

AUSENTISMO LABORAL EN LABORATORIOS LELVE S.A.S

Presentado por:

JHOANA CAROLA LONDONO ESCOBAR ID: 464613

YEISON FELIPE ROMERO MENESES ID: 465057

Profesor:

Álvaro Mauricio Salazar

Asignatura:

Opción de grado

NRC: 16033

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO

FACULTAD DE EDUCACION

ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL

BELLO, COLOMBIA

2020

Introducción	3
Sub línea de investigación.....	8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
OBJETIVOS	10
Objetivo General	10
Objetivos específicos	10
PREGUNTA PROBLEMATIZADORA	11
Justificación.....	11
MARCO TEÓRICO AUSENTISMO LABORAL	12
Marco conceptual	16
Definiciones	16
Ausentismo laboral por accidente de trabajo	19
Marco legal ausentismo laboral	21
SEGUIMIENTO A AUSENTISMO LABORAL	27
PERSONAS MAS INCAPACITADAS	33
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
Bibliografía	44

Resumen

Introducción La investigación surge al interior de la empresa LABORATORIOS LELVE SAS, donde al observar el comportamiento de la matriz de ausentismos laboral para el primer semestre del año 2019 hasta el segundo semestre del 2019, se evidenció que el ausentismo ha venido creciendo significativamente en la empresa, como también los costos que trae consigo el ausentismo, ya que se está viendo afectada la rentabilidad de la empresa.

Objetivo general: Describir las principales causas que generan los niveles de ausentismo laboral en LABORATORIOS LELVE SAS en el año 2019, así como los costos asociados a esta problemática dentro de la empresa.

Material y Método El tipo de estudio utilizado en la investigación es descriptivo transversal de carácter retrospectivo, el cual busca describir las características del ausentismo en el personal del laboratorio, y determinar los costos del ausentismo laboral en LABORATORIOS LELVE S.A.S, ocurridos para el año 2019, los criterios de Inclusión que tuvimos en cuenta fueron los siguientes: personal de laboratorio, (hombres y mujeres), con contratación a término indefinido que tengan un año o más en la empresa, que se encuentren dentro de la nómina del Año 2019, los criterios de Exclusión que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes: Personal de la institución de otras profesiones y de otras áreas. Además, personal que tenga menos de seis meses en la empresa como también, calamidades, permisos no remunerados, licencias por luto y licencia por lactancia materna, ya que no se contó con esta información en la base de datos, para determinar la asociación entre las variables ausentismo, sexo; edad, antigüedad, estado civil, familiares a cargo, nivel de formación, puesto desempeñado, turno que desempeña, procesándose los datos a través de una hoja de cálculo.

Resultados: el 80% las personas aseguran nunca haber recibido capacitación de manejo de cargas y posturas, el 73% de los trabajadores sufren de migraña uno de los factores más significativos por los cuales las personas faltan al trabajo, el 45% de las personas no participa en las actividades de salud realizadas por la empresa. Por ende, diciembre, trayendo como resultado 1.134 horas de ausentismo en el mes de diciembre, en segundo lugar, encontramos el mes de mayo con 892 horas de ausentismo, esto convertido en pesos decimos que durante el mes de diciembre la empresa cancelo por pago de incapacidades un valor de 3.485.916 para el mes de diciembre y para el mes de mayo un valor de 2.751.416 y para un total cancelado por el año 2019 por reconocimiento de incapacidades un valor de 25.972.378.

Conclusiones: Independiente de la distribución por sexo, edad, estrato socioeconómico u oficio se debe evaluar las condiciones de trabajo un porcentaje muy alto de funcionarios reportaron nunca haber recibido capacitación de manejo de cargas y posturas una de las razones de las incapacidades por lumbagos se recomienda realizar un análisis a mayor profundidad sobre el estado de salud de estas personas y la relación que puedan tener las causas de ausentismo y el oficio desempeñado Hacer un análisis en el área sobre factores de riesgo físico a los que se pueden encontrar expuestos los empleados, analizando de forma exhaustiva y periódica el grado de exposición a este factor y fomentando programas de participación y reducción a este riesgo. Implementar el registro y análisis de ausentismo en la institución de forma periódica que incluya de manera completa todas las causas de ausencia, como un elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, En el grupo de incapacidades por dolor en el pecho no especificado relacionados con enfermedades de los órganos del sistema respiratorio se reportó un porcentaje alto de incapacidades, por lo que se recomienda realizar un estudio de las

condiciones de salud de los empleados y evaluar la presencia de contaminantes químicos en el ambiente, las cuales deberían medirse cuantitativamente

Palabras Claves: laboratorio, Ausentismo laboral, Factores determinantes.

Keywords: laboratory, absenteeism, determining factors.

Abstrat: The investigation arises within the company LABORATORIOS LELVE SAS, where when observing the behavior of the matrix of absenteeism for the first semester of 2019 until the second semester of 2019, it was evident that absenteeism has been growing significantly in the company , as well as the costs that absenteeism brings, since the profitability of the company is being affected.

General objective Describe the main causes that generate the levels of absenteeism in LABORATORIOS LELVE SAS in 2019, as well as the costs associated with this problem within the company.

Material and Method The type of study used in the research is a descriptive cross-section of retrospective nature, which seeks to describe the characteristics of absenteeism in laboratory personnel, and to determine the costs of absenteeism at LABORATORIOS LELVE S.A.S. which occurred in 2019, the Inclusion criteria that we took into account were the following: laboratory personnel, (men and women), with indefinite term contracts who have a year or more in the company, who are within the payroll of the year 2019, the criteria of exclusion that were taken into account were the following: Institution personnel from other professions and from other areas. In addition, personnel who have less than six months in the company as well as calamities, unpaid leave, leave for mourning and leave for breastfeeding, since this information was not available in the database, to determine the association between the variables

absenteeism, sex; age, seniority, marital status, family members in charge, education level, position held, shift performed, data being processed through a spreadsheet.

Results: 80% of people say they have never received training in handling loads and postures, 73% of workers suffer from migraine, one of the most significant factors for which people miss work, 45% of people do not participate in health activities carried out by the company.

Therefore December, bringing as a result 1,134 hours of absenteeism in the month of December, secondly, we find the month of May with 892 hours of absenteeism, this converted into pesos we say that during the month of December the company canceled for payment of disabilities a value of 3,485,916 for the month of December and for the month of May a value of 2,751,416 and for a total canceled for the year 2019 for recognition of disabilities a value of 25,972,378.

Conclusions: Regardless of the distribution by sex, age, socioeconomic status or occupation, working conditions should be evaluated, a very high percentage of officials reported never having received training in handling loads and postures, one of the reasons for disability due to low back pain is recommended. Carry out a more in-depth analysis of the health status of these people and the relationship that the causes of absenteeism and the occupation they may have. Carry out an analysis in the area of physical risk factors to which employees may be exposed, analyzing periodically and exhaustively the degree of exposure to this factor and promoting participation programs and reduction of this risk. Implement the registry and analysis of absenteeism in the institution on a regular basis that fully includes all causes of absence, as an element of the occupational health and safety management system. In the group of disabilities due to chest pain, specified related to diseases of the organs of the respiratory system, a high percentage of disabilities was reported, so it is recommended to carry out a study of the health

conditions of employees and evaluate the presence of chemical contaminants in the environment, which should be measured quantitatively.

Introducción

La investigación surge al interior de la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S, donde al observar el comportamiento de la matriz de ausentismos laboral para el año 2019, se evidenció que el ausentismo ha venido creciendo significativamente en la empresa, como también los costos que trae consigo el ausentismo, ya que se está viendo afectada la rentabilidad de la empresa a causa de las incapacidades constantes de los diferentes colaboradores de la organización, lo que generó en nuestro grupo de trabajo gran inquietud y nos condujo a realizar una investigación frente a este tema.

Sub línea de investigación

Promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en seguridad y salud en el trabajo.

En LABORATORIOS LELVE S.A.S, laboran personas que llevan una trayectoria de larga duración por su buen desempeño laboral en la compañía, actualmente hay personas que no pueden estar en varios puestos de trabajo rotatorios por diversos problemas de salud que con el paso del tiempo se fueron adquiriendo por la edad o por los malos hábitos en el puesto de trabajo, es por esto que la productividad y la rentabilidad han venido disminuyendo, trayendo consigo grandes pérdidas económicas.

Es importante más que dejar una enseñanza, es tomar conciencia que el ausentismo laboral causa un impacto negativo en la sostenibilidad económica de las empresas, pues incrementa los costos de personal y aumenta la carga de trabajo. Lo que afecta en gran medida la satisfacción de los empleados y desmejora a su vez el clima laboral.

De esta manera, esperamos proponer en este proyecto, un ejercicio de contribución reflexiva para el mejoramiento de la realidad laboral de nuestro país y en especial de dicho laboratorio.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En LABORATORIOS LELVE S.A.S, el ausentismo laboral independiente del motivo por el que se genere, golpea significativamente su crecimiento y rentabilidad; ya que, por tratarse de una distribuidora mayorista de productos farmacéuticos y veterinarios, el hecho de que uno de sus empleados incumpla con su jornada laboral total o parcialmente, disminuye el rendimiento y altera las metas establecidas para cada uno de los procesos que en la empresa se realizan. Con base a la matriz de ausentismos que maneja en LABORATORIOS LELVE S.A.S, se observa que hay un aumento relevante de incapacidades durante el año 2019, y esto servirá de base para analizar el comportamiento de las ausencias en cuanto a cantidad, motivos e incidencia en las diferentes áreas que tiene la compañía.

La mayoría de las ausencias laborales son debido a incapacidades, ya sea por enfermedad general o laboral, y algunas son recurrentes en un grupo determinado de empleados. Lo que genera la necesidad de llevar a cabo otro tipo de análisis laboral, ya que no sabemos las causas específicas de las incapacidades y que se está haciendo al respecto; como se mencionaba anteriormente, la organización de la empresa influye para que esto suceda, la falta de control con sanciones, la falta de motivación, y el clima organizacional, pueden traer consigo un aumento en las tasas de ausentismo y por ende en los costos que se generan.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Describir las principales causas que generan los niveles de ausentismo laboral en LABORATORIOS LELVE S.A.S, para el año 2019, así como los costos asociados a esta problemática dentro de la empresa.

Objetivos específicos

- Establecer las características sociodemográficas y condiciones de trabajo del personal que presentó ausentismo para el año 2019.
- Estimar los costos que se generaron para la empresa como consecuencia de los ausentismos presentados para el año 2019.
- Identificar las principales causas que generaron el ausentismo laboral en los trabajadores para el año 2019.

PREGUNTA PROBLEMATIZADORA

¿Cuáles son las causas más frecuentes que influyen en el ausentismo laboral en los trabajadores de LABORATORIOS LELVE S.A.S, de la ciudad de Medellín?

¿Cuáles son los costos y pérdidas que el ausentismo representó para la empresa en el año 2019?

Justificación

La ausencia de un colaborador en su puesto de trabajo es un fenómeno característico del mundo laboral, el cual se da por un amplio abanico de motivos, tiene considerables costos asociados (tanto organizativos como económicos), hasta el punto de que es un tema que más preocupación ocasiona en el ámbito laboral.

El ausentismo laboral representa para las organizaciones un componente negativo, ya que afecta el desempeño de las diferentes actividades de la organización, es imposible que la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S, cumpla con las metas propuestas si presenta significativos índices de ausentismo.

Este trabajo de investigación busca atender la necesidad de la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S, por lo tanto, se estudiará la problemática existente frente a ausentismo laboral buscando las causas que originan esta situación. Este análisis permite que la parte administrativa – directiva, pueda identificar los motivos más habituales del ausentismo laboral generado, además se podrá establecer el costo generado y se establecerá un plan y programas estratégicos, junto con otras áreas (Gestión Humana – SST), contribuyendo con la disminución del índice de

ausentismo laboral y así poder mejorar las condiciones de calidad, productividad y rentabilidad en dicha empresa.

MARCO TEÓRICO AUSENTISMO LABORAL

Al estudiar la bibliografía internacional sobre ausentismo laboral se sostiene que, aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas, habitualmente el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo médicamente justificado por licencias médicas curativas. En dicha bibliografía coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional. (R MESA, 2004)

El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en las empresas, que se deriva de diversas causas y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, lo que da como resultado aumento en los costos y sobrecarga laboral para los demás empleados. (<https://ciencia.lasalle.edu.co/svo/vol12/iss1/6/>, 2014)

Camarota en su trabajo (Camarota, 2015), señala que el ausentismo tiene tres causas: (1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud) superior a la mediana; (2) causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, mudanza, por estudio, PAP entre otras; (3) otras causas: Incluye ausencias

injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales. (Baptista, Mendez, & zinino, 2016)

En diversos países, los servicios de salud ocupacional —cuando existen— tienden a centrarse en reconocimientos médicos y en el registro, tratamiento y compensación de enfermedades y lesiones ocupacionales. Al mismo tiempo, los servicios generales de salud no logran detectar y abordar los problemas de salud relacionados con el trabajo. Los vínculos entre los servicios de salud ocupacional y de atención sanitaria general a menudo presentan deficiencias y en algunos 1 países existe incluso una separación estructural entre ellos. Dicha fragmentación del sistema de salud provoca una prevención primaria insuficiente de los problemas de salud relacionados con el trabajo, el aumento de las tasas de absentismo por enfermedad, la incapacidad para reintegrar a los trabajadores enfermos y lesionados en sus puestos de trabajo, la falta de continuidad en la atención, y un uso ineficaz de los recursos humanos y financieros. (IVANOV, 2009)

Mientras tanto la universidad la molina, en lima Perú dice que según el reporte de los trabajadores/as, el 59.8% manifiesta presentismo laboral en las empresas agroindustriales y el 56.8% manifiesta ausentismo laboral. En consecuencia, la productividad laboral perdida de las nueve empresas agroindustriales de la Región Lambayeque por ausentismo y presentismo asciende a 27 días de trabajo al año, de los cuales 18 días son por ausentismo y 9 días por presentismo. Por tanto, pierden 91,438 días al año por presentismo y ausentismo de los trabajadores/as, lo que equivale a 317 trabajadores/as con cero productividades trabajando a tiempo completo por año. Por tanto, las empresas agroindustriales estarían asumiendo una

pérdida económica de US\$ 1,092 mil 450 dólares al año de los cuales US\$ 721,505 son por ausentismo y US\$ 370,944 son por presentismo. (Santi Huaranca, Inés Fanny)

Es importante resaltar que la tasa de incapacidad a nivel nacional en Chile durante 1999 fue de 5 días por trabajador, y que esta tasa nacional estuvo en continuo aumento durante la década 1990-99, ya que en 1990 era de sólo 4,3 días, incrementándose en 16% en sólo 9 años. Sin embargo, algunos autores sostienen que las tasas de ausentismo de nuestro país aún son bajas comparadas con los estándares internacionales.

En la Argentina, con el fin de disminuir los ausentismos laborales, la gran mayoría de los convenios colectivos de trabajo, contienen cláusulas que remuneran y con la finalidad de maximizar el rendimiento de los trabajadores, establecen premios relacionados con el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

En un estudio de la facultad nacional de salud pública realizado en el año 1998 describe la magnitud, tendencias y causas del ausentismo laboral de los trabajadores; se realizó un estudio para trabajadores de la empresa colombiana de petróleos, en esta se determinó que los indicadores por causa médica mostraron una tendencia elevada para el año 1996, el ausentismo fue generado por consultas médicas, se presentaron 301.78 eventos para un total de 2.334.86 días perdidos a causa de esto, este estudio concluyó que de cada 100 trabajadores se ausentaron 76 personas y el promedio los días de ausentismo fue de 7.7 por persona (publica, 1998)

(Restrepo, Entorno regulatorio y ausentismo laboral. Una aproximación teórica, 2012) El ausentismo laboral significa no asistir al trabajo para el cual uno fue contratado, es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes propios al mismo, incumpliendo así con las condiciones establecidas en el contrato laboral; y para una empresa, que un empleado no

vaya a trabajar genera un inconveniente organizativo y además puede provocar un gasto adicional (Perez Porto, 2016). Dado lo anterior, según (Zúñiga, s.f.), se pueden diferenciar tres tipos de ausentismo:

El no previsible y sin justificación: donde el trabajador falta a sus labores sin autorización previa, la falta de justificación se puede subsanar si el trabajador presenta algún documento que acredite la necesidad de su falta.

Previsible y justificado: donde el trabajador ha notificado previamente a su superior inmediato o a la persona correspondiente su inasistencia.

Presencial: no es exactamente una falta física a su empleo, sino que se refiere a aquellas personas que acuden a su empleo, pero no realizan las actividades propias de su puesto.

Cuando el ausentismo laboral se presenta por causa médica tiene varias implicaciones que suelen no ser favorables ni para el trabajador porque es quien sufre la enfermedad, ni para la empresa porque baja su productividad (Saldarriaga F & Martínez López, 2007); por lo cual el ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo. (Cuevas Duarte, Garcia Sanchez, & Villa Rodriguez, 2011).

Marco conceptual

Definiciones

Ausentismo laboral:

“Se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios capacitación, antigüedad”

Ausente: “Persona que no concurre al trabajo independiente de la causa que lo origina”

Asentista: “Es el trabajador que presenta repetidos episodios de ausencia. Se Define como tal a la persona que presenta un número de episodios de ausencia superior a la mediana”

Enfermedad: “Es una condición patológica del cuerpo que presenta un grupo de signos y síntomas y hallazgos de laboratorio peculiares y que identifica la condición como una entidad anormal que difiere de otros estados del cuerpo, normales o patológicos.

El concepto de enfermedad puede incluir la condición de enfermedad o sufrimiento que no necesariamente proviene de cambios patológicos en el cuerpo. Hay dos interpretaciones de la palabra enfermedad, una es tangible y hasta puede ser medida, mientras que la segunda es muy individual y personal, como en el caso del dolor, el sufrimiento y la angustia”

Incapacidad: “Disminución de las aptitudes del sujeto, que puede expresarse cuantitativamente”

Trabajo habitual: “Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración”

Teniendo claros los anteriores conceptos, relacionamos algunas definiciones de varios autores acerca del ausentismo: Restrepo C y Salgado E describen al ausentismo como el “no asistir al trabajo durante la totalidad o parte de un determinado período de tiempo y puede ocurrir

por un número de razones diferentes, incluyendo licencia por enfermedad, vacaciones, licencia médica familiar, el cuidado de ancianos y niños, maternal / permiso de paternidad, y otras situaciones relacionadas (Abey, Patera, y del oeste, 2006)”.

Cuevas Y, García T y Villa M en su investigación definen la “ausencia” como el período no previsto de tiempo perdido, “ausente” como el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” al que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana, mencionan además, que “desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen”

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”, aquí se refieren “únicamente a las ausencias debidas a enfermedad o accidentes certificados por el médico, las cuales aparecen como la causa de más del 50%”. Aclaran que la anterior definición no incluye otras ausencias imprevistas como los retardos y las salidas antes de la hora, por lo que consideran mejor decir que “ausentismo es no estar presente en el trabajo cuando se espera que así sea”.

Esta segunda definición excluye los permisos remunerados, licencias, huelgas, permisos sindicales, sanciones o suspensiones, porque en estos casos no se espera que el trabajador asista a laborar”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica,

como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”

Factores asociados al ausentismo laboral.

Son diversas las causas que generan ausentismo al interior de una organización, por lo que es conveniente hacer una breve descripción los factores asociados que influyen de manera significativa en la ocasión del mismo.

Ausentismo laboral por enfermedad general.

La enfermedad general constituye el porcentaje más alto de las incapacidades laborales, como lo indica la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales de Colombia, donde se concluye que “las incapacidades se generan en un 84,9% por enfermedad o accidente de origen común; en un 4,5% por otras causas y que la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo tienen una baja incidencia, de apenas el 0,7% cada uno”. (Ministerio del trabajo y Organización iberoamericana de seguridad social, 2013).

En el estudio de “Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel” realizado en la ciudad de Bogotá, encontraron semejanzas con la encuesta anteriormente mencionada; donde, “el origen del ausentismo definido por enfermedad general o laboral, presentó un mayor número en la enfermedad general con 331 casos de los 332 analizados, que corresponde al 99.7%” y “de las 332 incapacidades los sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular tuvieron un mayor número de incapacidades con 31,9%, 22,9% y 13% respectivamente”. (Cuevas Duarte, Garcia Sanchez, & Villa Rodriguez, 2011).

Por consiguiente, podemos corroborar según las diferentes investigaciones consultadas, que la enfermedad general es el factor asociado que predomina para que se produzca ausentismo

laboral, pero dentro de ese factor, también influyen características propias del trabajador como lo son la edad, el sexo, el estrato socioeconómico, el nivel educativo y el número de hijos. (Suárez Guerra & Angel Ospina, 2015).

Ausentismo por enfermedad laboral.

En Colombia está definida según la ley 1562 de 2012 en el Artículo 4 así “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como

Enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.” (Ministerio de salud, Ministerio de hacienda y crédito público, Ministerio de trabajo, 2012).

Ausentismo laboral por accidente de trabajo.

El ausentismo laboral por causa de accidente de trabajo, es una de las causas más frecuentes dentro de las empresas, ya que estas son causadas en el pleno ejercicio o desempeño de las labores para la cual fueron contratados los trabajadores, se da a causa de la no implementación de programas para la promoción y prevención de los accidentes, la no educación de la importancia del uso de los elementos de protección personal, que son de gran importancia tanto para el trabajador como para el producto final, ya sea en la fabricación o la prestación de un servicio. Este factor conlleva a ocasionar grandes gastos a las aseguradoras, a que este fenómeno tenga incidencia en el trabajador y en las familias ya que son ellas las directamente afectadas por la incapacidad que se causa al trabajador, ya sea incapacidad permanente parcial, incapacidad

temporal, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente en caso extremo de muerte del trabajador. (Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1994)

Costos del ausentismo laboral.

El cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil de conseguir, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular, y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de que se trate.

Costos directos

En Colombia, los costos directos incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización para los casos de origen laboral amparados, por parte del sistema de riesgos laborales, y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración, por parte de la empresa (Decreto 2943 de 2013) (39); 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) (40); 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) (41)

Costos indirectos

Se estima que el costo indirecto puede corresponder a 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere. Los costos indirectos están relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, para citar algunos ejemplos. Cada organización en su interior puede tener un cálculo al menos

aproximado de acuerdo con sus niveles de ausentismo, pero el del ausentismo a nivel macro, por ejemplo, saber cuánto le cuesta anualmente el ausentismo a cierto sector de la economía, resulta muy complicado. Las estadísticas oficiales muestran lo que le cuesta a la empresa la ausencia de un funcionario cuando este no está laborando por encontrarse incapacitado debido a una enfermedad o un accidente de trabajo. (Revista Salud Bosque | Volumen 5 2015)

Marco legal ausentismo laboral

En Colombia se han expedido leyes enmarcando el ausentismo laboral, Entre las más relevantes se encuentran el decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” , en su artículo 22 reglamentan Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad ; Este decreto es considerado uno de las normas más importantes en cuanto al Sistema de seguridad y salud en el trabajo, Posteriormente y con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores y minimizar el ausentismo laboral se crea el decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” en su artículo 2.2.4.6.31 n 21 habla sobre Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera el Decreto 1295 de 1994 estipula la obligatoriedad de llevar las estadísticas para el manejo de las lesiones profesionales tanto por las administradoras de Riesgos Profesionales como por las empresas con el fin de determinar la frecuencia y severidad de estas

Ley 100/93, los Decretos 1295/94, 1771/94 y 1772/94; organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

En el artículo 61 del decreto 1295/94 se define la obligatoriedad por parte de las empresas de tener información sobre el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y en general las condiciones de trabajo que se pueden estudiar mediante el análisis del ausentismo laboral

Resolución 1016/89; determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Laboral que deben desarrollar los empleadores en el país

Resolución 2346 de 2006, en su capítulo 1, artículo 2, nos habla del compromiso por parte del empleador de ingresar en la historia clínica laboral todo el registro de ausentismo del empleado y demás causas que determinen interrupción en el trabajo.

Resolución 1562 de 2012. Artículo 4. Define la enfermedad laboral como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en 18 forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (Pixel Group, 2019)

(Decreto 2943 de 2013) (39); 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) (40); 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) (41)

Metodología

El tipo de estudio utilizado en la investigación es descriptivo transversal de carácter retrospectivo, el cual busca describir las características del ausentismo en el personal del laboratorio, y determinar los costos del ausentismo laboral en Laboratorio LELVE S.A, ocurridos para el primer semestre del año 2019 hasta el segundo semestre del 2019.

Población de Estudio

La población de estudio está constituida por 350 personas, de las cuales 300 son personal de planta y 50 son de la parte administrativa, los cuales se encontraban en la nómina para el año 2019, en el Laboratorios LELVE S.A.S, vinculados por contratos a término indefinido, con una carga laboral de 48 horas semanales, en las siguientes áreas: Laboratorios y oficinas. Las incapacidades para el año 2019, información suministrada desde la base de datos de la oficina de Talento Humano de la Institución.

Fuente de Datos:

Para la recolección de los datos se utilizaron dos fuentes:

Base de datos de Talento Humano: La fuente de datos fue secundaria, la información fue suministrada por el área de Talento Humano de Laboratorios LELVE, de las incapacidades presentadas en el periodo comprendido entre el primer semestre de 2019 y el segundo semestre 2019, Se creó una tabla de Excel la cual contenía las variables dependientes e independientes.

2. Uso de la información disponible:

La fuente que se utilizó para obtener la Información faltante fue la base de datos que nos suministró Talento Humano, la obtuvimos de los archivos proporcionados por la Coordinadora de salud ocupacional, los cuales eran físicos, donde se encontraban los turnos del personal, donde se obtuvo la jornada Laboral y los turnos asignados en el evento de la incapacidad, entre el primer semestre de 2019 y el segundo semestre 2019.

Medición de las variables

Las variables utilizadas en el estudio se dividieron en dos:

Variables dependientes: Son duración de la ausencia, motivo de ausencia, época del año en que se ausentó.

Motivo de la ausencia: Razón por el cual el trabajador no se presentó al trabajo asignado. En las que se encuentran Enfermedad General (EG), Enfermedad Profesional (EP), Accidente laboral (AL), Licencia de Maternidad (LM) y licencia de Paternidad (LP).

Enfermedad General (EG): Son los problemas de enfermedad que afectan el desarrollo de sus funciones en el trabajo. Entran todas las patologías menos las lesiones por enfermedad profesional y accidentes laborales. (Molinera, 2006).

Enfermedad Profesional (EP): Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgos presentes en el ambiente de trabajo. La empresa paga el primer día de la incapacidad y la Aseguradora de Riesgos Laborales

Accidente Laboral (AL): Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una

perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. La empresa paga el primer día de incapacidad y la Aseguradora de Riesgos Laborales el resto.

Variables independientes: Son edad, género, área de trabajo, cargo o profesión, jornada laboral.

Edad: Número de años cumplidos desde la fecha de nacimiento hasta la fecha que se está realizando el estudio.

Área de trabajo: Unidad de trabajo asignado por la institución al empleado. Para efectos del estudio se toma el servicio donde se encontraba el trabajador asignado en el momento que se presentó la incapacidad como: Laboratorio, oficinas, y bodega.

Formación Es la diferenciación según sus conocimientos sean universitarios, técnicos, bachilleres u expertos en un oficio.

Jornada Laboral: Hace referencia al turno que está asignado el trabajador:

Completo, noche, mañana o tarde.

Criterios de Inclusión:

Los criterios de Inclusión que tuvimos en cuenta fueron los siguientes: personal de laboratorio, (hombres y mujeres), con contratación a término indefinido que tengan un año o más en la empresa, que se encuentren dentro de la nómina del Año 2019

Criterios de Exclusión:

Los criterios de Exclusión que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

Personal de la institución de otras profesiones y de otras áreas. Además, personal que tenga menos de seis meses en la empresa como también, calamidades, permisos no remunerados,

licencias por luto y licencia por lactancia materna, ya que no se contó con esta información en la base de datos

Instrumento: Se creó una matriz de recopilación de la información sobre ausentismo laboral en el personal del laboratorio para el año 2019, la cual incluye información relacionada con: edad, genero, área de trabajo, cargo o profesión, origen de la incapacidad, fecha y duración de la incapacidad, diagnóstico de la incapacidad, época del año, jornada laboral, salarios mensuales y salario por día, procesándose los datos a través de una hoja de cálculo.

INDICADORES DE AUSENTISMO.

Tasa General de Ausentismo (T.G.A.)

No. de ausencias en un periodo x 100

T.G.A. = $\frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{N.º Trabajadores expuestos}} \times 100$

N.º Trabajadores expuestos

Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.)

N.º de ausencias en un período x 1000

T.F.A. = $\frac{\text{N.º de ausencias en un período}}{\text{N.º Horas hombre trabajadas (HHT)}} \times 1000$

N.º Horas hombre trabajadas (HHT)

FUENTES DE INFORMACION

Se obtuvo información de fuentes primarias de primera mano, tales como: artículos de revistas, libros y entrevistas incluyendo la información digitalizada que proporciono la empresa

frente accidentalidad, en los cuales pudimos conocer índices de accidentalidad, severidad y frecuencia de estos.

MUESTRA

La muestra estuvo conformada por el total de los trabajadores entre el primer semestre de 2019 y el segundo semestre 2019, en la empresa LABORATORIOS LELVE SAS.

INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos de la información se realizó por medio de formularios de preguntas y/o encuesta a los trabajadores, las cuales contienen variables de estudio sociodemográficas, Aspectos y ausentismo laborales del estudio a partir de las bases de datos aportados por el departamento de salud ocupacional de la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S.

Se incluyeron la totalidad de los reportes de incapacidades registradas en la base de datos de la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S.

Formulario de preguntas y/o encuesta

SEGUIMIENTO A AUSENTISMO LABORAL

Responsable de la dependencia:

Cargo:

Dependencia:

N.º Empleados:

1. Antigüedad en la empresa

- A. menos de 1 año
- B. De 1 a 5 años
- C. De 5 a 10 años
- D. Más de 10 años

2. Antigüedad del cargo actual

- A. menos de 1 año
- B. De 1 a 5 años
- C. De 5 a 10 años
- D. Más de 10 años

3. Nivel de estrato socioeconómico

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. Otro, ¿cuál?

4. Nivel académico

- A. Primaria
- B. Bachillerato
- C. Técnico
- D. Profesional

5. ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?

- SI
- NO

6. ¿Ha sufrido accidentes de trabajo?

- SI
- NO

7. Si su respuesta fue afirmativa por favor indique, ¿cuál fue la causa por la cual se produjo el accidente?

8. ¿Durante el tiempo en la empresa usted ha presentado incapacidades de origen común?

- SI

NO

9. ¿Por cuál de las siguientes razones usted ha presentado incapacidad?

- A. Migraña
- B. Infección intestinal viral
- C. Colitis y gastroenteritis
- D. Lumbago no especificado
- E. Fiebre, no especificada
- F. Dolor en el pecho, no especificado
- G. Amigdalitis aguda, no especificada
- H. Otras dorsalgias
- I. Síndrome de manguito rotatorio
- J. Esguinces y torceduras del tobillo
- K. Contusión de la rodilla
- L. Diarrea funcional

10. Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa

SI

NO

11. ¿Practica algún deporte?

SI

NO

12. En el último año ha presentado molestias relacionadas con:

- A. Dolor de cabeza
- B. Dolores musculo esqueléticos
- C. Traumas de rodilla
- D. Dolor abdominal

13. ¿Utiliza formato institucional para legalizar el ausentismo laboral?

Si

NO

14. Su dependencia controla el cumplimiento del horario laboral

SI

NO

15. ¿Su dependencia ha determinado la frecuencia de ausentismos?

Indique:

SI

NO

16. Su dependencia se ha visto afectada en razón a permisos, retrasos o cambios de horario realizados a funcionarios de otra dependencia con quien interactúa en sus responsabilidades

SI

NO

17. ¿Cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos o retrasos de los funcionarios de su dependencia?

Indique:

SI

NO

POBLACIÓN DE ESTUDIO

Personal de planta y administrativo que labora en la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S por contratación directa en el año 2019.

En el año 2019 la empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S, contaba con 350 personas contratadas de forma directa, de las cuales 300 son personal de planta y 50 personas pertenecen a la parte administrativa, las contrataciones administrativas se realizan por medio de contratos a término indefinido y las contrataciones de planta 230 son a término indefinido y 20 a término fijo

En cuanto a la distribución por género se encontraban 52 mujeres y 298 hombres.

FUENTES DE INFORMACIÓN

La información se obtuvo del área de seguridad y salud en el trabajo brindada por el departamento de recursos humanos empresa LABORATORIOS LELVE S.A.S, sobre el control de del ausentismo e incapacidades de sus colaboradores.

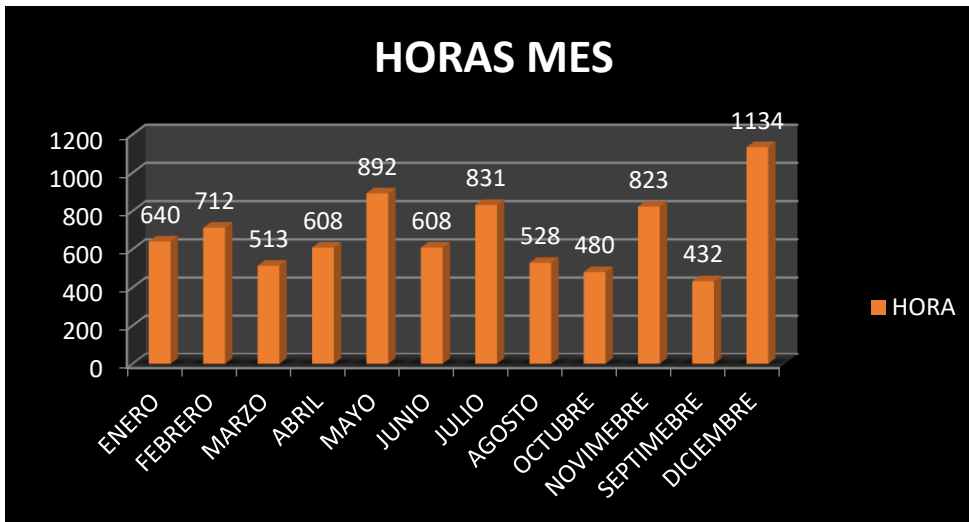
Se revisó la documentación existente de los registros de incapacidades, se observó los días de incapacidad de cada persona, el diagnóstico por el cual las personas presentaron incapacidades, las personas que frecuentemente se incapacitan y los meses en que se presentó mayor ausentismo por parte de los trabajadores, entre otras variables que se utilizaron como método de estudio.

Posterior a esto los datos se almacenaron y procesaron en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel versión 2010 a través de gráficas por meses, horas perdidas, personas y diagnóstico se tabularon y obtuvimos como resultado lo siguiente:

INDIACADOR AUSENTISMO

Ausentismo laboral: $\frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Jornada labora}}$

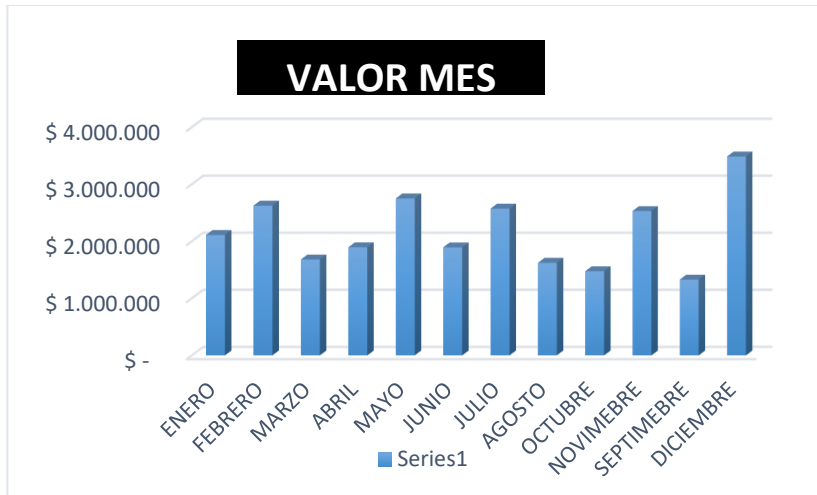
Grafica 1



Esta grafica nos muestra cuantas horas se ausentaron los trabajadores por mes durante el año 2019, se puede observar que el mes que mayor ausentismo presento la empresa fue en el mes de diciembre, trayendo como resultado 1.134 horas de ausentismo, en segundo lugar, encontramos el mes de mayo con 892 horas de ausentismo

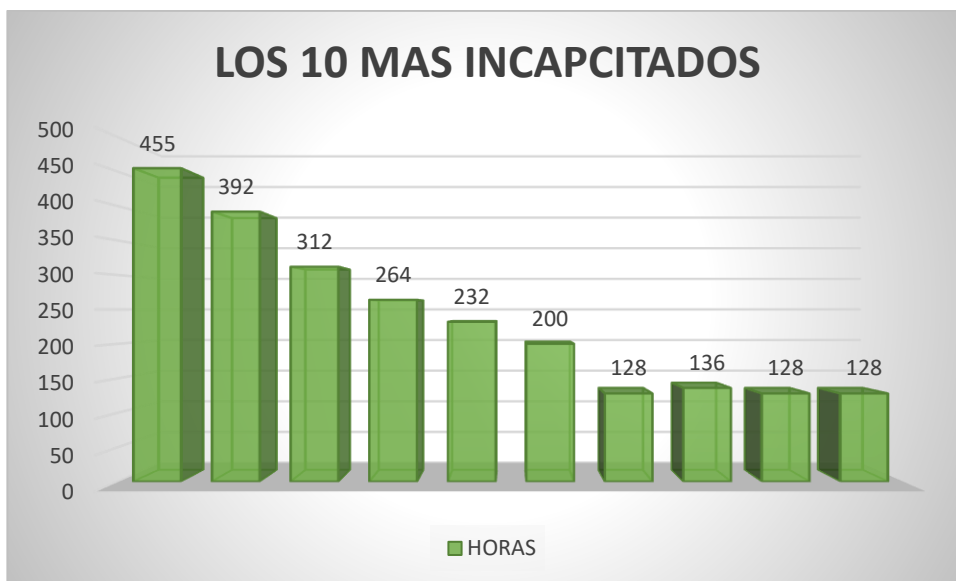
INDICADOR DE AUSENTISMO EXPRESADO EN PESOS

Grafica 2



Esta grafica nos muestra que durante el mes de diciembre la empresa cancelo por pago de incapacidades un valor de 3.485.916 para el mes de diciembre y para el mes de mayo un valor de 2.751.416 y para un total cancelado anual por reconocimiento de incapacidades un valor de 25.972.378.

PERSONAS MAS INCAPACITADAS



Se observó que 10 personas del total de la población presentan incapacidades frecuentemente, se observó que un trabajador presento durante el año 244 horas de incapacidad trayendo un costo para la empresa de 1.398.670, el segundo presento 392 horas de incapacidad, las cuales presentaron un costo de 1.205,008 y así sucesivamente, en total estas 10 personas presentaron un costo para la compañía de 7.381.470

CAUSAS FRECUENTES DE AUSENTISMO

Enfermedad	# Incapacidades
migraña complicada	75
lumbago no especificado	75
dolor en el pecho, no especificado	65
amigdalitis aguda, no especificada	50
otras dorsalgias	42
síndrome de manguito rotatorio	39
contusión de la rodilla	32
diarrea funcional	28
infección intestinal viral	26
colitis y gastroenteritis	13
fiebre, no especificada	10
esguinces y torceduras del tobillo	6
TOTAL	461

En la interpretación de la anterior gráfica, podemos deducir que la mayor causal de ausentismo en LABORATORIOS LELVE S.A.S, con un 16 % se debe a migraña complicada y otro 16% por lumbagos no especificados.

GRAFICAS PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Basados en los resultados obtenidos en la encuesta realizada en colombiana

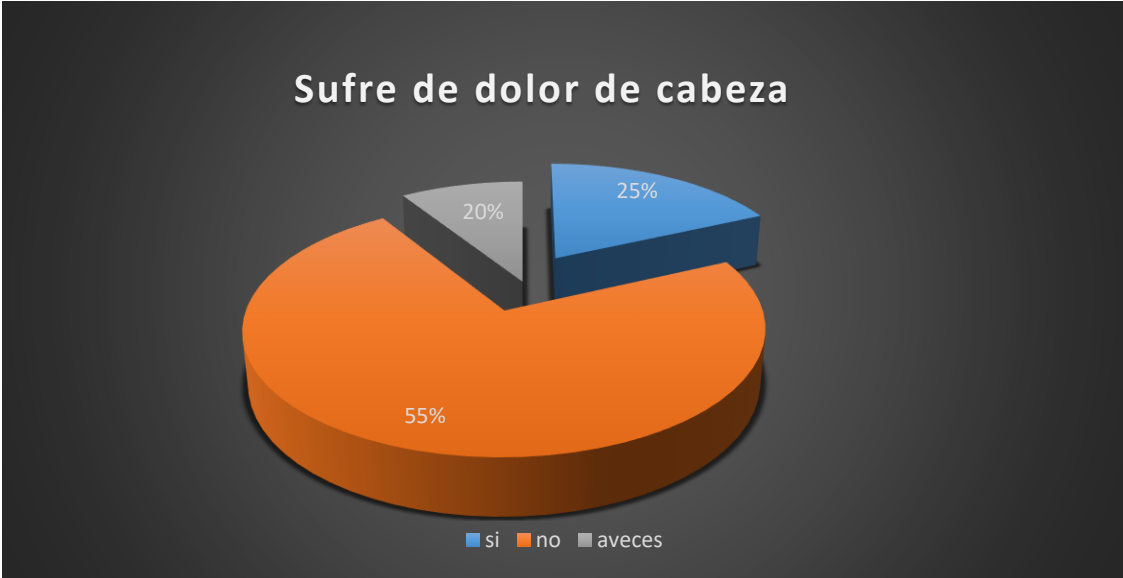
LABORATORIOS LELVE S.A.S, sobre el perfil sociodemográfico, en la población trabajadora, se han encontrado algunas razones por las cuales son frecuentes lo ausentismo derivados de migraña y lumbagos no especificados.



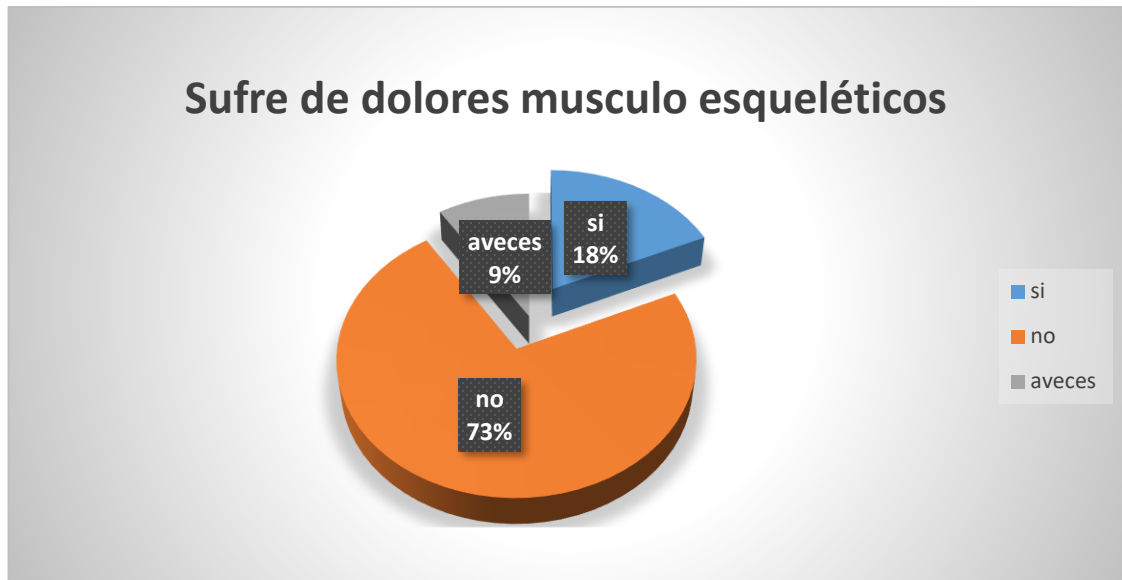


La grafica nos arroja que el 45% de las personas no participa en las actividades de salud realizadas por la empresa.

A la pregunta realizada sobre si practica algún deporte nos arroja que 45% de los trabajadores no practica ningún deporte, significa que son en su mayoría personas sedentarias

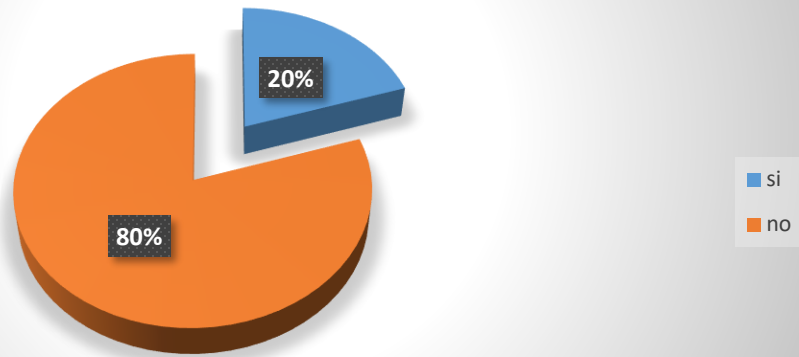


El 55% de las personas no sufren de dolor de cabeza, es decir que una de las variables por las cuales se ausentan más los trabajadores no es consecuente con los resultados de las incapacidades médicas.



Cuando se les pregunto si sufren de dolores musculo esqueléticos, el 73% afirman que no, siendo al igual que la migraña uno de los factores más significativos por los cuales las personas faltan al trabajo, significa que las personas se encuentran bien físicamente para realizar las tareas.

Se ha capacitado al personal en el manejo de cargas y posturas



Una de las razones de las incapacidades por lumbagos puede ser el resultado de la anterior gráfica, donde con un 80% las personas aseguran nunca haber recibido capacitación de manejo de cargas y posturas.

CONCLUSIONES

Después de terminada la investigación y de analizar los resultados arrojados, se llega a las siguientes conclusiones

Podemos concluir que la LABORATORIOS LELVE S.A.S, tiene un nivel de ausentismo para el año 2019 muy elevado, que del total de esta población de 10 de estas presentan incapacidades frecuentemente provocando pérdidas para la compañía.

Podemos determinar también que los meses en que más ausentismo se presentan son en los meses de diciembre y mayo, provocando a la compañía unos costos altos por reconocimientos de incapacidades.

Se puede determinar que las causas más frecuentes de ausentismo laboral son producidas por se producen por migraña lumbago, dolor en el pecho no especificado amigdalitis y otras dorsalgias.

Por otro lado, podemos demostrar que el mes de diciembre la empresa cancelo por pago de incapacidades un valor de 3.485.916 para el mes de diciembre y para el mes de mayo un valor de 2.751.416 y para un total cancelado anual por reconocimiento de incapacidades un valor de 25.972.378, el cual trae para el laboratorio LELVE pérdidas significativas afectando así su productividad.

RECOMENDACIONES

Independiente de la distribución por sexo, edad, estrato socioeconómico u oficio se debe evaluar las condiciones de trabajo un porcentaje muy alto de funcionarios reportaron nunca haber recibido capacitación de manejo de cargas y posturas una de las razones de las incapacidades por lumbagos se recomienda realizar un análisis a mayor profundidad sobre el estado de salud de estas personas y la relación que puedan tener las causas de ausentismo y el oficio desempeñado. Hacer un análisis en el área sobre factores de riesgo físico a los que se pueden encontrar expuestos los empleados, analizando de forma exhaustiva y periódica el grado de exposición a este factor y fomentando programas de participación y reducción a este riesgo. Implementar el registro y análisis de ausentismo en la institución de forma periódica que incluya de manera completa todas las causas de ausencia, como un elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, En el grupo de incapacidades por dolor en el pecho no especificado relacionados con enfermedades de los órganos del sistema respiratorio se reportó un porcentaje alto de incapacidades, por lo que se recomienda realizar un estudio de las condiciones de salud de los empleados y evaluar la presencia de contaminantes químicos en el ambiente, las cuales deberían medirse cuantitativamente .

CRONOGRAMA

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Creación equipo de investigación	X				
Elegir tema a investigar	X				
Programar visitas a empresa de interés	X				
Lluvia de ideas	X				
Visitas a empresa a investigar		X			

Revisión temas relevantes		X			
Realización de encuestas		X			
Revisión literatura			X		
Acceso sujeto de estudio		X			
Segunda vivita a empresa de interés			X		
Análisis base de datos empresa lelve			X		

Análisis e interpretación				X	
Ajuste del proyecto				X	
Realización de informe					X
ENTREGA DEL PROYECTO					X

Bibliografía

- Saldarriaga F, J., & Martínez López, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 25.
- Baptista, D., Mendez, S., & zinino, n. (20 de 10 de 2016). *Ausentismo Laboral*. Obtenido de http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
- Cuevas Duarte, Y. S., Garcia Sanchez, T. V., & Villa Rodriguez, M. E. (Diciembre de 2011). *Universidad del Rosario - Repositorio Institucional*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=79801B38323A7A43824950AC8C6E97AC?sequence=1>
- <https://ciencia.lasalle.edu.co/svo/vol12/iss1/6/>. (2014). *Salud visual y ocular*. Bogota: Editorial Board.
- IVANOV, I. D. (2009). *Informes de las regiones de la OMS y de la OIT 2*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/network/spanish_version_gohnet-15.pdf
- Ministerio de salud, Ministerio de hacienda y credito publico, Ministerio de trabajo. (11 de julio de 2012). *Republica de Colombia (Presidencia)*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normatividad/leyes/documents/ley156211072012.pdf>
- Ministerio de trabajo y Seguridad Social. (22 de junio de 1994). *Decreto 1295 organizacion y administracion del sistema de riesgos profesionales*. Obtenido de http://docs.supersalud.gov.co/D1295_94
- Ministerio del trabajo y Organización iberoamericana de seguridad social. (Diciembre de 2013). *Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf
- Molinera Oliveros, J. F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas formas técnicas para su reducción. En O. J. Molinera, *Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas formas técnicas para su reducción*. Madrid: Fundación CONFEMETAL.
- Organización Internacional del Trabajo*. (2015). Obtenido de <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>
- Perez Porto, J. (2016). *Definición.DE*. Obtenido de <http://definicion.de/ausentismo/>
- Pixel Group. (05 de 2019). *Normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2019*. Obtenido de Safetya: <https://safetya.co/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019/>

- publica, s. (1998). ausentismo laboral causa medica. file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-AusentismoLaboralPorCausaMedicaYNoMedicaEnLaGerenc-5079548.pdf.
- R MESA, F. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile. *Servicios Personalizados*, 132.
- Restrepo , C. (2012). Entorno regulatorio y ausentismo laboral. Una aproximación teórica. *sotavento M.B.A*, 52-62.
- Restrepo, C. (2012). Entorno regulatorio y ausentismo laboral. Una aproximación teórica. *sotavento M.B.A*, 52-62.
- Saldarriaga Franco, J., & Martinez Lopez, E. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Revista de Salud Pública*, 227-238.
- Suárez Guerra, D. S., & Angel Ospina, A. (2015). *Biblioteca digital - Universidad de Antioquia*. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/3212/1/Su%C3%A1resDerlysofia_2015_Caracterizaci%C3%B3nausentismolaboral.pdf
- Villaseñor, B. (23 de Julio de 2014). *Uhma Salud*. Obtenido de <https://www.uhmasalud.com/blog/ausentismo-laboral-costos-y-causas-de-las-ausencias-al-trabajo>
- Zúñiga, O. (s.f.). *PYMERNAG*. Obtenido de <http://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/1035-aplicando-el-design-thinking-para-resolver-problemas-de-negocio-cuando-su-mente-se-ha-bloqueado>