

IMPACTO ECONÓMICO POR AUSENTISMO Y ACCIDENTES LABORALES EN PROCESOS PRODUCTIVOS



Impacto económico por ausentismo y accidentes laborales en los procesos productivos de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS, en los periodos del 2018 - 2019

Sara María Cortés Sánchez

Vanessa Alejandra Zapata Arenas

Yuri Marcela David Valle

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

2020

IMPACTO ECONÓMICO POR AUSENTISMO Y ACCIDENTES LABORALES EN PROCESOS PRODUCTIVOS

Impacto económico por ausentismo y accidentes laborales en los procesos productivos de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS, en los periodos del 2018 - 2019

Sara María Cortés Sánchez

Vanessa Alejandra Zapata Arenas

Yuri Marcela David Valle

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Santander Pérez Vargas

Magister en Administración de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

2020

Agradecimientos

Como grupo queremos expresar nuestros agradecimientos primero que todo dando gracias a Dios, por ser fuente de inspiración en los momentos de angustias, aciertos y desaciertos, alegrías y tristezas sin su compañía en la parte espiritual no hubiese sido posible culminar este proyecto.

Gracias a todas y cada una de las personas que participaron directa e indirectamente, e hicieron posible este proyecto por su apoyo y confianza a nuestro asesor de trabajo de grado *Santander Pérez Vargas*, por sus enseñanzas, recomendaciones y correcciones que permitieron llevar a cabo el término del trabajo.

A nuestros padres, esposas y a nuestras familias y amigos, que supieron comprender los momentos de ausencia y dedicación a un trabajo que emprendimos y culminamos con esfuerzo y éxito.

Muchas gracias.

Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 12 |
| 1. Marco Referencial | 12 |
| 1.1 Antecedentes | 14 |
| 1.1.1 Antecedentes Internacionales..... | 14 |
| 1.1.2 Antecedentes Nacionales. | 15 |
| 1.2 Marco Teórico | 20 |
| 1.2.1 Norma Técnica Colombiana 3793. | 20 |
| 1.2.2 Norma Técnica Colombiana 3701. | 21 |
| 1.2.3 Aproximación conceptual del Ausentismo. | 22 |
| 1.2.4 Salud laboral. | 28 |
| 1.2.5 Accidentalidad laboral. | 30 |
| 1.2.6 Afectación económica empresarial. | 33 |
| 1.3 Marco Legal | 36 |
| 2 Justificación | 41 |
| 3 Problema de Investigación..... | 42 |
| 3.1 Descripción del Problema | 42 |
| 3.2 Preguntas de investigación | 43 |
| 3.3 Objetivos | 43 |
| 3.3.1 Objetivo General. | 43 |
| 3.3.2 Objetivos Específicos..... | 44 |
| 4 Diseño Metodológico | 45 |
| 4.1 Enfoque y Tipo de investigación..... | 45 |
| 4.1.1 El enfoque metodológico. | 45 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.1.2 | Tipo de Investigación..... | 45 |
| 4.2 | Población..... | 45 |
| 4.3 | Muestra..... | 46 |
| 4.3.1 | Caracterización de la muestra. | 46 |
| 4.4 | Fuente de información..... | 49 |
| 4.4.1 | Fuente primaria. | 49 |
| 4.4.2 | Fuente secundaria..... | 50 |
| 4.5 | Instrumento para recolección de datos..... | 50 |
| 4.5.1 | Matriz de Ausentismo Laboral..... | 50 |
| 4.5.2 | Control de inventarios..... | 52 |
| 4.6 | Plan de recolección y análisis de la información..... | 52 |
| 4.6.1 | Fuentes de recolección y sistematización de la información. | 52 |
| 4.6.2 | Métodos para la recolección de datos. | 53 |
| 4.7 | Análisis de la información..... | 53 |
| 4.8 | Cronograma de Actividades..... | 53 |
| 5 | Hallazgos..... | 55 |
| 5.1 | Identificación de las causas generadoras de ausentismo y accidentalidad laboral..... | 55 |
| 5.2 | Caracterización del ausentismo laboral basado en las NTC 3793 y NTC 3701..... | 58 |
| 5.3 | Determinar impacto económico del ausentismo laboral..... | 77 |
| 5.3.1 | Costos totales de ausentismo laboral y accidentalidad laboral 2018 Y 2019. | 92 |
| 6 | Conclusiones y Recomendaciones..... | 106 |
| | Referencias..... | 110 |
| | Anexos..... | 115 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| <i>Tabla 1 Definiciones de Ausentismo según diversas fuentes.</i> | 22 |
| <i>Tabla 2 Definiciones de acuerdo a las subcategorías de ausentismo laboral.</i> | 25 |
| En la Tabla 3 se presenta el marco normativo del ausentismo Laboral | 36 |
| <i>Tabla 4 Tipos de enfermedad general y su incidencia en el año 2018</i> | 55 |
| <i>Tabla 5 Tipos de Accidente laboral y su incidencia en el año 2018.</i> | 56 |
| <i>Tabla 6 Tipos de enfermedad general y su incidencia en el año 2019</i> | 57 |
| <i>Tabla 7 Tipos de accidente laboral y su incidencia en el año 2019</i> | 57 |
| <i>Tabla 8 Datos para caracterizar el área operativa</i> | 60 |
| <i>Tabla 9 Índice de ausentismo laboral global por accidente laboral.</i> | 60 |
| <i>Tabla 10 Índice de Ausentismo Laboral Global por Accidente Laboral para área operativa</i> | 61 |
| <i>Tabla 11 Índice de Ausentismo Laboral Global por Enfermedad General</i> | 61 |
| <i>Tabla 12 Índice de Ausentismo Laboral Global por Enfermedad General para área operativa</i> | 62 |
| <i>Tabla 13 Índice General de Ausentista por Accidente de Trabajo</i> | 63 |
| <i>Tabla 14 Índice General Ausentista por Accidente de Trabajo para área operativa</i> | 63 |
| <i>Tabla 15 Índice General de Ausentista por Enfermedad General</i> | 64 |
| <i>Tabla 16 Índice General de Ausentista por Enfermedad General para área operativa</i> | 65 |
| <i>Tabla 17 Índice de Promedio de Ausencia por trabajadores por Accidente Laboral</i> | 66 |
| <i>Tabla 18 Índice Promedio de Ausencia por Accidente Laboral para área operativa</i> | 66 |
| <i>Tabla 19 Índice Promedio de Ausencia de trabajadores por Enfermedad General</i> | 67 |
| <i>Tabla 20 Índice Promedio de Ausencia por Enfermedad General para área operativa</i> | 67 |
| <i>Tabla 21 Índice General de Frecuencia de Accidente Laboral</i> | 68 |
| <i>Tabla 22 Índice General de Frecuencia de Accidente Laboral para área operativa</i> | 69 |
| <i>Tabla 23 Índice General de Frecuencia de Enfermedad General</i> | 70 |
| <i>Tabla 24 Índice General de Frecuencia de Enfermedad General para área operativa</i> | 71 |
| <i>Tabla 25 Índice de Severidad Global de Accidente Laboral</i> | 72 |
| <i>Tabla 26 Índice de Severidad de Accidente Laboral para área operativa</i> | 73 |
| <i>Tabla 27 Índice de Severidad Global por Enfermedad General</i> | 74 |
| <i>Tabla 28 Índice de Severidad de Enfermedad General para área operativa</i> | 75 |
| <i>Tabla 29 Índice de Lesión Incapacitante por Accidente Laboral</i> | 75 |
| <i>Tabla 30 Índice de Lesión Incapacitante por Accidente Laboral para área operativa</i> | 76 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 31 <i>Índice de Lesión Incapacitante por Enfermedad General</i> | 76 |
| Tabla 32 <i>Índice de Lesión Incapacitante por Enfermedad General para área operativa</i> | 76 |
| Tabla 33 <i>Impacto Económico para 2018 por EG</i> | 77 |
| Tabla 34 <i>Impacto económico para 2019 por EG</i> | 79 |
| Tabla 35 <i>Impacto económico para 2018 por AT</i> | 80 |
| Tabla 36 <i>Impacto económico para 2019 por AT</i> | 81 |
| Tabla 37 <i>Cuadro comparativo de AT y EG 2018-2019</i> | 81 |
| Tabla 38 <i>Impacto económico y productivo para Numerarios 2018-2019</i> | 82 |
| Tabla 39 <i>Impacto económico y productivo para numerario por AG 2018</i> | 83 |
| Tabla 40 <i>Impacto económico y productivo para vendedores por EG 2018</i> | 84 |
| Tabla 41 <i>Impacto económico y productivo para domiciliarios por EG</i> | 84 |
| Tabla 42 <i>Impacto económico y productivo para domiciliarios por AT 2018</i> | 85 |
| Tabla 43 <i>Impacto económico y productivo para numerario por EG 2019</i> | 86 |
| Tabla 44 <i>Impacto económico y productivo para vendedor por EG 2019</i> | 87 |
| Tabla 45 <i>Impacto económico y productivo para vendedor por AT 2019</i> | 88 |
| Tabla 46 <i>Impacto económico y productivo para domiciliarios por EG 2019</i> | 89 |
| Tabla 47 <i>Impacto económico y productivo para domiciliarios por AT 2019</i> | 89 |
| Tabla 49 <i>Costos Numerarios Enfermedad General</i> | 93 |
| Tabla 50 <i>Costos Numerarios Accidente Laboral</i> | 94 |
| Tabla 51 <i>Costos Numerarios Enfermedad General</i> | 95 |
| Tabla 52 <i>Costos Numerarios Accidente Laboral</i> | 97 |
| Tabla 53 <i>Costos Vendedores Enfermedad General</i> | 98 |
| Tabla 54 <i>Costos Vendedores Enfermedad General</i> | 99 |
| Tabla 55 <i>Costos Vendedores Accidente Laboral</i> | 101 |
| Tabla 56 <i>Costos Domiciliarios Enfermedad General</i> | 102 |
| Tabla 57 <i>Costos Domiciliario Accidente Laboral</i> | 103 |
| Tabla 58 <i>Costos Domiciliario Enfermedad General</i> | 105 |

Lista de gráficas

| | |
|---|----|
| <i>Gráfica 1</i> Porcentaje de empleados por género | 46 |
| <i>Gráfica 2</i> Porcentaje de empleados distribuidos por rango de edad | 47 |
| <i>Gráfica 3</i> Tipos de Familia de los empleados..... | 47 |
| <i>Gráfica 4</i> Estrato Socioeconómico de los empleados..... | 48 |
| <i>Gráfica 5</i> Nivel de estudios de los empleados | 48 |
| <i>Gráfica 6</i> Porcentaje de empleados por cargo | 49 |
| <i>Gráfica 7</i> Enfermedades generales y accidentes laborales | 58 |
| <i>Gráfica 8</i> Índice General de Frecuencia AT 2018 y 2019 | 69 |
| <i>Gráfica 9</i> Índice General de Frecuencia EG 2018 y 2019 | 70 |
| <i>Gráfica 10</i> Índice de Severidad Global AT 2018 y 2019 | 73 |
| <i>Gráfica 11</i> Índice de Severidad Global EG 2018 y 2019 | 74 |

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Características de un accidente laboral..... 31

Ilustración 2 Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector (Morquera, 2017)..... 32

Lista de anexos

Anexo A Matriz de Datos elaborada por las investigadoras de este proyecto..... 115

Resumen

El presente trabajo de grado se centra en determinar el costo del ausentismo laboral generado por enfermedad común y accidente de trabajo en los empleados del área operativa y administrativa en la empresa Distribuidora y Comercializadora BERPA SAS, durante el año 2017 y 2018

Se realiza un estudio método cuantitativo el cual por medio de unas bases de datos de estadísticas e indicadores se identifican variables como cargos, salarios, número de incapacidades, días de incapacidad, diagnósticos, empleados que inciden en incapacidades, entre otros los cuales aportaron la información necesaria para conocer el costo del ausentismo en la empresa.

Con esta investigación se identifica que la mayor parte de empleados de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS, se ausentan por enfermedad común siendo la principal causa las enfermedades gastrointestinales, enfermedades respiratorias y musculo esqueléticas, con estos resultados se puede evidenciar los costos directos e indirectos que ocasionan el ausentismo laboral obteniendo resultados de los cuales se pueden tomar medidas de intervención que sirven para disminuir ausentismos que conllevan a disminución de costos.

Palabras clave: Enfermedad Común, Ausentismo Laboral, Accidente de trabajo, Incapacidad, Costos

Abstract

The present degree work focuses on determining the cost of absenteeism generated by common illness and work accident in the employees of the operational and administrative area in the company Distribuidora Y Comercializadora BERPA SAS, during the year 2017 and 2018

A quantitative method study is carried out which, through databases of statistics and indicators, variables such as positions, wages, number of disabilities, days of disability, diagnoses, employees that affect disabilities, among others who provided the information, are identified. necessary to know the cost of absenteeism in the company.

With this research, it is identified that the majority of employees of the distribution and marketing company BERPA SAS, are absent due to a common disease, the main cause being gastrointestinal diseases, respiratory and musculoskeletal diseases, with these results the direct and indirect costs can be evidenced. that cause absenteeism, obtaining results from which intervention measures can be taken that serve to reduce absenteeism that leads to decreased costs.

Keywords: Common Illness, Absenteeism, Work accident, Disability, Costs

Introducción

El concepto de ausentismo laboral la Organización Internacional de Trabajo (OIT) lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que iba a asistir”, de lo anterior se concluye que el fenómeno del ausentismo en el trabajo, se deriva una relación laboral insatisfecha. Partiendo de esta definición, en el recorrido del trabajo, se analizan las variables que determinan el impacto económico del ausentismo laboral de la empresa, para luego caracterizar y discriminarlos de acuerdo a sus tipos basados en la NTC 3793 y NTC 3701, para así establecer los lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadísticos del ausentismo laboral.

El ausentismo laboral, objeto de esta investigación, será revisado en el marco de la empresa Comercializadora y Distribuidora BERPA SAS, de allí se tomó una muestra de 80 empleados para identificar, a partir de los informes de incapacidades, las principales causas del ausentismo laboral, que para el año 2018 generó pérdidas económicas importantes, lo cual causo alerta a la gerencia de la empresa y tiene en alerta a la gerencia de la empresa, puesto que conlleva a la disminución del rendimiento, de la productividad de los procesos, dificulta el logro de los objetivos, y genera un impacto económico en la organización.

Para la comprensión de este fenómeno, se tiene como fundamento la información registrada durante los periodos 2018 y 2019 y la aplicación de un instrumento para la recolección de datos (Anexo A Matriz de Ausencia Labora) que permitió establecer el valor económico del ausentismo laboral (Anexo B herramienta de inventarios activos). Todos los datos registrados en la Matriz, permiten identificar como principal causa de ausentismo la enfermedad general, entre ellas, las enfermedades intestinales e respiratorias. En el análisis de los resultados es posible

señalar las demás causas de ausentismo, el porcentaje de ausentismo debido a accidentes de trabajo y la Tasa General de Ausentismo de la empresa, la cual es significativamente alta según los estándares.

Es responsabilidad de la empresa tener conocimiento pleno de las causas de las ausencias de sus empleados y la frecuencia con la que ocurren estos eventos, a partir de esta información, la empresa podrá realizar las medidas necesarias para reducir los niveles de ausentismo, recuperar la productividad perdida a causa de cada evento y disminuir los costos económicos que debe asumir por ellos.

1. Marco Referencial

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Tema: Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital zonal Especializado en oncología “Luciano Fortabat” de Olavarría.
(Ferraro, 2016)

Objetivo General: Describir el ausentismo y determinar la incidencia y los factores asociados con el mismo, del personal de enfermería perteneciente al Hospital Zonal especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría, ¿durante el periodo comprendido desde el 1 enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014? describir el ausentismo y determinar los factores asociados con el mismo.

Objetivos específicos:

Determinar el nivel y características del ausentismo no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarría.

Describir los factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en el ausentismo del personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarría.

Diseño metodológico: Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014.

Tema: Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile (Hoffmeister, 2014)

Objetivos Específico: Estimar la asociación entre factores de riesgo y la ocurrencia de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral en trabajadores formales

Diseño Metodológico: Estudio de cohorte retrospectiva usando dos fuentes de información: registro de evaluaciones ocupacionales preventivas y de episodios de accidentes y enfermedades laborales (2009-2012). Se realizó un análisis descriptivo de variables de salud y de factores de riesgo.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Tema: Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío” (Trejos Heredia, 2010)

Objetivo General: Es determinar el costo y las causas del Ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI, donde se mida el impacto en la productividad y competitividad de las empresas; con el fin de que se llegue a construir un plan de acción individual o general, en el que se reduzca este impacto. (Trejos Heredia, 2010)

Objetivos Específicos

Determinar el número de empresas afiliadas con que cuenta la organización con el fin de determinar la población objetivo.

Diseñar un formato de recolección de información que permita la consecución de los datos requeridos como son: # de trabajadores, salarios promedios tanto del nivel administrativo como el operativo, # de incapacidades, causas de las incapacidades, entre otras.

Recolectar la información requerida con el fin de consolidar los resultados obtenidos.

Calcular los costos ocultos detectados con el propósito de generar estándares que permitan a las compañías tomar las decisiones correspondientes que contribuyan a la productividad y competitividad de las mismas, basadas en el Fortalecimiento de los Departamentos de Salud Ocupacional de la Empresas afiliadas a la ANDI.

Contribuir con los resultados que se obtengan de este estudio, a que se direccionen parte del contenido del Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, a crear espacios donde se establezcan estrategias dirigidas a tener Programas 24 de Prevención de Ausentismo; beneficiando económicamente a las Empresas y la Salud de los Trabajadores.

Lograr que la investigación sirva como primer paso, para que el comité de salud ocupacional de la ANDI, genere espacios de debate con la gerencia de las empresas afiliadas, donde se le dé un apoyo total a los programas enfocados a reducir la accidentalidad y el ausentismo laboral en general.

Diseño metodológico: Después de una profunda revisión, identificaron 209 variables que causan el ausentismo laboral. Éstas podían agruparse en ocho categorías:

1. Actitudes de trabajo
2. Factores económicos y de mercado
3. Factores organizacionales
4. Factores del medio laboral
5. Satisfacción laboral
6. Factores personales
7. Factores externos: temperatura, horas de sol
8. Cambio organizacional

Exploratoria: Se trata del estudio del ausentismo, tiene que ver con la etapa inicial, es decir, tiene que ver con la necesidad de las empresas que participan del Comité de Salud Ocupacional de la ANDI; en cuanto a los niveles tan altos de ausentismo de los trabajadores en cada empresa, que generan improductividad y sobre costos, con base a una información indispensable salario del nivel operativo y administrativo, factor prestacional de los trabajadores, número de trabajadores, días de incapacidad, causa del ausentismo. (Trejos Heredia, 2010)

Descriptiva: En la parte del Estudio de ausentismo, se realiza todo el análisis y presentación de resultados de los datos arrojados por la investigación exploratoria. Esta parte del estudio, tiene que ver con toda la interpretación de los resultados, la determinación del costo, el análisis de las principales causas que están generando ausentismo de trabajadores, impacto económico del ausentismo sobre la empresa, y todas las recomendaciones que arroje el estudio.

Las fases del desarrollo de la metodología de investigación. (Trejos Heredia, 2010)

1. Definición de las encuestas
2. Carta de presentación del estudio
3. Recolección de información
4. Análisis de resultados

Tema: El ausentismo laboral por enfermedad común y sus costos totales en una Empresa de Almacenamiento y Acondicionamiento de productos cosméticos durante el año 2017 y el primer semestre del 2018

Objetivo General: Calcular el costo del ausentismo laboral por enfermedad común en los trabajadores del área de acondicionamiento de una empresa de Almacenamiento y Acondicionamiento de productos cosméticos., ubicada en Zona Franca de Bogotá, durante el año 2017 y el primer semestre del 2018.

Objetivos Específicos

Identificar el ausentismo en los trabajadores del área de acondicionamiento de la bodega, durante el año 2017 y el primer semestre del 2018.

Caracterizar las enfermedades, sus variables sociodemográficas, ocupacionales y por incapacidad médica, que más generaron ausentismo en los trabajadores del área de acondicionamiento.

Analizar los costos directos e indirectos que generó el ausentismo por enfermedad común en los trabajadores del área de acondicionamiento.

Diseño Metodológico: El enfoque investigativo fue cuantitativo de diseño no experimental transversal, retrospectivo de tipo descriptivo.

En las etapas de investigación se dividen en 3 fases:

Etapas previas: Se realizó una indagación acerca de los intereses y preguntas particulares de cada una de las investigadoras, frente a un tema relevante en el campo de la Seguridad y Salud en el trabajo, seguido de esto se compararon los 39 intereses comunes, siendo el ausentismo laboral y los costos que éste genera los temas en que más coincidió.

Una vez identificado el tema de mayor interés, se procedió a realizar la pregunta de investigación y los objetivos general y específica. Paralelamente, se comenzó con una revisión

científica de artículos e investigaciones que hicieran referencia al fenómeno. Esta primera fase terminó con la redacción del anteproyecto de grado.

Etapa de investigación: En esta etapa se realizó la recolección y análisis de la información necesaria para poder responder la pregunta de investigación.

Etapa de conclusión de resultados: Una vez hecho el análisis de la información, se procedió a realizar el análisis, discusión y conclusión de los resultados encontrados.

Tema: Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A, Sogamoso: Propuesta de mejoramiento (Peña, 2016)

Objetivo General: Determinar las causas que originan el Ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A, Sogamoso, de tal manera que se identifique su afectación en el proceso productivo de la misma, con el fin de plantear algunas acciones individuales y colectivas para reducir este impacto

Objetivos Específicos

1. Identificar y caracterizar las causas principales del Ausentismo Laboral en la empresa.
2. Analizar los posibles factores relacionados con el ausentismo.
3. Calcular los posibles costos producidos por causa de ausentismo.
4. Conocer qué rasgos presenta la perturbación del Ambiente Laboral producido por el ausentismo.
5. Sugerir mejoras para contrarrestar el impacto en los costos de la empresa y recomendar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral.

Diseño Metodología: El proyecto se desarrolló en un nivel mixto de forma exploratoria y descriptiva, lo que permite conocer cómo se manifestó el fenómeno del ausentismo en la organización con el fin de diseñar una propuesta de mejoramiento con respecto a la información arrojada por la investigación.

El estudio concluyó que, de acuerdo al análisis descriptivo, y gracias al Diagrama de Pareto, se lograron identificar las principales causas del Ausentismo en la Empresa, como lo son los permisos pagos, ausencias no remuneradas, incapacidad por enfermedad general y accidentes de trabajo. Además, Una de las causas más relevantes para el estudio, es Permiso Pago, con un porcentaje del 81,91 % del total de las Ausencias, es un motivo crítico, en el cual se debe trabajar, y prestar mayor atención.

1.2 Marco Teórico

A continuación, se hace un acercamiento a las categorías conceptuales que definen la presente investigación, con el aporte de diferentes autores y desde diferentes perspectivas teóricas se realiza una aproximación conceptual al ausentismo laboral, la accidentalidad y la salud laboral, además se retoman los costos y afectaciones económicas que acarrearán estos fenómenos para las organizaciones.

1.2.1 Norma Técnica Colombiana 3793.

Titulada: Salud Ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral. Esta norma tiene por objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país. Todos los

empleadores en Colombia deben seguir los parámetros establecidos en la presente norma, en concordancia con las exigencias legales (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1995).

Esta norma fue expedida en 1995, en ella se definen ausentismo laboral, accidente común (AC), accidente de trabajo (AT), enfermedad general (EG), enfermedad profesional (EP).

Además, presenta los indicadores a tener en cuenta para el ausentismo, indicador de ausentismo laboral global, índice general de ausentistas, costos de ausentismo.

1.2.2 Norma Técnica Colombiana 3701.

ICONTEC presenta esta norma técnica en 1995, llamada Higiene y seguridad, guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta guía tiene como objeto entregar las definiciones y pautas para mantener los registros básicos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Detalla la manera en la que se debe llevar el registro de los eventos, la información que debe incluir y los aspectos que se tienen en cuenta al momento de evaluar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo, tasas de ausentismo general, tasas específicas de enfermedades profesionales y el cumplimiento del sistema de seguridad, según lo estipulado en el cronograma de actividades (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1995).

1.2.3 Aproximación conceptual del Ausentismo.

Según (Chaviento, 2001) el Ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados en el trabajo. Chiavenato plantea que es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados no asisten al trabajo en la organización, incluyendo retardos y faltas parciales. Por su parte la Organización Internacional del trabajo (OIT) dice que el absentismo laboral se define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que el ausentismo hace alusión a

Un fenómeno de inasistencia por causas ya sean directa o indirectamente evitables tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2019, pág. 101)

Tabla 1 Definiciones de Ausentismo según diversas fuentes.

| Fuente | Definición |
|--|---|
| Organización Internacional del Trabajo (OIT) | Define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad ⁽⁴⁾ . |
| Organización Mundial de la Salud (OMS) | El ausentismo hace alusión a un fenómeno de inasistencia por causas ya sean directa o indirectamente evitables tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral ⁽⁵⁾ . |
| Autores investigadores | Ausentismo es la suma de tiempo en el cual los empleados de determinada organización se encuentran ausentes en el trabajo, no siendo la ausencia motivada por desempleo, enfermedad prolongada o licencia ^(9,42) . El ausentismo laboral representa las ausencias no programadas al trabajo, por faltas y licencias médicas. Las causas que llevan al ausentismo pueden estar relacionadas a varios factores y ser clasificadas en factores de enfermedades, de trabajo, sociales, culturales, y de personalidad ^(10,51) . |

El ausentismo laboral es la ausencia del trabajador de su lugar de trabajo y se produce por los retrasos, ausencias y faltas de los trabajadores en horario determinado para su jornada laboral⁽¹²⁾.

Ausentismo entendido como la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente⁽¹⁹⁾.

El ausentismo laboral se entiende como la falta de un trabajador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo⁽²³⁾.

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^(29,48)

Tomado de (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2019)

1.2.3.1 Clasificación del Ausentismo.

Robbins Stephen P. (2005), citado por Valladares (2015), expone dos tipos de ausentismo, el Tipo I se representa por la falta pura y simple del empleado al trabajo, y es de fácil medida y costo calculado, genera pérdida de producción de las horas no trabajadas. El Tipo II ocurre cuando a pesar de que el trabajador no falta a su puesto de trabajo, realiza sus actividades con una menor eficacia, suele ser expresada en déficit de atención y concentración lo que a su vez evidencia una disminución en su productividad.

Valladares (2015) cita a Quick y Lapertosa (1998), quienes del ausentismo de Tipo I desprenden cinco subtipos explicados así

1.2.3.1.1 Ausentismo laboral.

Es aquel donde la ausencia es voluntaria al trabajo y por razones particulares, no justificadas por enfermedad y sin amparo legal.

1.2.3.1.2 Ausentismo o compulsorio.

Es cuando se genera un impedimento al trabajo mismo que el trabajador no desee, por suspensión impuesta por el empleador, por cárcel u otro impedimento que no le permita llegar al local de trabajo.

1.2.3.1.3 Ausentismo legal.

Comprende aquellas faltas al servicio amparadas por ley, como la incapacidad por enfermedad general. Son las llamadas faltas justificadas.

1.2.3.1.4 Ausentismo por accidente laboral.

Abarca las ausencias relacionadas a accidentes de trabajo, como la incapacidad por riesgo laboral.

1.2.3.1.5 Ausentismo por enfermedad.

Incluye todas las ausencias por enfermedad o tratamiento médico.

Una última clasificación es la que sugiere Reyes Ponce (2000) citado por Valladares (2015), para este autor, que tiene una perspectiva desde la psicología organizacional, el ausentismo se puede clasificar en dos tipos, el primero el ausentismo mental, el cual define como

Asistencia física del trabajador, pero donde su pensamiento se encuentra en otro lugar distante, diferente a su lugar de trabajo, de tal manera que se presume que sí, no se identifican sus causas podrían ser causantes en algún nivel de alguna variación en los índices de productividad. (p. 39)

El segundo tipo es el ausentismo físico, se evidencia cuando “el trabajador no cumple con la asistencia a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa ya que debido a algún motivo tiene que ausentarse; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado”. El primero hace referencia una incapacidad o imposibilidad real, de diversas índoles, para acudir al lugar de trabajo, por ejemplo, vacaciones, descanso semanal, comisiones o enfermedad. Por su parte el ausentismo físico no justificado se define como la inasistencia no esperada de un empleado a su centro de trabajo justificando a través de motivos no justificados o irreales (Valladares, 2015).

En una revisión sistemática sobre factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, los autores realizan una compilación de definiciones de acuerdo a las subcategorías de ausentismo laboral, esta se presenta en la siguiente tabla (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2019).

Tabla 2 Definiciones de acuerdo a las subcategorías de ausentismo laboral.

| Categoría | Subcategoría | Definiciones |
|--------------------|---|--|
| Ausentismo laboral | Inasistencia al lugar de trabajo | Conjunto de ausencias por parte de un trabajador de un determinado centro de trabajo ⁽⁵¹⁾ Es la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir ⁽⁶⁾ Ausencia del trabajador a su lugar de trabajo ^(48,12) |
| | Tiempo de ausencia | Es toda ausencia de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo ⁽⁶⁾ Periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad ⁽⁴⁹⁾ Periodo de 1 o más días (turnos) cuando ha sido asignado para un día de trabajo ⁽³⁶⁾ Frecuencia o duración del trabajo perdido cuando los trabajadores no asisten al trabajo ⁽³⁸⁾ |
| | Causas generadoras de ausentismo | El ausentismo laboral es un síntoma que revela no sólo problemas del trabajador, sino también del ámbito de la organización ⁽¹⁵⁾ Puede ser por causas médicas y no médicas, es decir, causas multifactoriales ⁽⁷⁾ Pueden estar relacionadas a varios factores, de trabajo, sociales, culturales y de personalidad ⁽¹²⁾ |

Tomado de (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2019)

1.2.3.2 Determinantes del ausentismo.

El ausentismo laboral responde a las condiciones en que se da la relación entre el empleado y su trabajo, de tal modo que en esa relación hay una multicausalidad que debe ser tomada en cuenta para la comprensión de la presencia o ausencia del ausentismo en una empresa.

Para Sánchez (2015), existen tres factores relevantes que llevan a la aparición del ausentismo laboral. Los factores de orden individual están relacionados con la edad del empleado, pues según lo expuesto por la autora, a mayor edad, mayor probabilidad de ausentismo, en esta misma línea, hace alusión a la motivación explicando que es uno de los motivos por los cuales los empleados continúan o abandonan su trabajo. En relación al género, estudios revisados por esta autora, señalan que la mujer tiene una tendencia alta al ausentismo por motivos relacionados con hijos y familia, además de enfermedades frecuentes como migrañas.

En cuanto a la salud física, representa la causa de mayor ausentismo laboral, son variadas las enfermedades físicas que se pueden presentar en un entorno laboral, y muchas otras que se presentan sin tener relación con la actividad desempeñada, pero que ocasionan un nivel de ausentismo bastante importante. La salud mental está tomando fuerza en el entorno laboral, el estrés, la ansiedad y la depresión comienzan a aparecer como causantes de ausentismo laboral.

Los factores organizacionales como la estructura de una empresa, la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Así mismo, la manera de dirigir de los mandos superiores o medios a los empleados, está relacionado con la motivación hacia el trabajo, son diferentes los

resultados obtenidos a partir de una dirección coercitiva y punitiva y de una dirección que favorece el trabajo en equipo, la solidaridad, el sentido de pertenencia y el respeto.

Por su parte, Herbert (1986), cita un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública que revelan una correlación elevada entre los índices de ausentismo y las actitudes de los empleados en relación con la administración, a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo. Entre funcionarios, el estudio reveló que el ausentismo está asociado con dificultades como la falta de libertad para hablar sobre problemas del cargo con el supervisor, falta de sentimiento de solidaridad del grupo de trabajo, insatisfacción en cuanto a las oportunidades para la promoción laboral, insatisfacción en cuanto al salario, la falta de reconocimiento por el buen desempeño y la insatisfacción con las medidas de supervisión (Herbert, 1986).

Las condiciones de trabajo son otras de las posibles causas del ausentismo, “los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo” (Sánchez, 2015, pág. 46). Las organizaciones que presentan estas modalidades de trabajo, deben estar preparadas para los altos niveles de ausentismo, pero también marcar unos límites de tolerancia, pues la productividad y las ganancias se verán afectadas y deben contar con unos planes de contingencia para disminuir el ausentismo y no generar pérdidas económicas.

Estos factores abarcan diferentes ámbitos de la vida laboral de una persona, por tal motivo se convierten en factores de riesgo o protectores al momento de desempeñar sus funciones y mantener la motivación para evitar las reiteradas ausencias en su lugar de trabajo.

Es por esto que los llamados factores de riesgo psico laborales, cada vez más son considerados con un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo; la alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de promoverse y el matoneo, son sólo algunos de los ejemplos que condicionan las ausencias (Sánchez, 2015, pág. 46)

Es de considerar por parte de la empresa, la aparición de los mencionados factores de riesgo psi colabóral, las condiciones laborales sumadas a las condiciones sociales y emocionales del empleado, favorecen o impiden el desarrollo profesional del empleado y como consecuencia, la productividad y progreso económico de la empresa estarán liadas al desempeño laboral de sus empleados.

1.2.4 Salud laboral.

La salud y el bienestar, o su ausencia, en el campo laboral, dependen pues en gran medida de las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desarrolla el proceso, inclusive de las influencias del medio, urbanas y rurales. Pueden ser también decisivos factores ambientales como el clima, las condiciones geográficas y la tecnología utilizada. Son muchas las variables que intervienen al momento de identificar los riesgos psicosociales y su repercusión en la salud (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

Por tal motivo, Testa (2013) cita a la OIT para dar una mirada a lo que es la salud en el trabajo, ella debe lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores:

Prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Testa, 2013).

Ésta visión de la salud laboral trasciende lo biológico y conecta con la existencia propia del individuo, comprende la vida del mismo en un espacio social como es el trabajo, ahora preocupa también la prevención y promoción de aspectos psicológicos y sociales, que no habían sido tenidos en cuenta como factores influyentes en el desempeño laboral. Testa (2013) da una mirada al contexto micro social laboral, entendiéndolo como “el contexto social donde se realicen las actividades laborales; espacio donde se gesten y posibiliten las relaciones sociales entre trabajadores”. Visto de esa manera, la salud laboral posibilita la generación espacios, ambientes y contextos sociales sanos para los trabajadores que desempeñan su labor y dedican su tiempo y esfuerzo en el lugar de trabajo.

En la 32a Asamblea Mundial de la Salud surgió una declaración a cerca de la salud en el trabajo que es retomada por Kalimo, El-Batawi, & Cooper, (1988) y esta en la misma línea de lo planteado por Testa (2013)

El trabajo, elemento fundamental del progreso, es para un ser humano el principal modo de identificación con una vida productiva. Es un objetivo humano, además de un medio de ganarse la vida. La interacción permanente del hombre y su medio de trabajo físico y psicológico puede influir en la salud de aquél positiva o negativamente, y el estado de bienestar físico y mental del trabajador repercute en el proceso mismo de producción (Testa, 2013).

La salud laboral se convierte en un determinante para la productividad, la estabilidad económica, el bienestar individual y familiar, el desarrollo profesional y la creación de espacios de socialización cotidianos que favorecen los procesos organizacionales.

1.2.5 Accidentalidad laboral.

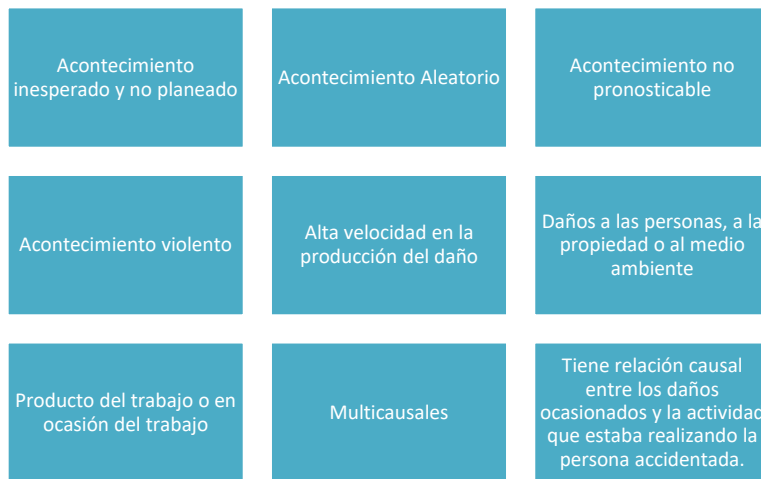
Partiendo de la definición de la OIT (2009), la expresión accidente laboral designa “todos aquellos eventos ocurridos en el curso o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales”, esta definición la retoman Duque & Yáñez (2015) en su artículo sobre accidentalidad laboral. En este mismo texto hacen referencia a la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y al instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto en el año 2000, donde también se hace un acercamiento conceptual al accidente de trabajo y lo definen como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte” (Duque & Yáñez , 2015).

El accidente laboral debe cumplir con unas características relacionadas con el espacio, es decir, el accidente, ocurra o no, en instalaciones de la empresa será catalogado como accidente de trabajo siempre y cuando el empleado esté desarrollando funciones asignadas en el manual de trabajo y encargadas por el empleador o respectivo jefe. Así pues, el accidente laboral estará sujeto a las condiciones laborales del empleado en relación a la protección necesaria brindada por el empleador y que corresponda a las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

1.2.5.1 Elementos que caracterizan la accidentalidad laboral

Para Valladares (2015) existen unas características específicas para detectar un accidente laboral además dejan ver que estos accidentes pueden ocurrir de manera aleatoria, por lo que no son pronosticables, en su mayoría.

Ilustración 1 Características de un accidente laboral.



Fuente: Elaboración propia

Un estudio realizado En Colombia por Gallego y Correa (2000), sobre accidentalidad laboral y normatividad, indicaron que la accidentabilidad puede aumentar en gran medida debido a la falta de cualificación de los empleados, pues concentran sobre sí los factores de riesgo, por lo tanto es importante poner en consideración para el sistema de riesgos profesionales, el nivel educativo, la actividad económica, tipo de contratación, clase de riesgo y tamaño de la empresa (Duque & Yáñez , 2015).

1.2.5.2 Tasa de accidentalidad.

El Ministerio de Trabajo define la tasa de accidentalidad como:

Número de accidentes calificados, la tasa de mortalidad corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificados de origen laboral, y la tasa de enfermedad laboral corresponde al número de enfermedades calificados como de origen laboral, todas con respecto a la población afiliada y en un período determinado”. (Ministerio de Salud y protección social, 2020)

Según (Pulgarín Navarro, 2020), para obtener la tasa de accidentalidad en una empresa, se deben considerar sólo las ausencias por causa de salud, las cuales incluyen enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud. A razón de estas condiciones, las Administradoras de Riesgos Laborales han mostrado que la tasa de accidentalidad laboral en Colombia en el 2017 fue del 6.4 %, y la Universidad Manuela Beltrán y el Congreso Iberoamericano de Riesgos Laborales comparten la tasa de accidentalidad laboral en Colombia, discriminada por sector económico.

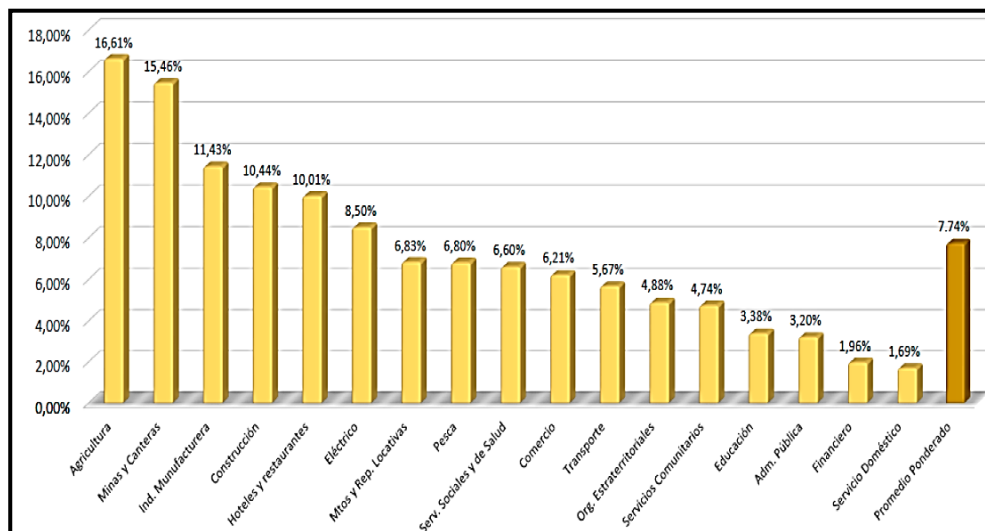


Ilustración 2 Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector de (Morquera, 2017)

La información aportada por la gráfica anterior, es evidencia de que los sectores de la economía que más aportan accidentes laborales son los sectores agrícolas, industrias

manufacturera y minas, lo que permite deducir que son estos mismos sectores lo que se ven más afectados económicamente por el ausentismo a causa de accidentes laborales.

1.2.6 Afectación económica empresarial.

Los problemas económicos que el ausentismo conlleva para las distintas organizaciones, ocasionan una serie de deficiencias a nivel organizativo que influyen negativamente en la planificación laboral y en el bienestar del resto de trabajadores que sí están presentes en sus puestos de trabajo. Según la OIT, en los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y en la calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de ausentismo se ha incrementado en forma considerable por encima del 30% en los últimos 25 años. (OIT, 2003).

En consecuencia, el ausentismo perjudica e impide el logro de los objetivos y metas propuestas dentro del ámbito organizacional adoptado por los empresarios, así mismo implica la preparación y capacitación de nuevo personal, generación de horas extras o complementarias, cubrimiento de costos adicionales y turnos extraordinarios, como también posibles pérdidas en producción, calidad y optimización de la producción, incomodidades y dificultades en los equipos de trabajo (Gacía , Cuevas, & Villa, 2011).

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso, así lo expresan algunos autores, en especial cuando los trabajadores toman unos días de inasistencia por enfermedad, el impacto financiero que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. A menudo el impacto se nota en el resto de la empresa, en

especial si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado (Mira & García, 2019).

La accidentalidad laboral genera grandes afectaciones en tres niveles en los que está presente el empleado, empresa, familia y sociedad. En cuanto a la repercusión en la empresa y la sociedad se refleja en pérdida de productividad, aumento de los costes de salud, de las prestaciones económicas (subsídios, pensiones) y de las incapacidades, las cuales pueden llegar a ser permanentes (Duque & Yáñez , 2015).

Por su parte, Peña (2016) cita a Burrola Sánchez (2008), quien hace una distinción de las afectaciones del ausentismo laboral en cada área organizacional, entonces para el responsable operativo, el ausentismo es un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista o distribuir el trabajo entre el resto del equipo; para los responsables de personal o recursos humanos “es un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de empleados incumplidores de las normas”; para la dirección el ausentismo se traduce en una variación en los costes finales; y como ya lo han mencionado otros autores, para los compañeros de trabajo, significa un aumento en la carga laboral, sin que esto signifique una remuneración económica adicional (Peña, 2016).

1.2.6.1 Costos del ausentismo.

El ausentismo trae consigo consecuencias individuales, en temas de salud y subsistencia económica y consecuencias económicas para la empresa, por ejemplo, en Estados Unidos el costo anual se ha estimado superior a los 40 mil millones de dólares, y 12 mil

millones para las empresas canadienses, en Alemania las ausencias cuestan más de 60 mil millones de dólares. Cuando estos niveles de ausentismo sobre pasan los estándares, tienen un impacto negativo en la eficiencia y eficacia y por lo tanto en la productividad de la empresa (Trejos Heredia, 2010)

Para el caso de Colombia, Sánchez (2015) realiza un resumen de los costos directos de ausentismo que 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, estipulado en el Decreto 2943 de 2013 del Ministerio de Trabajo; 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, 1996). p. 47.

En el caso de los costos indirectos señalados por esta misma autora, 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. En los costos administrativos se incluyen los procesamientos de los beneficios de ausencias, donde van el seguimiento, las revisiones y el procesamiento de la ausencia por el personal de la compañía (Valladares, 2015)

1.3 Marco Legal

En la **Tabla 3** se presenta el marco normativo del ausentismo Laboral

| Normas | Definición |
|-------------------------------------|--|
| <p>Decreto 1443 del 2014</p> | <p>Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud.</p> <p>En el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación. Ejecución y. evaluación de los programas de seguridad y salud el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionarlas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto .la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2014, pág. 5)</p> <p>Artículo 21. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso. (Ministerio del Trabajo, 2014, págs. 18,25)</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.</p> <p>21. identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.</p> |
| <p>Decreto número 1333 del 2018</p> | <p>Artículo 1. Objeto: El presente decreto tiene por objeto reglamentar el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de las EPS, el momento de calificación definitiva y las situaciones de abuso del derecho que generen la suspensión del pago de esas incapacidades. (Gaviria , 2018, pág. 6)</p> <p>Artículo 2.2.3.1.1. Pago de prestaciones económica: A partir de la fecha de entrada en vigencia de las cuentas maestras de recaudo los aportantes y trabajadores independientes no podrán deducir de las cotizaciones en salud los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad y/o paternidad. El pago de estas prestaciones económicas al aportante será realizado directamente por la EPS y EOC, a través de reconocimiento directo o transferencia electrónica en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la autorización de la prestación económica por parte de la EPS o EOC. La revisión y liquidación de las solicitudes de</p> |

| | |
|-------------------------------------|--|
| | <p>reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud del aportante. En todo caso, para la autorización y pago de las prestaciones económicas, las EPS y las EOC deberán verificar la cotización al Régimen Contributivo del SGSSS, efectuada por el aportante beneficiario de las mismas. (Gaviria , 2018, pág. 6)</p> |
| <p>Decreto 1072 del 2015</p> | <p>Artículo 2.2.4.2.4.5. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral. Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales. (Garzón, 2016)</p> <p>Artículo 2.2.4.2.2.20. Estadísticas de accidentalidad. El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad. (Garzón, 2016).</p> |
| <p>Ley 100 de 1993</p> | <p>Artículo 1º. Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. (Gaviria, Hommes,Ramirez,Londoño, Sabas, 1993)</p> <p>El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro. (Gaviria, Hommes,Ramirez,Londoño, Sabas, 1993)</p> |
| <p>Resolución 0312 del 2019</p> | <p>Artículo 1. Objeto: La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2º de este Acto Administrativo. (ALICIA VICTORIA, 2019, pág. 1)</p> <p>Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). (ALICIA VICTORIA, 2019)</p> <p>Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.</p> <p>(ALICIA VICTORIA, 2019)</p> |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia

2 Justificación

El ausentismo laboral y accidentalidad es uno de los principales problemas que presentan las pequeñas y grandes empresas. En la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS para los dos últimos años los empleados han presentado constantes soportes técnicos médicos que justifican ausencias de algunos empleados en sus respectivas áreas de trabajo por lo cual la ausencia de los empleados ha generado ciertas condiciones que entorpecen el correcto funcionamiento de la empresa, lo cual causa una disminución del rendimiento, reducción de la productividad de los procesos productivos y sobre carga laboral para algunos empleados que deben remplazar el puesto ausente.

En la presente investigación se utilizan datos estadísticos confiables que le van a permitir a la empresa conocer el impacto económico - productivo y las cifras reales de lo que estas ausencias laborales representan económicamente en ella, también se puede determinar qué tipo de evento se generan con más frecuencia y provoca más ausentismo, lo cual es material de suma importancia para la empresa ya que posibilita la realización de planes de intervenciones que ayudan a disminuir y mitigar esta accidentalidad al interior de la empresa.

Para nosotras como estudiantes es muy útil ya que se coloca en práctica los conocimientos enfocados a esta área, para aumentar los grados de competencia y conocimiento adquiridos en la universidad para el desempeño laboral, la empresa se beneficia ya que sabe cuál es el impacto económico causado por las ausencias que se tienen en los diferentes periodos, logrando establecer medidas de contingencia para evitar los de ausentismo.

3 Problema de Investigación

3.1 Descripción del Problema

Los productos o los servicios prestados por una empresa deben ser óptimos y hacer frente a diferentes problemáticas que pueden entorpecer los procesos. Una de estas problemáticas tiene relación con el recurso humano, se habla del ausentismo laboral el cual está afectando los procesos productivos de las pequeñas y medianas empresas. Este fenómeno ha tomado fuerza en los últimos años y ha sido foco de diversas investigaciones, pero, ¿qué es el ausentismo laboral? para la Organización Mundial del Trabajo – OIT, el ausentismo laboral es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica,” (Baptista, Méndez y Zunino, 2016 citando la OIT).

Otra complicación con la deben lidiar las empresas, son los accidentes labores definidos como “todo suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que puede causar lesiones profesionales mortales o no mortales” (Cero Accidentes, 2018, p. 1). Tanto el ausentismo laboral como los accidentes laborales no son ajenos a la realidad de la Comercializadora y Distribuidora BERPA, los reemplazos necesarios para cubrir los puestos ausentes, como las horas extra que se deben cancelar para cumplir con las funciones diarias, además de disminuir la productividad, la afectación los tiempos de entrega, la satisfacción del cliente y disminución del margen de utilidad de la misma, son algunas de las consecuencias que dejan estos eventos.

Por lo anterior, se busca identificar los factores relacionados al ausentismo y accidentalidad laboral en el periodo 2018 - 2019, y comparar el impacto económico durante

dichos años, lo que permitirá tomar conocimiento de los índices estadísticos de ausentismo de todo el personal de la Empresa, y así tomar decisiones basadas en datos objetivos, llevar a cabo distintas alternativas de solución y acciones preventivas que favorezcan la disminución de dicha incidencia, teniendo en cuenta que el recurso humano es una parte importante del desarrollo de cualquier proceso empresarial.

3.2 Preguntas de investigación

¿Cuál es el impacto económico por ausentismo y accidentalidad laboral de la Empresa comercializadora y distribuidora **BERPA** en los periodos 2018 - 2019?

¿Cuáles son los factores relacionados con el ausentismo laboral del personal de la Empresa comercializadora y distribuidora **BERPA**?

¿Cuál es el comportamiento de los indicadores de ausentismo por enfermedad común y accidentalidad?

¿Cómo el cuadro comparativo nos puede generar datos objetivos para llevar a cabo distintas alternativas de solución y acciones preventivas?

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo General.

Medición del impacto de ausentismo y accidentes laborales en los procesos productivos de la empresa distribuidora y comercializadora **BERPA SAS** para el año 2018-2019.

3.3.2 Objetivos Específicos.

Identificar las causas que generan el ausentismo médico y la accidentalidad laboral, por medio de los reportes médicos internos de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA S.A.S, para conocer la tasa de incidencia de estos.

Caracterizar el ausentismo laboral basados en las normas NTC 3793 y NTC 3701, con el fin de discriminarlos de acuerdo a sus tipos.

Determinar el valor económico del ausentismo laboral, a través de la matriz de costos por ausentismo laboral para medir el impacto económico productivo en la empresa.

4 Diseño Metodológico

4.1 Enfoque y Tipo de investigación

4.1.1 El enfoque metodológico.

El enfoque cuantitativo consiste en realizar investigaciones previas, se utiliza para afianzar las creencias (formular de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) e implantar con gran precisión modelos de comportamentales de la población, según (Sampieri, 2006) define el enfoque cuantitativo “damos por aludido al ámbito estadístico, en esto se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado”.

4.1.2 Tipo de Investigación

Es de tipo correlacional, “las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados. Los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí (o si no se relacionan)”. (Roberto Hernández Sampieri, demología de la investigación, 1997).

4.2 Población

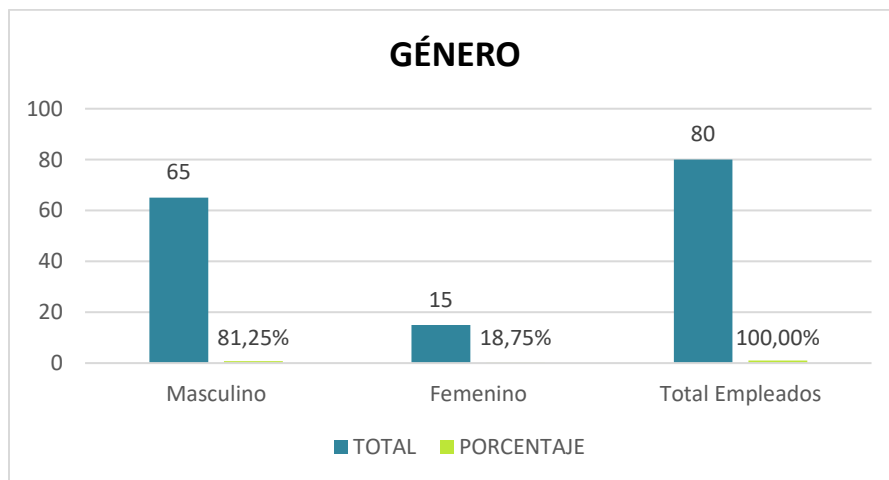
La población objeto de la presente investigación está situada en el municipio de Envigado y son todos los empleados de la Comercializadora y Distribuidora BERPA, personas cuyas edades oscilan entre 20 y 60 años, con un turno entre 8 y 10 horas, madres y padres de familia de estratos uno, dos y tres, con altas demandas de trabajo tanto físicas como mentales.

4.3 Muestra

Para esta investigación la muestra es no probabilística, conformada por 80 empleados que corresponden a todos los procesos de la organización (Administrativos y operativos) de la Empresa Comercializadora y Distribuidora BERPA SAS, en los periodos del 2018 – 2019. Las gráficas siguientes presentan el grupo donde está desarrollando la investigación, identificando las diferentes características o rasgos identificadores del problema.

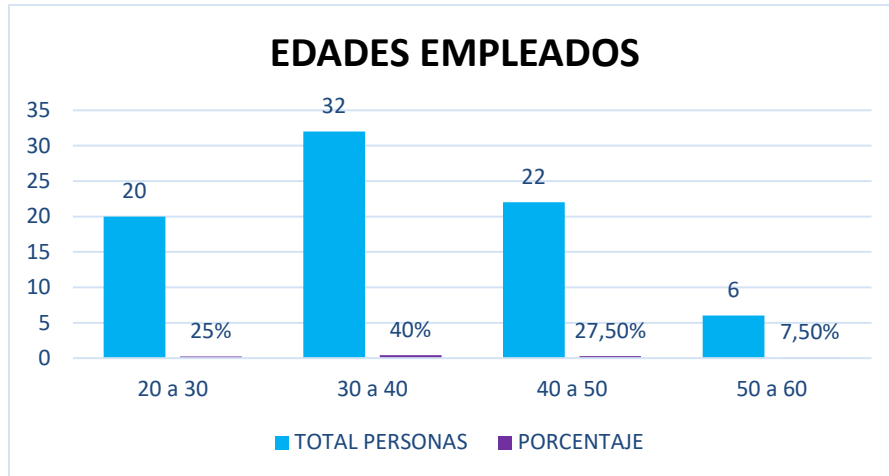
4.3.1 Caracterización de la muestra.

A continuación, se realiza la caracterización de la muestra delimitada para la investigación, se detallan características de los empleados según datos sociodemográficos, educativos y la relación con el cargo desempeñado.



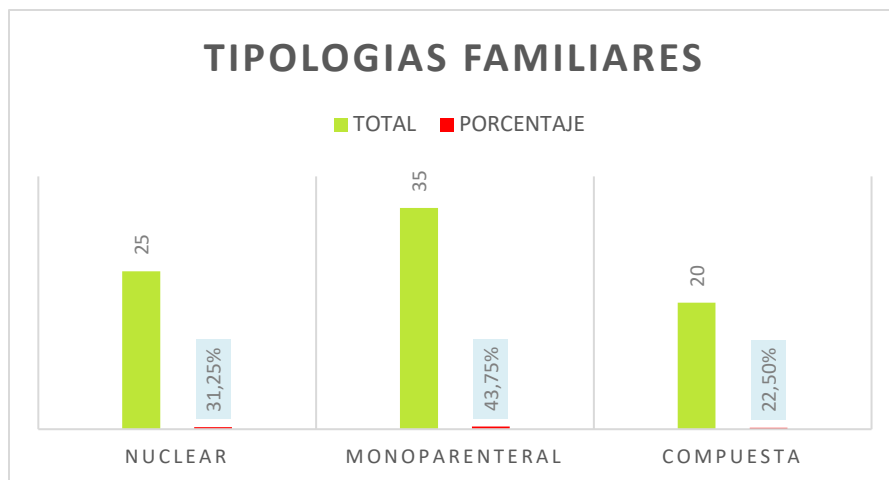
Gráfica 1 Porcentaje de empleados por género

En la empresa se encuentran 65 trabajadores de género masculino y 15 trabajadores de género femenino, este último corresponde al 18,75% del total de los empleados.



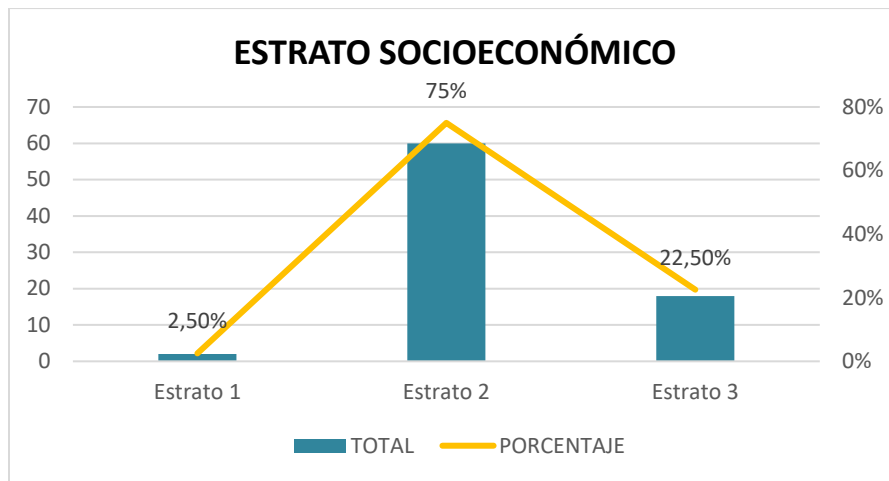
Gráfica 2 Porcentaje de empleados distribuidos por rango de edad

Los empleados de la empresa se encuentran en edades que oscilan entre los 20 y 60 años, el 65% de los empleados se encuentran en edad productiva, entre los 20 y 40 años de edad.



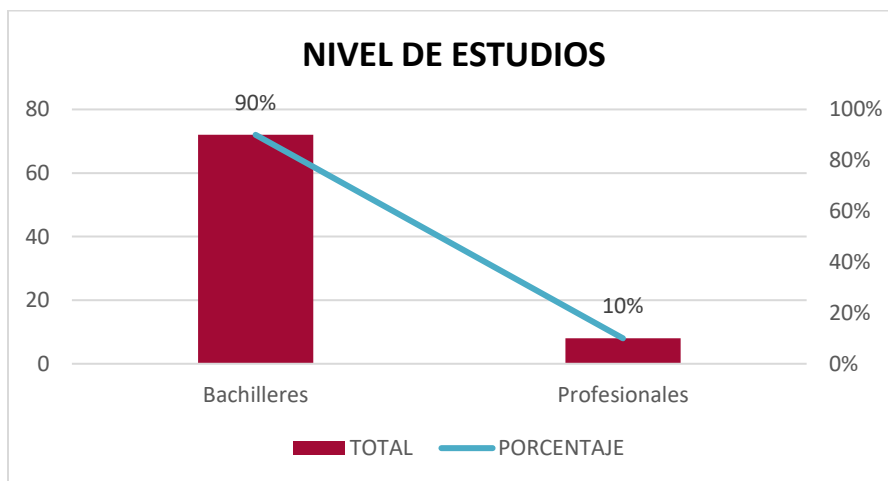
Gráfica 3 Tipos de Familia de los empleados.

Las tipologías familiares más comunes están representadas en la gráfica 3, el 43,75% de los empleados de la empresa pertenecen al tipo de familia monoparental, lo que indica que son los directos responsables de los ingresos económicos de su familia.



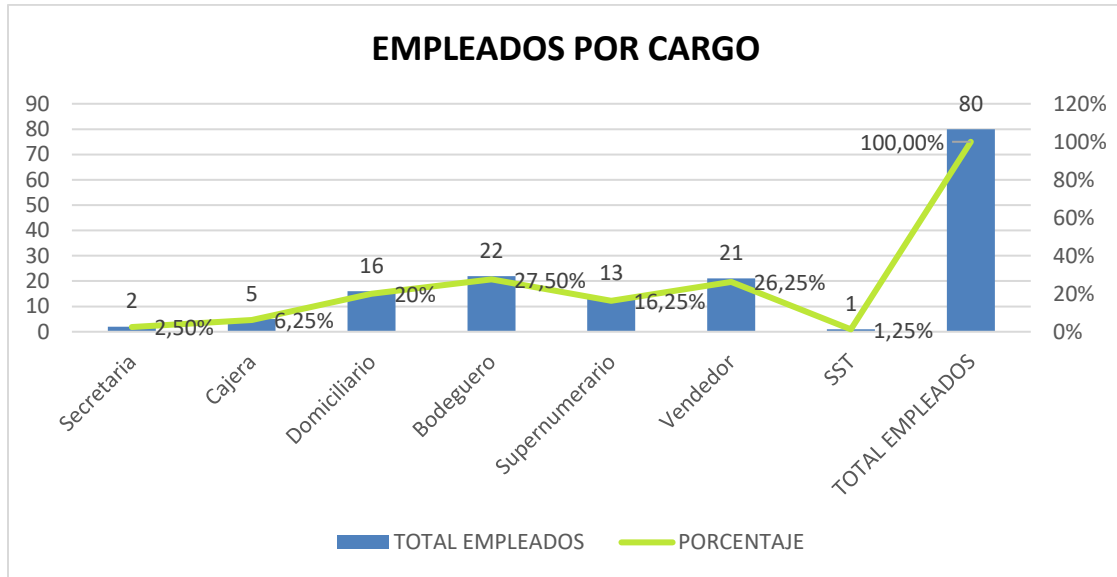
Gráfica 4 Estrato Socioeconómico de los empleados

El 75% de los empleados de la empresa BERPA se encuentran ubicados en el estrato 2, lo cual da indicios de bajos recursos económicos, pero con las necesidades básicas satisfechas.



Gráfica 5 Nivel de estudios de los empleados

El nivel de estudios de los empleados se ubica para el 90% de ellos, en la obtención del título de bachiller como último título alcanzado, este dato pueda dar información importante en relación a los niveles de accidentalidad, pues según algunas investigaciones, el nivel de formación del empleado incide en la ocurrencia de los accidentes laborales.



Gráfica 6 Porcentaje de empleados por cargo

De los cargos identificados en la empresa y el número total de empleados, se sabe que 22 empleados ocupan el cargo de bodeguero y 21 empleados el cargo de vendedor, entre ellos suman el 53,75% del total de los empleados.

4.4 Fuente de información

4.4.1 Fuente primaria.

Informes técnicos de ausentismo y accidentalidad de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA para los años 2018 y 2019, Identificación de la NTC 3793 y NTC 3701, la matriz de costo por ausentismo laboral.

Informes de control de inventarios activos, donde se especifica el costo de cada proceso, de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA para los años 2018 y 2019.

4.4.2 Fuente secundaria.

Bibliografías técnicas, Artículos relacionados con el tema, trabajos de grado, artículos científicos, páginas web, sección de libros, artículos de revista.

Informes de inventario base de datos **OFFIMATICA**, de la compañía.

4.5 Instrumento para recolección de datos

4.5.1 Matriz de Ausentismo Laboral.

El instrumento de recolección de información que cumple con las condiciones necesarias para obtener la información sobre ausentismo y accidentalidad, es una base de datos o matriz de datos. Según lo que plantea Sampieri (2006) sobre los instrumentos de medición, dice que son aquellos que registran datos observables que representan las variables que el investigador desea capturar.

Esta matriz de datos tendrá como objetivo recolectar la información de cada empleado de la empresa en relación a incapacidades o ausentismo, tendrá consignada información relevante para la investigación en lo que concierne a los costos asumidos por la empresa, la ARL y el empleado, esto costos pueden variar dependiendo de los días de incapacidad que tenga el empleado. Después de diligenciar la matriz con las evidencias aportadas por los informes médicos internos de la empresa, se puede obtener información real de los costos económicos con los que corre la empresa a consecuencia del ausentismo y la accidentabilidad.

Según el proceso metodológico, la creación de este instrumento debe pasar por varias fases, en la primera fase se deberán reevaluar las variables de la investigación, en este caso, el tipo de incapacidad, días de incapacidad, prorroga, costos; el lugar específico donde se obtendrán

los datos, el propósito de tal recolección, quiénes y cuándo van a ser medidos, y el tipo de datos que se quieren obtener, en este caso son valores.

Para la segunda fase que es la revisión de literatura, se realiza una indagación sobre si una matriz similar ha sido construida y su utilidad en esa investigación. Se encontró que algunas empresas como Sodexo y Positiva, cuentan con un formato para el registro de ausentismo laboral, pero no se obtiene información de la eficacia de los formatos utilizados. Además, se tiene en cuenta las directrices establecidas en el decreto 1443 de 2014, en relación a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, donde se requiere llevar un registro de estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

En la tercera fase se realiza una definición y delimitación de las variables que se tendrán en cuenta, a lo largo del marco teórico se han abordado dichas variables e indicadores. Para la cuarta fase es preciso indicar que se adaptara un instrumento de medición ya elaborado, la matriz de datos de ausentismo e incapacidades, ya ha sido utilizada por otras empresas para llevar registro de las mismas.

Para los fines de esta investigación las fases cinco, seis, siete, ocho, nueve que corresponden a la creación, aplicación de prueba piloto, versión final del instrumento, entrenamiento de personal que lo utilizara, autorización para su aplicación y aplicación del instrumento se realizaran de acuerdo a lo establecido en el cronograma. La última fase será entonces la preparación de los datos para ser analizados.

4.5.2 Control de inventarios.

Con la presente herramienta de inventarios activos, BERPA pretende controlar, optimizar, mejorar y automatizar los procedimientos que se realizan en cada uno de los procesos (numerarios, domiciliario y ventas).

La herramienta permite el almacenamiento ordenado y la rápida recuperación de la información de los datos activos diarios que ingresan a la empresa como son los domicilios, pedidos, ventas y de esta manera manejar el promedio de ganancias anuales.

4.6 Plan de recolección y análisis de la información

4.6.1 Fuentes de recolección y sistematización de la información.

Para la recolección de fuentes y sistematización de la información se empleó el número de ausencias laborales por enfermedad común, accidente de trabajo, licencias de luto, permisos remunerados y no remunerados por trabajador durante el año 2018 y 2019.

- a) Registro de incapacidades suministradas por la Empresa
- b) Para clasificar los días, fechas y el diagnóstico de las incapacidades no basamos en el libro de código CIE 10 establecido en las incapacidades.
- c) Certificados de defunción
- d) Sanciones disciplinarias
- e) Requerimiento de permisos remunerados autorizados
- f) El perfil de cargo de los trabajadores el cual aportó horario laboral, tipo de contrato y salario de cada uno de los trabajadores, procedimientos relevantes de la operación y actividades del puesto está información suministrada por la Empresa.

Informes de control de inventarios activos, donde se especifica el costo de cada proceso, de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA para los años 2018 y 2019, esta información fue facilitada por la empresa por medio de un sistema que manejan que es **OFFIMATICA**, donde manejan toda la información.

4.6.2 Métodos para la recolección de datos.

El método que se aplicará para llevar a cabo a la recolección de datos está basado en la herramienta matriz de análisis de costos de ausentismo laboral, la cual será diligenciada por las responsables de esta investigación.

Los datos que se obtendrán por medio de la matriz de análisis de costo de ausentismo laboral, servirán para medir el impacto económico de la empresa por incapacidades de enfermedad común y accidentalidad.

4.7 Análisis de la información

Se realizará de acuerdo a la información hallada en la matriz de costos por ausentismo laboral a partir de la clasificación del ausentismo presente en la empresa.

4.8 Cronograma de Actividades

Por medio del diagrama de Gantt se establece el siguiente cronograma de actividades:

5 Hallazgos

El fenómeno del ausentismo laboral no es ajeno a la realidad de la Distribuidora y Comercializadora BERPA, después de diligenciar la herramienta de costos de ausentismo laboral creada para analizar los datos correspondientes a los años 2018 y 2019, se obtuvieron los siguientes resultados según los objetivos planteados.

5.1 Identificar las causas que generan el ausentismo médico y la accidentalidad laboral, por medio de los reportes médicos internos de la empresa distribuidora y comercializadora BERPA S.A.S, para conocer la tasa de incidencia de estos

De acuerdo a la revisión de los reportes médicos internos se puede identificar pormenorizar los tipos de eventos tal como se muestra a continuación:

Tabla 4 *Tipos de enfermedad general y su incidencia en el año 2018*

| Tipo De Evento | Diagnóstico Medico | Días Totales De Ausencia | Porcentaje De Ausencia |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Enfermedad General | Amigdalitis | 8 | 2.54% |
| | Artritis reumatoidea | 18 | 5.73% |
| | Absceso boca | 4 | 1.27% |
| | Conjuntivitis | 6 | 1.91% |
| | Gastrointestinales | 50 | 15.92% |
| | Dolor dental | 6 | 1.91% |
| | Dolores articulares y abdominales | 20 | 6.36% |
| | Estado de artrodesis | 60 | 19.10% |
| | Faringitis | 5 | 1.59% |
| | Gastritis | 6 | 1.91% |
| | Infecciones urinarias | 27 | 8.59% |
| | Infección respiratoria | 35 | 11.14% |
| | Infección viral no especificada | 12 | 3.82% |
| | Mastodina | 10 | 3.18% |
| | Migraña | 5 | 1.59% |
| | Náuseas y vomito | 4 | 1.27% |
| | Orzuelo | 6 | 1.91% |
| Sinusitis | 12 | 3.82% | |

| | | |
|---------------------------------|------------|----------------|
| Trastornos del sistema nervioso | 20 | 6.36% |
| TOTAL | 309 | 100.00% |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5 *Tipos de Accidente laboral y su incidencia en el año 2018*

| Tipo De Evento | Diagnostico Medico | Días Totales De Ausencia | Porcentaje De Ausencia |
|-----------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Accidente Laboral | Contractura muscular | 1 | 0.57% |
| | Contusiones | 32 | 18.39% |
| | Desgarro de meniscos | 30 | 17.24% |
| | Esguince | 15 | 8.62% |
| | Fracturas | 25 | 14.36% |
| | Hemoneutorax | 2 | 1.14% |
| | Heridas | 13 | 7.47% |
| | Lumbago | 19 | 10.91% |
| | Trastorno en tejidos blandos | 2 | 1.14% |
| | Traumatismo de cabeza | 2 | 1.14% |
| | Rinofaringitis | 1 | 0.57% |
| | Ruptura de tendones | 30 | 17.24% |
| | Trastorno de disco lumbar | 1 | 0.57% |
| | Traumatismo de tendones y músculos | 1 | 0.57% |
| TOTAL | 174 | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018 se presentó un porcentaje de ausentismo por enfermedad general del 85.8% que corresponde a 309 ausencias por 19 tipos de eventos y para accidente laboral fue del 48.3% que corresponde a 174 ausencias por 14 tipos de eventos.

Tabla 6 *Tipos de enfermedad general y su incidencia en el año 2019*

| Tipo De Evento | Diagnostico Medico | Días Total De Ausentismo | Porcentaje Ausentismo |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Enfermedad General | Amigdalitis | 2 | 1,61% |
| | Cefalea | 4 | 3,22% |
| | Cólico renal | 2 | 1,61% |
| | Colitis amebiana | 2 | 1,61% |
| | Gastrointestinal | 38 | 30,64% |
| | Dolor dental | 3 | 2,41% |
| | Infección intestinal | 8 | 6,45% |
| | Insuficiencia Venosa | 5 | 4,03% |
| | Migraña | 9 | 7,25% |
| | Orquitis | 8 | 6,45% |
| | Dolor abdominal | 5 | 4,03% |
| | Rinofaringitis | 17 | 13,07% |
| | Tumor benigno | 12 | 9,67% |
| | Gastritis | 5 | 4,03% |
| | Enteritis virales | 4 | 12,90% |
| TOTAL | | 124 | 100.00% |

Fuente: Elaboración propia

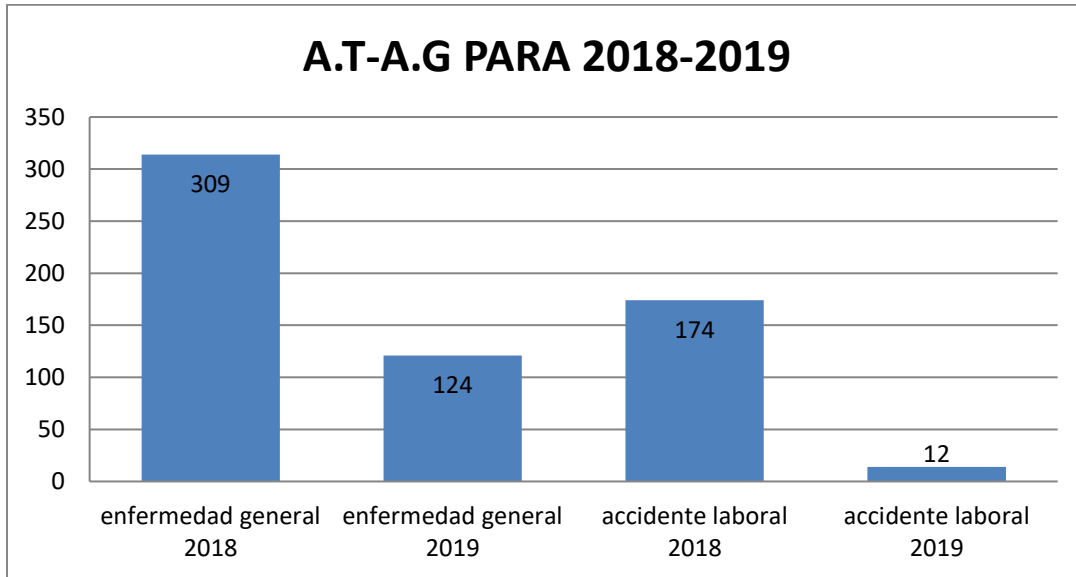
Tabla 7 *Tipos de accidente laboral y su incidencia en el año 2019*

| Tipo De Evento | Diagnostico Medico | Días Total De Ausentismo | Porcentaje Ausentismo |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Accidente Laboral | Herida | 4 | 33,34% |
| | Lumbago | 5 | 41,66% |
| | Traumatismo muscular | 3 | 25% |
| TOTAL | | 12 | 100,00% |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2019 se presentó un porcentaje de ausentismo por Enfermedad General del 34.4% que corresponde a 124 ausencias por 15 tipos de eventos y para accidente laboral fue del 3.33% que corresponde a 14 ausencias por cuatro tipos de eventos para el año.

Con el presente grafico se puede observar el comparativo para el año 2018 y 2019



Gráfica 7 Enfermedades generales y accidentes laborales

En el análisis se puede evidenciar que para el año 2018 los eventos por Enfermedad General presentaron un pico muy alto de 309 días de incapacidad mientras que en el año 2019 se redujo a 124, aunque las incapacidades por enfermedad general disminuyeron, sigue generando un impacto económico para la empresa. Para el caso de los Accidentes de Trabajo hubo un pico muy alto de 174 días de ausencia, mientras que, en el año 2019, hubo una disminución considerable, donde se presentaron 12 días de incapacidad.

5.2 Caracterización del ausentismo laboral basados en las normas NTC 3793 y NTC 3701

Con las normas NTC 3793 y NTC 3701 se hace un seguimiento estadístico del ausentismo por medio de los indicadores establecidos para la evaluación del sistema de gestión de SST, los

cuales se emplean para ausentismo por causas no relacionadas con la salud y causas relacionadas con salud.

Para el presente proyecto en la empresa no han tenido eventos de ausentismo por causas no médicas, Accidente Común y Enfermedades Profesionales. Se realiza la caracterización en general para ausentismo y accidentalidad laboral para el año 2018 y 2019, también se incluye en la caracterización el área operativa, la cual está conformada por domiciliarios, vendedores y empacadores (numerarios).

Para la caracterización del ausentismo y la accidentalidad laboral para el año 2018 y 2019 en la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS se desarrollan los siguientes indicadores

1. Índice de ausentismo de ausentismo laboral global
2. Índice general de ausentista
3. Índice promedio de ausencias por trabajadores
4. Índice general de frecuencia
5. Índice de severidad global
6. Índice de lesión incapacitante

Para el desarrollo de los indicadores se tienen en cuenta para el 2018, 80 empleados por accidente laboral 19 con 174 días de ausencia, y para el mismo año por enfermedad general 76 empleados con 309 días de ausencia. Además, se tiene en cuenta la siguiente información de la empresa: número de empleados 80, horas de trabajo al día ocho, semanales 48 en el año 2496 horas que corresponden a 52 semanas.

Para el área operativa se tienen en cuenta los siguientes datos:

Tabla 8 Datos para caracterizar el área operativa

| Año | Cargo | Cantidad empleados | Ausentismo por accidentes x día | Ausentismo por enfermedad x día |
|------|-------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 2018 | Domicilio | 22 | 81 | 52 |
| 2018 | Vendedores | 8 | 0 | 21 |
| 2018 | Empacadores | 20 | 35 | 70 |
| 2019 | Domicilio | 12 | 3 | 39 |
| 2019 | Vendedores | 20 | 2 | 60 |
| 2019 | empacadores | 3 | 0 | 8 |

Fuente: Elaboracion Propia

Indicador de Ausentismo Laboral General (ALG)

Por medio del indicador de Ausentismo Laboral General (ALG) se puede medir cuantitativamente las ausencias del personal por Ausentismo, Accidentes Laborales. En este caso se realiza para tres cargos del área operativa para el año 2018 y 2019.

Tabla 9 Índice de ausentismo laboral global por accidente laboral.

| Año | Horas de trabajo perdido programado | Tiempo de trabajo programado | Porcentaje de horas perdidas por ausentismo |
|------|-------------------------------------|------------------------------|---|
| 2018 | 1392 | 49920 | 2.78% |
| 2019 | 112 | 9984 | 1.12% |

Fuente: Elaboracion Propia

Para el año 2018, de 49.920 horas programadas de trabajo se perdieron 2.78% por Accidentes Laborales y para el año 2019, de 9.984 horas que se programaron se perdieron 1.12% por Accidentes Laborales, lo que quiere decir que hubo una disminucion del ausentismo para año 2019 de 1.66%.

Tabla 10 *Índice de Ausentismo Laboral Global por Accidente Laboral para área operativa*

| Año | Cargo | Horas de trabajo perdido programado | Tiempo de trabajo programado | Porcentaje de horas perdidas por ausentismo |
|-------------|--------------|--|-------------------------------------|--|
| 2018 | Domicilios | 648 | 17472 | 3.70% |
| 2018 | Ventas | 0 | 0 | 0% |
| 2018 | Numerarios | 280 | 7488 | 3.73% |
| 2019 | Domicilios | 24 | 2496 | 0.96% |
| 2019 | Ventas | 16 | 2496 | 0.64% |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0 | 0% |

Fuente: Elaboracion Propia

Al realizar el analisis de ALG en el área operativa se tiene como resultado que para en el año 2018 para siete domiciliarios y tres numerarios se presento un 7.43% de Ausentismo, en este año no ocurrieron AT en empleados de ventas. El ausentismo para el año 2019 para un domiciliario, un vendedor representaron el 1.6%. En este año no ocurrieron AT para los numerarios, lo que indica que para el año 2019 el ALG en estos cargos se redujo un 5.83% comparado con el 2018.

Tabla 11 *Índice de Ausentismo Laboral Global por Enfermedad General*

| Año | Horas de trabajo perdido programado | Tiempo de trabajo programado (Horas) | Porcentaje de horas perdidas por ausentismo |
|-------------|--|---|--|
| 2018 | 2512 | 199.680 | 1.26% |
| 2019 | 968 | 102.336 | 0.94% |

Fuente: Elaboracion Propia

Para el año 2018 de 199.680 horas programadas de trabajo se perdio el 1.26% por Enfermedad General y para el año 2019 de 102.336 horas que se programaron se perdieron

0.94% por Enfermedad General, lo que quiere decir que hubo una disminucion el año 2019 de 0.32% en comparacion del año 2018.

Tabla 12 *Índice de Ausentismo Laboral Global por Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Horas de trabajo perdido programado | Tiempo de trabajo programado (Horas) | Porcentaje de horas perdidas por ausentismo |
|-------------|--------------|--|---|--|
| 2018 | Domicilios | 416 | 37.440 | 1.11% |
| 2018 | Ventas | 168 | 19.968 | 0.84% |
| 2018 | Numerarios | 560 | 42.432 | 1.31% |
| 2019 | Domicilios | 312 | 27.456 | 1.13% |
| 2019 | Ventas | 480 | 47.424 | 1.01% |
| 2019 | Numerarios | 64 | 7.488 | 0.85% |

Fuente: Elaboracion Propia

Al realizar el análisis de ALG en el área operativa se tiene como resultado que para dicha área se presentaron en el año 2018, en relacion a 15 domiciliarios, ocho vendedores y 17 supernumerarios, un 3.26% del Ausentismo por E.G; y para el año 2019 para 11 domiciliarios, 19 vendedores y tres numerarios el 2.99% de Ausentismo. Asi, es posible identificar que para el año 2019 el ALG en estos cargos se redujo un 0.27% comparado con el 2018.

Índice General de Ausentista (IGA) por Accidente de Trabajo

El indicador de IGA hace referencia a la proporción de ausentista con respecto al total de trabajadores, en el periodo estudiado, como lo indica la NTC 3793 (NTC 3793, 1996) en las siguientes tablas se observan el IGA de Accidente Laboral y Enfermedad General correspondientes a tres cargos del área operativa para el año 2018 y 2019.

Tabla 13 *Índice General de Ausentista por Accidente de Trabajo*

| Año | Numero de Ausentista en un periodo | Total de trabajadores en el mismo periodo | Porcentaje de ausentista respecto a total de trabajadores |
|-------------|---|--|--|
| 2018 | 76 | 80 | 95% |
| 2019 | 4 | 80 | 5% |

Fuente: elaboración propia

El índice de ausentista para el año 2018 proyecta que 95% de los 80 empleados son asentistas laborales por causa de Accidente de Trabajo. Para el 2019 el 5% de los 80 empleados son asentistas laborales por causa de Accidente de Trabajo. Lo anterior muestra una reducción del 90% para el año 2019 en comparación al 2018 de empleados asentistas por Accidentes Laborales.

Tabla 14 *Índice General Ausentista por Accidente de Trabajo para área operativa*

| Año | Cargo | Numero de Ausentista en un periodo | Total trabajadores en el mismo periodo | Porcentaje de ausentista respecto a total de trabajadores |
|-------------|--------------|---|---|--|
| 2018 | Domicilios | 7 | 80 | 8.75% |
| 2018 | Ventas | 0 | 80 | 0 |
| 2018 | Numerarios | 3 | 80 | 3.75% |
| 2019 | Domicilios | 1 | 80 | 1.25% |
| 2019 | Ventas | 1 | 80 | 1.25% |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboracion Propia

El índice de ausentista para el año 2018 en el área operativa confirma que para el año 2018 los domiciliarios representan el 8.75%, el área de ventas no registra asentistas para este año y numerarios tiene el 3.75% de asentistas. Se evidencia que del 25% del Índice de Asentistas General de la empresa, al área operativa le pertenece el 12.5% de asentistas. Para el año 2019 los domiciliarios representan el 1.25%, ventas tiene el 1.25% de asentistas y numerarios no registra

asentistas para este año, se puede evidenciar que del 5% del Índice de Asentistas General de la empresa, al área operativa le corresponde el 2.5% de empleados asentistas por Accidente de Trabajo.

Tabla 15 *Índice General de Ausentista por Enfermedad General*

| Año | Numero de Ausentista en un periodo | Total, de trabajadores en el mismo periodo | Porcentaje de ausentista respecto a total de trabajadores |
|-------------|---|---|--|
| 2018 | 76 | 80 | 95% |
| 2019 | 42 | 80 | 52% |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018 por Enfermedad General el 95% de empleados de los 76 fue ausentista por Enfermedad General, siendo esto una cifra alta y generadora de pérdidas para la empresa. Para el año 2019 el 52% de los empleados fue ausentista por Enfermedad General, cifra que disminuye pero que igual continúa siendo alta.

Se pudo establecer que el índice de empleado ausentista a causa de enfermedad general se redujo para el 2019 en un 49% en comparación del año 2018.

Tabla 16 *Índice General de Ausentista por Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Numero de Ausentista en un periodo | Total de trabajadores en el mismo periodo | Porcentaje de ausentista respecto a total de trabajadores |
|-------------|--------------|---|--|--|
| 2018 | Domicilios | 15 | 80 | 18.75% |
| 2018 | Ventas | 8 | 80 | 10% |
| 2018 | Numerarios | 17 | 80 | 21.25% |
| 2019 | Domicilios | 11 | 80 | 13.75% |
| 2019 | Ventas | 19 | 80 | 23.75% |
| 2019 | Numerarios | 3 | 80 | 3.75% |

Fuente: Elaboracion Propia

El índice de ausentista para el año 2018 en el área operativa confirma que para el año 2018 los domiciliarios representan el 18.75% de los ausentismos, ventas 10% y numerarios 21.25%, lo cual indica que del 100% del Índice de Ausentistas General de la empresa, al área operativa le pertenece el 50% de asentistas. Para el año 2019 los domiciliarios representan el 13.75%, ventas 23.75% y numerarios 3,75%. Se puede evidenciar que del 51% del índice de Asentistas General de la empresa, a el área operativa le corresponde el 41.25% de empleados asentistas por Enfermedad General.

Índice de promedio de ausencia por trabajadores

El indicador de promedio de ausencia por trabajadores, es el que muestra el promedio de tiempo perdido por cada ausencia de trabajo perdido en el periodo, el cual se observa en las siguientes tablas con respecto a Accidente Laboral, Enfermedad General correspondientes a tres cargos del área opeativa para el año 2018 y 2019.

Tabla 17 *Índice de Promedio de Ausencia por trabajadores por Accidente Laboral*

| Año | Numero de Ausencias en el mismo periodo | Numero de ausentista en el mismo periodo | Promedio de ausencias por trabajadores |
|-------------|--|---|---|
| 2018 | 174 | 19 | 8.7% |
| 2019 | 14 | 4 | 3.5% |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018, el tiempo promedio perdido por 174 días de ausencia es del 8.7% en relación con Accidentes de Trabajo, para el año 2019 de 14 días de ausencia es del 3.5%, lo cual el promedio de tiempo perdido se disminuye en un 6,1% para el año 2019 en comparación al 2018.

Tabla 18 *Índice Promedio de Ausencia por Accidente Laboral para área operativa*

| Año | Cargo | Número de Ausencia en el mismo periodo | Número de ausentista en el mismo periodo | Promedio de ausencias por trabajadores |
|-------------|--------------|---|---|---|
| 2018 | Domicilios | 81 | 7 | 11.6% |
| 2018 | Ventas | 0 | 0 | 0 |
| 2018 | Numerarios | 35 | 3 | 11.6% |
| 2019 | Domicilios | 3 | 1 | 3% |
| 2019 | Ventas | 2 | 1 | 2% |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboracion Propia

En relación al área operativa, el tiempo promedio perdido de 81 días fue de 11.6% para domicilios, el área de ventas no registra Accidentes de Trabajo para este año, y para numerarios el promedio de tiempo perdido para 35 días fue el 11.6%. Para el año 2019 el tiempo promedio perdido de tres días fue de 3% para domicilios, para el área de ventas el promedio de tiempo perdido para dos días fue el 2%, los numerarios no registran Accidentes de Trabajo para este

año. El tiempo de promedio perdido para el 2018 por 116 días fue de 23.2% y para el año 2019 el tiempo de promedio perdido para cinco días fue de 5% lo cual confirma una disminución de 18.2% en el año 2019 en comparación al 2018.

Tabla 19 *Índice Promedio de Ausencia de trabajadores por Enfermedad General*

| Año | Numero de Ausencia en el mismo periodo | Numero de ausentista en el mismo periodo | Promedio de ausencias por trabajadores |
|-------------|---|---|---|
| 2018 | 309 | 76 | 3.8% |
| 2019 | 124 | 41 | 3% |

Fuente: elaboración propia

Para el año 2018 el tiempo de promedio perdido por 309 días de ausencia es de 3.8% en relación con Enfermedad General. Para el año 2019 de 124 días de ausencia es del 3%, por lo tanto, el promedio de tiempo perdido se disminuye en un 0.8% para el año 2019 en comparación al 2018.

Tabla 20 *Índice Promedio de Ausencia por Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Numero de Ausencia en el mismo periodo | Numero de ausentista en el mismo periodo | Promedio de ausencias por trabajadores |
|-------------|--------------|---|---|---|
| 2018 | Domicilios | 52 | 15 | 3.46% |
| 2018 | Ventas | 21 | 8 | 2.62% |
| 2018 | Numerarios | 70 | 17 | 4.11% |
| 2019 | Domicilios | 39 | 11 | 3.54% |
| 2019 | Ventas | 60 | 19 | 3.15% |
| 2019 | Numerarios | 8 | 3 | 2.66% |

Fuente: Elaboracion Propia

Con referencia al área operativa, en el 2018 por Enfermedad General el tiempo promedio perdido de 52 días fue de 3.46% para domicilios, el área de ventas de 21 días fue de 2.62% y

para numerarios el promedio de tiempo perdido para 70 días fue el 4.11%. Para el año 2019 el tiempo promedio perdido de 39 días fue de 3.54% para domicilios, el área de ventas el promedio de tiempo perdido para 60 días fue el 3.15%, los numerarios para 8 días fue de 2.66%.

El tiempo promedio perdido para el 2018 por 143 días fue de 10.19% y para el año 2019 el tiempo promedio perdido para 107 días fue de 9.35% lo cual confirma una disminución de 0.84% en el año 2019 en comparación al 2018.

Índice General de Frecuencia (I.F)

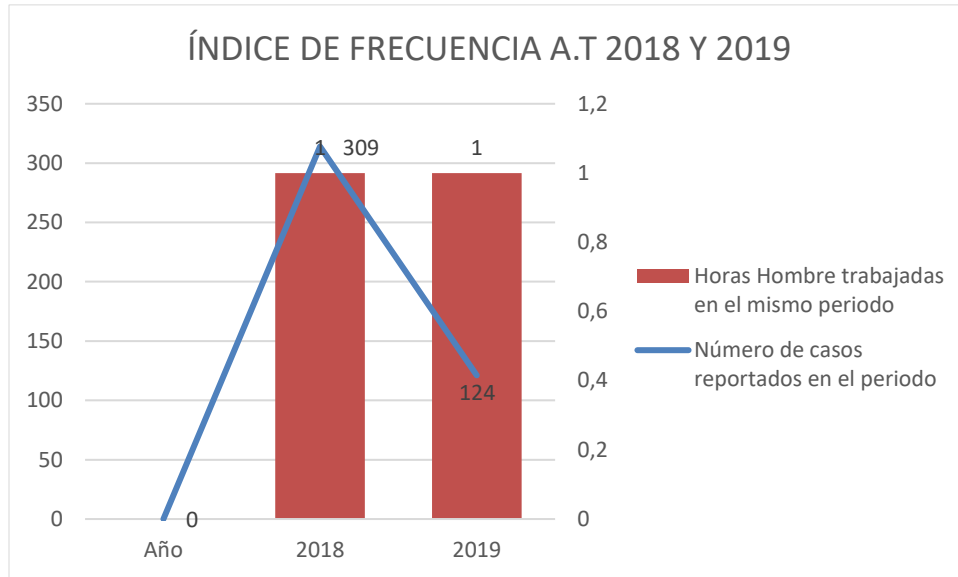
El indicador IF es el que relaciona el número de episodios de ausentismos reportados y el número de trabajadores que se ausentan el mismo periodo, a continuación, se relacionan las tablas de IF con respecto a Accidente Laboral, Enfermedad General y área operativa para los años 2018 y 2019.

Tabla 21 *Índice General de Frecuencia de Accidente Laboral*

| Año | Número de casos reportados en el periodo | Porcentaje de Ausentismo total | Horas Hombre trabajadas en el mismo periodo | Índice general de frecuencia |
|-------------|---|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| 2018 | 19 | 2.78 | 194.129 | 102 |
| 2019 | 4 | 1.12 | 197.444 | 20 |

Fuente: Elaboración propia

Con el Índice General de Frecuencia es posible hacer una proyección de accidentes laborales por horas de trabajo, en este caso se proyecta por un millón de horas lo cual se interpreta así:



Gráfica 8 Índice General de Frecuencia AT 2018 y 2019

Para el año 2018 se presentaron 102 accidentes por cada millón de horas hombre trabajadas, para el 2019 sucedieron 19 accidentes por cada millón de horas trabajadas.

Tabla 22 Índice General de Frecuencia de Accidente Laboral para área operativa

| Año | Cargo | Número de casos reportados en el periodo | Porcentaje de Ausentismo total | Horas Hombre trabajadas en el mismo periodo | Índice general de frecuencia |
|------|------------|--|--------------------------------|---|------------------------------|
| 2018 | Domicilios | 7 | 3.70% | 192.292 | 36 |
| 2018 | Ventas | 0 | 0% | 0 | 0 |
| 2018 | Numerarios | 3 | 3.73% | 192.232 | 15 |
| 2019 | Domicilios | 1 | 0.96% | 199.489 | 5 |
| 2019 | Ventas | 1 | 0.64% | 199.553 | 5 |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0% | 0 | 0 |

Fuente: Elaboracion Propia

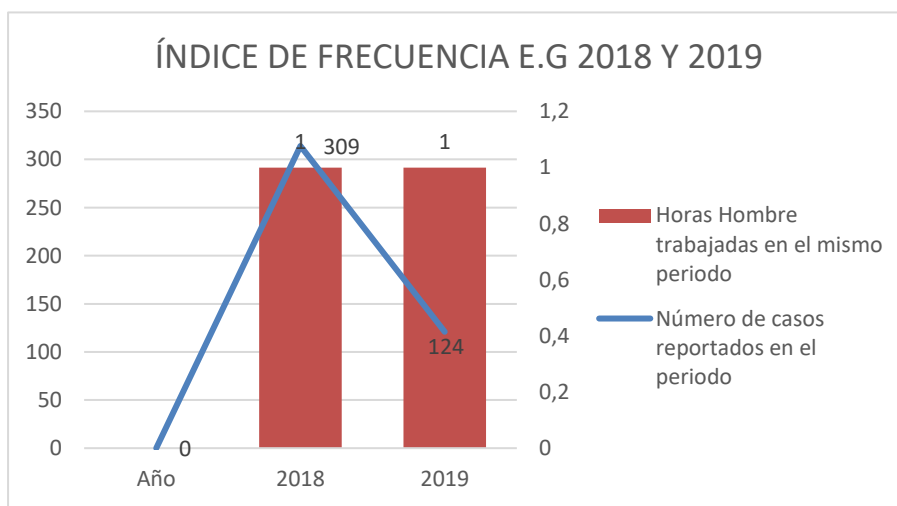
El Índice General de Frecuencia en este caso se proyecta por un millón de horas lo cual se interpreta de la siguiente manera: para el año 2018 se presentaron 36 accidentes por cada millón de horas trabajadas para domicilio y 15 accidentes por cada millón de horas trabajadas para numerarios. Para el 2019 sucedieron cinco accidentes por cada millón de horas trabajadas para domicilios y cinco accidentes por cada millón de horas trabajadas para ventas. Lo anterior se puede interpretar como una reducción del número de accidente por cada millón de horas trabajas en el 2019 en comparación con 2018.

Tabla 23 Índice General de Frecuencia de Enfermedad General

| Año | Número de casos reportados en el periodo | Porcentaje de Ausentismo total | Horas Hombre trabajadas en el mismo periodo | Índice general de frecuencia |
|------|--|--------------------------------|---|------------------------------|
| 2018 | 76 | 1.26% | 197165 | 401 |
| 2019 | 42 | 0.94% | 197804 | 208 |

Fuente: Elaboración propia

El Índice General de Frecuencia en este caso se proyecta por un millón de horas lo cual se interpreta así:



Gráfica 9 Índice General de Frecuencia EG 2018 y 2019

Para el año 2018 se presentaron 401 Enfermedades Generales por cada millón de horas hombre trabajadas, y para el 2019 sucedieron 208 enfermedades generales por cada millón de horas hombre trabajadas.

En comparación, para el año 2019 se disminuyó la frecuencia de Enfermedades Generales por cada millón de horas trabajadas en comparación con 2018.

Tabla 24 *Índice General de Frecuencia de Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Número de casos reportados en el periodo | Porcentaje de Ausentismo total Horas Hombre trabajadas en el mismo periodo | Horas hombre trabajadas en el mismo periodo | Índice general de frecuencia |
|-------------|--------------|---|---|--|-------------------------------------|
| 2018 | Domicilios | 15 | 1.11% | 197464 | 75 |
| 2018 | Ventas | 8 | 0.84% | 198003 | 40 |
| 2018 | Numerarios | 17 | 1.31% | 197065 | 86 |
| 2019 | Domicilios | 11 | 1.13% | 197424 | 55 |
| 2019 | Ventas | 19 | 1.01% | 197664 | 96 |
| 2019 | Numerarios | 3 | 0.85% | 197983 | 15 |

Fuente: Elaboracion Propia

El Índice General de Frecuencia en este caso se proyecta por un millón de horas lo cual se interpreta así: para el año 2018 se presentaron 75 Enfermedades Generales por cada millón de horas trabajadas para domicilio, para ventas 40 Enfermedades Generales por cada millón de horas trabajadas, para numerarios 86 Enfermedades Generales por cada millón de horas trabajadas y para el 2019 se presentaron 55 Enfermedades Generales por cada millón de horas trabajadas para domicilios y 96 accidentes por cada millón de horas trabajadas para ventas y para numerarios 15 enfermedades por cada millón de horas trabajadas.

Lo cual se puede interpretar en la reducción del número de accidente por cada millón de horas trabajadas en el 2019 en comparación con 2018.

Índice de Severidad Global (IS)

El indicador I.S agrupa el número de síntomas reconocidos como presentes con la intensidad del malestar percibido que se utilizan para relacionar la severidad o gravedad, en las siguientes tablas se relaciona el indicador I.S con respecto a Accidente Laboral y Enfermedad General y área operativa para los años 2018 y 2019.

Tabla 25 *Índice de Severidad Global de Accidente Laboral*

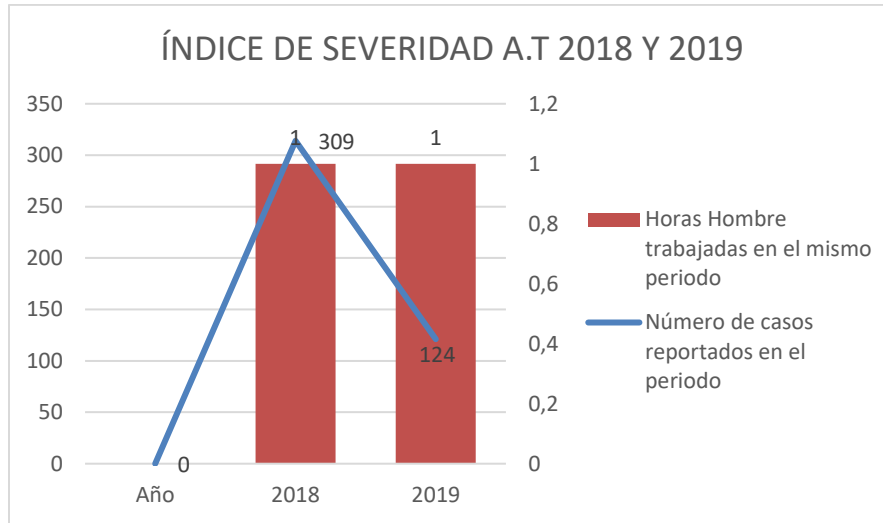
| Año | Número de días perdidos | Horas trabajadas en el mismo periodo | Índice de severidad |
|-------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2018 | 174 | 49920 | 3 |
| 2019 | 12 | 9984 | 1 |

Fuente: elaboración propia

Para calcular Índice de Severidad Global de Accidente Laboral se va calcular por cada mil horas hombre exposición.

Para el año 2018 por accidente laboral se perdieron alrededor de tres días por cada mil horas hombre exposición al riesgo; y para 2019 se perdieron alrededor de un día por cada mil horas hombre exposición al riesgo, lo cual se puede indicar una reducción del año 2019 en comparación del 2018.

A continuación, se representa por medio de la gráfica de índice de A.T 2018 Y 2019.



Gráfica 10 Índice de Severidad Global AT 2018 y 2019

Tabla 26 Índice de Severidad de Accidente Laboral para área operativa

| Año | Cargo | Número de días perdidos | Horas trabajadas en el mismo periodo | Índice de severidad |
|------|------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2018 | Domicilios | 81 | 17472 | 4 |
| 2018 | Numerarios | 35 | 7488 | 4 |
| 2019 | Domicilios | 3 | 2496 | 1 |
| 2019 | Ventas | 2 | 2496 | 1 |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboracion Propia

Para calcular Índice de Severidad Global de Accidente Laboral se va calcular por cada mil horas hombre exposición.

Para el año 2018, por Accidente Laboral se perdieron por domiciliario alrededor de cuatro días, para numerarios cuatro días por cada mil horas hombre exposición al riesgo; y para 2019 se

perdieron por domiciliario alrededor de un día y por ventas un día por cada mil horas hombre exposición al riesgo, lo cual se puede observar una reducción del año 2019 en comparación del 2018.

Tabla 27 Índice de Severidad Global por Enfermedad General

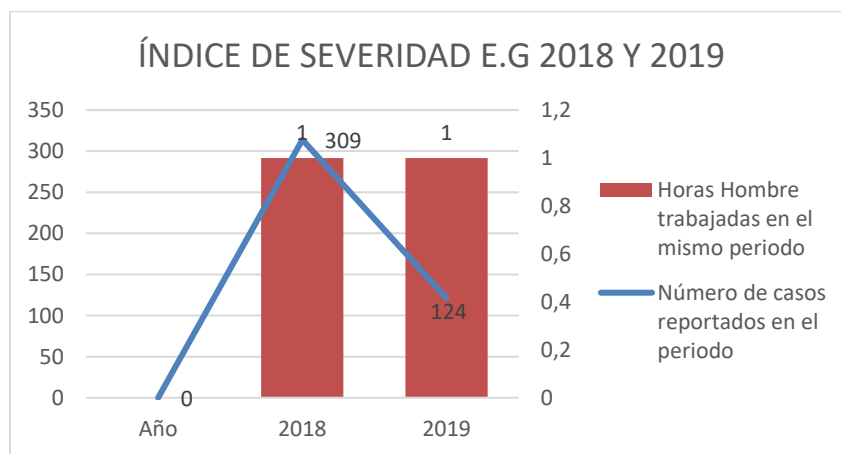
| Año | Número de días perdidos | Horas trabajadas en el mismo periodo | Índice de severidad |
|------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2018 | 309 | 199680 | 1 |
| 2019 | 124 | 102336 | 1 |

Fuente: elaboración propia

Para calcular Índice de Severidad Global de Enfermedad General se va calcular por cada mil horas hombre exposición.

Para el año 2018 por Enfermedad General, se perdieron alrededor de un día por cada mil horas hombre exposición al riesgo y para 2019 se perdieron alrededor de un día por cada mil horas hombre exposición al riesgo, lo cual se puede observar una igualdad del año 2019 en comparación del 2018.

A continuación, se representa mediante la gráfica de índice de E.G 2018 Y 2019.



Gráfica 11 Índice de Severidad Global EG 2018 y 2019

Tabla 28 *Índice de Severidad de Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Número de días perdidos | Horas trabajadas en el mismo periodo | Índice de severidad |
|------------|--------------|--------------------------------|---|----------------------------|
| 2018 | Domicilios | 52 | 37440 | 1 |
| 2018 | Ventas | 21 | 19968 | 1 |
| 2018 | Numerarios | 70 | 42432 | 1 |
| 2019 | Domicilios | 39 | 27456 | 1 |
| 2019 | Ventas | 60 | 47424 | 1 |
| 2019 | Numerarios | 8 | 7488 | 1 |

Fuente: Elaboracion Propia

Para calcular Índice de Severidad Global de Enfermedad General se va calcular por cada mil horas hombre exposición.

Para el año 2018 y 2019 el índice de severidad fue de un día para domicilios, ventas, numerarios para ambos años.

Índice de Lesión Incapacitante (ILI)

El indicador I.(.) Corresponden a la relación entre los índices de frecuencia y severidad, el cual permite la comparación de las lesiones incapacitantes, en las siguientes tablas se relacionan el indicador con respecto a Accidente Laboral, Enfermedad General y área operativa para los años 2018 y 2019.

Tabla 29 *Índice de Lesión Incapacitante por Accidente Laboral*

| Año | Índice de frecuencia | Índice de severidad | Índice de lesión incapacitante |
|------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 2018 | 102 | 3 | 0.309 |
| 2019 | 20 | 1 | 0.02 |

Fuente: elaboración propia

Tabla 30 *Índice de Lesión Incapacitante por Accidente Laboral para área operativa*

| Año | Cargo | Índice de frecuencia | Índice de severidad | Índice de lesión incapacitante |
|-------------|--------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 2018 | Domicilios | 36 | 4 | 0.144 |
| 2018 | Ventas | 0 | 0 | 0 |
| 2018 | Numerarios | 15 | 4 | 0.06 |
| 2019 | Domicilios | 5 | 1 | 0.005 |
| 2019 | Ventas | 5 | 1 | 0.005 |
| 2019 | Numerarios | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboracion Propia

Tabla 31 *Índice de Lesión Incapacitante por Enfermedad General*

| Año | Índice de frecuencia | Índice de severidad | Índice de lesión incapacitante |
|-------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 2018 | 401 | 1 | 0.405 |
| 2019 | 208 | 1 | 0.207 |

Fuente: elaboración propia

Tabla 32 *Índice de Lesión Incapacitante por Enfermedad General para área operativa*

| Año | Cargo | Índice de frecuencia | Índice de severidad | Índice de lesión incapacitante |
|-------------|--------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 2018 | Domicilios | 75 | 1 | 0.075 |
| 2018 | Ventas | 40 | 1 | 0.04 |
| 2018 | Numerarios | 86 | 1 | 0.086 |
| 2019 | Domicilios | 55 | 1 | 0.055 |
| 2019 | Ventas | 96 | 1 | 0.096 |
| 2019 | Numerarios | 15 | 1 | 0.015 |

Fuente: Elaboracion Propia

5.3 Determinar el valor económico del ausentismo laboral, a través de la matriz de costos por ausentismo laboral para medir el impacto económico en la empresa

De acuerdo a los datos obtenidos en la matriz de costos por ausentismo laboral para la empresa distribuidora y comercializadora BERPA SAS, se realiza el impacto económico por la Enfermedad General para año 2018 y 2019.

Es importante tener presente que el impacto económico por enfermedad general se genera del salario por día y las prestaciones sociales.

Para salario por día le corresponde a la empresa asumir el 66.67% del salario devengado por el empleado de los tres primeros días y para las prestaciones sociales se liquidan con el 29.5% del salario del empleado.

A continuación, en la tabla 33 donde se realiza un minucioso costo del impacto económico por enfermedad general para el año 2018 y 2019.

Tabla 33 Impacto Económico para 2018 por EG

| Nº de empleados | Cantidad de ausencias | Tipo evento | Cargo | Salario base día | Días ausentismo | Días que paga la empresa de incapacidad | Días asumidos por la empresa en pago | Costo de prestaciones sociales de la empresa | Costo total de días y prestaciones sociales asumido por la empresa |
|-------------------------------|-----------------------|-------------|-----------|------------------|-----------------|---|--------------------------------------|--|--|
| 16 | 15 | EG | Domicilio | 42,400 | 52 | 30 | 847,788 | 650,416 | 1,498,204 |
| 13 | 17 | EG | Numerario | 42,400 | 70 | 38 | 1,073,865 | 875,560 | 1,949,425 |
| 21 | 8 | EG | Vendedor | 30,333 | 21 | 18 | 363,909 | 187,915 | 551,824 |
| 22 | 26 | EG | Bodeguero | 32,667 | 112 | 29 | 631,404 | 1,079,318 | 1,710,722 |
| 5 | 9 | EG | Cajeros | 30,333 | 52 | 17 | 343,688 | 465,308 | 808,996 |
| 1 | 1 | EG | SST | 52,443 | 2 | 2 | 69,927 | 30,941 | 100,869 |
| IMPACTO ECONOMICO 2018 POR EG | | | | | | | 3,330,581 | 3,289,458 | 6,620,040 |

Elaboración fuente propia

Por enfermedad general se realiza el siguiente análisis de los ausentismos en el 2018; 15 domiciliarios que trabajan en la empresa presentaron incapacidades correspondientes a 52 días, de los cuales tres empleados se ausentaron un día, nueve empleados dos días, un empleado tres días, un empleado ocho días y un de 20 días, de los cuales la empresa asume el pago de 30 días.

Son 13 numerarios con 17 incapacidades teniendo en cuenta que uno de los numerarios repite incapacidad, se prestan en ausentismo 70 días equivalente a dos empleados de un día, siete empleados de dos días, tres empleados de tres días, uno de cinco días, uno de seis días, uno de 30 días y cuatro días del que repite equivalentes a dos incapacidades de dos días cada una. SST es un empleado y se ausento una vez por dos días.

El total de los vendedores son 21, de los cuales ocho se ausentan por 21 días, correspondientes a seis empleados por dos días, uno por tres días y uno por seis días. Los bodegueros son 22, y en total presentan 26 incapacidades correspondientes a 82 días, de los cuales siete empleados se ausentaron un día, nueve empleados dos días, tres empleados tres días, un empleado cuatro días, dos empleados cinco días, dos de 30 y cuatro días del que repite equivalentes a dos incapacidades, además, los cuales se debe tener en cuenta que dos bodegueros repiten incapacidad.

Los empleados de caja son cinco en total, y presentan ausentismo correspondiente a 52 días de los cuales son tres empleados un día, dos empleados dos días, un empleado 15 días, una empleada 26 días, quien repite incapacidad cuatro veces por un día, en total la empleada se ausento cuatro días. Las dos secretarias de la empresa no presentaron ausentismo. En el año 2018 la empresa presento ausencia por AT de 78 empleados.

De acuerdo a los datos encontrados en la tabla 33 observamos que el impacto económico por EG para el 2018 fue de \$ **6.620.000**

A continuación, en la tabla 34 se realiza un minucioso costo del impacto económico por EG para 2019.

Tabla 34 *Impacto económico para 2019 por EG*

| Número de empleados | Cantidad de ausencias | Tipo evento | Cargo | Salario base día | Días ausentismo | Días que paga la empresa de incapacidad | Días asumidos por la empresa | Costo de prestaciones sociales | Costo asumido por la empresa |
|-------------------------------|-----------------------|-------------|------------|------------------|-----------------|---|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 16 | 11 | EG | Domicilio | 42,400 | 39 | 25 | 706,702 | 487,812 | 1,194,514 |
| 13 | 3 | EG | Numerario | 42,400 | 8 | 6 | 169,608 | 100,064 | 269,672 |
| 21 | 19 | EG | Vendedor | 30,333 | 60 | 43 | 869,589 | 536,894 | 1,406,484 |
| 22 | 4 | EG | Bodeguero | 32,667 | 8 | 8 | 174,233 | 77,094 | 251,327 |
| 5 | 4 | EG | Cajera | 30,333 | 7 | 7 | 141,561 | 62,638 | 204,199 |
| 2 | 1 | EG | Secretaria | 32,667 | 2 | 2 | 43,558 | 19,274 | 62,832 |
| IMPACTO ECONOMICO 2019 POR EG | | | | | | | 2,105,252 | 1,283,775 | 3,389,027 |

Elaboración fuente propia.

Por enfermedad general se realiza el siguiente análisis de los ausentismos en el 2019, de los 15 domiciliarios se ausentaron 11 empleados con 39 días de ausentismo correspondientes a dos de un día, cuatro de dos días, dos de tres días, uno de cinco días, uno de ocho días, uno de 10. De 13 numerarios tres se su asentaron por ocho días correspondientes a un empleado de un día, uno de dos días y uno de cinco días. De 21 vendedores se ausentaron 19 por 60 días correspondientes a dos empleados de un día, 10 de dos días, cuatro de tres días, uno de cinco días, uno de nueve días y uno de 12 días. De 22 bodegueros se ausentaron cuatro por ocho días correspondientes a un empleado de un día, dos de dos días y uno de tres días. De las cinco cajeras se ausentaron cuatro por siete días equivalentes a una de un día, tres de dos días. De dos secretarias una presento un ausentismo de dos días. De 80 empleados se ausentaron 42 por enfermedad general.

Entre 2018 y 2019 se observa una disminución de ausentismo del 51% por EG equivalentes a \$ **3.230.973**. Cuando un empleado se ausenta a causa de un accidente laboral es importante tener presente que el impacto económico la empresa le reconoce el 100% del salario del empleado desde el primer día de la ausencia y para las prestaciones sociales se liquidan con el 29.5% del salario del empleado.

Se realiza un minucioso análisis de costo del impacto económico por enfermedad general para el año 2018 y 2019

Tabla 35 *Impacto económico para 2018 por AT*

| Número de empleados | Cantidad de ausencias | Tipo evento | Cargo | Salario base día | Días ausentismo | Días que paga la empresa de incapacidad | Días asumidos por la empresa | Costo de prestaciones sociales | Costo asumido por la empresa |
|-------------------------------|-----------------------|-------------|-----------|------------------|-----------------|---|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 16 | 7 | AT | Domicilio | 42,400 | 81 | 7 | 296,800 | 1,013,148 | 1,309,948 |
| 13 | 3 | AT | Numerario | 42,400 | 35 | 6 | 254,400 | 437,780 | 692,180 |
| 22 | 9 | AT | Bodeguero | 32,667 | 58 | 9 | 294,003 | 558,932 | 852,935 |
| IMPACTO ECONOMICO 2018 POR AT | | | | | | | 845,203 | 2,009,860 | 2,855,063 |

Elaboración fuente propia

Por Accidente laboral se realiza el siguiente análisis en la tabla 35 sobre los ausentismos en el año 2018 de 16 domiciliarios siete se accidentaron con un ausentismo de 81 días que corresponden a uno de un día, uno de dos días, uno de tres días, uno de cinco días, uno de 15 días, uno de 35 días y uno de 30 días.

Para el 2018 se generaron 19 días de ausencia, que para la empresa generaron un impacto económico de \$ **2.855.063**.

Tabla 36 *Impacto económico para 2019 por AT*

| Número de empleados | Cantidad de ausencias | Tipo evento | Cargo | Salario base día | Días ausentismo | Días que paga la empresa de incapacidad | Días asumidos por la empresa | Costo de prestaciones sociales | Costo asumido por la empresa |
|-------------------------------|-----------------------|-------------|-----------|------------------|-----------------|---|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 16 | 1 | AT | Domicilio | 42,400 | 3 | 1 | 84,804 | 42,400 | 127,204 |
| 21 | 1 | AT | Vendedor | 30,333 | 2 | 1 | 40,446 | 30,333 | 70,779 |
| 22 | 1 | AT | Bodeguero | 32,667 | 6 | 1 | 130,675 | 32,667 | 163,342 |
| 5 | 1 | AT | Cajera | 30,333 | 1 | 1 | 20,223 | 30,333 | 50,556 |
| IMPACTO ECONOMICO 2018 POR EG | | | | | | | 276,148 | 135,733 | 411,881 |

Elaboración fuente propia

Por Accidente laboral de acuerdo a los datos de la tabla 36 se realiza el siguiente análisis de los ausentismos en el 2019; de 16 domiciliarios solo uno se ausento por tres días, de 21 vendedores solo se ausento uno por dos días, de 22 bodegueros solo se ausento uno por seis días y de cinco cajeros solo se ausento uno por un día.

Para el año 2019 el impacto económico por AT fue de \$ **411.881**. Entre 2018 y 2019 se observa una disminución de ausentismo de 85.5% equivalentes a \$ **2.443182**.

Tabla 37 *Cuadro comparativo de AT y EG 2018-2019*

| Año | AT | EG | Total |
|-----------------------------|--------------|--------------|----------------------|
| 2018 | \$ 2,855,063 | \$ 6,620,000 | \$ 9,475,063 |
| 2019 | \$ 411,881 | \$ 3,389,027 | \$ 3,800,908 |
| IMPACTO ECONOMICO 2018-2019 | | | \$ 13,275,971 |

Elaboración fuente propia

Para el año 2019 se refleja una disminución de ausentismo y accidentalidad laboral del 43,37% en comparación del año 2018, que equivalen a 5.674.155, para una diferencia tan notoria entre años puede establecerse que se debe a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el 2019.

Para el cargo de numerario es importante tener en cuenta que la empresa tiene pronosticado el empaque y despacho de 40 pedidos por día, cuando un numerario falta la empresa tiene un descuadre de 40 pedidos para empacar y despachar.

Tabla 38 *Impacto económico y productivo para Numerarios 2018-2019*

| Numerario | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|------------------------------|
| Año 2018 Enfermedad General | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Impacto productivo |
| 1 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 120 Pedidos que no se hacen |
| 2 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 3 | 5 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 200 Pedidos que no se hacen |
| 4 | 30 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 1200 Pedidos que no se hacen |
| 5 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | 40 Pedidos que no se hacen |
| 6 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 7 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 8 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | 40 Pedidos que no se hacen |
| 9 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 10 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 120 Pedidos que no se hacen |
| 11 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 12 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 13 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 14 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 15 | 6 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 240 Pedidos que no se hacen |
| 16 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 Pedidos que no se hacen |
| 17 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | 120 Pedidos que no se hacen |

| | | | | | |
|-------|-----------|---------------------|-------------------|---------------------|--|
| TOTAL | 70 | \$ 1,074,184 | \$ 475,304 | \$ 1,549,488 | 2800 pedidos que no se hacen al año |
|-------|-----------|---------------------|-------------------|---------------------|--|

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39 Impacto económico y productivo para numerario por AG 2018

| Numerario | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|--|
| Año 2018 Accidente Laboral | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Impacto productivo |
| 1 | 28 | \$ 42,400 | \$ 37,524 | \$ 79,924 | 1120 pedidos que no se hacen |
| 2 | 2 | \$ 42,400 | \$ 25,016 | \$ 67,416 | 80 pedidos que no se hacen |
| 3 | 5 | \$ 42,400 | \$ 37,524 | \$ 79,924 | 200 pedidos que no se hacen |
| TOTAL | 35 | \$ 127,200 | \$ 100,064 | \$ 227,264 | 1400 pedidos que no se hacen al año |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018 por E.G los empleados en el cargo de numerarios generaron un impacto económico de **\$1.549.488** y un impacto productivo de **2800** pedidos que no se despacharon por parte del empleado ausente. Por A.T un impacto económico de **\$ 227.264** y un impacto productivo de **1400** pedidos que no se despacharon por parte del empleado ausente.

En total, de impacto económico para 2018 por AT y EG fue de **\$ 1.776.752** y un impacto productivo de **4200** pedidos que esos empleados ausentes no despacharon.

Para los vendedores hay un básico por día de ventas de 150.000 y aproximadamente atienden al día 45 clientes. Cuando un vendedor se ausenta representa 150.000 pesos de ingresos para la empresa y 45 clientes que carecen de atención por ausencia de los empleados.

Tabla 40 Impacto económico y productivo para vendedores por EG 2018

| VENEDORES | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| AÑO 2018 ENFERMEDAD GENERAL | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 6 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 900,000 | 270 clientes que no se atienden |
| 2 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 3 | 3 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 450,000 | 135 clientes que no se atienden |
| 4 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 5 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 6 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 7 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 8 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 94 clientes que no se atienden |
| TOTAL | 21 | \$ 364,014 | \$ 161,064 | \$ 525,078 | \$ 3,150,000 | 949 clientes que no se atienden |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018 no se presentaron accidentes de trabajo por los empleados del área ventas, por Enfermedad General se generó un impacto económico de **\$ 525.000**, por la ausencia de 21 empleados del área de ventas se generaron una perdida productiva de **\$ 3.150.000** y por esta ausencia posiblemente 949 clientes carecieron de atención.

Cada domiciliario realiza en promedio de 48 domicilios al día, la empresa tiene proyectado que el costo por domicilio es de 3.000 pesos, cuando un domiciliario no acude a su empleo, la empresa tiene una afectación económica de **\$ 144.000** por día y en productividad 48 domicilios menos que se pueden entregar.

Tabla 41 Impacto económico y productivo para domiciliarios por EG

| Domiciliario | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Año 2018 Enfermedad General | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 2 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |

IMPACTO ECONÓMICO POR AUSENTISMO Y ACCIDENTES LABORALES EN PROCESOS PRODUCTIVOS

85

| | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------------------|
| 3 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 4 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 5 | 20 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 60,000 | 960 Domicilios que no se hacen |
| 6 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 7 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 8 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | \$ 3,000 | 48 Domicilios que no se hacen |
| 9 | 8 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 24,000 | 384 Domicilios que no se hacen |
| 10 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | \$ 3,000 | 48 Domicilios que no se hacen |
| 11 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 9,000 | 144 Domicilios que no se hacen |
| 12 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 13 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 14 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | \$ 3,000 | 48 Domicilios que no se hacen |
| 15 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| TOTAL | 52 | \$ 848,040 | \$ 375,240 | \$1,223,280 | \$ 156,000 | 2496 que no se hacen al año |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42 Impacto económico y productivo para domiciliarios por AT 2018

| Domiciliario | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Año 2018 Accidente De Trabajo | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 25 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 75,000 | 1200 Domicilios que no se hacen |
| 2 | 1 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 3,000 | 48 Domicilios que no se hacen |
| 3 | 2 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 6,000 | 96 Domicilios que no se hacen |
| 4 | 15 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 45,000 | 720 Domicilios que no se hacen |
| 5 | 5 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 15,000 | 240 Domicilios que no se hacen |

| | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|--|
| 6 | 3 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 9000 | 144 Domicilios que no se hacen |
| 7 | 30 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 90,000 | 1440 Domicilios que no se hacen |
| TOTAL | 81 | \$ 296,800 | \$ 87,556 | \$ 43,000 | \$ 243,000 | 3888 domicilios que no se hacen |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2018 por E.G los empleados domiciliarios generaron un impacto económico de **\$1.223.280** y un impacto productivo de **2496** domicilios que posiblemente no se entregaron por parte del empleado ausente. Por A.T un impacto económico de **\$ 243.000** y un impacto productivo de **3888** domicilios que no se entregan por parte del empleado ausente.

En total, el impacto económico para 2018 por AT Y EG fue de **\$ 1.466.280** y de impacto productivo de **6.384** domicilios que no se realizaron por parte de los empleados ausentes.

Tabla 43 Impacto económico y productivo para numerario por EG 2019

| Numerario | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Impacto productivo |
| 1 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | 40 Pedidos que no se hacen |
| 2 | 5 | \$ 84,808 | \$ 37,524 | \$ 122,332 | 200 Pedidos que no se hacen |
| 3 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | 80 pedidos que no se hacen |
| TOTAL | 8 | \$ 169,612 | \$ 75,048 | \$ 244,660 | 3200 pedidos que no se despachan en el año |

Fuente: Elaboración propia

En el año 2019 los empleados numerarios no se ausentaron por Accidente Laboral, por Enfermedad General ocho empleados se ausentaron, lo cual genero un impacto económico de **\$ 244.000** y un impacto productivo de **3200** pedidos que no se despacharon por el empleado ausente.

Tabla 44 *Impacto económico y productivo para vendedor por EG 2019*

| Vendedores | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productiva económicas | Impacto productivo |
| 1 | 3 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 450,000 | 135 clientes que no se atienden |
| 2 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 3 | 3 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 450,000 | 135 clientes que no se atienden |
| 4 | 12 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 1,800,000 | 540 clientes que no se atienden |
| 5 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 6 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 7 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 8 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 9 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 10 | 1 | \$ 20,223 | \$ 17,896 | \$ 38,119 | \$ 150,000 | 45 clientes que no se atienden |
| 11 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 12 | 1 | \$ 20,223 | \$ 8,948 | \$ 29,171 | \$ 150,000 | 45 clientes que no se atienden |
| 13 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 14 | 3 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 450,000 | 135 clientes que no se atienden |
| 15 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 16 | 9 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$1,350,000 | 405 clientes que no se atienden |
| 17 | 3 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 450,000 | 135 clientes que no se atienden |

IMPACTO ECONÓMICO POR AUSENTISMO Y ACCIDENTES LABORALES EN PROCESOS PRODUCTIVOS

88

| | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--|
| 18 | 2 | \$ 40,446 | \$ 17,896 | \$ 58,342 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 19 | 5 | \$ 60,669 | \$ 26,844 | \$ 87,513 | \$ 750,000 | 225 clientes que no se atienden |
| TOTAL | 60 | \$ 869,589 | \$ 393,712 | \$1,263,301 | \$9,000,000 | 2700 clientes que no se atienden al año |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45 Impacto económico y productivo para vendedor por AT 2019

| Vendedores | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------------------|--|
| Año 2019 Accidente Laboral | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por AT | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 2 | \$ 30,333 | \$ 8,948 | \$ 39,281 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden |
| 1 | 2 | \$ 30,333 | \$ 8,948 | \$ 39,281 | \$ 300,000 | 90 clientes que no se atienden al año |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2019 por AT los empleados del área de ventas generaron un impacto económico de **\$ 39.281** y un impacto productivo de **90** clientes que el empleado ausente no atendió, más \$300.000 que el ausente deja de producir. Por Enfermedad general se generó un impacto económico de **\$1.263.301** además una pérdida productiva de **\$ 9.000.000** y por esta ausencia posiblemente **2700** clientes carecieron de atención.

Por AT y EG se presentó en total, para el año 2019, un impacto económico de **\$ 1.302.582** un impacto productivo de **2.790** clientes sin atención por empleado ausente y unas pérdidas productivas de **9.300.000**.

Tabla 46 *Impacto económico y productivo para domiciliarios por EG 2019*

| Domiciliario | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------|--|--|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 8 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 24,000 | 384 domicilios que no se hacen |
| 2 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 domicilios que no se hacen |
| 3 | 5 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 15,000 | 240 domicilios que no se hacen |
| 4 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | \$ 3,000 | 48 domicilios que no se hacen |
| 5 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 domicilios que no se hacen |
| 6 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 domicilios que no se hacen |
| 7 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 9,000 | 144 domicilios que no se hacen |
| 8 | 2 | \$ 56,536 | \$ 25,016 | \$ 81,552 | \$ 6,000 | 96 domicilios que no se hacen |
| 9 | 10 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 30,000 | 480 domicilios que no se hacen |
| 10 | 3 | \$ 84,804 | \$ 37,524 | \$ 122,328 | \$ 9,000 | 144 domicilios que no se hacen |
| 11 | 1 | \$ 28,268 | \$ 12,508 | \$ 40,776 | \$ 3,000 | 48 domicilios que no se hacen |
| TOTAL | 39 | \$ 706,700 | \$ 312,700 | \$1,019,400 | \$117,000 | 1872 domicilios que no se hacen en el año |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47 *Impacto económico y productivo para domiciliarios por AT 2019*

| Domiciliario | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------|--|---------------------------|
| Año 2019 Accidente Laboral | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Perdidas productivas económicas | Impacto productivo |
| 1 | 3 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$9000 | 144 |
| TOTAL | 3 | \$ 42,400 | \$ 12,508 | \$ 54,908 | \$ 9,000 | 144 |

Fuente: Elaboración propia

Para el año 2019 por AT de los domiciliarios se generó un impacto económico de \$ **54.908** y un impacto productivo de **144** domicilios que el empleado ausente no entregó, una pérdida productiva de \$ **9.000** por no entregar domicilio y 144 domicilios sin entregar, por enfermedad general se generó un impacto económico de \$ **1.019.400** además una pérdida productiva de \$**117.000** y por esta ausencia posiblemente **1872** domicilios que no se entregaron a los clientes.

Por AT y EG se presentó en total para el año 2019, un impacto económico de \$ **1.074.300** y un impacto productivo de 2.016 domicilios que no se entregaron y unas pérdidas productivas de \$**126.000** por domicilios que no se realizaron.

Los hallazgos aquí registrados brindan la posibilidad de contrastarlos con otras investigaciones realizadas en Colombia y América Latina. A partir de los datos correspondientes a esta investigación, se puede decir que las enfermedades intestinales, respiratorias y musculares, son las causas más comunes de ausentismo por eventos de enfermedad común. Así lo expresan dos autores que realizaron un estudio sistemático a diferentes investigaciones en Chile y llegan a la siguiente conclusión:

Es posible afirmar que prácticamente en la totalidad de los estudios analizados, las enfermedades respiratorias son las que ocupan los primeros lugares, hecho importante desde un punto de vista epidemiológico y preventivo. Las enfermedades osteomusculares y traumatológicas presentan altos porcentajes en la mayoría de los trabajos, lo cual es también relevante desde el punto de vista mencionado (Mesa & Kaempffer, 2004).

Estas patologías son una barrera para la asistencia al trabajo, lo cual genera apatía y disminuye la productividad en la organización; además, existe la posibilidad de que estas se

transmitan a los clientes. Se puede suponer que el personal se encuentra en un estado precario de salud por los resultados obtenidos; dichos resultados pueden deberse a patologías propias de cada individuo o por estar expuesto a riesgos ergonómicos.

Según lo que plantea Ferraro (2016) en su investigación sobre Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería, el ausentismo se considera aceptable cuando su nivel está dentro de los límites tolerables, pero cuando este alcanza niveles muy altos, afecta el funcionamiento de una organización. Según Bastide, (2012), citado por Ferraro (2016) “actualmente el valor “piso” del ausentismo total se ubica en el orden del 4,5% a 5%; prácticamente no hay ninguna institución que logre ubicarse debajo de este valor”. Efectivamente, la distribuidora y comercializadora BERPA no es la excepción, ubicando su Tasa General de Ausentismo en el 58% para el 2018 y 38% para el 2019.

La Tasa General de Ausentismo tuvo una variación entre el año 2018 y el 2019, las causas de esta variación podrían ser objeto de otra investigación, porque para fines de la presente, significa una mejoría importante en los costos y procesos productivos que se vieron afectados en el año 2018 por las elevadas tasas de ausentismo. Se puede atribuir esta mejora al inicio de la implementación del sistema de seguridad y salud en trabajo que está llevando a cabo la empresa.

El impacto de ausentismo y accidentes laborales en los procesos productivos de la empresa se puede inferir a partir de los porcentajes de ausentismo y los costos asumidos por la empresa a raíz de los mismos. Las incapacidades por accidentes de trabajo que superaron los 20 días, significaron la modificación en los procesos, ingreso de personal y capacitación, lo que se traduce en costos adicionales para la empresa. El ausentismo por condición médica es la

principal causa del mismo, el ausentismo no justificado por causa medica como luto, licencia de paternidad, calamidades, préstamo de turno a los empleados no han sido registrados en la empresa.

5.3.1 Costos totales de ausentismo laboral y accidentalidad laboral 2018 Y 2019.

Un problema significativo que sufre **Comercializadora y Distribuidora BERPA**, es la pérdida de costos por productividad, por lo cual, los colaboradores de los cargos (numerarios, vendedores y domiciliarios), se ausentan por incapacidad general o accidente de trabajo, la empresa decide no contratar un empleado adicional si no que cubre esa necesidad conciliando con el colaborador de la misma área, para trabajar dos horas extras y de esta manera minimizar retrasos en las entregas de los productos, pérdida de clientes, perdida de ventas y reprogramación de procesos.

Comercializadora y Distribuidora BERPA, cuenta con unas ganancias promedio anuales, la cuales se dividen en tres áreas como son: numerarios valor de pedidos \$ 14.400.000, vendedores valor en ventas \$54.000.000 y domiciliario valor en domicilio \$51.240.000, pues son las áreas que generan más ingreso a la compañía.

A continuación, se representan la *tabla 49* de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 48 *Costos Numerarios Enfermedad General*

| Numerario | | | | | | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---------------------|---|-------------------------------|--------------------------|
| Año 2018 | | | | | | | |
| Enfermedad General | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad ad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 90.000 | |
| 2 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 3 | 5 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 66.225 | \$ 150.000 | |
| 4 | 30 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 318.000 | \$ 900.000 | |
| 5 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 30.000 | |
| 6 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 7 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 8 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 30.000 | |
| 9 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 10 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 90.000 | |
| 11 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 12 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 13 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 14 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 15 | 6 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 79.500 | \$ 180.000 | |
| 16 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 17 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 90.000 | |
| TOTAL | 70 | \$ 1.074.184 | \$ 475.304 | \$ 1.549.488 | \$ 847.975 | \$ 100.000 | \$14.400.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las 8 horas trabajadas \$4.083, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$847,975, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar 40 pedidos, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de tres días, se divide los 40 pedidos por ocho horas, la cual debe de realizar cinco pedidos por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 10 pedidos adicionales y que cada uno vale \$1000, el valor por los tres días serian \$30.000 con un perdida de \$90.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$847,975 + 2.100.00 y tuvo de perdida 2.947.975.

A continuación, se representan la *tabla 50* de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 49 *Costos Numerarios Accidente Laboral*

| Numerario | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2018 Accidente Laboral | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 28 | \$ 42.400 | \$ 37.524 | \$ 79.924 | \$ 371.000 | \$ 840.000 | |
| 2 | 2 | \$ 42.400 | \$ 25.016 | \$ 67.416 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 3 | 5 | \$ 42.400 | \$ 37.524 | \$ 79.924 | \$ 66.225 | \$ 150.000 | |
| TOTAL | 35 | \$ 27.200 | \$ 100.064 | \$ 227.264 | \$ 463.725 | \$ 1.050.000 | \$ 14.400.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las 8 horas trabajadas \$5,300 con el base día se multiplica

por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$463.725, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar 40 pedidos, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de tres días, se divide los 40 pedidos por ocho horas, la cual debe de realizar cinco pedidos por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 10 pedidos adicionales y que cada uno vale \$1000, el valor por los tres días serian \$30.000 con un perdida de \$90.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$463.725 + 1.050.000 y tuvo de perdida \$1.513.325.

A continuación, se representan la *tabla 51* de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 50 *Costos Numerarios Enfermedad General*

| Numerario | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2018 Accidente Laboral | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 8 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 106.000 | \$ 240.000 | |
| 2 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 3 | 5 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 66.225 | \$ 150.000 | |
| 4 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 30.000 | |
| 5 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 6 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 7 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 90.000 | |
| 8 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 60.000 | |
| 9 | 10 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 132.500 | \$ 300.000 | |

| | | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| 10 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 90.000 | |
| 11 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 30.000 | |
| TOTAL | 39 | \$ 706.700 | \$ 312.700 | \$ 1.019.400 | \$ 516.725 | \$ 1.170.000 | \$14.400.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$5.300, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$516.725, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar 40 pedidos, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de tres días, se divide los 40 pedidos por ocho horas, la cual debe de realizar cinco pedidos por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 10 pedidos adicionales y que cada uno vale \$1000, el valor por los tres días serian \$30.000 con un perdida de \$90.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$516.725 + 1.170.000 y tuvo de perdida \$1.686.725.

A continuación, se representan la *tabla 52* de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 51 *Costos Numerarios Accidente Laboral*

| Numerario | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2019 Accidente Laboral | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por AT | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 3 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 66.225 | \$ 90.000 | |
| TOTAL | 3 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 66.225 | \$ 90.000 | \$14.400.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$4.083, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$847,975, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar 40 pedidos, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de tres días, se divide los 40 pedidos por 8 horas, la cual debe de realizar cinco pedidos por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 10 pedidos adicionales y que cada uno vale \$1000, el valor por los tres días serian \$30.000 con un perdida de \$90.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$66.225 + 90.000 y tuvo de perdida \$156.225.

A continuación, se representan la *tabla 53* de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 52 Costos Vendedores Enfermedad General

| Numerario | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---------------------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por AT | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Pérdidas productivas económicas | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 6 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 900.000 | \$ 56.856 | \$ 787.500 | |
| 2 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 3 | 3 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 450.000 | \$ 28.428 | \$ 225.000 | |
| 4 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 5 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 6 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 7 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 8 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 300.000 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| TOTAL | 21 | \$ 364.014 | \$ 161.064 | \$ 3.150.000 | \$ 197.712 | \$ 2.362.500 | \$54.000.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$5.300, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$66.225, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar 40 pedidos, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de tres días, se divide los 40 pedidos por ocho horas, la cual debe de realizar cinco pedidos por hora, por lo tanto su

reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 10 pedidos adicionales y que cada uno vale \$1000, el valor por los tres días serian \$30.000 con un perdida de \$90.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$516.725 + 1.170.000 y tuvo de perdida \$1.686.725.

A continuación, se representan la tabla de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

No presentaron accidentes laborales en el año 2018 en el cargo vendedores.

A continuación, se representan la tabla 54 de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 53 Costos Vendedores Enfermedad General

| Vendedores | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 3 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 28.428 | \$ 225.000 | |
| 2 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 3 | 3 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 28.428 | \$ 225.000 | |
| 4 | 12 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 113.712 | \$ 1.350.000 | |
| 5 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 6 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 7 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 8 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 9 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |

IMPACTO ECONÓMICO POR AUSENTISMO Y ACCIDENTES LABORALES EN
 PROCESOS PRODUCTIVOS

100

| | | | | | | | |
|--------------|----|------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| 10 | 1 | \$ 20.223 | \$ 17.896 | \$ 38.119 | \$ 9.476 | \$ 112.000 | |
| 11 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 12 | 1 | \$ 20.223 | \$ 8.948 | \$ 29.171 | \$ 9.476 | \$ 112.000 | |
| 13 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 14 | 3 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 28.428 | \$ 225.000 | |
| 15 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 16 | 9 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 85.284 | \$ 1.012.500 | |
| 17 | 3 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 28.428 | \$ 225.000 | |
| 18 | 2 | \$ 40.446 | \$ 17.896 | \$ 58.342 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| 19 | 5 | \$ 60.669 | \$ 26.844 | \$ 87.513 | \$ 47.380 | \$ 562.500 | |
| TOTAL | 60 | \$ 869.589 | \$ 393.712 | \$ 1.263.301 | \$ 566.420 | \$ 6.299.000 | 54.000.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$ 910.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$30.333y dividir base día por las 8 horas trabajadas \$3.791, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$197.712, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar \$150.000 pesos en ventas, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de seis días, se divide los \$150.000 por ocho horas, la cual debe de realizar \$18.750 en ventas por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a \$37.500 adicionales de sus ventas, el valor por los seis días serian \$112.500 con un perdida de \$675.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$ 197.712 + 2.362.500 y tuvo de perdida \$ 2.560.212.

A continuación, se representan la tabla 55 de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 54 *Costos Vendedores Accidente Laboral*

| Vendedores | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|-------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2019 Accidente Laboral | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por A.T | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 2 | \$ 30.333 | \$ 8.948 | \$ 39.281 | \$ 18.738 | \$ 225.000 | |
| TOTAL | 2 | \$ 30.333 | \$ 8.948 | \$ 39.281 | \$ 18.748 | \$ 225.000 | 54.000.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$910.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$30.333 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$3.791, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$197.712, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un numerario debe realizar \$150.000 pesos en ventas, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de seis días, se divide los \$150.000 por ocho horas, la cual debe de realizar \$18.750 en ventas por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a \$37.500 adicionales de sus ventas, el valor por los seis días serian \$112.500 con un perdida de \$675.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$18.748 + 225.000 y tuvo de perdida \$243.748.

A continuación, se representan la tabla 56 de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 55 Costos Domiciliarios Enfermedad General

| Domiciliario | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Año 2018 Enfermedad General | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 2 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 3 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 4 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 5 | 20 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 265.000 | \$ 2.160.000 | |
| 6 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 7 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 8 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 108.000 | |
| 9 | 8 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 106.000 | \$ 864.000 | |
| 10 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 108.000 | |
| 11 | 3 | \$ 84.804 | \$ 37.524 | \$ 122.328 | \$ 39.750 | \$ 36.000 | |
| 12 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 13 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 14 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 108.000 | |
| 15 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| total | 52 | \$ 848.040 | \$ 375.240 | \$ 1.223.280 | \$ 689.000 | \$ 4.032.000 | 51.840.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$910.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$30.333 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$3.791, con el base día se

multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$18.748, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un domiciliario debe realizar 48 domicilios al día, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de dos días, se divide los 48 domicilios por ocho horas, la cual debe de realizar seis domicilios por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 24 domicilios adicionales y que cada uno vale \$3000, el valor por los dos días serian \$72.000 con un perdida de \$72.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$689.000 + 4.032.000 y tuvo de perdida \$4.721.000.

A continuación, se representan la tabla 57 de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 56 *Costos Domiciliario Accidente Laboral*

| Domiciliario | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| Año 2018 Accidente De Trabajo | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 25 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 331.250 | \$ 2.700.000 | |
| 2 | 1 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 13.250 | \$ 108.000 | |
| 3 | 2 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| 4 | 15 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 198.750 | \$ 1.620.000 | |
| 5 | 5 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 66.225 | \$ 540.000 | |
| 6 | 3 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 39.750 | \$ 324.000 | |
| 7 | 30 | \$ 42.400 | \$ 12.508 | \$ 54.908 | \$ 397.500 | \$ 3.240.000 | |
| TOTAL | 81 | \$ 296.800 | \$ 87.556 | \$ 384.356 | \$ 1.073.225 | \$ 8.604.000 | 51.840.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las ocho horas trabajadas \$ 5.300, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$689.000, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un domiciliario debe realizar 48 domicilios al día, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado numero 1 su incapacidad fue de dos días, se divide los 48 domicilios por ocho horas, la cual debe de realizar seis domicilios por hora, por lo tanto su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 24 domicilios adicionales y que cada uno vale \$3000, el valor por los dos días serian \$72.000 con un perdida de \$72.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$1.073.225 + 8.604.000 y tuvo de perdida \$9.677.225

A continuación, se representan la tabla 58 de los costos totales y pérdidas que generan el ausentismo laboral y accidentalidad, con el fin de expresar el impacto económico que la empresa ha sufrido por estas ausencias que se presentaron en el año 2018 y 2019.

Tabla 57 *Costos Domiciliario Enfermedad General*

| Domiciliario | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| Año 2019 Enfermedad General | | | | | | | |
| Número de empleados | Días de ausencia por EG | Pago de incapacidad de la empresa | Pago por prestaciones sociales por ausencia | Impacto económico | Horas extras por reemplazo empleado ausente | Pérdidas por productividad | Ganancias promedio anual |
| 1 | 1 | \$ 28.268 | \$ 12.508 | \$ 40.776 | \$ 13.250 | \$ 108.000 | |
| 2 | 5 | \$ 84.808 | \$ 37.524 | \$ 122.332 | \$ 66.225 | \$ 540.000 | |
| 3 | 2 | \$ 56.536 | \$ 25.016 | \$ 81.552 | \$ 26.500 | \$ 72.000 | |
| TOTAL | 8 | \$ 169.612 | \$ 75.048 | \$ 244.660 | \$ 105.975 | \$ 720.000 | 51.840.000 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente; que las horas extras se calcularon de acuerdo a su salario base que es de \$1.272.000, dividido por 30 días del mes, valor base día \$42.400 y dividir base día por las 8 horas trabajadas \$5.300, con el base día se multiplica por 1.25% que es equivalente al porcentaje de la hora extra diurna, en calculo final de pago de horas extras fue de \$105.975, esto generando un costo adicional para la empresa.

En los resultados obtenidos por pérdida de productividad se puede concluir de la siguiente manera:

Diario un domiciliario debe realizar 48 domicilios al día, se calcula de acuerdo a sus días de ausentismo, como ejemplo empleado número 1 su incapacidad fue de dos días, se divide los 48 domicilios por ocho horas, la cual debe de realizar seis domicilios por hora, por lo tanto, su reemplazo debe de realizar dos horas extras, la cual equivale a 24 domicilios adicionales y que cada uno vale \$3000, el valor por los dos días serian \$72.000 con un perdida de \$72.000.

Por lo anterior, la empresa asumió el costo total de Horas extras \$105.975 + 720.000 y tuvo de perdida \$825.975.

6 Conclusiones y Recomendaciones

Con este estudio se pretendía lograr una medición del impacto de ausentismo y accidentes laborales en los procesos productivos de distribuidora y comercializadora BERPA SAS, basados en un análisis comparativo de los años 2018-2019, como se mencionó al inicio, el personal de la compañía representa un recurso principal de tal modo que los niveles y el flujo de ausentismo de los mismos repercuten de manera significativa y negativa importante en pro al funcionamiento económico de la empresa. Los resultados obtenidos durante la investigación son de gran relevancia, en primer lugar, para la empresa y sus empleados y, en segundo lugar, para próximas investigaciones relacionadas con el ausentismo laboral y sus implicaciones económicas.

Entre las causas de su ausentismo, prevalecen las de orden médico o enfermedad común con lesiones musculares y enfermedades respiratorias e intestinales. Los casos de ausentismo por enfermedad general, le significaron a la empresa unos costos de **\$ 3.389.027**, correspondientes a 14 tipos eventos de ausentismo durante todo el año 2019. En el caso del año 2018 los costos fueron **\$ 6.620.000**, los cuales corresponden a 19 eventos de enfermedad común.

Según los datos analizados se concluye que en cuanto al año 2018 y 2019 hubo una disminución considerable para enfermedad general en el 2018 de 309 días a 124 días en el 2019 y por accidente laboral en el 2018, 174 días y en el 2019 de 12 días, esto quiere decir que en la empresa se genera impacto económico pero cada día va en proceso de reducción.

Se sabe que para el 2019, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo comenzó su implementación, y es posible que, por esta razón, los índices de ausentismo hayan disminuido, hubo una disminución del 20% de empleados ausentistas y 40 eventos menos que el año anterior.

La implementación de este Sistema favorece la percepción que tienen los empleados de la empresa, viéndola más segura y ceñida a las normas.

Los registros llevados por la empresa durante los años 2018 y 2019, hasta la fecha no se ha registrado eventos por ausentismo no médicos información, accidente general, enfermedad general, licencias o permisos, de lo cual se puede inferir que la tasa de ausentismo puede ser mayor y las causas pueden ubicarse en el orden de la motivación laboral. Para el año 2018 se tuvo registro de tres eventos del orden psicológico por ansiedad y depresión, estos eventos de ausentismo pueden dar indicios de los niveles de motivación laboral y sentido de pertenencia a la empresa, con un registro y análisis de estos datos es posible lograr una disminución en la tasa de ausentismo.

Después de aplicar los indicadores de Ausentismo propuestos por la NTC 3793, se pudo concluir lo siguiente:

Para el año 2018, de 49.920 horas programadas de trabajo se perdieron 2.78% por Accidentes Laborales y para el año 2019, de 9.984 horas que se programaron se perdieron 1.12% por Accidentes Laborales, lo que quiere decir que hubo una disminución del ausentismo para año 2019 de 1.66%.

Para el año 2018 de 199.680 horas programadas de trabajo se perdió el 1.26% por Enfermedad General y para el año 2019 de 102.336 horas que se programaron se perdieron 0.94% por Enfermedad General, lo que quiere decir que hubo una disminución el año 2019 de 0.32% en comparación del año 2018.

Para el año 2018 por Accidente Laboral se perdieron alrededor de tres días por cada mil horas hombre exposición al riesgo; y para 2019 se perdieron alrededor de un día por cada mil

horas hombre exposición al riesgo, lo cual se puede indicar una reducción del año 2019 en comparación del 2018.

En total, el impacto económico para 2018 por AT y EG fue de \$ **9.475.063** y para el 2019 un impacto productivo de \$ 3.800.908, se evidencia una gran disminución de \$5.674.155, equivalente al 43.37% en comparación con el 2018.

El impacto económico generado por pago de horas extras por reemplazo de empleado ausente en la empresa genera una gran pérdida en los procesos productivos en el 2018 por EG y AT de los tres procesos productivos vendedores, domiciliarios, numerarios por un costo para el 2018 de 21.418.762 y para el 2019 de 9.778.093 observando que hay disminución de ausentismos laboral para el año 2109.

En conclusión, se pudo destacar que las ausencias laborales representan un gran impacto para la empresa en cuanto la productividad y costos.

Después de los hallazgos obtenidos, se recomienda a la empresa llevar un registro controlado, minucioso y acorde con la ley, de los ausentismos presentados en la empresa, esto con la finalidad de identificar y controlar las variables que pueden ser responsables del aumento de incapacidades o ausencias no médicas y de este modo, disminuir los costos asumidos por la empresa.

Se recomienda, además, continuar con la implementación del todo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se mencionó, si los empleados tienen una percepción positiva de la empresa en relación a su seguridad, la productividad no se verá afectada por el ausentismo debido a accidentes comunes o de trabajo.

Una recomendación importante para la empresa, tiene que ver con la familiarización y capacitación del personal responsable de llevar los controles de asistencia, esto con la intención de que los ausentismos sean clasificados debidamente y se obtenga la información suficiente para reconocer sus causas y tomar las medidas necesarias para evitar su recurrencia. La capacitación y concientización de todo personal para el cuidado y la protección de su integridad física y emocional, también contribuye a la disminución del ausentismo laboral.

Es menester de la empresa tener conocimiento pleno de las causas de las ausencias de sus empleados y la frecuencia con la que ocurren estos eventos, a partir de esta información, la empresa podrá realizar las medidas necesarias para reducir los niveles de ausentismo, recuperar la productividad perdida a causa de cada evento y disminuir los costos económicos que debe asumir por ellos.

Referencias

- Baptista, D., Mendez, S., & Zunino, N. (2016). Ausentismo laboral. 1-20.
- Bohlande, G. (2001). *Adminitracion de los recursos humanos*. Meico: thomom.
- Chaviento, I. (2001). *Adminitracion de Recursos humanos*. Mc graw hill.
- Cruz, A. (20 de 03 de 2020). *Monografías.com*. Obtenido de El ausentismo en las empresas:
<https://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>
- cuevas duarte , y. s., garcia sanchez, t. v., & villa rodriguez, m. e. (diciembre de 2011).
caracterizacion del ausentismo laboral. Obtenido de
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=78E2F62F504D42431DF1A5C200BDADD1?sequence=1>
- Erika, c. c. (5 de septiembre de 2018). Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28889/1/FJCS-TS-284.pdf>
- Escobar, D. (2018). *acsendo.blog*. *El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad, 2*.
- ferro soto, c., garcia, a., & lareo lodeiro. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. *revista venezolana de gerencia, 68*.
- forero,nuñez,patino, A. (05 de 09 de 2016). *CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO PARA EL AÑO 2016*. Obtenido de *CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO PARA EL AÑO 2016*:

https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero_Nunez_Patino_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garzón, L. (2016 de 04 de 2016). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Decreto 1072 del 2015:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Gaviria , A. (27 de Julio de 2018). *Ministerio de protección Social*. Obtenido de Ministerio de protección Social:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201333%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

Gaviria, Hommes,Ramirez,Londoño, Sabas, C. (23 de Diciembre de 1993). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa:

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>

Gúzman,Bayona, Velasco, A. (01 de 12 de 2018). *ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE*

ACCIDENTALIDAD LABORAL EN EL. Obtenido de ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTALIDAD LABORAL EN EL:

https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/6488/2018FCH_EGSSTGuzmanBayonaVelascoAnalisisCausasAccidentalidadLaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herbert, C. (1986). *Administracion del personal*. Meico: iberoamericana.

hoffmeister, I. (2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral:

Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *ciencia y trabajo*.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (22 de 03 de 2020). *Salud*

Ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de Ausentismo Laboral. Obtenido de

Salud Ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de Ausentismo Laboral:

https://tu-legislacion-s-s-t8.webnode.es/_files/200000119-823dc847f7/NTC3793.pdf

martinez quintana, v., & marin, l. a. (2001). *En La construcción de las Organizaciones*. Madrid-Epaña: Uned.

Melle, N. (1996). Obtenido de El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. :

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696220229A>

Ministerio de Salud y protección social. (17 de marzo de 2020). *Indicadores de Riesgos Laborales*. Obtenido de Indicadores de Riesgos Laborales:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.asp>

x

Ministerio del Trabajo. (14 de 07 de 2014). *DECRETO NÚMERO 1443 DE 2014*. Obtenido de DECRETO NÚMERO 1443 DE 2014:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (13 de 02 de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de Resolución 0312 de 2019: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Mira, j. (2019). *Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado*. medellin.

monografias. (s.f.). *monografias*. Obtenido de

<https://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>

mutua intercomarcal. (30 de 08 de 2016). Obtenido de [https://www.mutua-](https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/1686/-Que-es-el-absentismo-laboral-)

[intercomarcal.com/portal/noticia/1686/-Que-es-el-absentismo-laboral-](https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/1686/-Que-es-el-absentismo-laboral-)

OIT. (2003). *la seguridad en cifras*. Obtenido de

https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

Previpedia.es. (17 de 10 de 2019). Obtenido de

https://previpedia.es/wiki/index.php?title=Absentismo_laboral&action=info

Pulgarín, Navarro, I. (17 de 03 de 2020). *DISEÑO DE INDICADORES, SEGUIMIENTO Y*

MEJORA CONTINUA. Obtenido de *DISEÑO DE INDICADORES, SEGUIMIENTO Y*

MEJORA CONTINUA:

http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1511462116_5a1714e47a2d7.pdf

rabbins, s. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson.

Ribaya, m. f. (16 de agosto de 2017). *gestion humana.com*. Obtenido de

<http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>

tatamuez, r. a., dominguez, a. m., & matabanchoy, s. m. (2018). Revisión sistemática: Factores

asociados al ausentismo laboral en países de. *universidad y salud*, 13.

Trejos, Heredia, a. (01 de 12 de 2010). *ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES CAUSAS DEL*

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESAS AFILIADAS A LA ANDI SECCIONAL

RISARALDA-QUINDIO. Obtenido de “ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES

CAUSAS DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA ANDI

SECCIONAL RISARALDA-QUINDIO:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2022/658314T787.pdf>

Trejos, Heredia, A. (01 de 12 de 2010). “*ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES CAUSAS*

DEL AUSENTISMO. Obtenido de “ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES

CAUSAS DEL AUSENTISMO:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2022/658314T787.pdf>

