, Colombia

2020

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Dedicatoria

Este trabajo se lo queremos dedicar a nuestros padres por la educación brindada inicialmente desde casa y formarnos con principios de amor y paciencia. Se los dedicamos a ellos que son nuestro motor de vida, y son las razones por los cuales día a día se logran cumplir nuestros objetivos laborales y académicos, para así ser mejores personas y llegar así emprender nuevos caminos de la mano de ellos.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios por brindarnos la fuerza y su bendición para llevar a cabo este logro tan importante como fue la realización y culminación de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales.

A la Corporación Universitaria Minuto por abrirnos sus puertas al conocimiento ya que con su formación contribuyo con una educación integral, permitiéndonos no solo la finalización de nuestros estudios, si no la capacidad de comprender y compartir conocimientos, actitudes y experiencia en pro de la comunidad y de nosotros mismos.

A nuestras familias por habernos apoyado incondicionalmente, por su constancia, por su tolerancia, por creer en nosotros, pero sobre todo por su fe para que esta meta se llevara a cabo.

A nuestro profesor Wilder Alfonso Hernández que constantemente nos ayudó a sacar este trabajo de grado adelante, supo entender lo que queríamos brindándonos un aporte significativo, que permita disminuir de manera significativa el ausentismo laboral.

Finalmente, a todas aquellas personas que de una u otra forma nos colaboraron en la realización de este trabajo.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	4
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Pregunta de investigación	5
2. Objetivos	6
2.1 Objetivo general	6
2.2 Objetivos específicos	6
3. Justificación	7
4. Marco de referencia	9
4.1 Marco teórico	9
4.2 Marco legal	14
5. Metodología	15
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	15
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	15
1.1 Instrumentos	17
1.2 Procedimientos.	17
1.3 Análisis de información.	17
1.4 Consideraciones éticas	18
5. Cronograma	18
6. Resultados y discusión	19
7. Conclusiones	28
8. Recomendaciones	29
9. Referencias bibliográficas	30

Lista de Anexos

Anexo 1 - Instrumento de bases de datos para consultas de literatura científica.

Lista de Tablas

Tabla 1 - Cronograma de trabajo	18
Tabla 2 - Factores que conllevan al ausentismo por origen laboral.	23
Tabla 3 - Factores que conllevan al ausentismo por origen común.	24

Lista de Gráficos

Ilustración 1 - Causas de ausentismo laboral	7
Ilustración 2 - Vigencia de las investigaciones	19
Ilustración 3 - Distribución porcentual de las bases de datos.....	20
Ilustración 4 - Distribución porcentual de los estudios según alcance de la investigación. .	21
Ilustración 5- Tipo de estudio.....	22
Ilustración 6 - Sistema orgánico afectado.....	25
Ilustración 7 - Zona afectada por factor de ausentismo.....	26

Resumen ejecutivo

El significativo aumento de los índices en relación con el nivel de ausentismo al que se exponen día a día las empresas conlleva a la necesidad de instaurar medidas de mitigación y control al tema, para analizar las consecuencias económicas que atentan la sostenibilidad empresarial. La presente investigación expuesta en esta monografía identifica y describe el ausentismo de los colaboradores de la empresa Educasalud S.A.S, empresa pionera en prestación de servicios de capacitación, asesoría y consultoría en las áreas de la seguridad y salud en trabajo de la ciudad de Bogotá D.C.

Educasalud al momento de contratar a sus colaboradores, mediante un contrato de trabajo el cual consiste en la prestación de un servicio a cambio de un salario. Con ello busca la empresa que el trabajador cumpla con una jornada laboral, con horarios preestablecidos a fin de que la empresa pueda cumplir con sus compromisos contractuales con sus clientes. Visto desde este enfoque, se denomina entonces ausentismo laboral a toda ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, que se trata de un acto individual que implica en algunas ocasiones el abandono de sus obligaciones afectando la productividad empresarial.

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, analítica, cualitativa y comparativa, recopilando información, mostrando como resultado significativo los factores que ocasionan el ausentismo laboral, como es el factor generador de estrés, aumento en cargas de trabajo, situaciones adversas, minimización en la calidad de la atención, generándose con esto una alteración en el cumplimiento de las metas en el contexto del nivel productivo aumentándose de esta forma los costos financieros en la empresa.

Abstract

The significant increase in the indexes in relation to the level of absenteeism to which companies are exposed every day leads to the need to establish mitigation and control measures to the subject, to analyze the economic consequences that threaten business sustainability. The present investigation presented in this monograph identifies and describes the absenteeism of the employees of the company Educasalud S.A.S, a pioneer company in the provision of training, advisory and consulting services in the areas of occupational health and safety in the city of Bogotá D.C.

Educasalud at the time of hiring its collaborators, through an employment contract, which consists of the provision of a service in exchange for a salary. In this way, the company seeks that the worker complies with a working day, with pre-established schedules so that the company can fulfill its contractual commitments with its clients. From this approach, work absenteeism is then called any absence of the worker from his job, which is an individual act that sometimes implies the abandonment of his obligations affecting business productivity.

A descriptive, analytical, qualitative and comparative research was carried out, collecting information, showing as a significant result the factors that cause absenteeism from work, such as the factor that generates stress, increase in workloads, adverse situations, minimization in quality attention, thus generating an alteration in the fulfillment of the goals in the context of the productive level, thus increasing the financial costs in the company.

Introducción

La investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo determinar los factores que inciden en el ausentismo en organizaciones de consultoría, según literatura científica, con base en la realización de análisis y recolección de artículos científicos segmentada en una base de datos.

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio se realiza a partir de diversas reflexiones e inquietudes planteadas de uno de los investigadores que se desempeña como coordinador de gestión humana de una empresa de consultoría, era de gran relevancia indagar el tema del ausentismo laboral desde los cuales eran los factores que inciden en este.

La metodología utilizada es de tipo documental, el cual consiste en el análisis de información escrita sobre los factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría, y se sustenta en un nivel descriptivo, explicativo, correlacional y exploratorio lo que facilita la segmentación de la información.

El estudio se estructuró en cuatro etapas; la primera, comprende la construcción de la propuesta de investigación, la cual incluye la selección del tema, una vez realizada la aproximación a la temática, se construyó el planteamiento del problema, se plantean los objetivos específicos y general, la justificación que da cuenta de la pertinencia del estudio, y por último la metodología a utilizar. La segunda etapa se construye el estado del arte que sustenta la investigación, así mismo, se elaboró el referente legal, que señala la normatividad en la cual se enmarca el estudio y el contextual que permite tener un acercamiento al contexto en el cual se desarrolló la investigación. La tercera etapa, contempla la construcción del diseño metodológico el cual consta de: enfoque y alcance de

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

la investigación, descripción de la estrategia de búsqueda, análisis de la información y consideraciones éticas e instrumentos.

La cuarta etapa, presenta los resultados de la investigación, conclusiones y recomendaciones.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El ausentismo laboral es definido por la organización internacional del trabajo (OIT), “Como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir” (Cuevas, García & Villa, 2012, p. 9). Normalmente toda empresa realiza estudios y controles en función de sus necesidades para identificar los principales factores relacionados con el ausentismo laboral y darle un tratamiento adecuado, convertido en una oportunidad de mejora en cuanto a los resultados proyectados en las mismas, esto debido a que es un factor determinante de pérdida de productividad y de cumplimiento de las metas y objetivos propuestos (Morquera, 2017, p8). También se identifica que se generan costos adicionales por la vinculación de nuevos colaboradores ya que se debe desarrollar procesos de inducción, capacitación, entrenamiento y empalme de las actividades que ha dejado de ejecutar el trabajador ausente, esto impacta negativamente el desarrollo y crecimiento organizacional. (Morquera, 2017, p8). Sin embargo, esta causal ha generado el aumento de la accidentalidad ya que las personas vinculadas dentro de una organización deben asumir

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

las responsabilidades y roles del personal ausente, lo cual los conlleva a tener una sobrecarga laboral que puede llegar a afectar de manera física, mental y social.

Por otra parte, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) realizó una encuesta sobre el ausentismo laboral en varios sectores económicos, donde fueron tenidos en cuenta 1.489 trabajadores del sector Actividades profesionales, científicas y técnicas. Según el DANE, este sector representa a las empresas en actividades como, consultoría, administración de empresas, publicidad entre otros. Examinaron este fenómeno desde un punto de vista objetivo analizando el impacto que genera sobre las empresas, donde se halló que la mayoría de las ausencias devienen de incapacidades por enfermedad común.

El ausentismo laboral es un problema que afecta al empleador y empleado ya que esto genera pérdidas económicas según Borda, Rolón y González (2017) quienes indican que el ausentismo laboral es un problema social, económico y laboral que tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta, pero además sobre la empresa quien ve afectada su productividad, lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores de la sociedad.”

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los diferentes factores que inciden con el ausentismo laboral en organizaciones de consultoría?

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar los factores que inciden en el ausentismo en organizaciones de consultoría, según literatura científica.

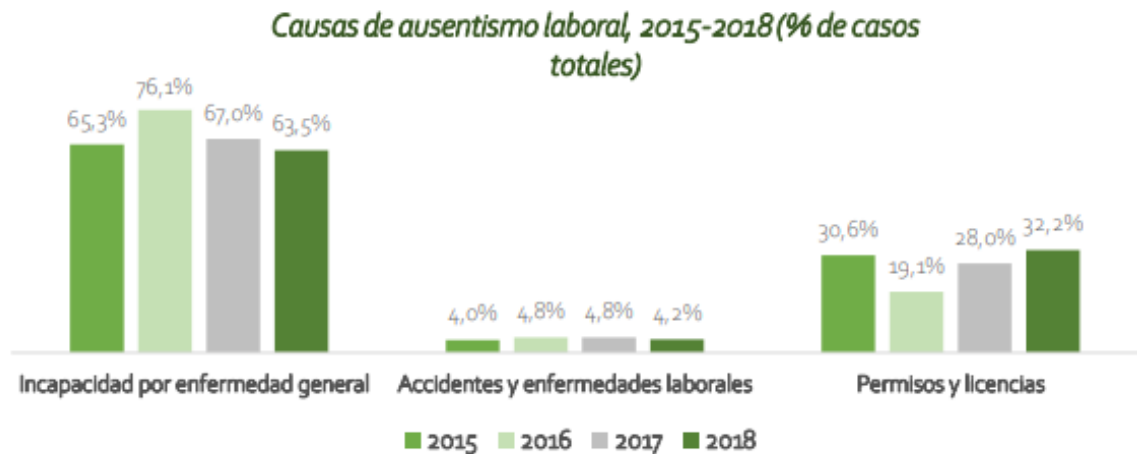
2.2 Objetivos específicos

- Identificar las causas que conllevan al ausentismo por origen común en organizaciones de consultoría.
- Identificar las causas que conllevan al ausentismo por origen laboral en organizaciones de consultoría.

3. Justificación

De acuerdo con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en 2018, se presentaron 543.540 casos de ausentismo laboral, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (63,5%). No obstante, se nota una tendencia a la baja en los últimos años, que se ha dado en contraposición a un incremento en las ausencias por permisos y licencias (32,2%). Por último, se encuentran la enfermedad de origen laboral y los accidentes de trabajo que tienen un impacto mínimo en la incidencia de las ausencias.

Ilustración 1 - Causas de ausentismo laboral



Fuente: ANDI, (2018), tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas.

Recuperado de:

<http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>

De acuerdo a lo anterior, los indicadores de ausentismo de los trabajadores impactaron a las empresas del sector de servicios de consultoría en especial por las incapacidades por enfermedad general.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Con esto se pretende mitigar el aumento de ausentismo de origen común y laboral, debido a que esto le permitirá al empleador tomar controles basados en datos reales, que evidencien cambios en los cuales traen beneficios al empleado y empleador, por ende es importante tener en cuenta que el recurso humano es indispensable para la productividad de una empresa, “la productividad tiene que ver con las personas que trabajan en su empresa”, (OIT, 2016).

Lo anterior conlleva al bajo rendimiento laboral, incumplimiento de metas de productividad, despidos por justa causa, deserción del cargo y reproceso en selección y contratación, incapacidades por origen común y/o laboral, falta de motivación e inseguridad de sí mismo, afectación financiera de la organización, ineptitud en la labor y clima laboral inadecuado (Borda, Rolón y González 2017, p 10). Por lo cual surge entonces la necesidad de analizar los factores que generan el ausentismo.

El aporte teórico del presente estudio pretende favorecer a las organizaciones en cuanto a la productividad y sostenibilidad de la empresa, a través del tiempo y la calidad de vida de los empleados, lo cual se ve reflejado en los resultados en el desempeño laboral, incremento de sentido de pertenencia con la organización y mejora en el clima organizacional, logrando así sensación de bienestar en todos los empleados.

El ausentismo laboral ocasiona numerosos problemas en las empresas del país ya que se ven afectadas por un incremento en sus costos, derivado de inactividad compensada, es decir por aquellos días que se pagan y no se trabajan, así mismo por un incremento en la rotación de personal, ya sea por renuncia o despidos, y sobre todo por un mayor ausentismo injustificado de empleados, el ausentismo laboral aumenta los costos en la organización. (Morquera, 2017) Con esta investigación se pretende identificar los principales factores de

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

ausentismo generados por las diferentes razones con el fin de establecer estrategias para llegar a la reducción e implementar acciones que busquen la mejora continua y la mitigación de este fenómeno en los colaboradores de la compañía de consultoría.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

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

Entendiendo el fenómeno del ausentismo laboral y sus consecuencias es necesario conocer que el ausentismo, es un sinónimo de absentismo y la Real Academia de la Lengua Española, lo define así: “(1) Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. (2) Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” (Española). Es decir, el ausentismo laboral es la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo con el objeto de cumplir las labores para las cuales ha sido contratado.

Generalmente, el ausentismo es un problema que ha surgido porque los trabajadores no se presentan a laborar a su lugar y horario pactado para realizar sus actividades laborales contratadas. Ya que la organización no está preparada para la inasistencia provocadas por diferentes factores, uno de ellos el ausentismo involuntario. Algunos motivos de

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

ausentismo pueden atribuirse al empleador, mientras que otros motivos no se clasifican como ausentismo, como lo son las vacaciones, permisos personales y motivos externos que cuentan con un porcentaje menor; como lo son los de fenómeno natural (Morquera, 2017).

Actualmente se considera al trabajador como el principal activo de las organizaciones por ello deberán establecer políticas tendientes a incentivarlo, capacitarlo, impulsar su desarrollo profesional, remuneración económica y motivacional adecuada y todas aquellas direccionadas a favorecer una mayor satisfacción del empleado y por ende la permanencia del mismo (Morquera, 2017).

Existen diferentes factores que influyen en el ausentismo laboral en las organizaciones, fenómeno que afecta tanto empresas públicas como privadas, sin embargo, estas causas no solo son atribuibles al trabajador ausente sino también a las empresas.

FACTORES IMPUTABLES AL TRABAJADOR:

Pueden ser ocasionadas por:

Causa médica

Enfermedades comunes: Algunas se desarrollan dependiendo de las funciones del trabajador. Las enfermedades que más producen ausencias son las enfermedades respiratorias, estrés psicológico, drogas, alcohol, vida nocturna, osteomusculares y digestivas. (Gómez García, Gómez López, Jiménez Soto, Escobar, & Arturo, 2005), En este grupo también encontramos las citas médicas, exámenes médicos, cirugías, embarazo,

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

accidentes fuera del trabajo. Debido a que las ausencias por enfermedad son las que más generan ausentismo y pérdidas a las organizaciones, la empresa puede encargar la verificación del estado del trabajador a través del médico de la empresa o con quien delegue para su confirmación. (García, 2011).

Accidentes laborales: Aunque existe regulación sobre Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se siguen presentando accidentes de trabajado que al igual que las enfermedades comunes generan ausentismo laboral.

Licencias autorizadas: En este grupo se encuentran las ausencias por calamidad familiar o doméstica, como la muerte o enfermedad grave de un familiar.

Actividad Sindical: La Constitución Política de Colombia (artículo 39) (Congreso de la República, 2017), como las leyes permiten en derecho de asociación y manifestación, por tal razón la actividad sindical goza de especial protección, por lo que se convierte en legal la ausencia laboral por la actividad sindical.

Obligaciones legales: Diligencias judiciales.

Familiares: En este grupo de causales de ausentismo encontramos las enfermedades graves de un familiar, enfermedad de un hijo menor de edad o persona dependiente del trabajador, eventos sociales y todas aquellas que no tienen un fundamento legal o reglamentado.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Licencias: por maternidad, muerte de un familiar (depende el grado de consanguinidad el número de días).

FACTORES ATRIBUIBLES A LA ORGANIZACIÓN.

Se puede atribuir factores como:

Clima laboral: Es una de las causas que produce ausentismo en las organizaciones, éste se presenta por envidias entre compañeros, pero principalmente por falta de líderes que contengan estos comportamientos.

Falta de motivación: “Satisfacción en el trabajo. Estado emocional agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en el trabajo y lo que está logrando”. Castillo Aponte, (2007).

Económicas: Este factor principalmente hace referencia al ausentismo generado por la insatisfacción de la remuneración recibida versus las funciones realizadas, si el trabajador siente que el salario percibido no es acorde será un empleado insatisfecho y con mayor probabilidad de ausentarse. Mosquera, (2017).

OTROS FACTORES

Otros factores de ausentismo son los involuntarios en consecuencia a manifestaciones, paros nacionales, desastres naturales, pandemias entre otros.

El ausentismo laboral en las organizaciones, genera efectos negativos como “la reducción de los ingresos familiares, indisciplina, aumento de la carga laboral en los compañeros. Además puede originar accidentes laborales en los sustitutos por falta de preparación o conocimiento de los medios utilizados para desarrollar la labor” Batista, Méndez, & Zunino, (2016).

Otra consecuencia del ausentismo laboral es que “ocasiona que los flujos de trabajo deban ser interrumpidos y algunas decisiones importantes que debían ser tomadas se posterguen” Restrepo, (2012), por otro lado “El ausentismo laboral afecta negativamente la competitividad de las compañías o entidades, al empleado ausente, los compañeros de trabajo, la sociedad en general y no menos importante al país” Batista, Méndez, & Zunino, (2016), significa que un empleado ausente afecta de manera negativa, indirecta e inconscientemente a varias personas jurídicas y/o naturales, más aun cuando la ausencia se debe a razones voluntarias.

4.2 Marco legal

Este problema como se evidencia anteriormente muestra factores críticos el cual desfavorecen la economía de la organización, por lo que a través de los años el estado colombiano ha implementado algunos mecánicos para regular las condiciones laborales hasta el punto de emitir una legislación como se establecen en las siguientes leyes:

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

El Decreto 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia, (1994), señalando la responsabilidad de la organización para documentar el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y las condiciones que pueden generar ausentismo laboral.

Resolución 2346 de 2007, “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” Ministerio de la Protección Social, (2007).

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” Ministerio de la Protección Social, (2008).

La Ley 1562 de 2012, establece los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Labores y en esta se define el concepto de Salud Ocupacional, como “disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo (...) tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo” Congreso de la República de Colombia, (2012).

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La monografía, al plantearse como un ejercicio de revisión bibliográfica exhaustivo se clasificará como un estudio de tipo documental, el cual consiste en el análisis de información escrita sobre los factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Inicialmente definimos las palabras clave en términos MESH, en la fuente de búsqueda DESC.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Ausentismo: Absentismo (Absentismo Familiar), Absentismo (Licença para Cuidar de Pessoa da Família), Absenteeism (Family Leave)

Consultoría: Consulta Remota (Consultores), Remote Consultation (Consultants), Consultores (Consultants).

Organizaciones: Service Organizations and Firms, Empresas y organizaciones de Servicio.

Teniendo en cuenta las palabras claves ya definidas, a continuación, se describe las frases de búsqueda a aplicar en las bases de datos

Ausentismo and consultoría

Ausentismo and organizaciones de consultoría

Absentismo and servicios de consultoría

Absenteeism and consulting

Absenteeism and consulting organizations

Absenteeism ans consulting services

Para realizar la respectiva recolección de información científica se tendrán en cuenta las siguientes bases de datos: Dialnet, Scopus, Science Direct y Proquest.

Los criterios de selección de los documentos a considerar para el estudio: Se tendrán en cuenta: los artículos originales, revisiones sistemáticas y dado el caso que no se encuentre

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

mucha información se ampliara con memorias de conferencias, en un periodo de revisión de 5 años atrás.

1.1 Instrumentos

Se realiza la construcción de una base de datos con el objetivo de poder clasificar la información la cual nos permite organizarla para el debido procesamiento. Considerando las siguientes variables: autor, título, nombre de la publicación, página/volumen, año, base de datos, abstract, alcance, tipo de estudio, origen laboral, origen común, indicar sistema orgánico afectado (osteomuscular, digestivo, circulatorio). (Enfermedades según sector económico), zona afectada, conclusiones, idea principal, objetivo al que le apunta.

En el siguiente enlace se puede consultar:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1DVVOBzOHgNtbp6C4V_VINjwQwWBHXzKk/edit#gid=1563388527

1.2 Procedimientos.

Esta investigación está organizada de la siguiente manera, en principio se describe la estrategia de búsqueda, se diseñaron los instrumentos, así mismo se aplicaron y se obtuvieron resultados, con todo lo anterior se logró identificar los factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría.

1.3 Análisis de información.

Teniendo en cuenta el objetivo general, inicialmente se realiza una breve caracterización sobre los diferentes tipos de documentos y se inició a desglosar los

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

factores más comunes de ausentismo, sea de origen común y origen laboral, a través de la aplicación de distribución de frecuencias.

1.4 Consideraciones éticas

Dentro de las consideraciones éticas definidas por UNIMINUTO, se tiene en cuenta el reconocimiento de las publicaciones por ende los creadores de estos, los cuales serán citados y referenciados debidamente.

5. Cronograma

Para el desarrollo de esta monografía, se planteó un cronograma de 3 meses, con diferentes actividades de tal manera que se cumpliera con los tiempos asignados por la Universidad y se logrará la investigación.

Tabla 1 - Cronograma de trabajo

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición del tema	03/09/2020	08/09/2020	Selección del tema a trabajar.
2	Planteamiento del problema, objetivos, introducción y justificación.	09/09/2020	16/09/2020	Entrega primer avance
3	Correcciones primera entrega	17/09/2020	05/10/2020	Continuidad con el desarrollo del trabajo.
4	Marco de referencia	12/10/2020	19/10/2020	Continuidad con el desarrollo del trabajo.
5	Diseño de metodología	20/11/2020	26/11/2020	Continuidad con el desarrollo del trabajo.
6	Resultados	27/11/2020 27/11/2020	29/11/2020	Continuidad con el desarrollo del trabajo.
7	Conclusiones	29/11/2020	29/11/2020	Continuidad con el desarrollo del trabajo.
8	Socialización	05/12/2020	05/12/2020	Entrega documento final.

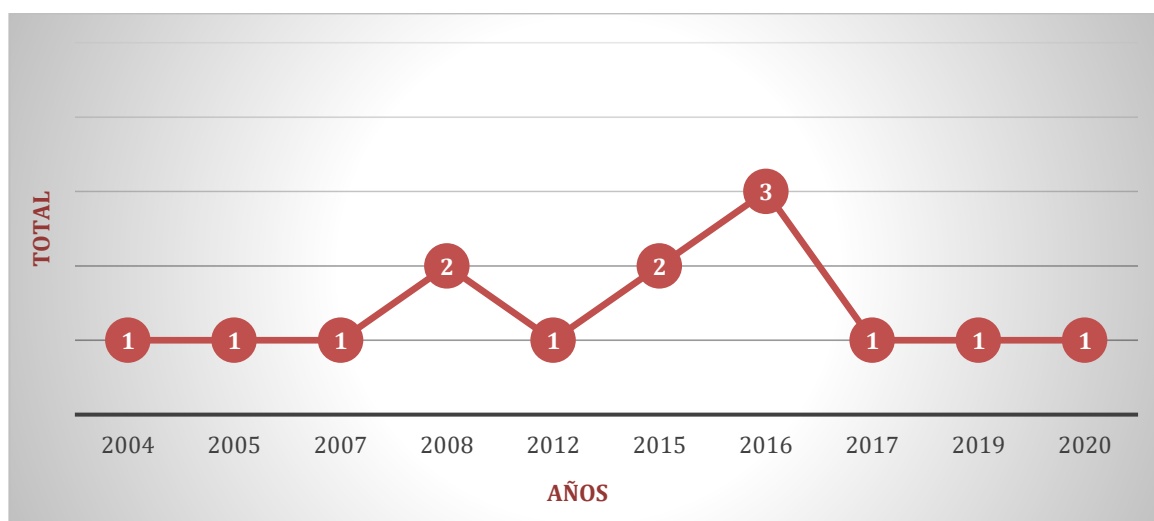
Nota. Fuente: Autoría Propia.

6. Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados evidenciados durante la revisión documental y bibliográfica de los artículos científicos consultados:

Se realizó una búsqueda extensiva en las bases de datos de Dialnet, Scopus, Science Direct y Proquest, donde de estas bases de datos, se determinaron como válidos 14 artículos de literatura científica, ya que cumplían con los criterios de inclusión.

Ilustración 2 - Vigencia de las investigaciones

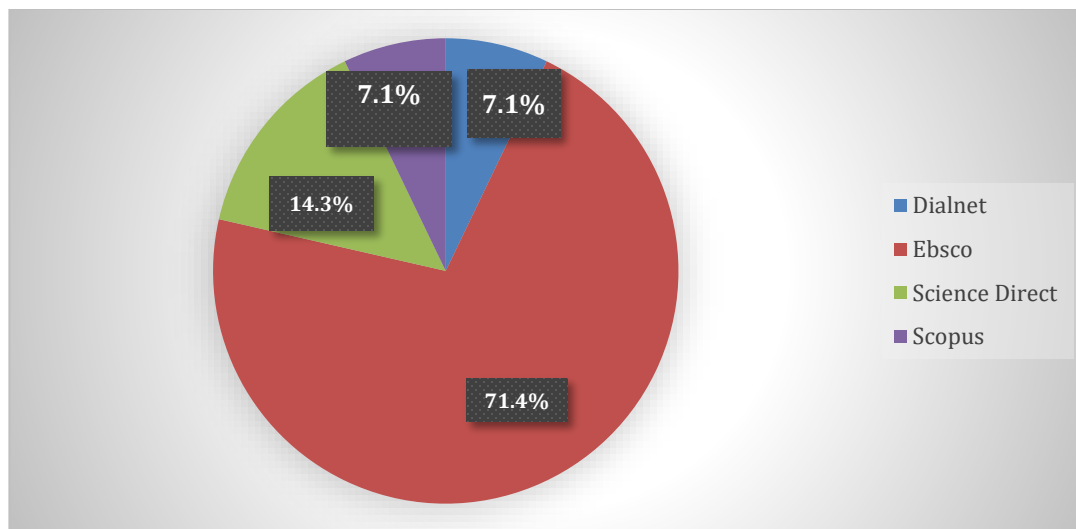


De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que se realizó una revisión bibliográfica de 14 artículos científicos, donde desde el año 2004 al 2007 se realizó 1 estudio por año para determinar cuáles son los factores que derivan el ausentismo, En el año 2008 se evidencia en la gráfica 2 artículos científicos los cuales tienen el objetivo de identificar cuáles son los factores que inciden en el ausentismo.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Desde el año 2012, se evidencia una creciente en la búsqueda de los factores que han incidido en el ausentismo en origen común, como en origen laboral, en el año 2016 se evidencia una creciente con 3 artículos que tienen el mismo fin de determinar cuál es la causal que ha desatado el ausentismo en las organizaciones. Desde el año 2017 al 2020, se evidencia que se continúa en la búsqueda de determinar qué factores han influido en esta causal que no solo afecta al empleado, sino también a su empleador, esto debido a que es un factor determinante de pérdida de productividad y de cumplimiento de las metas y objetivos propuestos (Morquera, 2017, p8).

Ilustración 3 - Distribución porcentual de las bases de datos.



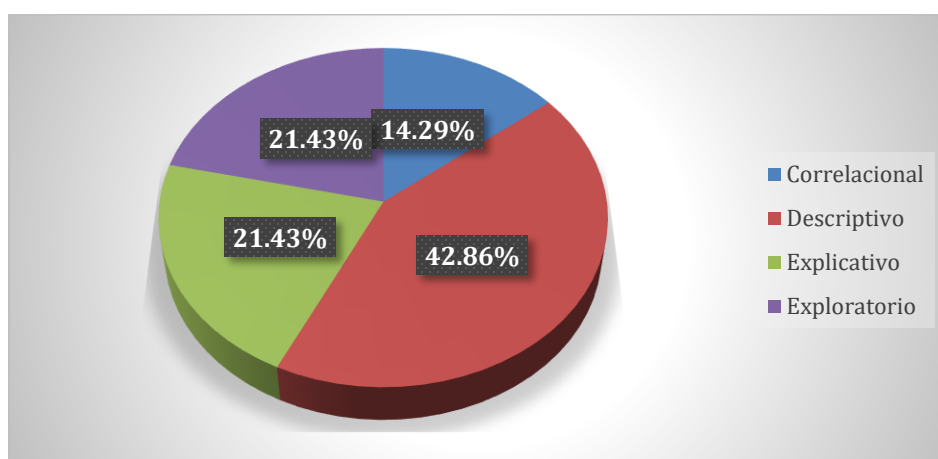
Nota. Fuente: autoría propia.

En la gráfica se puede evidenciar que en la revisión bibliográfica desarrollada, la cual tuvo como fin llegar a determinar los factores que generan el ausentismo en la actualidad, donde la base de datos Ebsco tuvo una participación mayor en la búsqueda de artículos relacionados con el ausentismo con un 71,4% ya que cuenta con bases de datos que abarcan varias disciplinas de estudio, la cual nos ayudó a investigar y llegar a

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

conclusiones certeras en esta investigación; allí se encontraron artículos relacionados a los factores que generan el ausentismo, también como Science Direct con un 14.3%, de igual forma como las bases de datos Dianelt y Scopus que tuvieron un 7.1%. Lo anterior nos brinda la información necesaria para determinar por medio de bases científicas la concordancia al llegar a determinar los factores que generan el ausentismo laboral.

Ilustración 4 - Distribución porcentual de los estudios según alcance de la investigación.



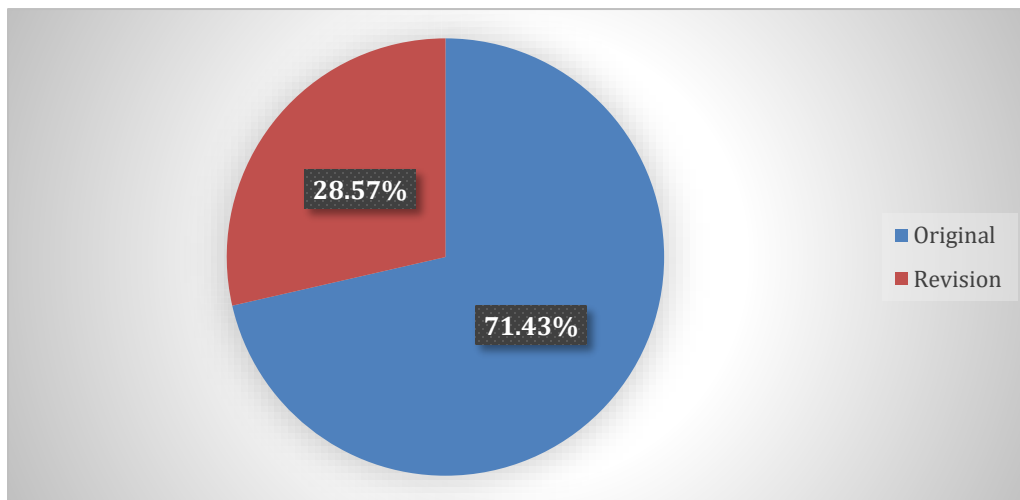
Nota. Fuente: Autoría propia.

De acuerdo con la tabla anterior, se puede identificar que el alcance de los artículos investigados y los cuales se tomaron de base para llegar a determinar resultados y conclusiones certeras. Podemos indicar que el alcance descriptivo tuvo un 42.86% de concordancia entre los artículos que fueron investigados, es importante mencionar que según Hernández, Sampieri (2017) dice que este alcance de investigación “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Es decir únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

que se refieren. El alcance explicativo y exploratorio que tuvieron una similitud del 21.43% y el enfoque correccional que tuvo un 14.29%.

Ilustración 5- Tipo de estudio.



Nota. Fuente: Autoría propia.

En la tabla anterior se puede evidenciar que de los 350 artículos revisados y analizados, 14 artículos fueron los que nos sirvieron de referencia para llevar a cabo esta investigación. Se puede identificar que el tipo de estudio fue de tipo original con un 71.43% correspondiente a 9 artículos, y se identifica que de tipo de revisión corresponde al 28.57% correspondiente a 4 artículos científicos.

Factores asociados con el ausentismo de origen laboral

Tabla 2 - Factores que conllevan al ausentismo por origen laboral.

Factor identificado	Porcentaje
Falta de motivación, inconformidad, falta de interés, estrés, sobre carga laboral.	64,26%
Agotamiento y sedentarismo	14,28%
Salud emocional, salud mental, dolor corporal, funcionalidad física, estrés.	14,28%
Incapacidades por enfermedad laboral, accidentalidad y problemas psicológicos.	7,14%
Desordenes musculoesqueléticos y estrés laboral.	7,14%
Total general	100,00%

Nota. Fuente: Autoría propia.

Con base al análisis documental y de las bases de datos investigadas, se pudo llegar a determinar que se evidencia que según los autores Shotaro, Shinichiro, Yasuhito, Yuichi, Ichiyo (2016) mencionan que las variables con mayor frecuencia se deben a la salud mental, el estudio realizado por ellos se enfocan en un alcance descriptivo basado en características de cada empresa como tamaño y sexo.

Se puede llegar a determinar que los factores de ausentismo en origen laboral pueden llegar a variar entre todos los individuos y por causales completamente diferentes y que los factores asociados al ausentismo por origen laboral según el análisis de literatura científica por medio de bases de datos, se pudo llegar a determinar que el 64.26% correspondiente a 9 artículos consultados que indican que los factores de estrés, falta de motivación, sobrecarga laboral, desmotivación y salud mental son los factores más comunes para generar ausentismo por origen laboral, se evidencia con el 14.28% correspondiente a 2 artículos que factores como agotamiento y sedentarismo, con el 7.14% encontramos factores debidos a desordenes musculoesqueléticos, incapacidades por enfermedad laboral, accidentalidad y problemas psicológicos.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

El efecto que conlleva los regresos al trabajo después de un ausentismo por un periodo largo de tiempo, este un factor que afecta la salud mental, sin embargo se determina que necesitan de más estudios al respecto.

Tabla 3 - Factores que conllevan al ausentismo por origen común.

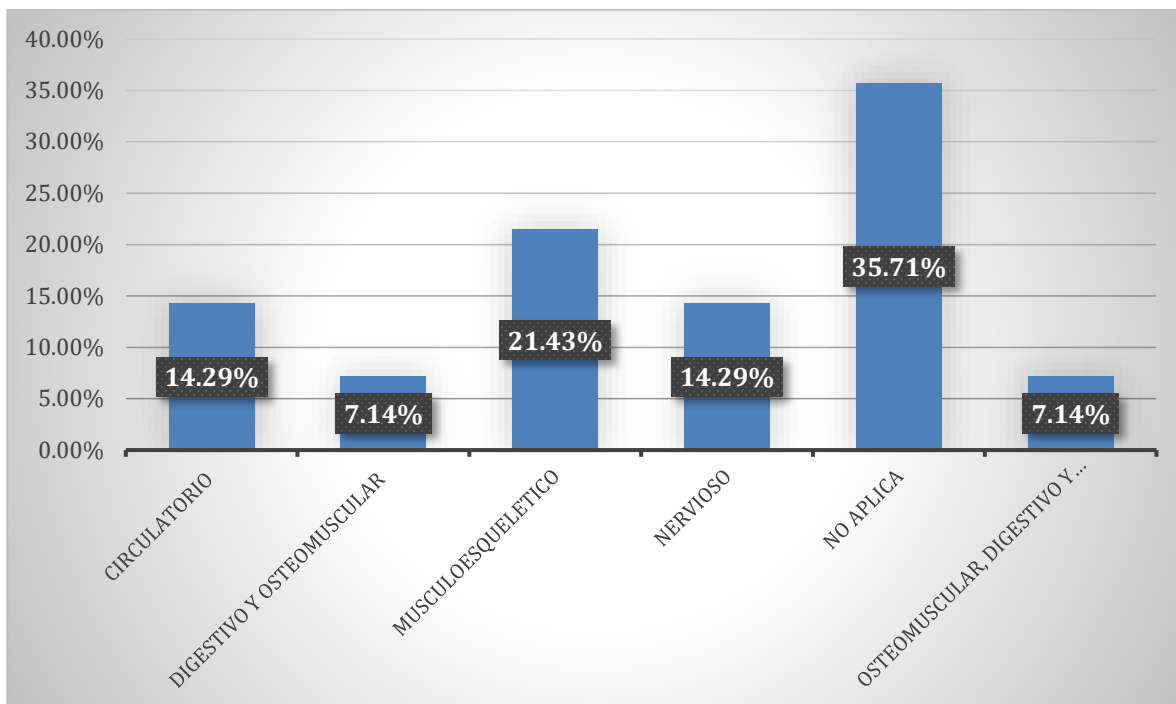
Factor identificado	Porcentaje
No especificados	64,29%
Sedentarismo, enfermedades crónicas no transmisibles	21.42%
Ansiedad, depresión, tensión en los músculos	7,14%
Enfermedad del trabajador o de un hijo de este, e inclusive familiares.	7,14%
Total general	100,00%

Nota. Fuente: Autoría propia.

Según la tabla anterior, se puede evidenciar que después de la revisión de los artículos de literatura científica, se puede llegar a determinar que con un 64.29% que los factores de ausentismo de origen común no son especificados, ya que los factores pueden variar entre un individuo a otro por diversos motivos, como estado de salud, patologías, enfermedades de origen común, enfermedad de un hijo o de otros familiares, sin embargo se evidencia con un 21.42% los factores de sedentarismo y enfermedades no transmisibles.

Según Martínez & Saldarriaga (2008) indican que la inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales, lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad. Los programas de promoción de la actividad física en el ámbito laboral se plantean como una opción estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ilustración 6 - Sistema orgánico afectado.

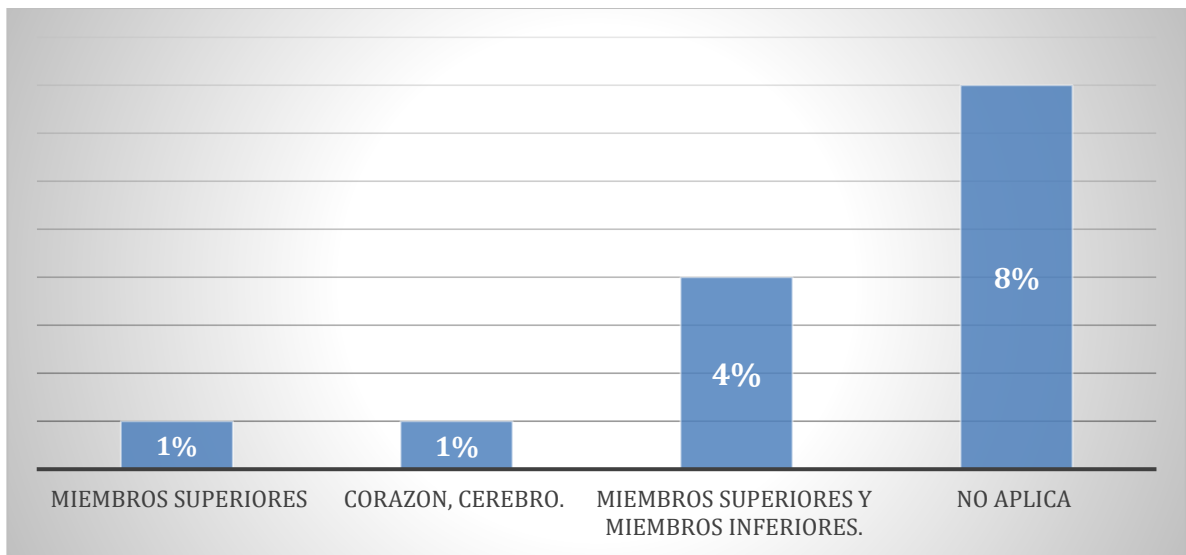


Se evidencia en la gráfica que con un 36% el sistema orgánico afectado por el ausentismo laboral bien sea por origen laboral o común, no es especificado, ya que esto puede variar según el trabajador ausente, ya que según Timothy, Juez, Martocchio (2005) determinan que “debido a que el grado en que el ausentismo esta dentro o fuera del control de un empleado es un tema importante aún no resuelto en la literatura de ausencias”. Sin embargo, con base al análisis de investigaciones previas de literatura científica, se puede determinar que con un 22% el sistema mayor afectado es el osteomuscular o musculo esquelético, esto lo mencionan en su investigación Abdullah, Othman & Ahmad (2015) que mencionan que entre los factores de mayor ausencia se encuentran los factores asociados al segmento musculo esquelético relacionado con el trabajo.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

De igual forma se evidencia con un 14% que los sistemas orgánicos afectados podrían ser el nervioso y el circulatorio, y con el 7% se evidencia afectación en el sistema digestivo según el individuo, Agnieszka & Justyna (2017) analizaron los costos con la pérdida de la productividad, lo cual concluyeron en buscar mejores estrategias para la prevención de enfermedades crónicas no trasmisibles en el lugar de trabajo generadoras del ausentismo laboral.

Ilustración 7 - Zona afectada por factor de ausentismo.



Según la gráfica anterior, se puede determinar que de los 14 artículos de literatura científica consolidados y analizados, 8 de estos no determinaron que zona del cuerpo está afectada por los factores del ausentismo de origen común y a nivel laboral, sin embargo, 4 de ellos determinan nos referencian que las afectaciones se ocasionan a miembros superior y miembros inferiores, esto debido a patologías y sintomatología que el individuo presente durante su ausencia laboral.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Por otra parte, se logra identificar que en 2 artículos se menciona que la zona afectada son los miembros superiores, como también por problemas cardiacos y a nivel cerebral.

Mediante las investigaciones de literatura científica encontradas, se demostró que el sistema orgánico más afectado es el osteomuscular o musculo esquelético con un 22%, Según Borda & Sánchez (2008) en su investigación realizada, indican que los factores psicosociales son los que más influyen en el ambiente de trabajo, como lo son el medio ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, los factores propios de la tarea, los aspectos psicológicos, la función de los trabajadores, la participación y relaciones en el medio de trabajo de los colaboradores de la empresa, esta problemática afecta la calidad de vida en cuanto a la satisfacción, la motivación y desarrollo laboral; así mismo en la eficacia y productividad de la empresa.

Lo anterior genera reacciones en el sistema osteomuscular o musculo esquelético generando tensiones en los músculos y así provocando ausencias de los colaboradores por incapacidades relacionadas con el sistema anteriormente nombrado.

Por otra parte, tenemos identificada la zona más afectada con un 4%, esto nos indica que se presentan en los miembros superiores e inferiores, con base a la investigación realizada por Agnieszka & colaboradores (2017), mencionan que esto se debe a lesiones, al rango de edad de los colaboradores y a enfermedades osteo- musculares y que su objetivo de la investigación es estimar costos asociados a la pérdida de productividad por ausentismo laboral por este origen identificado, con lo que se concluye que se deben implementar mejores estrategias efectivas para la prevención de estas enfermedades.

7. Conclusiones

Se evidencia en el análisis documental y mediante la consolidación de la información en una base de datos de literatura científica que los factores que generan ausentismo por origen laboral pueden ser causales diferentes a cada individuo, ya que todos los trabajadores pasan por diversas situaciones las cuales pueden llegar a generar una afectación en su salud y en estado emocional, el cual puede generarle algún síntoma o alerta como señal de algún factor que le genere al trabajador su ausencia en el trabajo. Teniendo en cuenta los estudios analizados, se encuentra que la salud mental género frecuentes causas de ausentismo según la literatura científica encontrada.

Se evidencio en el transcurso de la investigación y de análisis de bases de datos por literatura científica, que no se puede estandarizar a un solo factor de ausentismo generado por factor común, ya que todos los individuos poseen diferentes patologías, situaciones familiares, estilos de vida saludable, enfermedades de origen común o cualquier otras patologías completamente diferentes, lo cual nos deja concluir que no se puede estandarizar e indicar específicamente que factores se generan en una empresa de prestación de servicios de consultoría. Pero si, por medio del análisis de literatura científica se pudo determinar cuáles son los índices de mayor relevancia frente al ausentismo a origen común por investigaciones previas realizadas. En los estudios encontrados las causas más frecuentes de ausentismo por origen común fueron incapacidades por enfermedades crónicas no transmisibles, como hipertensión, diabetes, sedentarismo entre otros.

8. Recomendaciones

Con base a la búsqueda de información, se determinan las siguientes recomendaciones:

Mediante una metodología efectiva y rigurosa podemos determinar que es necesario que se empiecen a realizar estudios de ausentismo en sectores económicos en especial en el área de consultoría, ya que se requiere más especificidad en los estudios de ausentismo, debido a la poca información que se encontró al respecto.

En el momento de replantear y generar un plan de mejora frente la situación laboral de ausentismo es recomendable enfocar todos los esfuerzos para fomentar y fortalecer la cultura corporativa, direccionada a generar motivación y empoderamiento de los puestos de trabajo de los empleados, para que se sientan identificados con la empresa.

Es importante evaluar desde gerencia en mejorar la comunicación en todos los niveles jerárquicos de la organización, y verificar funciones de cada cargo para equilibrar la carga laboral y así evitar rutinas repetitivas y monótonas, es recomendable capacitar a todo el equipo de trabajo de cada área para así poder ir alternando en cada cargo para optimizar los comportamientos nocivos que lleven al ausentismo laboral y también brindar herramientas y medios para ayudar a los colaboradores en el manejo de sus emociones, estados de ánimo, estrés, etc.

Respecto a las enfermedades crónicas no transmisibles cuyas causas sean el estrés, se recomienda disminuir la carga laboral así como la implementación de espacios tendientes al manejo del estrés. Ya que como consecuencia esto es lo que está generando la presencia de estas enfermedades crónicas como respiratorias, cardiovasculares, diabetes entre otras afectaciones a la salud y bienestar mental de los trabajadores.

9. Referencias bibliográficas

Borda, M., Rolon, E., & Gonzalez, J. (2017). *repository u Rosario* . Obtenido de repositorio universidad del Rosario:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13583/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf?sequence=1>

Cuevas Duarte , Y., Garcia Sanchez , T., & Villa Rodriguez , M. (2012). Caracterización del ausentismo laboral .

Ferro-Soto, C. y.-A.-L. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. *Venezolana de gerencia*, 575-597. Recuperado el 9 de 10 de 2020

Hernández Sampieri, R. (2017). *Métodología de la Investigación*. México : Interamericana Editores S.A .

Morquera, N. T. (2017).

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>

OIT, o. i. (2016). *mejore su negocio, El recurso humano y La Productividad* . Ginebra, Suiza : oficina internacional del trabajo OIT, departamento de empresas.

Arrieta E, Fernandez C, Sepulveda C & Vieco G. (2018) Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas, ANDI.

Batista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (20 de 10 de 2016). Ausentismo laboral. Universidad de la República de Uruguay. Obtenido de

http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf

Borda, M., Rolon, E., & Gonzalez, J. (2017). Ausentismo Laboral: Impacto En La Productividad Y Estrategias De Control Desde Los Programas De Salud Empresarial. *repository u Rosario* . Obtenido de repositorio universidad del

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13583/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf?sequence=1>

Boada I Grau, J., De Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). Dialnet plus. Recuperado el 19 de 09 de 2017, de [http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13583/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf?sequence=.](http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13583/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf?sequence=)

Castillo Aponte, J. (2007). Administración de personal. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.

Cuevas Duarte , Y., Garcia Sanchez , T., & Villa Rodriguez , M. (2012). Caracterización del ausentismo laboral.

Congreso de la República de Colombia (1993) Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>.

Congreso de la República de Colombia (2012) Ley 1562 de 2012. “Por lo se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones”. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>.

Ferro-Soto, C. y.-A.-L. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. *Venezolana de gerencia*, 575-597. Recuperado el 9 de 10 de 2020

Española, R. A. (s.f.). Recuperado el 01 de 10 de 2017, de <http://dle.rae.es/?id=0CHGUjT>

García, M. A. (03 de 06 de 2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

trabajador. Recuperado el 05 de 10 de 2017, de

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>

Gómez García, M., Gómez López, V. M., Jiménez Soto, M., Escobar, N., & Arturo. (2005). Ausentismo Laboral en una Institución de Seguridad Social y Factores Relacionados. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* , 373, 374

Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia (1994) Decreto 1295 de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>.

Ministerio de Trabajo (1989) Resolución 1016 de 1989. "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país". Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.

Ministerio de la Protección Social (2007) Resolución 2346 de 2007. "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

Morquera, N. T. (2017). Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto

En El Clima organizacional. Obtenido de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

OIT, o. i. (2016). *mejore su negocio, El recurso humano y La Productividad* . Ginebra,
Suiza : oficina internacional del trabajo OIT, departamento de empresas.

Encabezado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO.

ANEXOS

- Instrumento de bases de datos para consultas de literatura científica.