

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.



**CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERÍODO 2020 A JULIO DEL 2021
EN LA SOCIEDAD MINERA SAN PEDRO 2.**

**PAOLA ANDREA CEBALLOS PALACIO.
JENNIFFER ECHAVARRIA ARENAS.
PABLO DANIEL GONZALEZ LOPEZ.**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
Rectoría Antioquia y Chocó
SEDE Bello (Antioquia)
PROGRAMA Administración en Salud Ocupacional
Noviembre de 2021**

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

**CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERIODO 2020 A JULIO DEL 2021
EN LA SOCIEDAD MINERA SAN PEDRO 2.**

PAOLA ANDREA CEBALLOS PALACIO.

JENNIFFER ECHAVARRIA ARENAS.

PABLO DANIEL GONZALEZ LOPEZ.

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

Asesor(a)

Ana Luz Loaiza Valencia

Profesional en sistemas de información en salud

Especialista en Epidemiología

Magister en Demografía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2021

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Dedicatoria.

Dentro de nuestro recorrido por la universidad, hemos vivido momentos que quedaran en nuestras mentes y corazones por el resto de nuestras vidas; reconocemos la afinidad de algunos docentes por la empatía y la necesidad de que nosotros sus alumnos estuviéramos en una clase con calidad, haciendo énfasis a lo que nos vamos a enfrentar día a día, es por esto que inicialmente este trabajo se lo queremos dedicar a esas personas, esas personas que a hoy ya no comparten espacios de aula con nosotros, siguen aportando aprendizaje, experiencias y esa compañía en dudas que se nos han ido creando en el camino.

También queremos dedicar este trabajo a nuestras familias, quienes han hecho un acompañamiento constante, y que en muchas ocasiones nos ayudaron a buscar los recursos para pagar los semestres, y que nunca nos dieron una palabra negativa, que al contrario siempre nos dieron esa voz de aliento para sacar este proceso adelante, para realizar con esfuerzo y empeño este trabajo, que en su momento se convirtió en una dificultad que supimos resolver.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Agradecimientos.

Queremos expresar nuestra gratitud con Dios, quien con su bendición lleno nuestras vidas de luz, de paciencia, de fortaleza, para iniciar, permanecer y culminar este proceso de su mano y compañía; damos nuestro profundo agradecimiento a cada docente que paso por nuestra formación, ya que de cada uno nos llevamos un grano de arena que al hoy se convierte en una gran montaña de conocimientos y experiencias.

También queremos agradecer a la Sociedad Minera San Pedro 2, por abrimos sus puertas, por darnos información tan valiosa y privada de su organización, pero que sin esta no hubiera sido posible la realización de este trabajo de grado y por último, pero no menos importante queremos agradecer a nuestra tutora guía, quien nos guio en la realización y registro de cada una de nuestras ideas, quien con su experiencia y conocimiento nos guio hasta el fin de este.

**Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la
Sociedad Minera San Pedro 2.**

CONTENIDO.

Lista de figuras.....	7
Lista de anexos.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1 Formulación del problema.....	12
2 Justificación.....	14
3 Objetivos.....	15
3.1 Objetivo General.....	15
3.2 Objetivos Específicos.....	15
4 Marco referencial.....	16
4.1 Antecedentes.....	16
4.2 Marco legal.....	25
4.3 Marco teórico.....	26
5 Metodología.....	32
5.1 Investigación Descriptiva.....	32
5.2 Cronograma.....	33
6 Resultados.....	34
6.1 Perfil Sociodemográfico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.....	34
6.1.1 Distribución por sexo de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2... 35	
6.1.2 Nivel Académico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.....	35

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

6.1.3	Distribución del estado civil de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.....	36
6.1.4	Distribución de los rangos de edad de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.	37
6.2	Patologías generadoras de mayor ausentismo en la sociedad minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.....	38
6.3	Principales accidentes de trabajo asociados al ausentismo laboral de la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a Julio del 2021.	39
6.4	Causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.	40
7	Conclusiones.....	40
	REFERENCIAS.....	42
	Anexos.	44

Lista de tablas

5.2	Cronograma.....	33
6.2	Patologías generadoras de mayor ausentismo en la sociedad minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.	38

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Lista de figuras.

6.1.1	Distribución por sexo de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.	35
6.1.2	Nivel Académico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.	35
6.1.3	Distribución del estado civil de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.	36
6.1.4	Distribución de los rangos de edad de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.	37
6.3	Principales accidentes de trabajo asociados al ausentismo laboral de la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a Julio del 2021.	39
6.4	Causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.	40

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Lista de anexos

1. Carta de autorización, para manejo de la información para la realización del proyecto investigador.....	44
2. Base de datos de ausentismo certificado.	45
3. Ausentismo no certificado.	45
4. Perfil Sociodemográfico de la sociedad.	46

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Resumen.

El presente trabajo de grado se realiza con el fin de determinar las causas del ausentismo laboral de la Sociedad Minera San Pedro 2; El ausentismo laboral en las organizaciones se ha convertido en un fenómeno que ocasiona un impacto negativo al incumplir con sus obligaciones laborales del día a día. Lo que ocasiona a los colaboradores inesperadamente una carga laboral a partir de la información suministrada por la organización se realiza una investigación sobre el ausentismo laboral donde vamos a identificar el motivo por el cual los colaboradores se ausentan de su lugar de trabajo.

En la investigación realizada se evidencia que las causas del ausentismo laboral son por enfermedades generales donde el diagnostico que se presenta en la sociedad minera san pedro 2 es Traumatismo Del Tendón Del Manguito Rotatorio Del Hombro

Palabras clave: Ausentismo laboral, carga laboral, enfermedad general y diagnóstico.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Abstract.

The present degree work is carried out in order to determine the causes of work absenteeism of the San Pedro Mining Association; Work absenteeism in organizations has become a phenomenon that causes a negative impact by failing to comply with their day-to-day work obligations. What causes collaborators unexpectedly a workload based on the information provided by the organization, an investigation is carried out on absenteeism where we are going to identify the reason why collaborators are absent from their workplace.

In the research carried out, it is evident that the causes of absenteeism are due to general diseases where the diagnosis that occurs in the San Pedro 2 mining society is Traumatism Of The Tendon Of The Shoulder Rotatory Cuff

Keywords: Absenteeism, workload, general illness, and diagnosis.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Introducción.

El ausentismo laboral es una problemática en las organizaciones, que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que afecta de forma global al colaborador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital de interés de las organizaciones y un elemento fundamental para el logro del éxito de las empresas. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores con los cuales se relaciona el ausentismo laboral.

Esta problemática ocasiona numerosas dificultades organizacionales, ya que la situación del personal ausente requiere de la distribución de las cargas de las actividades, lo que implica tener que trabajar durante más tiempo o a mayor velocidad, incrementando la probabilidad de nuevas ausencias por parte de los colaboradores; este fenómeno mundial se reconoce como la consecuencia de conductas de abandono que no dependen en ocasiones del individuo en sí, si no que se produce por el conjunto de factores de realidades de conductas creadas a causa de acciones por parte de las organizaciones, manifestándose en la falta de motivación, la falta de integración del empleado con la organización y la sobre carga laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define ausentismo laboral como: “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como: enfermedad cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral “. Conociendo el carácter multifactorial del ausentismo laboral, las organizaciones deben encaminarse a la creación de estrategias que ayuden a reducir el ausentismo laboral.

Por lo anterior, con esta investigación se busca dar respuesta a la problemática propuesta, mediante la observación, y registros de datos entregados por la Sociedad Minera San Pedro 2, con el fin de llegar a una solución a la incógnita principal de la investigación.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

1 Formulación del problema.

El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se fundamenta como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social. (*Ferro S, García A, Lareo L, 2014*), El ausentismo laboral no solo la causa la presencia de enfermedad, ya que otros aspectos sociales influyen en la actitud del individuo hacia su labor. El ausentismo laboral se dividen en diferentes tipos: el ausentismo justificado es el más común ya que los empleados informan sobre el motivo y se hace entrega de la justificación del porque se va ausentar del puesto de trabajo, mientras que en el ausentismo injustificado el colaborador no tiene autorización, ni forma de comprobar que podía faltar a sus labores; sin embargo el más complicado para las organizaciones es el ausentismo presencial que se caracteriza por la presencia del colaborador, pero no realiza sus labores a cabalidad.

Las organizaciones están conformadas por recursos técnicos, materiales, monetarios y en especial humanos, que al combinar sus esfuerzos contribuyen al crecimiento de estas. Conforme a los diagnósticos relacionados en las incapacidades médicas del personal, se pudo evidenciar que el ausentismo laboral en la Sociedad Minero San Pedro 2, ha tenido un incremento significativo en último año; esto debido al ingreso masivo de personal, por este motivo se realizara este proyecto con el fin de identificar si estos factores de ausentismo son involuntarios, como los problemas de salud o las derivadas situaciones familiares u obligaciones legales.

En este sentido se orienta la investigación en la Sociedad Minera San Pedro 2, a identificar las causas que determinan el ausentismo laboral, ya que este afecta directamente la vida de la organización, se buscara la caracterización de los factores que generan dicha problemática.

Algunas enfermedades comunes, enfermedades laborales, accidentes de trabajo, permisos, licencias, entre otros, que intervienen en el normal funcionamiento de las organizaciones generan pérdidas en los procesos, en la productividad y deterioro de la salud de los empleados, para lo cual se presentan algunas medidas de control y prevención de esta

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

situación que, si se trata de manera diligente, podría disminuir los factores que generan el ausentismo en los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.

Muchas veces las organizaciones emplean políticas o formas de trabajo que llevan a los colaboradores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia influyen de manera directa en la solución del problema. Es por esto por lo que este proyecto estará enfocado en la sublinea de investigación de la promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en seguridad y salud en el trabajo, esto con el fin de dar respuesta a la pregunta principal de este, ¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021?

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

2 Justificación

La mayoría de las veces en las organizaciones no se tienen en cuenta la importancia de la identificación de las causas del ausentismo laboral; algunas de las derivaciones primordiales del ausentismo laboral son los costos organizacionales, costos para el colaborador, su familia y la sociedad, que en algunas oportunidades no son materiales; sin embargo el ausentismo laboral se pueden tazar en rendimientos para las organizaciones, por lo tanto, en este texto se realizara el análisis de una serie de sucesos que podrían dar pie al incremento del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, ya sea por enfermedades de origen común, accidentes, incidentes o enfermedades laborales, se plantearán algunas posibles soluciones a una problemática, que genera graves perjuicios económicos, desgastes administrativos, y pérdida de capital humano de la compañía.

El ausentismo laboral ha dado un gran impacto en las organizaciones y la Sociedad Minera San Pedro 2, no ha sido la excepción a esta problemática es por esto por lo que el proyecto está enfocado en la identificación de estas causas que, han dado pie a la necesidad de la organización del saber por qué está sucediendo, esta identificación se realizara mediante la revisión de la información suministrada por la organización, y los colaboradores de la compañía.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General.

Identificar las causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo enero del 2020 a Julio del 2021.

3.2 Objetivos Específicos.

- Describir las características sociodemográficas de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2. Enero del 2020 a Julio del 2021.
- Determinar las patologías que mayor ausentismo generan entre los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2. Enero del 2020 a Julio del 2021.
- Reconocer los accidentes de trabajo que más representan ausentismo en los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2. Enero del 2020 a Julio del 2021.

4 Marco referencial

4.1 Antecedentes

Mesa F, Kaempffer A (2004) sostienen que el comportamiento del absentista se debe a la interacción de dos fuerzas: la primera, las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo con la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que al igual que ellos, efectúan el cálculo de los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades.

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia. Trabajos más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo.

Martínez Sanz T. (junio 2010) el ausentismo laboral fue tenida en cuenta por primera vez por Dubois en 1977, ya que se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta. A principios de nuestro siglo comienzan a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos accidentes, junto con la situación anterior, se les denomina absentismo.” Otro hecho es el proceso intelectual de los jóvenes, que se convierten en un

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

importante sector de laboral de cualificación subempleada, de donde emanan las ausencias sin motivo de los trabajadores de las empresas de serie, la inestabilidad del personal, las huelgas, etc. Existe un grave problema que supone definir el fenómeno del absentismo laboral, ya que éste lleva aparejado una serie de comportamientos sin una relación aparente entre ellos. Hasta ahora, no existen teorías que abarquen todas las interpretaciones que se han elaborado sobre el tema. La motivación y la satisfacción laboral han sido los elementos que han tenido más importancia en el fenómeno para la psicología social. De manera general, se califica la ausencia en el trabajo como: Un acto individual en el que se pueden elegir actividades alternas y, un acto voluntario que comporta la resistencia individual y grupal con respecto a un sistema inflexible.

Morales, F (2018). El ausentismo laboral es entendido como toda ausencia o abandono, justificada o no, por parte del empleado durante la jornada legal de trabajo. Ha dejado de ser un fenómeno excepcional para convertirse en una situación recurrente en el mundo laboral. Lo cual preocupa a los empresarios al representar un aumento de costos y una pérdida de competitividad. También se debe prestar atención al ausentismo presencial o síndrome de la silla vacía, un fenómeno que impacta de forma negativa la productividad. Hablamos de aquellas situaciones donde el colaborador estando en su puesto se dedica a hacer otras actividades que no son propias de su trabajo. Un ejemplo de lo anterior es cuando los empleados revisan redes sociales o hacen trámites personales desde sus computadores. Entre las principales causas del ausentismo laboral se encuentran las enfermedades de origen común, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pero también es causado por problemas financieros, dificultades en el transporte, motivos personales, baja motivación y un clima laboral inadecuado, causando 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. Además de pérdidas monetarias ya que las empresas asumen costos indirectos tales como la reubicación de personal, cobro de incapacidades, detención de procesos, pérdida de oportunidades, atraso en la implementación de planes y estrategias y, en algunos casos, aumento de tiempos de producción. Frente a esta situación, las áreas de RR.HH. deben diseñar e implementar estrategias que les permitan tomar medidas preventivas en caso de enfermedades o causas motivacionales y disciplinarias para aquellos trabajadores reincidentes en ausencias injustificadas. Una gestión integral del ausentismo debe involucrar a: EPS, IPS, AFP, ARL y cajas de compensación familiar. En 2017 la Asociación Nacional de Empresarios de

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Colombia (ANDI) presentó cifras relacionadas con al ausentismo laboral en el país, y en ellas se evidenció que en promedio al año un empleado se ausenta 9.5 días, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza. El costo del ausentismo laboral subió del 1,1% al 1,87% de la nómina para el año 2017. Y en el 2015, el 59.9% de los casos de ausentismo de las empresas agremiadas se debía a enfermedades de origen común, el 10.4% de los casos corresponden a enfermedades o accidentes laborales, mientras que el restante 29.5% se distribuye en otras causas. En nuestra experiencia hemos observado que es común que los empleados no cuenten con herramientas para el manejo de sus finanzas personales, lo que evidencia en la práctica alto endeudamiento, toma de decisiones inadecuadas en relación con el retiro e inversiones, adquisición de productos financieros poco eficientes y desconocimiento de obligaciones tributarias. Los problemas financieros de los colaboradores tienen como consecuencia que se incapaciten para atender situaciones personales y empiecen a presentar enfermedades causadas por el estrés. Además, empiezan a utilizar su tiempo laboral para atender situaciones personales específicas o, en algunos casos, acuden a sus compañeros de trabajo para que les presten dinero.

Mosquera N (2017) el ausentismo laboral puede presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe a circunstancias propias de la organización, sin embargo *Mosquera N* en su investigación encontró que para *Bohlander (2001)* las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”, y para *Ribaya* el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos, el ausentismo legal o involuntario que en este grupo se encuentran las siguientes causas; las enfermedad de origen común, accidente de trabajo, permisos legales, maternidad y adopción, enfermedad profesional, adición a esto se encuentra un absentismo personal o voluntario, que en este grupo se encuentran los permisos personales, inasistencias no autorizadas y conflictos laborales. En la misma investigación de *Mosquera N (2017)* habla de que *Samaniego* en 1998, quien en su investigación realizó la clasificación del ausentismo laboral que es causada principalmente en dos causas: Ausentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional, donde el trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

genera por causas externas y un ausentismo voluntario, que se genera en una ausencia imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó, en otra parte de su investigación este autor menciona a Camarota quien en el 2015 clasifica el ausentismo laboral en tres causas principales: Médicas Certificadas que corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional; la causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, numeral 6. Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales.

Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) en su documento hablan de que la Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo laboral como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. Igualmente, se considera que existe ausentismo laboral, cuando el empleado asiste al trabajo, pero realiza actividades no relacionadas con el mismo. En este mismo documento los autores hacen referencia a Cuecas et al quien en el 2011 dice que la Organización Internacional del trabajo (OIT) define el ausentismo como la inasistencia al trabajo de alguien que debía hacerlo, debido a esto se forman aspectos que generan grandes sobre costos y desordenes empresariales, con las subsecuentes pérdidas, siendo quizás esta una de las razones que justifiquen la existencia de diversos estudios en esta área. Una primera revisión literaria muestra que este problema ha sido analizado desde dos puntos de vista diferentes, el primero de ellos se basa en un análisis físico, psicológico y social de las personas, mientras que el segundo punto de vista analiza este problema desde las diferentes técnicas de inteligencia artificial. En el primer punto de vista se encuentran diversos autores entre ellos Restrepo y Salgado quienes en el 2013 hablan de unas condiciones de trabajo inciertas y tomando como referencia, en encuestas preestablecidas que han encontrado que los trabajadores con contratos formales y las mujeres (en mayor porcentaje casadas) tienen una probabilidad más alta de faltar al trabajo, en contraste con las personas que presentan un nivel educativo más bajo o que pertenecen a empresas más pequeñas, igualmente, investigaciones desarrolladas por otros autores que se mencionan en la investigación realizada por Barón E, Mejía D y Castrillón O en el 2020, se menciona a Heinemann en el 2010, quien realizo el análisis los síntomas premenstruales

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

leves o moderados en mujeres entre 15 y 45 años, previos al ausentismo en el trabajo y su productividad, tomando como base el desarrollo de un cuestionario preestablecido, así mismo se menciona a otros autores como lo es Halbesleben quien en el 2014, analizo la decisión de algunos trabajadores en asistir al trabajo aun cuando se encontraban enfermos, el cual puede tener costos laborales y productivos aún mayores que los del ausentismo. Este hecho junto con el ausentismo aparentemente son dos caras de una misma moneda. No obstante, los autores encuentran que ambos hechos tienen orígenes diferentes, basados en las relaciones cambiantes, generadas en el tiempo, entre empleados y supervisores. En este mismo sentido los autores encuentran y mencionan otros estudios como el realizado por Strömberg en el 2017, quien estima el impacto económico del presentismo y el ausentismo en la productividad, este estudio está basado en encuestas realizadas por gerentes de diversos sectores y como resultado se encuentra una relación entre el trabajo, la pérdida de productividad, y la ambiente y la salud en el trabajo.

Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) hablan de Bennedsen en el 2019, quien ha estudiado los diferentes factores del ausentismo, clasificándolos en factores empresariales (incentivos, cultura) y personales (motivación, ética), como resultado de este estudio, estos autores encontraron que los factores empresariales explican hasta en un 60% las diferencias de ausentismo entre las distintas empresas. En estos estudios el ausentismo en empresas familiares con mayores incentivos parece disminuir. Enfoques similares han sido propuestos por otros autores como Ben y David que en el 2017 diseñan estrategias de ventilación y consideración de compensaciones con el fin de reducir el ausentismo y aumentar el rendimiento productivo, en un sentido similar Askun, Celik y Unler-Oz en el 2001 ejecutaron un estudio realizado en empleados de un centro de atención telefónica y se encuentra que las percepciones sobre la calidad de vida son factores influyentes en el ausentismo de las personas y sus rotaciones. En esta misma investigación realizada por Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) encontraron un trabajo realizado por Cucchiella en el 2014, quien analiza la gestión del ausentismo en el lugar de trabajo, con el fin de tener una visión más amplia sobre este problema y poder establecer posibles soluciones. Estos autores citan a Saidene quien en el 2018 dice que es importante resaltar que el ausentismo en el trabajo también puede ser ocasionado por otra serie de enfermedades o factores relacionados como: depresión, dolor, fatiga, ritmo, postura, horas de trabajo, distancia al lugar de trabajo, duración del descanso, entre otras.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) encuentran que el ausentismo o presentimos puede estar influenciado por otra serie de enfermedades como artritis, esto hallado en referentes bibliográficos como el de Verstappen, S quien, en el 2015, realizo un estudio que encuentra el ausentismo o presentimos en pacientes con esta patología, lo cual puede llevar a la empresa a costos muy altos, superiores a los costos directos. Así mismo, algunos estudios demuestran que incluso las vacunas pueden tener un impacto significativo en los ausentismos. Por otra parte, Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) encuentran investigaciones como la de Johnston en el 2019 que muestra la relación lineal negativa existente entre la gravedad de la depresión y el presentimos, al mismo tiempo que muestran una relación estadísticamente significativa entre la gravedad de la depresión y el ausentismo. Estudios similares pueden ser encontrados en artículos como los de Enns del 2015; Hernández-Martínez del 2020; Karatepe del 2020.

Es por esto que los autores Barón E, Mejía D y Castrillón O (2020) encontraron un segundo punto de vista, como el de los autores Thales y Costa, 2020, quienes han estudiado el problema del ausentismo desde el área de la inteligencia artificial. Estos autores, han empleado máquinas de aprendizaje automático para la predicción del ausentismo. Dichos modelos se basan en la identificación de las principales características de este problema. El modelo, es aplicado en una base de datos de las instituciones de seguridad pública, donde por medio de máquinas de soporte vectorial y redes neuronales se logra una efectividad del 78%, por otra parte encuentran investigadores Darvishi quien en el 2017 emplea modelos basados en redes neuronales para predecir ciertas enfermedades como el dolor lumbar, las cuales pueden llevar aun ausentismo laboral, este proceso logra una efectividad entre el 88% y 96%, por medio de un modelo basado en 16 factores de riesgo, tomados de las interacciones ocupacionales, personales y psicológicos de una población de trabajadores. En un contexto más amplio, otras técnicas de inteligencia artificial, como la robótica, también han sido usadas para disminuir el tiempo de ausentismo producido por algunos procedimientos médicos.

Molina et al., (2018) estos autores hablan de que el 50% de las incapacidades duraron menos de 3 días, son eventos también observados por otros estudios realizados en Colombia, quienes demostraron que el 93% de las ausencias fueron en trabajadores se sexo masculino lo que es esperado al igual que en otros reportes de empresas mineras porque son la población mayoritaria en este tipo de labor, según el oficio los operarios fueron los de mayor porcentaje de

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

ausencia con un 71,5% evento también apreciado en otros estudios realizados en minas en Colombia (6,7) y en Noruega (8). La media reportada para la edad de trabajadores ausentes es 35 años fue menor a lo encontrado por otro estudio realizados en minas de Colombia que reportaron este valor en 43 años.

Tavera, N. M. (2017) dice en su ensayo de grado que se hace necesario señalar que el ausentismo laboral afecta de manera significativa a las organizaciones, en Colombia no están definidas con exactitud cuáles son sus principales causas, pese a que se han creado controles, estadísticas o mecanismos de gestión, es pertinente que las organizaciones o agremiaciones sectoriales en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Seguridad Social, las ARL, las EPS y demás entidades encargadas de la regulación, vigilancia y control de la salud y de las relaciones laborales, asuman un papel activo para cubrir este vacío y establezcan mecanismos unificados de control, solución y seguimiento, que puedan ser adoptados por las entidades interesadas en mitigar esta realidad y los costos que genera.

Semana, 2020 presenta en el 2017 la cifra más reciente, reportada al sistema general de salud, que realizaron un reporte de 28 millones de días de incapacidad que correspondieron a 3 millones de registros con duración promedio de 7,5 días. Este elevado nivel de ausentismo laboral tiene un alto costo para las empresas y para la productividad del país. Al hablar sobre este tema en el Gran Foro Colombia 2020, la ministra de Trabajo, Alicia Arango, aseguró que en 2018 las empresas desembolsaron en promedio 2,3 por ciento más de salario a cada trabajador por las incapacidades, un problema que además está sobredimensionado según un estudio de la Andi. Este estudio hecho por la Andi demostró que quienes más se incapacitan en el país son los hombres de entre 20 y 29 años y lo hacen en especial los lunes y viernes, en los meses de julio y diciembre o después de un partido de fútbol. Aunque estas estadísticas causaron risas en el auditorio, al quedar la sensación de que muchas incapacidades no son más que excusas para no trabajar, Alicia Arango dijo que urge una vacuna para el ausentismo laboral por su impacto en la productividad y en los costos para los empresarios.

Donatro, D (1996) en su artículo señala que todos los estudios de ausencia desde la revolución industrial, apuntan hacia la existencia de una etiología multifactorial. En este fenómeno interaccionan de factores individuales (que residen en el factor humano, tomando al trabajador como unidad básica de la organización del trabajo con inquietudes, expectativas,

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

necesidades, valores, habilidades, conocimientos; etcétera), laborales (relacionado condiciones y medio ambiente de trabajo) y ambientales y extralaborales (determinado por el medio social en el que operan dichas organizaciones), este autor habla de que en Estados Unidos, el índice de ausentismo anual en las empresas era de 5.1 días por empleado.

Corredor, Y (2016) En su anteproyecto de investigación menciona el problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, y que ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio. Función social asignada al sexo, la categoría ocupacional, la edad, el número de hijos, la actitud individual ante el trabajo entre otros. Por lo tanto, el ausentismo laboral podría tener raíces de carácter sociológico, psicológico, pedagógico y estar relacionado con el desarrollo empresarial, directivo, económico de la empresa. Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa. Tal es el caso de España, donde se desarrolló un sistema de control de presencia, el cual reduce notablemente los índices de ausentismo laboral. En la actualidad son muchas las empresas especializadas en la gestión de ausentismo laboral y los resultados que están obteniendo son muy alentadores económicamente, además de la repercusión motivacional que tiene sobre el empleado. Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa.

Moreno, C (2019) Esta autoría en su trabajo de investigación habla de que el ausentismo es un fenómeno característico e inevitable del mundo laboral. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados «normales» se plantea un problema para las organizaciones, dado que se ve comprometida la consecución de sus metas y objetivos organizacionales. Además, en función de las causas del ausentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial los relativos a su salud, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral. Al estudiar el ausentismo, se debe partir de

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

la base de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados. De hecho, es un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales.

García, J (2014) En su trabajo de investigación realizado en Lima Perú hace referencia al ausentismo laboral se ha convertido en un problema para las organizaciones, ya que la ausencia física de un empleado por causa médica en su labor representa para la organización un incremento de los costos laborales. Cuando un empleado falta a su trabajo o es incapacitado por enfermedad, el impacto económico que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. A menudo las consecuencias se visualizan en el resto de la organización, más aún si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado. Estos costos, no solo son asumidos por la institución; también los empleados, las entidades de seguridad social y, a un nivel más amplio la sociedad, al afectar la productividad social. Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países industrializados por encima del 30% durante los últimos 25 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas.

Barros, J (2017) Se hace necesario reconocer la importancia del autocuidado como un factor influyente para mejorar no solo aspectos como la accidentalidad y la enfermedad laboral en el trabajador, sino que también podría ser un factor que incida en la conciencia de cada miembro de una compañía, para contribuir en la disminución del ausentismo laboral, el cual se deriva en algunos casos por algún evento ocupacional, permitiendo con ello, el disfrute de un mayor bienestar y a su vez, ofrecer una mayor rendimiento empresarial, en cada área de trabajo.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

4.2 Marco legal.

Las disposiciones legales que en materia de Seguridad y salud Ocupacional existen en Colombia, establecen la obligatoriedad del estudio del ausentismo en las empresas y lugares de trabajo. (Resolución 2346 del 2007, Decreto 1072 de 2015).

En el Decreto 1295 de 1996, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales define el Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993 y modificado por la ley 1438/2011.

Según la Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales en su artículo 1 derecho a las prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente Ley o del Decreto 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este sistema general le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la presente ley, conforme al decreto 614 de 1984 es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional. Que según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

4.3 Marco teórico.

“El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se fundamenta como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber, empresarial, individuo y social” Soto F; García A & Lareo L. (2014) habla en su reportaje que este problema del ausentismo perturba a todas las organizaciones razón por la que amerita ser estudiado y revisado, ya que estas son las que más reciben las consecuencias del ausentismo laboral; están importante la revisión del ausentismo laboral dentro de las organizaciones, que el estado ha creado normas que permitan dar una estabilidad laboral y mejores condiciones a los colaboradores. Este mismo autor en su investigación dice que al realizarse estudios individualmente a los trabajadores se evidencia que el ausentismo en este caso se da por la parte familiar, por la edad, y antigüedad en la compañía. *Saldarriaga, M (2007)* en la realización de su investigación, llegó a la conclusión de que el principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, dentro de esta investigación el aprecio que este ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria. Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países industrializados por encima del 30% durante los últimos 25 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas. Una estrategia para enfrentar este problema, que afecta la mayoría de los gobiernos y empresas en el mundo, deberá orientarse al control de los factores determinantes en la duración y las repercusiones del episodio de incapacidad laboral, en esta misma investigación el autor menciona estudios que realizó empresa C.L. OCEANOS S.A, quienes pudieron identificar las causas reales de ausentismo laboral en los procesos productivos, los cuales estaban generando una serie de deficiencias en la actividad productiva, mediante la disminución en las tareas asignadas, agotamiento de los trabajadores y aumento en costos organizacionales.

Jiménez, S; Marrugo R (2017) hablan en su trabajo de grado sobre el ausentismo como un fenómeno complejo en el ámbito laboral, quienes realizaron la revisión de una investigación realizada en España en el año 2010, donde se exploró las alternativas más eficaces para combatir dicho fenómeno, en España las cifras de ausentismo son elevadas; se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador y el coste anual se cifra en unos 2000 millones de euros anuales, en

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

esta investigación las autoras mencionan a De la Torre y García L quienes en el 2010, buscaron evidenciar que dicha problemática perjudica la productividad de las organizaciones, al generar costos de incapacidades laborales, reemplazos de personal, y otros relacionados al tiempo perdido en el propio lugar de trabajo e ineficiencia en el cumplimiento de tareas. El propósito central de esta investigación es explorar las alternativas más eficaces para combatir el absentismo laboral. Para ello se indaga sobre las causas y el impacto que repercute mediante la elaboración de cinco focus group a los que fueron invitados representantes de diferentes sectores empresariales. Las conclusiones que se generaron a través de la herramienta utilizada fue que el absentismo es un fenómeno que tiene un impacto negativo muy relevante para la empresa, el mercado laboral y la sociedad, por ende, es un tema que se le debe dar máxima prioridad, pues las principales causas están ligadas a la motivación de los trabajadores y las condiciones laborales en que se encuentran. Teniendo en cuenta los resultados arrojados, se estableció una serie de recomendaciones a los directivos de las empresas, la cual consiste en la creación de políticas y estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de los colaboradores en materia de remuneración, capacitación y crecimiento laboral. Los riesgos psicosociales son otros factores que generan traumas en los empleados, manifestándose en el ausentismo laboral, el estrés es el principal factor psicosocial que afecta la salud en la población y los trabajadores alcanzando cifras que pueden catalogarse como un problema emergente para la salud. Lo expuesto anteriormente se analizó en las instituciones públicas del municipio de Villanueva Bolívar durante el año 2011 y se evidencio que el estrés en el trabajo es la segunda causa de enfermedad laboral en los profesores de esta institución después de las enfermedades osteomusculares. Entre las causas que contribuyen al mismo se pueden destacar las reformas educativas, la gran diversidad del alumnado en un mismo centro, desmotivación y falta de apoyo en compañeros y equipo directivo, en este mismo trabajo se efectuó un análisis realizado a los empleados y docentes de la corporación educativa “CEIPRO” en el 2013, sustenta la relación que existe entre el nivel de satisfacción de los empleados y el desempeño en las labores Organizacionales. Se logró detectar síntomas de cansancio físico, desmotivación en las actividades laborales y sensación de desagrado hacia el clima organizacional. Los estudios arrojaron que la corporación mantiene un considerable grado de satisfacción de sus empleados, sin embargo, los resultados también alertaron que no se pueden descuidar ciertos aspectos como el mejoramiento de la

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

infraestructura física de las instalaciones, los beneficios laborales deben ser reforzados en incentivos, reconocimientos de logros, bonificaciones y el tipo de contratación.

Hoffmeister et al.j (2014) Los autores muestran en su artículo, como los resultados entregados por la Encuesta Nacional de Salud (ENS 2009-2010) y la encuesta sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile (ENETS 2009-2010) exponen preocupantes cifras del estado de salud de la población chilena adulta. Los resultados de la ENETS, encuesta representativa de población trabajadora de 15 o más años, revela que el 72,4% no realizó actividad física durante el último mes, un 38% declaró haber fumado al menos un cigarrillo en este mismo periodo y 4,5% de los trabajadores presenta conductas de bebedor problema. Este artículo también habla de que ausentismo laboral es un problema para la economía de las empresas y para la sociedad en general, su principal causa son las enfermedades de origen común. Los costos totales son difíciles de cuantificar por la cantidad de factores que influyen en el estudio descriptivo de corte transversal que caracterizó el ausentismo laboral teniendo como fuente la base de datos de una empresa del sector terciario de la economía colombiana, dedicada a las telecomunicaciones a nivel nacional. Se tomó como población universo 3.647 trabajadores a mitad de año de 2013. La población objeto de estudio la conformaron 889 trabajadores que se incapacitaron desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013. RESULTADOS: Se presentaron por enfermedad común 1.097 (83,87%) incapacidades, 740 (83,24%) incapacitados y 7.526 (57,28%) de días perdidos. Las mujeres son las que presentaron mayor número de incapacidades 63,3% (694). Según la clasificación de grupos diagnósticos del CIE 10, el sistema que generó mayor número de días perdidos fue el osteomuscular con el 13,40%. El diagnóstico individual que generó mayor número de días perdidos fue el trastorno mixto de ansiedad y depresión 4% (301). Los trabajadores con cinco o más incapacidades durante el año fueron 26 (3,51%) que generaron el 33,3% (2.506) de los días perdidos. Los accidentes de trabajo no son una causa importante de ausentismo.

Martínez E, Saldarriaga J (2008) En su artículo hablan sobre lo concerniente a la salud pública, los resultados del sedentarismo moderno no se han hecho esperar, esto debido a la falta de actividad física agravada por otros hábitos nocivos del estilo de vida contemporáneo (sobrealimentación, tabaquismo, estrés, etc.) ha desatado una nueva situación epidemiológica en la cual se registra un marcado predominio de las enfermedades crónicas y los problemas

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

degenerativos por atrofia y desuso, infortunadamente las personas han disminuido dramáticamente el nivel de actividad física que realizan en sus actividades laborales y de tiempo libre; y han adoptado un estilo de vida sedentario que comparten alrededor de 60-80 por ciento de la población mundial. En el año 2015 se reportaron 1620 incapacidades en los cotizantes adscritos a la Universidad de Antioquia. La edad promedio de los cotizantes incapacitados fue de 48,3 años. La duración media de las ausencias fue de 6,6 días. El número de días mínimo de incapacidad fue de 1 y el máximo de 84. El 50 % de las incapacidades fue igual o inferior a 3 días. La frecuencia de incapacidad fue de 42,5 por cada 100 cotizantes. El costo promedio de las incapacidades fue de 377 mil pesos, con un valor mínimo de \$11.000 y un máximo de \$5'520.000. Estos autores dan a conocer que puede pasar si el empleado incumple sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba agendado que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte. Son todas aquellas condiciones que obstaculizan el funcionamiento de las empresas, obligándose a contratar más personal del necesario, aumentando los costos y teniendo que reorganizar la programación de actividades dentro de la producción, incidiendo en la competitividad y el buen servicio. El ausentismo laboral se puede clasificar de las siguientes maneras:

1. Según su origen: éste puede clasificarse en ausencias de origen médico (por enfermedad) o de origen no médico (por una situación familiar particular como enfermedad de los hijos)
2. Según las causas amparadas por la ley: las ausencias pueden ser legales (calamidad doméstica) o ilegales (no justificada)
3. Según la decisión del trabajador: el ausentismo puede ser voluntario (ausencia por paro cívico) o involuntario (ausencia por falta de motivación)
4. Factores individuales: Con relación a la edad, los estudios de ausentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad, otros estudios, en los que se han analizado factores motivacionales, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

la empresa, es un factor limitante para las ausencias, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE dijo a través de la revista el empleo el 3 de abril del 2020, que el ausentismo laboral, también conocido como absentismo laboral es una de las mayores dificultades que actualmente se presentan en la empresa, el ausentismo puede ser justificado y no justificado. El justificado es donde el colaborador tiene un documento válido donde el trabajador demuestra del porque va a faltar a la empresa ya sea por una incapacidad, licencia de fallecimiento, calamidad doméstica, el ausentismo no certificado es aquel donde el empleado no tiene una constancia válida donde certifique el no cumplimiento a sus labores. Como sabemos la ausencia laboral en las empresas se presenta por enfermedad común que es una alteración en la salud del trabajador, el ausentismo laboral también puede ser causado por enfermedades o accidentes laborales, para la OCDE son 11 días de ausentismo laboral al año por colaborador, para las empresas el hecho de que un empleado tengo una incapacidad o enfermedad que causa ausentismo es algo dificultoso, ya que el desempeño o las funciones de la empresa se pueden ver afectadas, por lo que es importante que el personal de seguridad y salud en el trabajo, estén atentos y hagan rondas de educación y pausas activas para el buen contexto laboral, de esta forma los colaboradores se pueden incentivar y disminuir las enfermedades de origen común y laboral. Se ha evidenciado que entre las patologías más comunes de incapacidad por enfermedad general son las infecciones de vías urinarias, la cistitis, la cefalea por estrés, las hipoglicemias. Este tipo de patologías por lo general suelen ser de resolución rápida, pero sin embargo causan incapacidad y ausentismo en el trabajo. Al mismo tiempo existen accidentes laborales los cuales pueden causar incapacidades más extensas, pensiones o indemnizaciones, entre los accidentes más comunes en las empresas están los esguinces, los espasmos musculares, los traumas en miembros inferiores entre otros, este tipo de patologías suelen tener incapacidades entre quince a cuarenta días de incapacidad. En pocas ocasiones estas patologías pueden causar pensiones por invalidez. La ausencia laboral también se puede presentar por el acoso laboral esta parte es muy importante en las organizaciones porque las personas que sufren de este tipo de acoso no se atreven a denunciar hasta que llegan al punto de tener baja productividad, estrés excesivo o incluso llegar hasta quitarse la vida (Mobbing), para evitar al máximo el ausentismo laboral se deben de tomar acciones dirigidas a tener un ambiente de trabajo sano y seguro tanto físico, mental, familiar y social. Esta investigación se

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

realiza con el fin de poder buscar formas de disminuir el ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2. La primera estrategia que se va a realizar para disminuir el ausentismo es la promoción y prevención de las enfermedades, el personal de seguridad y salud en el trabajo se encargará de hacer periódicamente capacitaciones para darle a conocer a los empleados las formas de mitigar las enfermedades generales, laborales y los accidentes laborales y de esta forma poder darles un ambiente laboral más sano y tranquilo.

Beron, E; Mejia, D y Castrillon, O (2020) En su artículo mencionan a la Organización mundial de la salud (OMS) quienes, define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. Igualmente, se considera que existe ausentismo laboral, cuando el empleado asiste al trabajo, pero realiza actividades no relacionadas con el mismo” los investigadores dice que el ausentismo se da por la carga laboral que se presentan en sus actividades diarias. Los colaboradores en la empresa demuestran desmotivación al realizar sus funciones porque no se sienten a gusto a realizar actividades diferentes a la de su labor. Los autores en el artículo destacan mucho que el ausentismo laboral también se presenta por las diferentes enfermedades que presentan los colaboradores ellos hablan de que el ausentismo laboral se da por las condiciones labores como sus puestos de trabajo ya que estos pueden generar enfermedades y se presenta ausencia laboral y eso genera que las empresas tengas vacíos laborales y generen más carga laboral.

Sánchez, D (2015). Esta autora habla de los costos que genera el ausentismo en las empresas ya que es un calculo que no se puede tener por costos directos e indirectos, “En Colombia, los costos directos incluyen: el cubri-miento 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” los costos directos son los que se calculan con el salario del trabajador para saber cuales son las perdidas que genero este trabajador en su semana laboral, es por esto que 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

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

anual-mente el ausentismo a cierto sector de la economía, resulta muy complicado.” como dice el autor se pueden tener costos aproximados del ausentismo laboral .

5 Metodología.

El tipo de investigación que se va a utilizar es la investigación de tipo cualitativa con enfoque descriptivo. En este trabajo de investigación el objetivo principal es identificar las causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021, con el fin de tener información clara de las principales patologías que causan incapacidades por enfermedades generales, profesionales o accidentes laborales. Se realizará una investigación cualitativa con los datos que tiene la sociedad minera, ya que la empresa brindara los datos de ausentismo que presenta esta sociedad.

En este trabajo se han encontrado una variable independiente que es la que habla del ausentismo laboral, como conjunto de ausencias que presentan los colaboradores en su trabajo, y que está considerado como un factor que reduce seriamente la productividad de la sociedad minera y esta se puede presentar como una ausencia certificada y no certificada.

5.1 Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación permite realizar un análisis de las causas del ausentismo laboral de la Sociedad Minera San Pedro2 que busca dar unas pautas sobre el ausentismo laboral de la sociedad.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

5.2 Cronograma.

Nombre de la actividad	Fecha de inicio	Fecha final	Semana							
			1	2	3	4	5	6	7	8
Etapa 1,2,3: Definición del tema a tratar, revisión bibliográfica respecto al mismo, objetivo general, específico y justificación. Se realizo el marco referencial, antecedentes, marco legal, marco teórico y diseño metodológico	06\09\2021	20\09\2021	■							
Etapa 4: Enfoque y tipología de la investigación. población objeto de estudio, elección de tipo de muestra, descripción de los instrumentos a utilizar; plan de recolección de análisis de la información, cronograma de actividades.	04\10 \2021	16\10 \2021			■					
Etapa 5 y 6: Reportaremos los resultados arrojados de la investigación. Presentación de las conclusiones. entrega de las recomendaciones importantes de los hallazgos encontrados en la investigación. Entregar a la empresa sociedad Minera san Pedro 2 las recomendaciones propuestas por los estudiantes. Se presentará el reporte del resultado de investigación (incluido gráficas y imágenes) conclusiones. se redactará las recomendaciones más importantes según los hallazgos de la investigación	18\10\2021	05\11\2021					■			
Etapa 7 y 8: Unificación de todas las etapas del trabajo de grados donde se sintetiza desde la introducción hasta las recomendaciones y conclusiones. Se socializará el trabajo de investigación ante el docente asignado la universidad	06\11\2021	10\11\2021							■	

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

6 Resultados.

Posterior a la realización de la investigación y partiendo de la información suministrada por la Sociedad Minera San Pedro 2, y con la finalidad de darle respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación, se presentarán la información analizada en gráficos o cuadros.

6.1 Perfil Sociodemográfico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.

Actualmente en la Sociedad Minera San Pedro 2, se tiene un grupo de 45 personas vinculadas directamente con la organización, estos colaboradores en su mayoría con un porcentaje del 57% son personas analfabetas, con aprendizajes empíricos en sus actividades diarias, se cuenta con una población entre los 18 y 55 años, con 40 colaboradores de sexo masculino y 5 femenino, por lo general las colaboradoras tienen cargos más administrativos, que operativos dentro de la sociedad.

Para la Sociedad Minera San Pedro 2, sus colaboradores son de gran importancia, por lo que, desde inicios del año 2020, la sociedad minera se dispuso a crear y alimentar la base de datos de ausentismo laboral y la matriz socio demográfica de estos; la población objeto de esta investigación son los colaboradores que han registrado ausencia certificada y no certificada, con el fin de determinar las características sociodemográficas, las patologías que mayor ausentismo y reconocer los accidentes de trabajo que más representan ausentismo en los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.

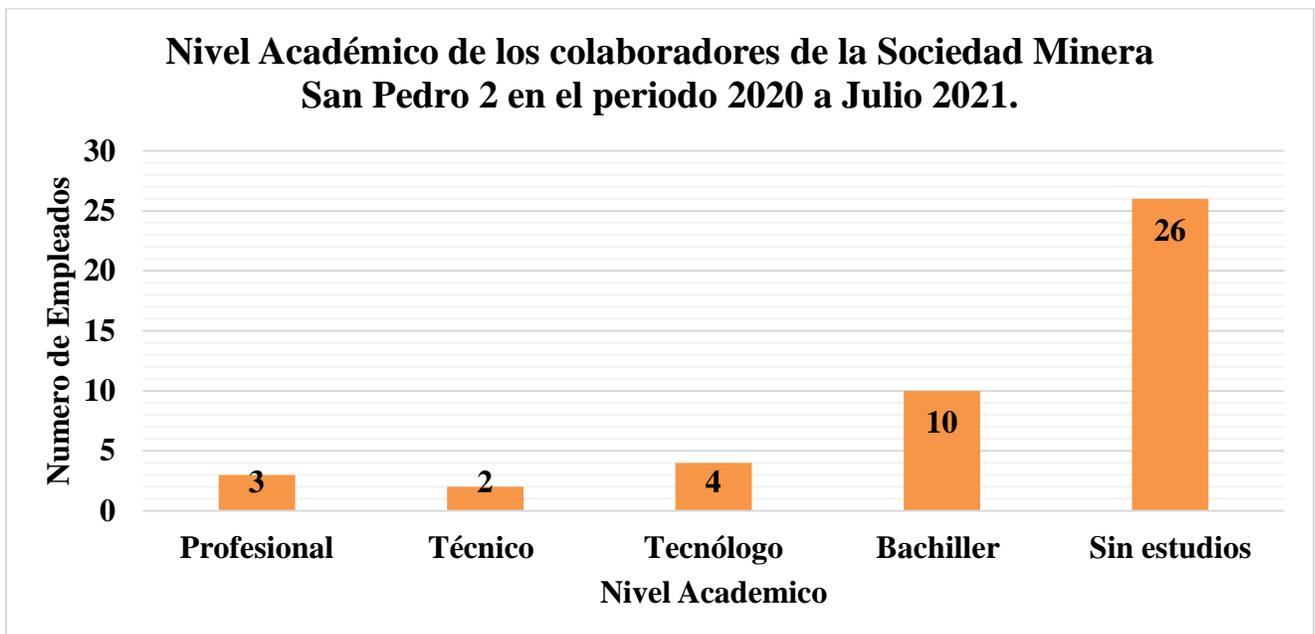
Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

6.1.1 Distribución por sexo de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2.



En lo referente con el sexo de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2, se observa que el personal masculino prevalece en la organización, dentro de la recolección de información se evidencio que Molina et al, (2018) habla del sector minero donde dice que el sexo masculino es la población mayoritaria en la realización de este tipo de actividades.

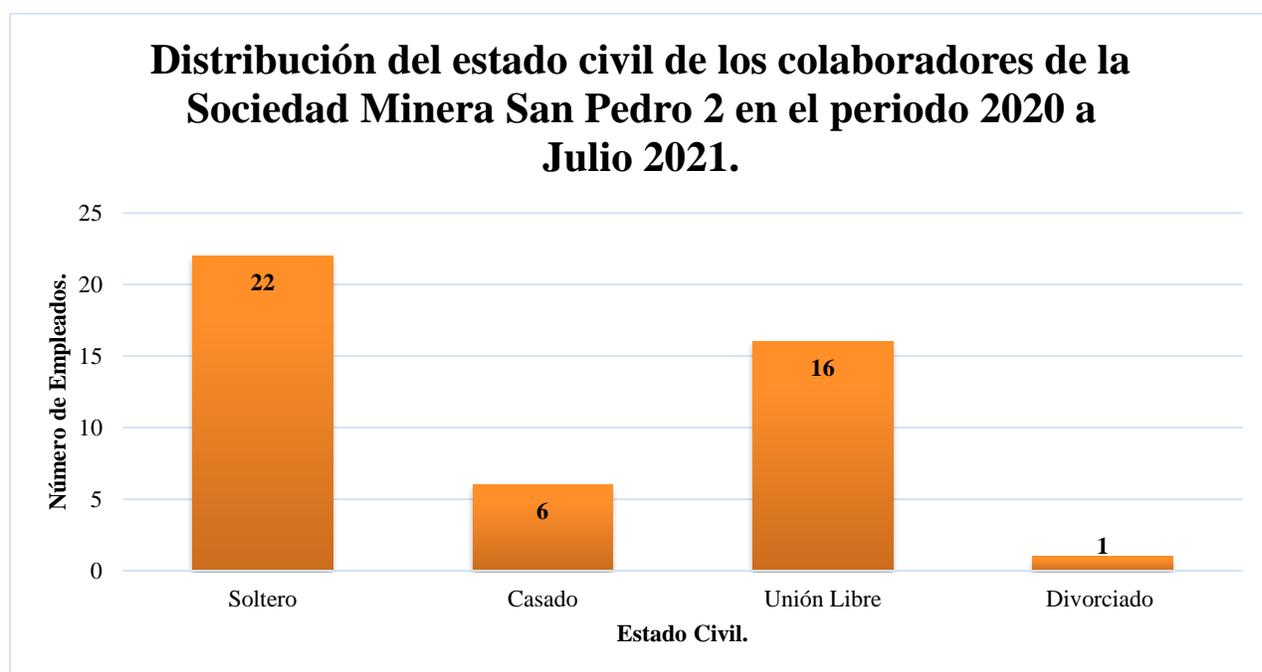
6.1.2 Nivel Académico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.



Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

En el nivel académico de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2, se identificó que el personal sin estudios prevalece, sin embargo, no se hallaron referentes bibliográficos que hablen sobre el analfabetismo como causa del incremento en el ausentismo laboral, dentro de la Sociedad se pudo identificar que los colaboradores con estudios profesionales, técnicos y tecnológicos son personas con cargos administrativos, o de supervisión de las actividades.

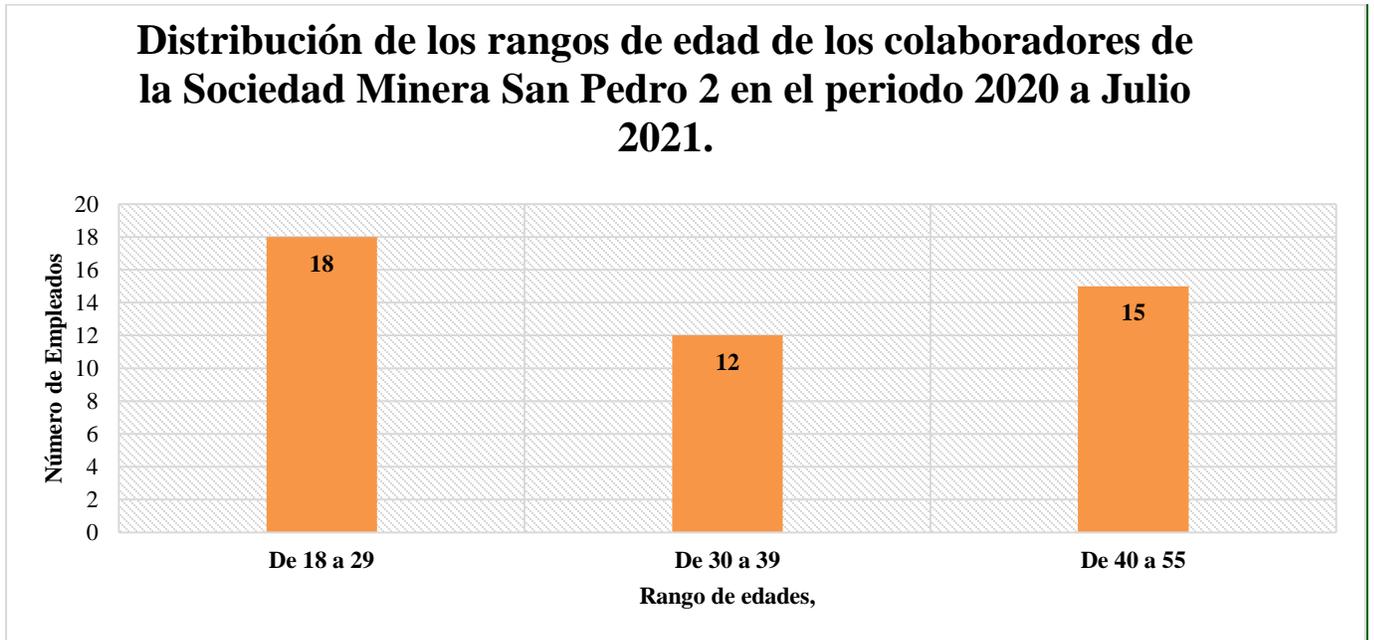
6.1.3 Distribución del estado civil de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.



En la Sociedad Minera San Pedro 2, el estado civil de los colaboradores que predomina es el de los solteros; en la revisión bibliográfica no se encontraron autores que conectaran el estado civil de las personas con el ausentismo laboral, sin embargo, en la revisión de la información suministrada se identificó que los colaboradores que se encuentran solteros se ausentan más de su puesto de trabajo que los colaboradores casados o que conviven en unión libre.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

6.1.4 Distribución de los rangos de edad de los colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2 en el periodo 2020 a Julio 2021.



En el grupo de colaboradores de la Sociedad Minera San Pedro 2, prevalece el rango de edad entre los 18 y 29 años, encontrando como referente bibliográfico a Corredor, Y (2016) quien en su proyecto de investigación menciona que la edad es uno de los problemas del ausentismo laboral dentro de las organizaciones, este autor considera que el ausentismo laboral tiene raíces de carácter psicológico, o en el cumplimiento con las responsabilidades y obligaciones; por lo que considera que las personas de estas edades pueden poseer deficiencias en la adquisición de responsabilidades y obligaciones.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

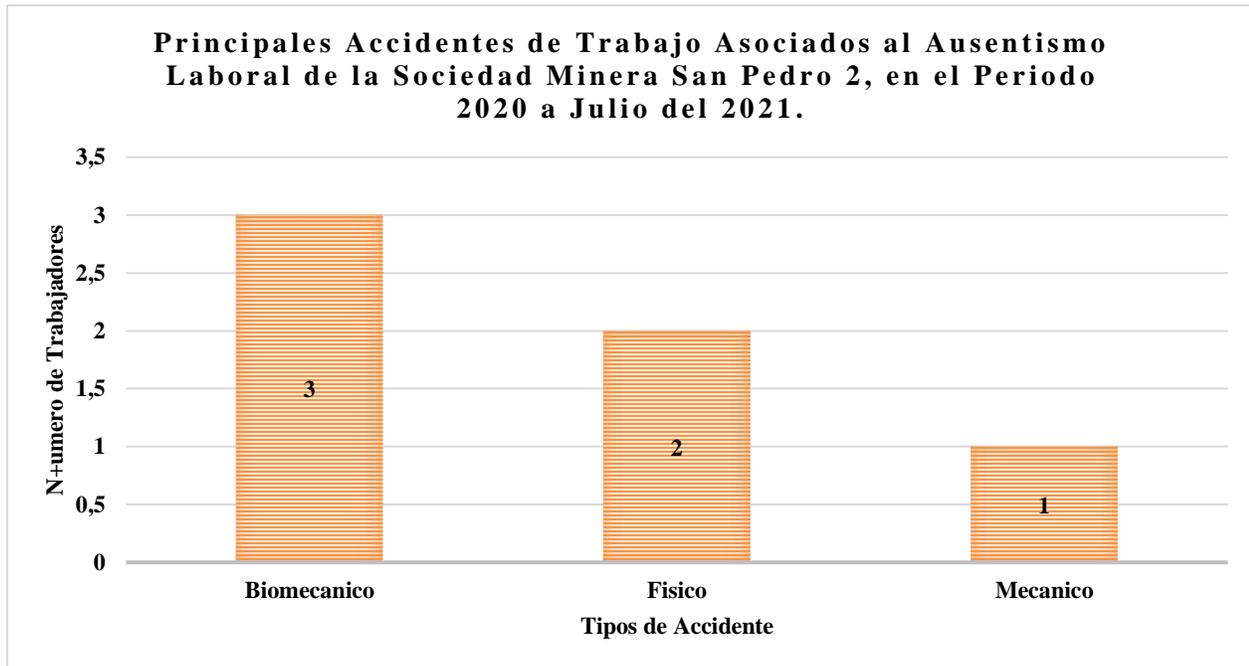
6.2 Patologías generadoras de mayor ausentismo en la sociedad minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.

Diagnóstico	Número de Casos	Días
Infección Intestinal Viral, Sin Otra Especificación	1	1
Laringitis Aguda	1	1
Otras Colitis Y Gastroenteritis No Infecciosas Especificadas	1	2
Infección Aguda De Las Vías Respiratorias Superiores, No Especificada	1	2
Diarrea Y Gastroenteritis De Presunto Origen Infeccioso	1	5
Lumbago Con Ciática	1	6
Trastornos De Disco Lumbar Y Otros, Con Radiculopatía	1	15
Apendicitis Aguda, No Especificada	1	18
Contusión De La Rodilla	1	31
Traumatismo Del Tendón Del Manguito Rotatorio Del Hombro	1	75
Otros Dolores Abdominales Y Los No Especificados	2	18
Coronavirus	6	16
Total, general		164

En la información entregada por la Sociedad Minera San Pedro 2, se identificó que la patología con mayor incidencia es la de Coronavirus, ya que, en el periodo de enero del 2020 a julio del 2021, se presentaron 6 casos de esta patología; en la revisión de los referentes bibliográficos no se encontró ningún autor que haya hablado del coronavirus como patología generadora de ausentismo laboral, esto podría ser a que este es una enfermedad nueva, que le dio un giro al mundo al ponerlo en cuarentena, y hasta el momento es de constante y continuo estudio.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

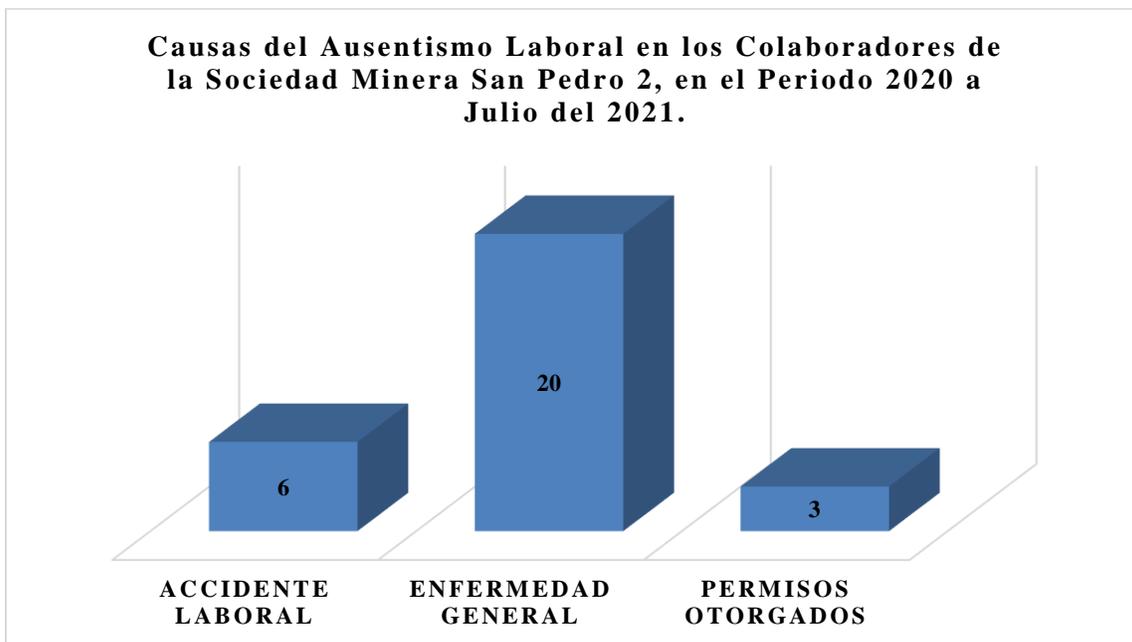
6.3 Principales accidentes de trabajo asociados al ausentismo laboral de la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a Julio del 2021.



En el análisis echo a la información suministrada por la Sociedad Minera San Pedro 2, se identificó, que los principales accidentes de trabajo con mayor ausentismo laboral fueron los accidentes de tipo biomecánico, inicialmente encontramos a Martínez, T (2010) quien en su trabajo de investigación habla de que el ausentismos laboral se empezó a tener en cuenta a principios de este siglo que empezaron a ser reconocidos los accidentes de trabajo en contexto con las actividades realizadas por los colaboradores; por otro lado encontramos a Morales, F (2018) quien en su investigación hace referencia a los accidentes de trabajo, como una de las principales causas del ausentismo laboral, sin embargo no se encontró un autor que hablara por separado de los tipos de accidentes y su concurrencia en los altos índices de ausentismo laboral.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

6.4 Causas del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, en el periodo 2020 a julio del 2021.



Analizando la información suministrada por la organización, se evidencio que la mayor causa del ausentismo laboral en la Sociedad Minera San Pedro 2, es el ausentismo por enfermedad general, en la investigación realizada por Morales, F (2018) habla de que en el 2017 la asociación nacional de empresarios de Colombia (ANDI) presento cifras significativas sobre el ausentismo laboral por enfermedad general, dando a comprender que en Colombia, las organizaciones tienen altos niveles de ausentismo laboral, debido al ausentismo generado por enfermedades generales.

7 Conclusiones.

El ausentismo laboral al ser una dificultad dentro de las organizaciones, a empezado a ser un elemento de estudio de gran relevancia para la Sociedad Minera San Pedro 2, por las consecuencias que genera en la calidad de vida, en la salud mental de sus colaboradores y en la economía de los colaboradores y de la empresa mismas, razón por la cual el interés de la sociedad, se ha centrado en identificar las causas a las cuales se le atribuye la presencia de esta

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

problemática, con el propósito de más adelante lograr intervenir de manera integral estas situaciones.

Esta investigación ha permitido ratificar las teorías, que refieren que la presencia del ausentismo laboral es atribuida a múltiples razones entre ellos el ausentismo certificado y el no certificado. Los cuales se agruparon en individuales, sociodemográficos e intralaborales. Sin embargo, es preciso recordar que el contexto en el cual se estudia dicha problemática influye de manera significativa en la presencia de unos factores u otros.

En este caso se pudo identificar en la revisión del perfil sociodemográfico que los colaboradores de la sociedad minera san pedro 2; el sexo masculino prevalece, se identifico que dentro de la organización se tienen altos índices de analfabetismo y que se encuentran en un rango de edad entre los 18 y 55 años, dejando como conclusión que en el sector minero en su mayoría esta compuesto por trabajadores del sexo masculino, ya que se observo un semejante entre los autores y la información suministrada,

En la información entregada por la Sociedad Minera San Pedro 2, y realizando el análisis se identificó que la patología con mayor incidencia en el periodo 2020 a julio del 2021 fue la infección por COVID-19, sin embargo en la búsqueda de referentes no se encontraron investigaciones sobre esta situación, y se logro concluir que esto puede ser debido a que es un virus nuevo, que paro el mundo, causando una pandemia mundial y que hasta la fecha aun se sigue estudiando el comportamiento de esta enfermedad. Dentro de lo analizado se identificaron accidentes laborales de tipo biomecánico, físico y mecánico, sin embargo, los índices de accidentalidad de la sociedad son bajos, ya que estos accidentes laborales han ocurrido en el transcurso de un año y medio y solo un caso, se califico como grave.

Finalmente, el aporte del estudio al emplear la metodología cualitativa con un enfoque descriptivo, es la observación de las evidencias, donde se demuestra que en la Sociedad Minera San Pedro 2, presenta un aumento significativo, en el ausentismo laboral, debido al ausentismo justificado por enfermedad general, y no por accidentes o enfermedades de origen laboral; aunque en esta organización se tienen altos índices de analfabetismo, los colaboradores conocen los riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos en la realización de sus actividades diarias.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

REFERENCIAS.

- Forero A, Nuñez L y Patiño S; 2016 Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016. Recuperado de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero_Nunez_Patino_2016.pdf?sequence=1
- Morales F; 2018 “El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad” Diana Escobar. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>
- Ferro C, García A, & Lareo B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>
- Mesa F, Kaempffer A; 2004; 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista Salud pública. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>
- Martínez Sáenz T. (2010). Estudio de investigación social sobre el absentismo laboral en el ayuntamiento de el Campello. Técnicas de investigación social. Recuperado de http://www.elcampello.es/upload/noticias_ficheros/absentismo.pdf
- Mosquera N (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Ensayo de grado universidad militar nueva granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>
- Barón E, Mejía D y Castrillón O. (2020). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Información Tecnológica. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=149753419&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Saldarriaga J; Martínez E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025105.pdf>
- Jiménez S; Marrugo R. (2017) Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena. Trabajo de

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

grado de la Universidad de Cartagena. Recuperado de

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5553/TESIS%20DE%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERCIAL%20CARTAGENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez E; Saldarriaga J (2008). Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. Revista salud pública 10 (2):227-238, 2008. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2008.v10n2/227-238/es>
- Molina et al., (2018). Factores asociados al ausentismo de mineros del municipio de Segovia, Antioquía. {tesis de posgrado, universidad de Medellín}. Universidad CES, Medellín. Colombia., Medellín. https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4798/2/71799630_2020.pdf
- Tavera, N. M. (2017). factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en clima organizacional, {Ensayo de grado especialización en alta gerencia, universidad nueva grande}. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1>
- Semana , G. (2020). los increíbles datos detrás de las incapacidades laborales {noticia, revista semana}. <https://www.semana.com/empresas/confidencias-online/articulo/quienes-son-las-personas-que-mas-se-incapacitan-en-el-pais/281213/>
- Donato, D (1997). *Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública* {revista, Rev Med Uruguay}. <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>
- Corredor, Y (2016). *Evaluación de las causas por las cuales se presenta el ausentismo laboral en el centro de distribución en la empresa abc s.a.s* {Anteproyecto de investigación, universidad escuela colombiana de carreras industriales}. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/395/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Soto, F; García A & Lareo L. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

Anexos.

1. Carta de autorización, para manejo de la información para la realización del proyecto investigador.



Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

2. Base de datos de ausentismo certificado.

Id	A	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	Id	CARGO DEL TRABAJADOR	DIAE	DESCRIPCION	FECHA INICIO	GRUPO DIAGNOSTICO	DIAS Ausentado	DIAS NO remunerado	ORIGEN	FECHA FIN	OBSERVACIONES	FECHA DE RESCATE	EPS
2	92623	Coordinador de procesos	R104	OTROS DOLORS ABDOMINALES Y LOS NO ESPECIFICADOS	24/09/2020	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	16	0	EG	24/09/2020		24/09/2020	COOSALUD
3	7802811	Auxiliar Administrativa	M511	TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA	20/19/2020	Enf. Del Aparato Musculo Esqueletico	15	0	EG	4/12/2020		24/10/2020	FAMISANAR
4	2821806	Frentero	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	1/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	3	2	EG	3/12/2020		2/12/2020	SURA
5	28228948	Machinero	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	2/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	3	2	EG	4/12/2020		2/12/2020	SURA
6	28223537	Sostenimiento	0840	LAFRIGISTIS AGUDA	4/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	1	1	EG	4/12/2020		4/12/2020	SURA
7	28225915	Paleros	A084	INFECCION INTESTINAL VIRAL, SIN OTRA ESPECIFICACION	7/12/2020	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	1	1	EG	7/12/2020		7/12/2020	SURA
8	28262298	Machinero	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	7/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	2	2	EG	8/12/2020		9/12/2020	SURA
9	28294744	Catanguero	J069	INFECCION AGUDA DE LAS VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES, NO	11/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	2	2	EG	12/12/2020		11/12/2020	SURA
10	28297912	Elevador	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	10/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	2	2	EG	11/12/2020		11/12/2020	SURA
11	2121585	Celador	K528	OTRAS COLITIS Y GASTROENTERITIS NO INFECCIOSAS ESPECIFICADAS	11/12/2020	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	2	2	EG	12/12/2020		11/12/2020	COMPENSAR
12	2831083	Catanguero	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	12/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	3	2	EG	14/12/2020		14/12/2020	SURA
13	16323	Sostenimiento	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	11/12/2020	Enf. Del Aparato Musculo Esqueletico	31	0	AT	10/09/2021		14/12/2020	APL SURA
14	31804026	Oficios Varios	R104	OTROS DOLORS ABDOMINALES Y LOS NO ESPECIFICADOS	14/12/2020	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	2	2	EG	15/12/2020		14/12/2020	SALUD TOTAL
15	28380026	Machinero	U072	CORONAVIRUS (SIN CONFIRMAR)	21/12/2020	Enf. del APARATO RESPIRATORIO	3	2	EG	23/12/2020		22/12/2020	SURA
16	40521382	Auxiliar Administrativa	M544	LUMBAGO CON CIATICA	3/02/2021	Enf. del Aparato Musculo Esqueletico	6	2	EG	8/02/2021		13/02/2021	FAMISANAR
17	635739	Sub Gerente	K359	APENDICITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA	8/02/2021	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	18	2	EG	25/02/2021		8/02/2021	SALUD TOTAL
18	2840325	Frentero	S460	TRAUMATISMO DEL TENDON DEL MANGUITO ROTATORIO DEL HOMBRO	28/02/2021	Enf. Del Aparato Musculo Esqueletico	30	2	EG	28/03/2021		16/3/2021	SURA
19	311003	Frentero	S460	TRAUMATISMO DEL TENDON DEL MANGUITO ROTATORIO DEL HOMBRO	30/03/2021	Enf. Del Aparato Musculo Esqueletico	15	2	EG	13/04/2021		30/03/2021	SURA
20	90653	Tecnico en SST	A03X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO	5/05/2021	Enf. Del Aparato Gastrointestinal	5	2	EG	9/05/2021		5/05/2021	SURA
21	362052	Frentero	S460	TRAUMATISMO DEL TENDON DEL MANGUITO ROTATORIO DEL HOMBRO	15/05/2021	Enf. Del Aparato Musculo Esqueletico	30	2	EG	13/06/2021		15/05/2021	SURA

3. Ausentismo no certificado.

Causas del Ausentismo Laboral en el Periodo 2020 a julio del 2021 en la Sociedad Minera San Pedro 2.

FECHA DE AUSENTISMO	MES	CENTRO DE TRABAJO	NOMBRE	APELLIDOS	CARGO (Centro de Costos)	Motivo de la Ausencia	HORAS	DÍAS	ERVACIO	IBC	Valor Ausentismo
22/12/2021	diciembre	REMEDIOS	DANNY ANTONIO	URREGO CORTEZ	Coordinador de procesos	ASUNTOS PERSONALES	32	4,0		\$ 877.803	\$ 117.040
5/04/2021	abril	REMEDIOS	KATRIN DAYANA	UJUETA MARBELLO	Auxiliar Administrativa	LICENCIA NO REMUNERADA	120	15,0		\$ 908.526	\$ 454.263
15/06/2021	junio	REMEDIOS	LUIS MIGUEL	TEJADA GUERRA	Celador	CITA MEDICA	4	0,5		\$ 908.527	\$ 15.142

4. Perfil Sociodemográfico de la sociedad.

GÉNERO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	RAZA	TIPO DE SANGRE	AREA
MASCULINO	ENERO 20 DE 1970	51	MESTIZO	O+	ADMINISTRATIVO
FEMENINO	JULIO 2 DE 1977	44	MESTIZO	O+	ADMINISTRATIVO
FEMENINO	MAYO 01 DE 1968	53	MESTIZO	O+	ADMINISTRATIVO
MASCULINO	MARZO 10 DE 1995	26	MESTIZO	O+	OPERATIVO
FEMENINO	JULIO 28 DE 1988	33	INDIGENA	O+	OPERATIVO
FEMENINO	MAYO 17 DE 1971	50	MULATO	O+	ADMINISTRATIVO
MASCULINO	JUNIO 04 DE 1970	51	MESTIZO	O+	OPERATIVO