

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”



ACCIONES CORRECTIVAS PARA REDUCIR EL AUSENTISMO LABORAL EN
CODEMFAR SAS

Martha Yaneth Linares Bejarano: ID 9950280
Lady Angélica Martínez Ortegón: ID 94907
Heidi Heraldin Reyes Duran: ID 947286

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría UNIMINUTO Bogotá
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo
21-abril-2023

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS

Martha Yaneth Linares Bejarano: ID 9950280

Lady Angélica Martínez Ortega: ID 94907

Heidi Heraldin Reyes Duran: ID 947286

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

Asesor(a)

Wilder Hernández D.

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

Abril 21 de 2024

Dedicatoria

A nuestros familiares quienes con su amor incondicional, apoyo inquebrantable y valores sólidos nos han impulsado a perseguir nuestros sueños y alcanzar nuestras metas. Gracias por creer en nosotras siempre, por enseñarnos la importancia del esfuerzo, la perseverancia y la integridad. También a nuestros profesores y compañeros quienes con su sabiduría, experiencia y dedicación nos han guiado en este camino del conocimiento. Agradecemos profundamente sus enseñanzas, su paciencia y su disposición para compartir sus conocimientos. Sus valiosas orientaciones han sido fundamentales para el desarrollo de este proyecto. A ustedes, con infinita gratitud, dedicamos este proyecto de grado.

Agradecimientos

Quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que nos han acompañado y apoyado durante la realización de este proyecto de grado. Un agradecimiento especial a mi director de semillero, Wilder Hernández Duarte, por su paciencia, dedicación y valiosos consejos que fueron esenciales para el desarrollo de este trabajo. Asimismo, estamos profundamente agradecidas con el personal docente y administrativo del Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la universidad Minuto de Dios por su disposición y ayuda en cada etapa del proceso. A nuestros compañeros, por el ambiente de compañerismo y apoyo mutuo que hemos compartido, y a nuestras familias, por su amor incondicional y su inquebrantable fe en nuestras capacidades. Por último y no menos importante queremos agradecer al gerente de la empresa CODEMFAR SAS por permitirnos desarrollar este proyecto de investigación usando los datos e información necesaria de su compañía. Sin el apoyo de cada uno de ustedes, este logro no habría sido posible.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo.....	9
Introducción.....	10
1. Problema.....	12
1.1 Descripción del problema	12
1.1 Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general.....	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. Justificación.....	15
4. Marco de referencia.....	16
4.1 Marco teórico	17
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	21
4.3 Marco legal	25
5. Metodología	26
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	26
5.2 Población y muestra.....	27
5.3 Instrumentos.....	27
5.4 Procedimientos.....	28
5.5 Análisis de información.	31
5.6 Consideraciones éticas	31
6. Cronograma.....	33
7. Presupuesto.....	35

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

8. Resultados y discusión	36
8.1 Análisis sociodemográfico	36
8.2 Casos de mayor frecuencia de ausencias	41
8.3 Diagrama de Pareto	44
8.4 Árbol de causas.....	48
9. Conclusiones	1
10. Recomendaciones	2
11. Referencias bibliográficas	3

Lista de Tablas

Tabla 1	33
Tabla 2	35
Tabla 3	43
Tabla 4	45
Tabla 5	1

Lista de Gráficos

FIGURA 1:	36
FIGURA 2	38
FIGURA 3	39
FIGURA 4	40
FIGURA 5	41
FIGURA 6	47
FIGURA 7	49
FIGURA 8	51
FIGURA 9	52

Resumen ejecutivo

El ausentismo es una problemática que afecta a todas las organizaciones con repercusiones en distintos contextos. Siendo un indicador de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se requiere el análisis de las causas y sus respectivas acciones en el marco de la mejora continua.

La organización CODEMFAR SAS, una compañía del sector cosmético, viene presentando un alto ausentismo en los últimos años generando baja productividad, altos costos y desaceleración económica. Por lo tanto, el proyecto tiene por objetivo definir acciones correctivas para su intervención.

Se estableció un estudio descriptivo donde se realiza un análisis del ausentismo reportado por la organización en el año 2023, con el fin de identificar las causas básicas de los diagnósticos más frecuentes mediante la aplicación del diagrama de Pareto y el árbol de causas, para posteriormente establecer las acciones correctivas sobre la fuente, el medio y el trabajador. Estas acciones están diseñadas para ser implementadas en la empresa, con la expectativa de que su puesta en marcha efectiva contribuirá significativamente a la reducción del ausentismo y asegurará una mejora continua en los procesos de la organización y un compromiso firme con la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

Palabras clave:

Ausentismo laboral, Gestión del riesgo, Gestión de la Seguridad, Industria de Cosméticos

Introducción

En el dinámico escenario empresarial contemporáneo, la interacción entre el factor humano y los elementos tecnológicos, maquinaria y equipos se ha vuelto fundamental para el crecimiento sostenido de las organizaciones. En este contexto, el talento humano desempeña un papel crucial al ser el motor que impulsa la productividad y el logro de objetivos empresariales. Sin embargo, la relación entre el individuo y la empresa no siempre es óptima, y fenómenos como el ausentismo laboral pueden generar tensiones que afectan el rendimiento de ambas partes (Díaz, 2016).

El ausentismo laboral, entendido como toda ausencia al trabajo, ya sea justificada o no, se ha convertido en un desafío persistente para las organizaciones (Molinera, 2006). Dentro de este marco, CODEMFAR SAS, una compañía activa en el sector dermocosmético, ha observado durante el año 2023, índices alarmantes de ausentismo. Este fenómeno no solo impacta la productividad, sino que también genera costos adicionales y puede afectar negativamente el ambiente laboral.

Este proyecto de investigación, en curso, surge como respuesta a la necesidad de abordar y comprender las causas subyacentes del ausentismo laboral en CODEMFAR SAS y de acuerdo a esto establecer acciones correctivas centradas en la fuente, el medio y el trabajador que permitan reducir los índices de ausentismo, promoviendo un ambiente laboral saludable y sostenible.

La importancia de este proyecto radica en la necesidad de preservar la salud física y emocional de los empleados de CODEMFAR SAS, contribuyendo así al bienestar general y al desempeño eficiente de la empresa en el competitivo mercado cosmético. Además, el análisis de las ausencias y sus diagnósticos proporciona un panorama completo de las condiciones de salud que afectan a los trabajadores, destacando la prevalencia de enfermedades del sistema osteomuscular y enfermedades relacionadas con hábitos de higiene.

En este contexto, se hace indispensable explorar medidas preventivas y programas de bienestar que puedan mitigar y reducir la incidencia de estas afecciones, apuntando

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el compromiso y la productividad. Este proyecto se apoya en un marco de referencia que analiza modelos de antecedentes, normativas laborales y estrategias de bienestar implementadas en contextos organizacionales similares. La intención es ofrecer una base sólida para comprender las causas del ausentismo en CODEMFAR SAS y diseñar intervenciones efectivas que impacten positivamente en la salud, el bienestar y la productividad de la empresa.

Para el diseño metodológico de esta propuesta, se ha planteado un abordaje cuantitativo con alcance descriptivo. Se realiza un análisis del ausentismo reportado por la organización durante el año 2023 contando con una base de datos de ausentismo proporcionada por la empresa dónde se describen, entre otras cosas, datos del trabajador, tipo de ausentismo, número de días, diagnóstico médico, entre otras cosas. A esta base de datos se le realiza un análisis estadístico que arroja tendencias y patrones, con esta información se hace una identificación de los diagnósticos más frecuentes y las causas básicas mediante la aplicación de metodologías como el diagrama de Pareto y el árbol de causas, para posteriormente establecer las acciones correctivas sobre la fuente, el medio y el trabajador. Estas medidas buscan mitigar el impacto del ausentismo en la productividad en la empresa y también mejorar las condiciones laborales de la salud general de los trabajadores, lo cual es crucial para el bienestar organizacional.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La combinación de esfuerzos del factor humano con elementos tecnológicos, maquinaria y equipos, contribuyen al crecimiento de las organizaciones, donde el talento humano juega el papel más importante para hacer una empresa más productiva; sin personal eficiente y en buenas condiciones de salud se hace más difícil el logro de objetivos. La integración entre el individuo y la organización está relacionada con las necesidades que ambos buscan satisfacer, las empresas seleccionan a las personas para alcanzar con ellas los objetivos de producción y rentabilidad, mientras que los individuos tienen objetivos personales por los que se valen de las compañías para alcanzarlos. “Pero esta relación individuo-empresa no siempre es la más óptima y en algunas ocasiones el logro de los objetivos de una de las partes se ve afectada por la otra, dándose así situaciones tensas o conflictivas que impiden que se logren los objetivos de una de las partes”. Uno de los aspectos más frecuentes que se manifiestan en las organizaciones es el ausentismo laboral, que trata de la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes en horarios de la jornada laboral. (Díaz, 2016)

El ausentismo laboral es un problema que aflige a toda organización, sin discriminar su tamaño o actividad económica. Por lo general el ausentismo se presenta de forma silenciosa y como lo define Molinera en su libro “Absentismo Laboral” es: “Toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados” (Molinera, 2006). El ignorar el ausentismo laboral no es sostenible, ya que es un problema crónico, al inicio un trabajador podrá ausentarse unos cuantos minutos, luego horas y posteriormente incluso días, independiente de si su ausencia es justificada o no, deliberada o no; toda vez que el trabajador se ausenta de su trabajo, le ocasiona un perjuicio a su empleador (Molinera, 2006).

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

El ausentismo laboral es un fenómeno creciente en la última década que repercute en la productividad y la competitividad de las empresas. En Colombia y especialmente después del COVID-19 se han venido evidenciando unos altos índices de ausentismo laboral tanto así que la ANDI viene identificando las enormes dificultades que están presentando las empresas como el aumento de costos que se generan a raíz de este problema. (ANDI, 2023)

En ese sentido, se ha identificado que la atención del ausentismo laboral requiere del compromiso de un importante nivel de recursos por parte de las empresas, por lo que se ha convertido en un reto de primer orden para el sector privado (Molinera, 2006). Las principales preocupaciones de las empresas, con relación con este tema, giran en torno al inadecuado diagnóstico de incapacidades y formulación de restricciones médicas y reubicaciones, la poca capacidad de atención y control que han demostrado las instituciones relacionadas con el sistema y el abuso del principio de estabilidad laboral reforzada (Molinera, 2006).

Ahora bien el problema que nos ocupa en la empresa CODEMFAR SAS está relacionada con las altas tasas de ausentismo en el año 2023 que suma en total 168 casos teniendo en cuenta que la empresa cuenta con 28 trabajadores, lo cual está generando impactos significativos en la productividad y el funcionamiento general lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en la compañía. Además, este tipo de ausentismo puede conducir a mayores costos para la empresa debido a la pérdida de horas laborales, la necesidad de contratar reemplazos temporales o el reajuste de horarios para cubrir las tareas pendientes, también puede generar un ambiente laboral tenso y aumentar el estrés entre los trabajadores que tienen que lidiar con un aumento de responsabilidades (Sánchez, 2015).

Varios trabajadores han presentado casos de ausentismo por una variedad de condiciones de salud como manguito rotador, cefalea (dolor de cabeza), enfermedades de las vías respiratorias, infecciones intestinales, lumbago (dolor en la parte baja de la espalda), entre otras. Esto implica que los trabajadores están experimentando una diversidad de problemas de salud que abarcan desde dolencias comunes hasta condiciones más específicas. La diversidad de las condiciones mencionadas indica variedad de desafíos

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

médicos que podrían estar causando ausencias repetidas y requerimientos de tratamientos y atención médica específica.

Por otro lado se puede observar que de los porcentajes de enfermedades las que predominan son las que en el contexto de la CIE-10 (Clasificación internacional de enfermedades, decima revisión) desarrollada por la organización mundial de la salud corresponden a códigos de la letra “M” la cual se utiliza para designar las categorías relacionadas a enfermedades del sistema osteomuscular.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha determinado que es el lugar de trabajo el mejor sitio para fomentar estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (OMS, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2013), esto implica establecer medidas concretas, como programas de bienestar, actividades de promoción de la actividad física, promoción de la salud mental, acceso a servicios de atención médica preventiva, y la creación de entornos laborales que fomenten estilos de vida saludables. Es importante analizar el porqué de estas ausencias por enfermedades de origen común para poder desarrollar medidas preventivas y programas de bienestar que permitan mitigar y reducir la incidencia de estas afecciones.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las acciones correctivas para reducir el ausentismo en CODEMFAR SAS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Establecer acciones correctivas para la reducción de los índices de ausentismo en CODEMFAR SAS.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar las causas del ausentismo laboral en CODEMFAR SAS.
- Definir acciones correctivas que aborden las causas clave en la fuente, el medio y el trabajador.

3. Justificación

El presente proyecto surge como respuesta a la necesidad de analizar las altas tasas de ausentismo presentadas en el año 2023 comparadas con el número de trabajadores de la empresa CODEMFAR SAS, una compañía del sector cosmético, que ofrece productos para el cuidado de la piel y el mejoramiento de afecciones de la misma que repercuten en el desempeño y la salud mental de las personas por ende es importante reflejar desde su interior el cuidado de sus empleados a nivel físico y emocional, para así mismo brindar a sus clientes la satisfacción propia de sentirse y verse bien, así como las preocupaciones relacionadas con la salud y bienestar de los trabajadores de dicha empresa. Un análisis de las ausencias y sus respectivos diagnósticos nos ha permitido identificar un patrón preocupante de ausentismo laboral dejando en evidencia posibles factores que impactan negativamente la productividad y eficiencia de la organización.

El ausentismo laboral se ha constituido en una de las mayores preocupaciones del sector empresarial. Si bien en los últimos años se evidenciaba una notable disminución en la severidad y prevalencia de este fenómeno (Enán Arrieta Burgos, 2021), recientemente se ha observado un aumento que ha generado la atención de expertos y autoridades. Esto ha motivado al sector empresarial a realizar investigaciones más exhaustivas para comprender las causas y tomar medidas preventivas y eficaces.

De acuerdo con estudios de la ANDI de los últimos años en promedio un trabajador presenta al año 1,89 casos de ausentismo, siendo las enfermedades de origen común las que evidencian un incremento mayor.

Por ende el ausentismo laboral se ha convertido para las empresas en un elemento negativo por su afectación en el desempeño de las diferentes actividades del objeto social de las compañías. Un elevado ausentismo genera improductividad a la empresa, lo que genera altos costos a razón de que se hace necesario cubrir el puesto de trabajo requiriendo un esfuerzo administrativo y económico para reemplazar o asignar la ejecución

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

de actividades a otro trabajador produciendo desgaste o sobrecarga laboral y desaceleración en la productividad, cabe agregar que la realización de las funciones no se da con la misma eficiencia que lo realiza una persona que tenga la experiencia en el cargo, o en el caso de sobre cargar al colaborador no contará con el mismo tiempo de dedicación para la labor (Molinera, 2006).

En general las compañías deben plantear como uno de sus propósitos mantener un bajo nivel de ausentismo, porque este factor afecta en los costos y metas planteadas de cada periodo propuesto en la organización, así será más complicado que pueda alcanzar sus objetivos, cada acción es un aporte para el crecimiento y consecución de resultados esperados para la organización (OMS, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2013).

Ahora bien el diseño de estrategias integrales es importante para abordar dicha problemática y permite dar una solución a los impactos negativos de desempeño que surgen a raíz de las altas tasas de ausencias laborales. Este programa tiene como finalidad mejorar la calidad de vida laboral como desarrollo armónico e integral, promover la salud física y mental de los trabajadores, contribuir al fortalecimiento del compromiso y la productividad, pretendiendo elevar la calidad de vida de los trabajadores creando así un trabajo propicio, con alto sentido de pertenencia en un entorno sano y un clima organizacional adecuado introduciendo cambios en los trabajadores y su satisfacción lo cual se verá reflejado en el mejoramiento continuo de su salud y la disminución del ausentismo laboral y en el resultado positivo en los resultados financieros de la empresa.

4. Marco de referencia

Este marco de referencia busca analizar los modelos de antecedentes relevantes, examinar las normativas laborales existentes y explorar las estrategias de bienestar y salud implementadas en diversos contextos organizacionales de empresas de la industria dermocsmética. Al consolidar este conocimiento, se pretende ofrecer una base sólida para comprender las causas del ausentismo laboral en CODEMFAR SAS y diseñar estrategias adecuadas y efectivas que promuevan la salud, el bienestar y la productividad en el entorno laboral de esta empresa.

4.1 Marco teórico

4.1.1 Modelos teorías de análisis de ausentismo laboral

El ausentismo laboral se ha convertido en un desafío persistente para las organizaciones, lo que ha generado un interés en comprender sus causas, impacto y posibles estrategias de abordaje. En este sentido, la investigación ha explorado una variedad de teorías y modelos que buscan explicar las razones detrás de las ausencias de los empleados en el trabajo, así como su relación con el bienestar laboral. En primer lugar, la comprensión del ausentismo laboral se ha nutrido de diferentes teorías y modelos que analizan desde múltiples perspectivas las causas subyacentes de estas ausencias como por ejemplo:

Teoría del compromiso organizacional: Teniendo en cuenta que el compromiso organizacional tiene implicaciones significativas en el desempeño laboral, la retención de empleados y el ausentismo laboral. Los empleados con un alto nivel de compromiso suelen mostrar una mayor lealtad, participación activa en su trabajo y menor propensión al ausentismo. Esta teoría proporciona un marco para comprender cómo las actitudes y sentimientos de los empleados hacia su organización influyen en su comportamiento en el lugar de trabajo (Montoya, 2014).

Esta teoría explora la relación entre los empleados y sus organizaciones. Propuesta por Allen y Meyer en la década de 1990, basándose en el grado en que los empleados se identifican con los objetivos, valores y metas de la organización, así como en su disposición para dedicar esfuerzo adicional para alcanzar esos objetivos, esta teoría se fundamenta en tres componentes interrelacionados que describen las diferentes formas en que los individuos se comprometen con sus lugares de trabajo:

- **Compromiso Afectivo:** Se refiere al apego emocional que los empleados sienten hacia la organización. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados se sienten identificados con los valores, objetivos y cultura de la empresa.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

- **Compromiso de Continuación:** Este componente se relaciona con el costo percibido de dejar la organización. Se basa en la idea de que los empleados pueden permanecer en una empresa debido a los costos financieros, emocionales o de tiempo que implicaría abandonarla.
- **Compromiso Normativo:** Refiere a un sentido de obligación moral o ética hacia la organización.

Estos tres componentes interactúan para formar el compromiso general de un empleado con la organización (Montoya, 2014).

Por otro lado encontramos el modelo de costos de ausentismo el cual busca cuantificar los costos asociados con las ausencias de los empleados y los efectos que estas tienen en la productividad y la rentabilidad de la empresa. Este modelo considera diversos costos relacionados con el ausentismo:

- **Costos directos:** Incluyen los salarios pagados a los empleados ausentes, los costos de tiempo extra para cubrir las ausencias, así como los gastos relacionados con la contratación de personal temporal o de reemplazo.
- **Costos indirectos:** Estos abarcan los costos menos tangibles, como la disminución de la productividad, la interrupción en la continuidad del trabajo, el impacto en la calidad del producto o servicio, etc.

La aplicación de este modelo permite a las organizaciones cuantificar los efectos financieros del ausentismo laboral, lo que puede ser útil para justificar inversiones en programas de bienestar, salud laboral o estrategias para reducir el ausentismo, mejorando así la eficiencia y la rentabilidad general de la organización (Sánchez, 2015)

4.2.1 CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO

(Quintana, 2001) Plantea la siguiente clasificación sobre el ausentismo laboral:

AUSENTISMO LEGAL O INVOLUNTARIO: se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador, en tales circunstancias, sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se podría denominar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

- Enfermedad Normal
- Accidente Laboral
- Licencias Legales
- Maternidad y Adopción de menores de 5 años
- Enfermedad Profesional
- Otros

AUSENTISMO PERSONAL O VOLUNTARIO: Se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa y porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se podría denominar ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Permisos Particulares
- Ausencias no autorizadas
- Conflictos Laborales

Ahora bien, las empresas están utilizando sistemas más avanzados para realizar un seguimiento más preciso del ausentismo laboral. Esto incluye el uso de software especializado, plataformas de gestión de recursos humanos y herramientas para monitorear la asistencia de los empleados.

Ya que este proyecto está enfocado en analizar los patrones de ausentismo laboral y proponer acciones correctivas eficaces, la selección e implementación de metodologías de investigación de accidentes de trabajo juegan un papel crucial, ya que permiten una comprensión profunda de las causas raíz que contribuyen tanto a los incidentes específicos como al ausentismo en general.

Las metodologías de investigación en el ámbito de la seguridad, salud ocupacional y gestión de calidad son fundamentales para identificar, analizar y prevenir errores, accidentes y problemas de calidad. Entre estas metodologías, el Árbol de Errores y Fallos, el Árbol de Causas, el Método de Análisis de la Cadena Causal, y el Diagrama de Ishikawa (Espina de Pescado) son herramientas ampliamente utilizadas. Cada una tiene un enfoque y

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

aplicación específicos, aunque todas buscan identificar las raíces de los problemas para implementar medidas correctivas.

- **Árbol de Errores y Fallos (Fault Tree Analysis - FTA)**

El Árbol de Errores y Fallos es un método deductivo que se utiliza para analizar las causas subyacentes de un fallo o error conocido. Se inicia con un evento no deseado y se trabaja hacia atrás (de manera deductiva) para identificar todas las posibles causas y sub-sub-causas que podrían haber llevado a ese evento. Es especialmente útil en la ingeniería de seguridad y se aplica en la industria aeroespacial, nuclear y en sistemas críticos de seguridad.

- **Árbol de Causas**

El Árbol de Causas es una técnica analítica utilizada para explorar las causas raíz de un incidente o problema. A diferencia del Árbol de errores, que se centra en fallos específicos, el Árbol de Causas es más genérico y puede aplicarse a cualquier tipo de incidente. Ayuda a desglosar las causas en niveles, desde los síntomas inmediatos hasta las causas fundamentales, facilitando un enfoque integral para la resolución de problemas.

- **Método de Análisis de la Cadena Causal**

Este método se enfoca en identificar la secuencia de eventos que condujeron a un incidente. Es similar al Árbol de Causas pero pone más énfasis en la relación secuencial entre los eventos. Permite a los investigadores entender cómo se desarrolló un incidente paso a paso, lo cual es crucial para prevenir la repetición de eventos similares.

- **Diagrama de Ishikawa (Espina de Pescado)**

También conocido como el Diagrama de Causa y Efecto, esta herramienta fue creada por Kaoru Ishikawa. Se utiliza para identificar, explorar y mostrar visualmente las causas de un problema específico. El problema se coloca en la cabeza del "pez", y las causas principales y secundarias se dibujan como "espinas", lo que facilita la visualización de relaciones entre las causas. Es ampliamente aplicado en la gestión de calidad, especialmente para la resolución de problemas y la mejora de procesos. (Lizana, 2006).

Por otro lado, el papel crucial del bienestar laboral como un factor preventivo y proactivo ha cobrado protagonismo en la gestión de recursos humanos. Los programas de

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

bienestar laboral se han convertido en una estrategia clave para abordar el ausentismo, promoviendo entornos laborales saludables y propiciando condiciones que fomenten la salud física, mental y emocional de los empleados. Entre los aspectos más comunes que se abordan en estos programas encontramos:

- Salud física, en esta se busca incentivar la práctica regular de actividad física, ofrecer opciones de alimentación saludable, así como, educación nutricional y asesoramiento dietético, promover prácticas ergonómicas, pausas activas y posturas correctivas para prevenir lesiones.
- Salud mental, se debe proporcionar acceso a servicios de asesoramiento psicológico así como ofrecer técnicas de manejo de estrés entre otros.
- Prevención y salud integral, es importante organizar chequeos médicos regulares, programas de vacunación, campañas o talleres que proporcionen información sobre temas de salud relevantes para los trabajadores de la organización.
- Ambiente laboral saludable, es valioso para la organización el crear entornos laborales que fomenten el bienestar, como áreas de descanso espacios de descanso y apoyo entre colegas.

Por otro lado encontramos que para el desarrollo del programa de bienestar es crucial analizar la interacción entre los tres elementos del sistema de trabajo que son: El individuo, el puesto de trabajo y el entorno, ya que mantener un equilibrio saludable entre estos elementos es esencial para el bienestar, la productividad y el éxito general tanto del trabajador como de la organización (Angeline Gómez Martínez, 2012).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En la exploración de las investigaciones relacionadas con el tema de interés, algunos artículos relevantes de la bibliografía disponible, permitió identificar, a grosso modo, la atención investigativa y analítica que se está teniendo en los últimos años sobre

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

las temáticas de ausentismo laboral, enfermedad común y costos, y estrategias para manejo y control del ausentismo laboral. Un estudio realizado por (Saldarriaga & Martínez, 2007). Esta investigación tuvo como objetivo ahondar en las dinámicas del ausentismo laboral debido a razones médicas y sus factores vinculados entre los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia.

Los resultados de esta investigación, llevada a cabo por Saldarriaga y Martínez en 2007, revelaron que las enfermedades respiratorias emergen como la principal causa de incapacidad médica laboral. De manera destacada, se observó que el ausentismo afecta más a las mujeres que a los hombres. Además, se estableció una relación directa entre la edad y la prevalencia del ausentismo laboral. Asimismo, se identificó que el sedentarismo se asocia significativamente con el ausentismo laboral (Saldarriaga & Martínez, 2007).

En cuanto a las diferentes estrategias planteadas en el artículo, éste recomienda enfocar todos los esfuerzos para fortalecer la cultura corporativa, orientada a generar motivación y apropiación de los puestos de trabajo de los empleados, para que se sientan identificados con la empresa. Se tendrá que mejorar la comunicación en todos los niveles jerárquicos de las compañías, realizar una revisión de la selección del personal que vayan a establecer grupos de salud ocupacional, para contribuir al desarrollo de la organización.

Realizar una integración de todos los grupos de trabajo para establecer canales claros y amables de comunicación, que no generen discriminación ni señalamientos, construyendo ambientes laborales exitosos. Por otra parte, se debe evitar establecer funciones rutinarias, repetitivas y monótonas, pues es evidente, que lo recomendable es que se den oportunidades a los empleados de aplicar habilidades de las cuales disponen y, en lo posible establecer rotaciones de puesto de trabajo, de lo contrario se puede generar comportamientos nocivos que lleven al ausentismo laboral. No olvidar fomentar actividades recreativas, que permitan al empleado, desarrollar su capacidad mental y emocional. (Quiroz Obeso, González Barahona, & Ospina Díaz, 2019)

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

En el libro de (José M Piero, 2008) se realiza un análisis descriptivo detallado basado en variables demográficas y laborales, proporcionando una visión completa de la composición y dinámica de la fuerza laboral dentro de la organización. Se realiza un desglose exhaustivo por variables demográficas, como edad y sexo, permitiendo entender las características específicas de diferentes segmentos de trabajadores. Además, se examinan variables laborales clave, como el tipo de contrato y la antigüedad en la empresa ofreciendo perspectivas sobre la estabilidad laboral y la evolución de la relación empleado-empresa. Este análisis descriptivo se apoya en datos cuantitativos y gráficos pertinentes, proporcionando una comprensión clara y visual de las tendencias y patrones identificados.

Por otro lado, como se menciona en el artículo de (Sánchez, 2015): una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, No existe una manera estandarizada de medir el ausentismo laboral. Sin embargo, se dispone de indicadores globalmente conocidos por medio de los cuales se pueden establecer datos comparativos y metas. Indicadores como el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la proporción de ausentes (Sánchez, 2015). En el caso de Colombia, la constante de 200.000 resulta, de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana NTC 3701:

100 (trabajadores en promedio) x 40 (horas laboradas en la semana) x 50 (semanas del año). A las 52 semanas del año se le descuentan 2 semanas correspondientes al periodo de vacaciones. Por lo tanto, el índice de frecuencia (IF) para Colombia se calcularía así:

$$IF = \frac{\text{número de episodios de ausencia en el periodo} \times 200.000}{\text{horas} - \text{hombre programada}}$$

Por otro lado, de acuerdo con algunos artículos se puede evidenciar que uno de los factores que generan ausentismo laboral son las enfermedades derivadas de la carga física. Escudero (2016) afirmó lo siguiente:

La carga física de trabajo son todos esos factores o requerimientos físicos que realiza el trabajador durante su entorno laboral y que implica el uso del sistema musculoesquelético y cardiovascular. Estos factores son: posturas, fuerza y movimientos; y

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

sólo representan un peligro cuando se sobrepasa la capacidad de respuesta del individuo, o no hay una adecuada recuperación biológica de los tejidos. La exposición continua a sobrecarga física puede llegar a lesionar el aparato locomotor y generar desórdenes músculo-esqueléticos que según la Organización Mundial de la Salud, son problemas de origen multifactorial, donde inciden factores del entorno físico, organización del trabajo, factores psicosociales, individuales y socioculturales Ministerio de la Protección Social, (2011). Teniendo en cuenta las aseveraciones de la Organización Mundial de la Salud, el dolor lumbar forma parte de los desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo que incluyen alteraciones de músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares Ministerio de la Protección Social, (2011). Una revisión sistemática realizada por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH), concluyó que el dolor lumbar se encuentra dentro del grupo de “desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo”, causados por exposiciones ocupacionales, para la cual existe una fuerte evidencia y son: trabajo físico pesado, levantamiento de cargas, posturas forzadas de la columna, movimientos de flexión y giros de tronco, posturas estáticas, vibraciones y factores organizacionales y psicosociales Organización Mundial de la Salud, (2004). Al igual que el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (1997), un estudio realizado por Gómez-Conesa y Méndez Carrillo (2002) determinó que las causas del origen del dolor lumbar están relacionadas con el entorno laboral, donde las estructuras musculares, ligamentosas y óseas de la columna vertebral están expuestas a una sobrecarga física de trabajo. (p.127)

Se concluyó con el estudio anterior que los factores asociados a carga física pueden generar trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores, debido a posturas inadecuadas, fuerzas excesivas, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas, demuestra así que en Colombia se requiere que se desarrollen estrategias y planes de prevención tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y así evitar el ausentismo por carga física.

4.3 Marco legal

A Continuación se presenta una matriz legal integral que aborda el ausentismo laboral y los programas de bienestar está compuesta por una combinación de leyes laborales, regulaciones sobre salud ocupacional, políticas y disposiciones que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en el entorno laboral.

NORMA	DESCRIPCIÓN
DECRETO 1072 de 2015 Sector trabajo	2.2.4.6.31 nos exige informar a la alta dirección (para efectos de revisión gerencial) sobre el ausentismo laboral, de tal manera que dicha dirección pueda identificar las causas del mismo asociadas a la seguridad y salud en el trabajo. 2.2.4.6.21 del decreto 1072 de 2015 (SG-SST), se establece como requisito: llevar indicadores que evalúen el proceso del SG-SST con respecto al registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
RESOLUCIÓN 2346 DEL 2007 Del ministerio de protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. En esta resolución se establece la obligatoriedad de realizar exámenes médicos ocupacionales, también determina la periodicidad de las evaluaciones médicas (de ingreso, periódicas, de retiro y especiales), Especifica también que estas evaluaciones debe hacerlas profesionales de la salud capacitados y autorizados, entre otras especificaciones.
DECRETO 1295 DE 1994	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". En esta se 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.
LEY 776 DE 2002	"Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales". En esta se establecen normativas referentes a la calificación de las incapacidades laborales, los porcentajes de invalidez, los tiempos y condiciones para el reconocimiento de las incapacidades temporales, así como los procedimientos y criterios médicos para determinar la capacidad laboral de un trabajador afectado por un accidente o enfermedad laboral. ARTÍCULO 3 En este se contemplan aspectos relacionados con las prestaciones económicas que se otorgan a los trabajadores en caso de incapacidad temporal, parcial o total derivada de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

RESOLUCIÓN 1401 de 2007 Ministerio de la protección social	"Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". En esta se establecen las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.
LEY 1562 DE 2012	"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". ARTÍCULO 14 Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
DECRETO 1127 DE 1991	“Por el cual se reglamentan los artículos 3 y 21 de la Ley 50 de 1990.” En su ARTÍCULO 4 Se habla de los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.
LA RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	ARTÍCULO 1: Reglamenta y busca preservar la salud física y mental, para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. (Actualmente se cambió la terminología de profesional a enfermedad laboral), se dicta con el fin de mejorar las condiciones de higiene y bienestar de todos los trabajadores.

5. Metodología

El enfoque metodológico de esta investigación es de carácter cuantitativo sobre una organización que ofrece productos dermocosméticos dirigidos al mercado de los centros de estética y spa, en el cual se analizó el ausentismo laboral que se presenta para el establecimiento de acciones correctivas. Para el alcance del objetivo propuesto se hizo usando los informes de ausentismo de la compañía durante el año 2023.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Teniendo en cuenta la pregunta de análisis, la cual pretende conocer las causas del ausentismo laboral por enfermedad común en el grupo de trabajadores, las variables de análisis apuntaron a la necesidad de recolectar datos precisos, exactos y objetivos, es decir cuantitativos. En este sentido, el tipo de investigación cuantitativa nos permitirá obtener información cuantificable y confiable para utilizarse posteriormente en decisiones y

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

propuestas. En cuanto al diseño de investigación, es un diseño no experimental debido a que no se tuvo control sobre las variables de análisis y solo se observaron estas tal y como se desarrollan en su contexto natural; también fue transversal debido a que se pretendía estudiar las variables de análisis en un momento determinado.

El enfoque de esta investigación cuantitativa se centra en el análisis exhaustivo de los registros de ausentismo laboral, vinculando cada caso con su correspondiente diagnóstico médico. Este se centra en la evaluación cuantitativa de los patrones, las tendencias y las causas subyacentes del ausentismo en el entorno laboral, utilizando datos numéricos concretos entre los diagnósticos médicos y los días de ausencia y así desarrollar estrategias de mitigaciones eficaces y adaptadas a partir de los hallazgos. (Hernández Sampieri, 2018).

5.2 Población y muestra

La población objeto de este estudio investigativo son todos los casos de ausentismos justificados en incapacidades y permisos médicos provenientes de la empresa CODEMFAR SAS.

Se excluyen las variables:

1. Personal de outsourcing
2. Pasantes y aprendices SENA
3. Licencias de maternidad y paternidad
4. Permisos personales, vacaciones
5. Ausencias no justificadas

5.3 Instrumentos

La herramienta de recolección de información utilizada fue una matriz organizada y detallada, diseñada para registrar y documentar cada caso de ausentismo laboral. En esta matriz, se incluyeron columnas específicas que permitían consignar información relevante, como el nombre del empleado ausente, el diagnóstico médico asociado con la causa de la ausencia y la cantidad de días en los que estuvo ausente. Cada fila de la matriz representa

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

un caso de ausentismo, lo que facilita la identificación y seguimiento de cada situación. La columna del nombre del empleado permite identificar al trabajador afectado, mientras que la columna del diagnóstico médico proporciona detalles sobre la condición de salud o la razón médica que generó la ausencia. Además, se registra el número preciso de días en los que el empleado estuvo ausente, lo que proporciona una visión clara de la duración de cada episodio de ausentismo.

Esta matriz no solo permite un registro estructurado de los casos de ausencia, sino que también brinda la posibilidad de realizar análisis posteriores, identificar patrones, tendencias o causas frecuentes de ausentismo en la empresa. En el ANEXO 1 se presenta la matriz de ausentismos realizada por la organización en el año 2023.

5.4 Procedimientos.

Este proyecto se presenta a la organización CODEMFAR como un trabajo fundamentado en el análisis exhaustivo de las causas del ausentismo, propone una serie de acciones correctivas enfocadas en mejorar la salud, el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa. A través del análisis de ausentismos y del planteamiento de acciones correctivas, aspiramos a crear un entorno de trabajo más equilibrado y motivador. Para lograr esto necesitamos de un apoyo total por parte de la empresa, teniendo en cuenta que este proyecto será un paso significativo hacia la mejora continua de la organización. Anexamos carta de autorización (ANEXO 2).

Luego de revisar nuestra solicitud y de estudiar los posibles resultados en beneficio de la compañía, la empresa CODEMFAR ha otorgado su autorización para la ejecución del proyecto enfocado en el análisis de sus ausentismos y proponer acciones correctivas, como se muestra en el ANEXO 3. Este paso es fundamental para el desarrollo de este proyecto y subraya el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados y su interés en implementar estrategias efectivas para mejorar la productividad y el ambiente laboral, mediante la reducción de las tasas de ausentismo y la promoción de un entorno de trabajo más saludable y motivador.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Se procesó la base de datos de tal manera que nos permitió comprender mejor la situación de ausentismo en CODEMFAR SAS, las relaciones entre diagnósticos médicos, el trabajador y los días de ausencia, lo que nos permitió abordar esta problemática basándonos en datos concretos. Se procesó por medio de las siguientes fases:

- **Limpieza de datos:** Verificar la precisión y consistencia de la información en la matriz de ausentismos, donde se analizaron tanto permisos personales o voluntarios como legales e involuntarios (Enfermedad de origen común, Accidente Laboral, Licencias Legales, Maternidad y Adopción de menores de 5 años y Enfermedad Profesional). Se aseguró que no existieran datos faltantes, errores tipográficos o inconsistencias en la entrada de los datos.
- **Análisis descriptivo:** Se realizó un análisis descriptivo para obtener estadísticas resumidas, como la media, la mediana y la desviación estándar de los días de ausencia por diagnóstico médico, identificando así los diagnósticos médicos más comunes y la duración promedio de las ausencias, donde evidenciamos casos relevantes por su frecuencia, días de ausencia y clasificación patológica.
- **Identificación de patrones:** Se buscaron patrones o tendencias en los datos. Por ejemplo, ¿Si se presentaron diagnósticos médicos recurrentes que estuvieran asociados con ausencias más largas? ¿Si algunos trabajadores presentaron diagnósticos médicos que mostraran variedad de enfermedades?
- **Visualización de datos:** Se realizaron gráficos o tablas para representar visualmente los datos.
- **Generación de conclusiones preliminares:** A partir de los análisis realizados, se extraen conclusiones preliminares sobre los patrones identificados, las relaciones entre los diagnósticos y la duración de las ausencias, así como posibles áreas de enfoque para desarrollar estrategias de mitigación del ausentismo, como por ejemplo áreas de trabajo (administrativa, servicios generales, ventas, vigilancia y asistenciales), .

Este proyecto busca abordar el ausentismo laboral en la empresa CODEMFAR SAS por medio de una estructura en dos secciones principales. En la primera se aborda el

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

análisis exhaustivo del ausentismo laboral, incluyendo datos de ausentismo en el año 2023, identificación de factores y tendencias. Esta sección proporciona una visión detallada de la problemática, destacando posibles causas para orientar las acciones correctivas.

Para este proyecto que está enfocado en plantear acciones correctivas basadas en una matriz de ausentismos y diagnósticos médicos, el método más adecuado puede ser el Árbol de Causas. En nuestro compromiso por abordar y solucionar los problemas fundamentales que afectan a la organización, vamos a implementar el diagrama de Pareto y el método del árbol de causas para realizar un análisis más exhaustivo de las causas básicas. Este enfoque sistemático comienza con la identificación del evento no deseado o de los casos a analizar por medio del diagrama de Pareto y a partir de ahí, se procede a desglosar todos los factores contribuyentes, siguiendo una estructura de árbol que ramifica las causas secundarias desde las primarias hasta llegar a las raíces del problema. Al explorar cada rama del árbol y sus interconexiones, este método nos permite descubrir no solo las causas inmediatas de un incidente, sino también las condiciones latentes y los errores sistémicos que lo propiciaron (Lizana, 2006).

El diagrama de Pareto, una herramienta poderosa en el análisis de calidad y eficiencia, se empleó en este estudio para identificar, priorizar los tipos de ausentismos y los diagnósticos médicos más frecuentes dentro de la empresa evidenciados en la matriz de ausentismos. Este método, que se basa en el principio de que una pequeña cantidad de causas es responsable de la mayoría de los efectos, permitió discernir cuáles aspectos requieren atención urgente y recursos enfocados para maximizar el impacto de las intervenciones correctivas (Landeta, 2004).

El uso del método del árbol de causas nos facilita una visión clara y estructurada de cómo las acciones, omisiones, condiciones y decisiones individuales se combinan y contribuyen a la ocurrencia de los casos observados. Esto nos permite ir más allá de las soluciones superficiales, enfocarnos en intervenciones estratégicas que abordan las deficiencias en los procesos y prácticas en la organización, según la metodología propuesta en la NTP 274 (Ministerio de trabajo y asuntos sociales España, 2019).

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

En la segunda sección, se proponen las acciones correctivas específicas basadas en los resultados del análisis de las causas básicas identificadas. Esto incluye un plan de acción detallado con las estrategias de mitigación que se aplicaran en la fuente, el medio y el trabajador para atacar el problema de ausentismo desde varios frentes, objetivos, cronograma, responsables asignados, recursos necesarios y beneficios esperados. La presentación de estas se enfoca en la claridad, utilizando gráficos y visualizaciones para respaldar los hallazgos y soportar las estrategias planteadas para abordar efectivamente el problema del ausentismo laboral y mejorar el rendimiento general de la empresa.

El proyecto cuenta con información de ausencias y diagnósticos médicos de los trabajadores suministrada por la empresa la cual autoriza por medio de documentos que resaltan las circunstancias específicas en las cuales la empresa podría proporcionar dicha información, los destinatarios autorizados y el propósito de tal divulgación. Se enfatiza la confidencialidad y la protección de datos personales, asegurando el cumplimiento estricto de las regulaciones de privacidad vigentes y manteniendo registros detallados de las autorizaciones otorgadas por los empleados para el suministro de información.

5.5 Análisis de información.

Para analizar la información presentada en la matriz se aplicaron estadísticas descriptivas donde se calcularon medidas descriptivas básicas para cada una de las variables. Por ejemplo:

- Para los días de ausentismo: Se calculó la media, mediana, moda, desviación estándar y rango.
- Para el diagnóstico médico: Se identificó la frecuencia de cada diagnóstico, es decir, cuántas veces aparece cada uno.
- Si es relevante se realiza un análisis estadístico descriptivo por categorías de diagnósticos médicos.

5.6 Consideraciones éticas

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Este proyecto donde se buscan acciones correctivas que permitan reducir el ausentismo laboral puede beneficiar tanto a la empresa como a los trabajadores de diversas maneras:

Empresa:

- **Mejora de la productividad:** Reducir el ausentismo significa una mayor presencia de los trabajadores en la empresa, lo que aumenta la eficiencia y productividad en general.
- **Reducción de costos:** Al tener menos índices de ausentismo la empresa tiene menor impacto económico por pérdida de horas de trabajo, disminución en gastos relacionados con la contratación de personal suplente y menor carga administrativa asociada al ausentismo.

Trabajador:

- **Mejora en la salud y bienestar:** La implementación de programas de salud, medidas preventivas y apoyo en el trabajo puede mejorar la salud física y mental de los trabajadores, lo que conduce a una mejor calidad de vida en general.
- **Equilibrio entre trabajo y vida personal:** Estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal permiten a los trabajadores gestionar mejor el estrés y las demandas del trabajo, mejorando su bienestar integral.
- **Mejora del clima laboral:** Al implementar medidas para reducir el ausentismo, se fomenta un ambiente laboral más saludable y equilibrado, lo que puede elevar la moral y la satisfacción de los trabajadores.

El manejo confidencial de la información sobre ausencias y diagnósticos médicos de los trabajadores de CODEMFAR SAS se lleva a cabo mediante políticas y procedimientos que garantizan la protección de estos datos sensibles. Esto incluye restringir el acceso a personal autorizado, se establece la divulgación limitada de esta información, asegurando que solo aquellos con la autorización necesaria tengan acceso y se asegura la eliminación segura de datos cuando ya no sean necesarios. Todo esto se lleva a cabo respetando las regulaciones de privacidad y protección de datos, así como obteniendo el consentimiento informado de los trabajadores y de la empresa para recopilar, analizar y procesar información relacionada con su salud.

6. Cronograma

Tabla 1

Cronograma de actividades

Actividad	Desde	Hasta	Producto
Planteamiento del problema a trabajar en Codemfar sas	7/11/23	11/11/23	Problema para trabajar
Analizar e identificar las situaciones relacionadas con el planteamiento del problema	12/11/23	18/11/23	
Establecer los objetivos generales y específicos que se buscan con la investigación	19/11/23	2/12/23	Objetivos
Referenciar el marco teórico, el marco legal y el estado del arte que acompañan este documento	2/12/23	6/12/23	Marco teórico Marco investigativo Marco legal
Entrevistarse con el gerente para elaborar la autorización de trabajo de investigación en la compañía CODEMFAR SAS	11/12/23	11/12/23	Autorización firmada por las partes en Hoja membretada de la compañía
Establecer la población objetivo sobre la cual se realizará el estudio de investigación	11/12/23	11/12/23	Lista de población objetivo
Identificar herramientas para recolectar información	11/12/23	13/12/23	Descripción de herramientas

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Establecer como será procesada esa información	11/12/23	13/12/23	Descripción de cómo se procesa la información
Describir el presupuesto que se requiere para ejecutar el proyecto	11/12/23	13/12/23	Presupuesto
Revisión de presupuesto para desarrollo del proyecto de investigación	20/1/24	1/2/24	Presupuesto final mensual
Actualización de la carta de autorización de la compañía para el trabajo de investigación	1/2/24	12/2/24	Autorización firmada por parte de la gerencia en hoja membretada
Definir los instrumentos	12/2/24	4/2/24	Matriz organizada con informe de ausentismo e indicadores mensuales
Definir la Metodología de la investigación	1/2/24	14/2/24	Metodología de carácter cuantitativo
Inscripción para presentación de proyecto	10/3/24	10/3/24	Formulación de inscripción
Describir y analizar los resultados del proyecto	15/3/24	8/4/24	Análisis de resultados con gráficas
Establecer conclusiones del proyecto	15/4/24	11/4/24	Lista de conclusiones
De acuerdo con lo realizado establecer recomendaciones	15/4/24	18/4/24	Lista de recomendaciones

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Realización de póster para presentación del proyecto	15/4/24	16/4/24	Poster
Presentación final proyecto	20/4/24	20/4/24	Trabajo final y presentación final

Nota. Elaboración propia

7. Presupuesto

Tabla 2

<i>Presupuesto desarrollo del proyecto</i>			
Rubros	Rubros propios	Contrapartida Empresa	Total
Ingeniera Ambiental	\$3.500.000		\$3.500.000
Administradora de empresas	\$4.500.000		\$4.500.000
Fisioterapeuta	\$3.500.000		\$3.500.000
Traslados	\$ 350.000		\$ 350.000
Materiales e insumos	\$ 200.000		\$ 200.000
Internet	\$ 55.000		\$ 55.000
Salidas de campo	\$ 100.000		\$ 100.000
Asesora en SGSST		\$500.000	\$ 500.000
Telefonía celular	\$ 120.000		\$ 120.000
Elaboración de Poster	\$ 100.000		\$ 100.000
Otros	\$ 100.000		\$ 100.000
Total	\$9.025.000		\$13.025.000

Nota. Elaboración propia

8. Resultados y discusión

8.1 Análisis sociodemográfico

Para abordar el fenómeno del ausentismo laboral en la empresa, se realizó un análisis sociodemográfico detallado de los casos registrados. Este estudio busca comprender las dinámicas y características personales de los trabajadores que podrían estar influyendo en sus patrones de ausencia. Al examinar variables como edad, sexo y antigüedad en la empresa, se busca identificar tendencias y correlaciones que permitan una aproximación más precisa a las causas subyacentes del ausentismo.

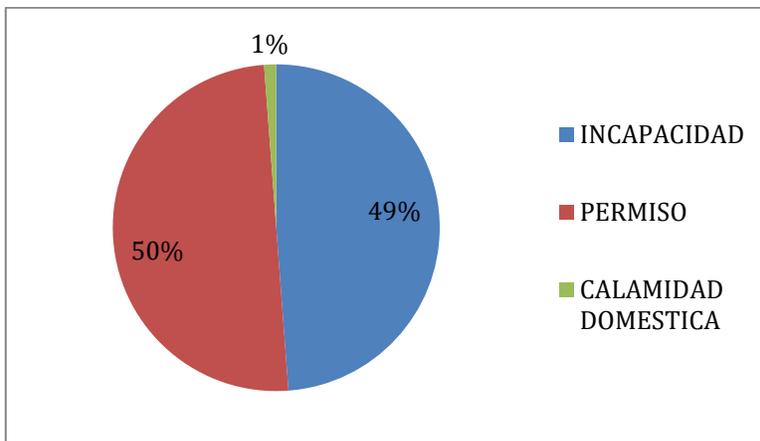
8.1.1 Tipos de ausentismo

En total en la empresa se reportaron 168 casos de ausentismo laboral a lo largo del año 2023, los cuales se presentan por distintos motivos como enfermedad, lesiones, permisos personales entre otros.

Al comenzar el análisis del ausentismo laboral en la empresa, el primer paso fue distinguir entre las ausencias que se presentaron debido a incapacidad, permiso, o calamidad doméstica. Este desglose permite una comprensión más clara de la naturaleza de las ausencias y ayuda a identificar patrones específicos relacionados con cada tipo de ausentismo.

FIGURA 1:

Distribución porcentual del Ausentismo Laboral por Tipo de Ausencia en el Año 2023



Fuente: Autores

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Se evidenció que el 49% de los casos son incapacidades y el 50% son permisos dentro del análisis de ausentismo laboral en la empresa que nos ofrece una visión más clara sobre dos de las principales causas de ausencia entre los trabajadores. Este balance casi equitativo entre incapacidades y permisos sugiere varias dinámicas importantes en el entorno laboral y en la vida personal de los trabajadores que merecen una atención detallada:

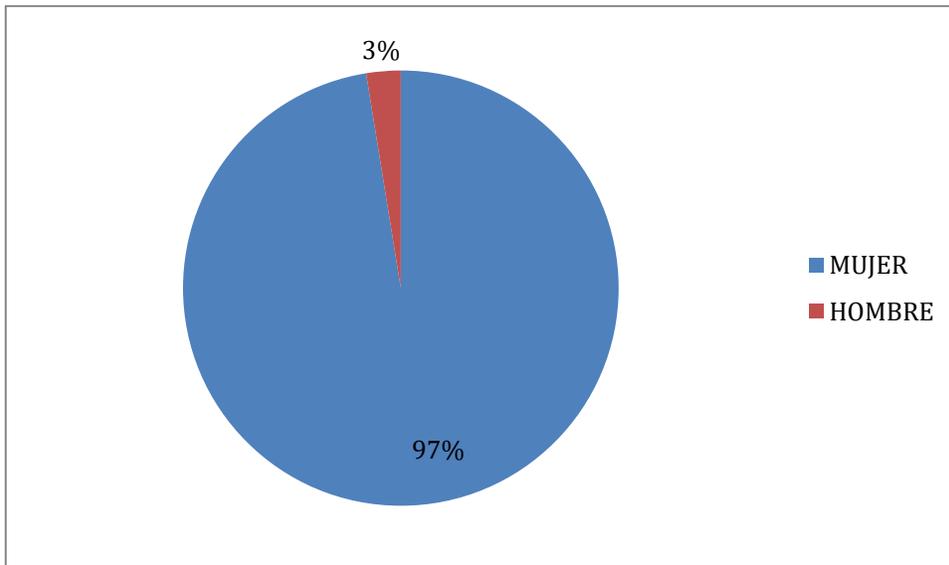
- **Incapacidades:** La cifra de 83 casos señala preocupaciones significativas en torno a la salud física y mental de los trabajadores. Este alto número puede indicar problemas relacionados con las condiciones de trabajo, como estrés laboral, carga física excesiva, o exposición a factores de riesgo ambientales. Además, puede reflejar aspectos de la salud general de la población trabajadora, incluyendo enfermedades crónicas o agudas que afectan su capacidad para desempeñar sus labores.
- **Permisos:** Con 85 casos registrados, los permisos representan una parte considerable del ausentismo y pueden estar relacionados con la necesidad de equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades personales y familiares. Esto puede indicar la importancia de revisar las políticas de conciliación entre la vida laboral y personal, así como la flexibilidad en los horarios de trabajo y las opciones de trabajo remoto, entre otros.

8.1.2 Sexo

El análisis de los casos de ausentismo que mostró que el 97% corresponden a mujeres y solo el 3% a hombres destaca una notable disparidad en las tasas de ausencia laboral. Este patrón sugiere la influencia de múltiples factores socioculturales, organizacionales y de salud que afectan de manera desproporcionada a la población femenina de la empresa (José M Piero, 2008).

FIGURA 2

Distribución porcentual del ausentismo laboral por sexo



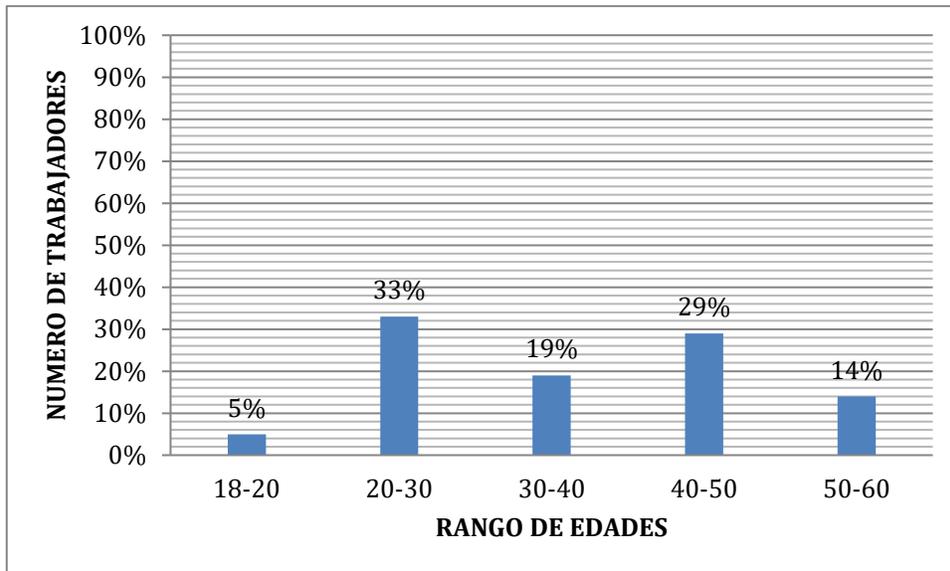
Fuente: Autores

8.1.3 Rango de edades

En la evaluación integral del ausentismo laboral en CODEMFAR SAS, es crucial incorporar un análisis detallado que considere el rango de edades de los trabajadores. Esta dimensión demográfica es fundamental para comprender la naturaleza multifacética del ausentismo y para identificar patrones o tendencias específicas que pueden estar influyendo en las tasas de ausencia en diferentes grupos de edad.

FIGURA 3

Tendencias de Ausentismo Laboral por rango de edades



Fuente Autores

Mientras que los rangos de edad con la mayor cantidad de trabajadores ausentes se sitúan entre los 20 a 30 años y de 40 a 50 años, los casos más preocupantes, por su gravedad o frecuencia, se concentran en edades específicas: 30, 35, 53, y 55 años. Esta distribución sugiere que, aunque el ausentismo afecta a la plantilla de manera general, existen picos de incidencia o gravedad en momentos particulares de la vida profesional de los trabajadores.

Teniendo en cuenta estas edades específicas en los casos graves podemos analizar que:

Las edades de 30 y 35 años a menudo están marcadas por importantes hitos personales y profesionales, como el desarrollo de carrera, la formación de una familia o el aumento de responsabilidades tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Estos cambios pueden aumentar el estrés y afectar la salud física y mental, lo que a su vez puede incrementar la probabilidad de ausentismo (Salazar-Xirinachs, 2017).

Cuestiones de Salud Relacionadas con la Edad: Para los trabajadores de 53 y 55 años, las preocupaciones de salud asociadas con el envejecimiento o con el acercamiento a

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

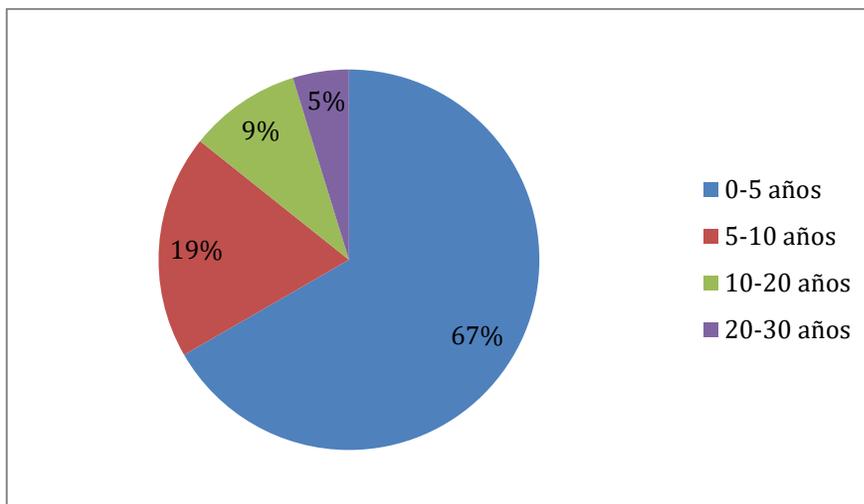
la etapa de prejubilación pueden comenzar a tener un impacto más significativo (Salazar-Xirinachs, 2017). Esto incluye condiciones crónicas de salud que requieren manejo médico continuo, lo que podría explicar un aumento en las incidencias de ausentismo (Salazar-Xirinachs, 2017).

8.1.4 Antigüedad en la empresa

Este análisis busca explorar la relación entre el tiempo de servicio de los empleados y las tendencias de ausencia, identificando patrones que puedan sugerir factores específicos asociados con la duración del empleo. La antigüedad, como indicador de la experiencia y la adaptación del empleado al entorno de trabajo, puede influir significativamente en la salud ocupacional y el bienestar general, así como en la lealtad y la motivación del personal (José M Piero, 2008).

FIGURA 4

Rango de antigüedad de los trabajadores que presentaron ausentismos en el 2023.



Fuente Autores

Se ha identificado que el 67% de los trabajadores que presentan ausentismo en el año 2023 tienen un rango de antigüedad de 0 a 5 años, mientras que 19% de los trabajadores presentan un rango de 5 a 10 años de servicio, el 9% corresponde a los trabajadores que tienen un rango de 10 a 20 años de antigüedad y por último el menor porcentaje es del 5% que equivale a los trabajadores más antiguos de la organización. El grupo con más número

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

de trabajadores es el del rango de 0 a 5 años de antigüedad puede enfrentar desafíos específicos relacionados con la adaptación al entorno laboral y la integración en la cultura de la empresa,

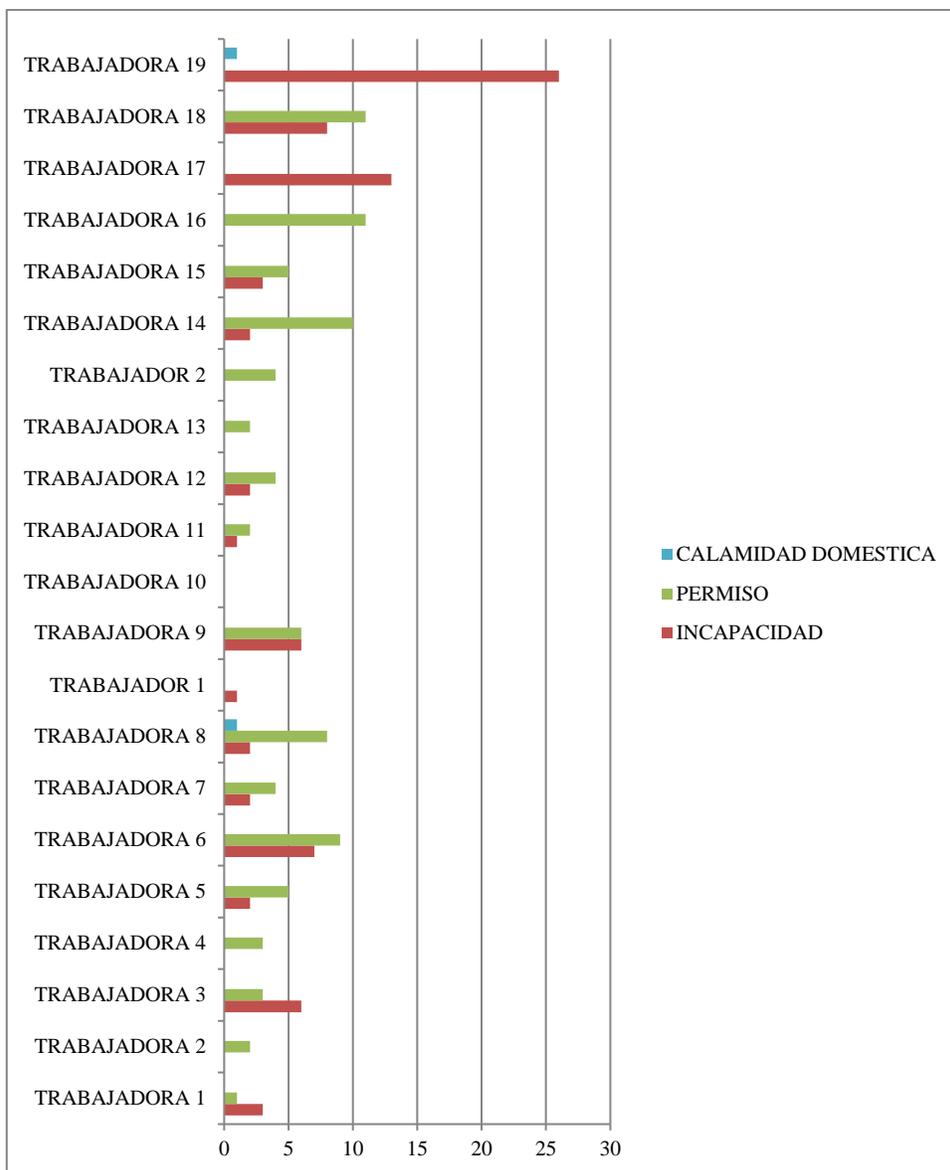
8.2 Casos de mayor frecuencia de ausencias

De acuerdo con los hallazgos derivados de la matriz de análisis, se han identificaron cuatro casos significativos de ausentismo que ameritan un análisis detallado debido a la elevada incidencia de incapacidades y permisos. Estos casos corresponden a las trabajadoras que presentan patrones de ausencia que sobresalen dentro del conjunto analizado.

FIGURA 5

Tendencias y casos de estudio de ausentismos en CODEMFAR en el 2023

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”



Fuente Autores

La trabajadora 6 registra un total de 7 incapacidades y 9 permisos, lo que sugiere una posible interacción entre condiciones de salud y necesidades personales o familiares que impactan su asistencia laboral.

La trabajadora 17, por su parte esta mujer de 55 años, presenta un total de 12 incapacidades, una cifra que destaca por ser significativamente alta y que sugiere la existencia de problemas de salud recurrentes, posiblemente por las condiciones de trabajo o por la naturaleza de las tareas asignadas.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

La trabajadora 18 acumula 9 incapacidades y 11 permisos, reflejando un patrón complejo de ausencia que podría indicar tanto problemas de salud como situaciones personales o familiares que requieren su atención fuera del trabajo. Este caso resalta la necesidad de evaluar las demandas laborales y su posible impacto en la salud y el equilibrio vida-trabajo de la empleada.

Finalmente, **la trabajadora 19** con 53 años, muestra un número excepcionalmente alto de 26 incapacidades y 1 permiso, lo que señala un caso crítico que probablemente esté vinculado a condiciones de salud graves o a una inadecuada adaptación al puesto de trabajo, lo que requiere una intervención inmediata para determinar las causas subyacentes y buscar soluciones que permitan mejorar su salud y capacidad para trabajar. Esta última presenta un proceso por restricciones

En la siguiente matriz se describen los diagnósticos médicos de cada uno de estos casos de mayor ausencia.

Tabla 3

Matriz de diagnósticos médicos para casos de mayor ausentismo

Trabajador Diagnóstico

Trabajador 6 Rinofaringitis Aguda -Resfriado Común

Lumbago no especificado –Dorsalgia

Migraña

Enfermedades de la pulpa y de los tejidos periapicales

Amigdalitis Aguda-Disnea

Otros vértigos periféricos

Trabajador 17 Otras colitis y gastroenteritis no infecciosas

Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso

Infección de vías urinarias, sitio no especificado

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Migraña con aura

Hipertensión esencial

Sinovitis y tenosinovitis

Otros trastornos no inflamatorios del útero excepto del cuello

Dolor pélvico y perineal

Bursitis del hombro

Dorsalgia no especificada

Trabajador 18 Lumbago no especificado –dorsalgia

Infecciones intestinales debidas a virus y otros organismos

Osteoporosis sin fractura patológica

Raíz dental retenida

Rinofaringitis aguda resfriado común

Cefalea

Nota. Elaboración propia. Fuente información ausentismo CODEMFAR SAS

8.3 Diagrama de Pareto

En este contexto, el uso de un diagrama de Pareto para analizar los diagnósticos médicos más frecuentes entre los trabajadores de la organización emerge como una estrategia clave. Este enfoque permite visualizar claramente qué condiciones de salud son responsables de la mayor parte de las ausencias, facilitando así la toma de decisiones enfocadas y la asignación eficiente de recursos hacia aquellas áreas que generan el mayor impacto negativo en la productividad de la empresa y permitiendo identificar las condiciones de salud prioritarias que requieren intervención inmediata.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

8.3.2 Diagnósticos

En el estudio exhaustivo de los patrones de ausentismo en la organización, se ha llevado a cabo un análisis preliminar. De este análisis inicial, emergen ocho diagnósticos principales que representan la mayor parte de las ausencias a los cuales se le aplica posteriormente el diagrama de Pareto.

Tabla 4

Número de casos por diagnóstico

Diagnósticos	Casos
Bursitis del hombro	1
Cefalea	1
Dolor en articulación	1
Dolor pélvico y perineal	1
Dorsalgia, no especificada	1
Enfermedad de las vías respiratorias superiores, no especificada	1
Enfermedad general	1
Gastritis y duodenitis	1
Gingivitis y enfermedades periodontales	1
Herida de la pierna	1
Hipertensión esencial	1
Luxación, esguince y torcedura de articulaciones y ligamentos de la Cintura escapular	1
Malestar y fatiga	1
Migraña	1
Osteocondropatía, no especificada	1
Osteoporosis sin fractura patológica	1
Otitis externa, sin otra especificación	1
Otro dolor crónico	1
Otros síndromes de cefalea	1
Otros trastornos de los discos intervertebrales	1
Otros trastornos no inflamatorios del útero, excepto del cuello	1
Otros traumatismos especificados del hombro y del brazo	1

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Otros vértigos periféricos	1
Raíz dental retenida	1
Trastorno articular, no especificado	1
Traumatismo superficial de la muñeca y de la mano	1
Traumatismo superficial del tobillo y del pie	1
Cálculo del riñón y del uréter	2
Dolor abdominal localizado en parte superior	2
Migraña con aura	2
Otras colitis y gastroenteritis no infecciosas	2
Otros trastornos de los tejidos blandos, no clasificados en otra parte	2
Sinovitis y Tenosinovitis	2
Amigdalitis aguda	3
Enfermedades de la pulpa y de los tejidos periapicales	3
Infección de vías urinarias, sitio no especificado	3
Infecciones intestinales debidas a virus y otros organismos especificados	3
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	4
Lumbago no especificado dorsalgia	5
Rinofaringitis aguda [resfriado común]	8
Síndrome del manguito rotatorio	11

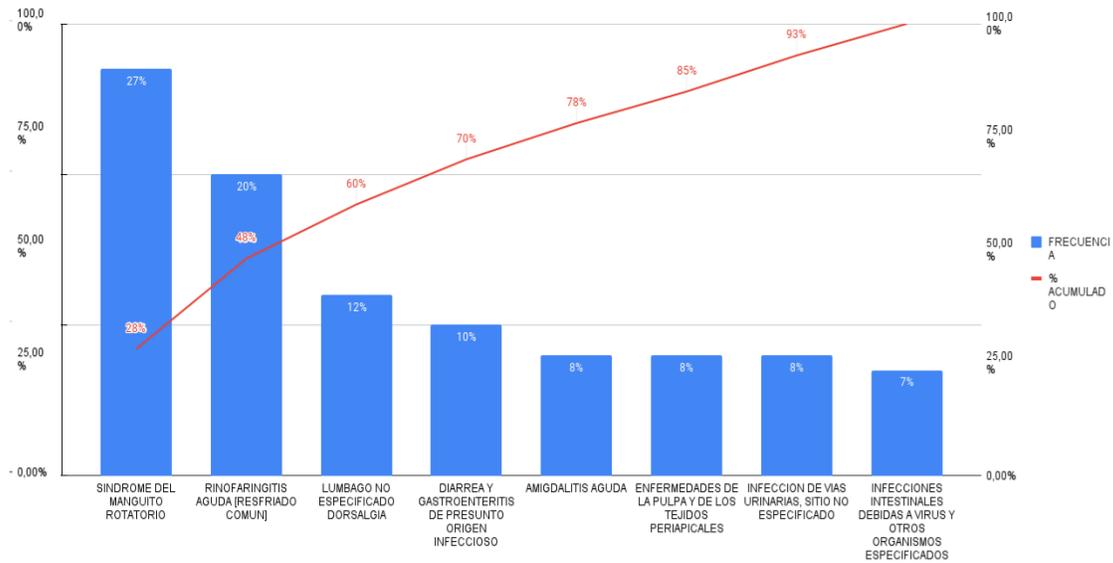
Nota: Elaboración propia, información obtenida de matriz de epicrisis brindada por CODEMFAR

La aplicación del diagrama de Pareto al análisis de los diagnósticos médicos más frecuentes según lo observado en la tabla anterior de los casos de ausentismo laboral en CODEMFAR SAS, revela patrones significativos que podrían orientar las estrategias de intervención y prevención. Este método, que distingue entre las pocas causas que generan la mayoría de los efectos (principio 80/20), permite priorizar las acciones hacia los problemas más impactantes (Stachu, 2009). A continuación, se presenta el análisis basado en los datos proporcionados:

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

FIGURA 6

Diagrama de Pareto de diagnósticos más frecuente



Fuente: Autores

En este análisis, se utiliza un diagrama de Pareto para identificar las causas más comunes de las enfermedades en los trabajadores de CODEMFAR. El análisis se basa en datos sobre la frecuencia de las enfermedades en esta población.

El diagrama de Pareto muestra que las cuatro enfermedades más comunes son el síndrome del manguito rotador, la rinofaringitis aguda, el lumbago no especificado, la diarrea y gastroenteritis y la amigdalitis aguda, las cuatro representan el mayor porcentaje de todas las enfermedades.

1. El síndrome del manguito rotador es la enfermedad más común, con un 28% de los casos. Dado su significativo impacto, es crucial que CODEMFAR SAS implemente programas específicos de ergonomía y ejercicios preventivos para reducir los riesgos asociados con trastornos musculoesqueléticos, especialmente para los empleados que realizan tareas repetitivas o de levantamiento de pesos.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

2. La rinofaringitis aguda, con un 20% de los casos: La prevalencia de casos respiratorios sugiere la importancia de fortalecer las medidas de higiene y promover entornos de trabajo saludables, así como programas de vacunación, para disminuir la transmisión de infecciones respiratorias.
3. Lumbago no especificado y dorsalgia con un 12% de los casos: Este hallazgo enfatiza nuevamente la necesidad de abordar los problemas musculoesqueléticos a través de la mejora en la ergonomía del lugar de trabajo y el fomento de pausas activas y ejercicios de estiramiento.
4. La diarrea y gastroenteritis con un 10% de los casos: Lo que indica la necesidad de prestar atención a medidas preventivas, como el lavado de manos adecuado, el consumo de alimentos seguros, la higiene en la manipulación de alimentos y la promoción de la vacunación cuando corresponda.
5. La amigdalitis aguda con un 8% de los casos: Este porcentaje puede señalar la necesidad de implementar o mejorar programas de salud y bienestar, como campañas de higiene y educación sobre prevención de enfermedades infecciosas.

Estas cinco enfermedades representan el 78% de todas las enfermedades. Las demás enfermedades son menos comunes y representan el 22% de los casos, es importante resaltar que estas últimas corresponden a infecciones de vías urinarias e infecciones intestinales por virus.

8.4 Árbol de causas

En este caso, se elaboró un árbol de causas específico para cada uno de los cuatro diagnósticos más frecuentes identificados mediante el diagrama de Pareto: síndrome del manguito rotador, rinofaringitis aguda (resfriado común), lumbago no especificado-dorsalgia y gastroenteritis. Este análisis permite identificar los factores que pueden contribuir a la aparición y recurrencia de estas condiciones, los hechos presentados en el análisis de cada árbol, llevan implícitos aquellos factores de riesgos detectados, antecedentes laborales y personales de los trabajadores, entre otros.

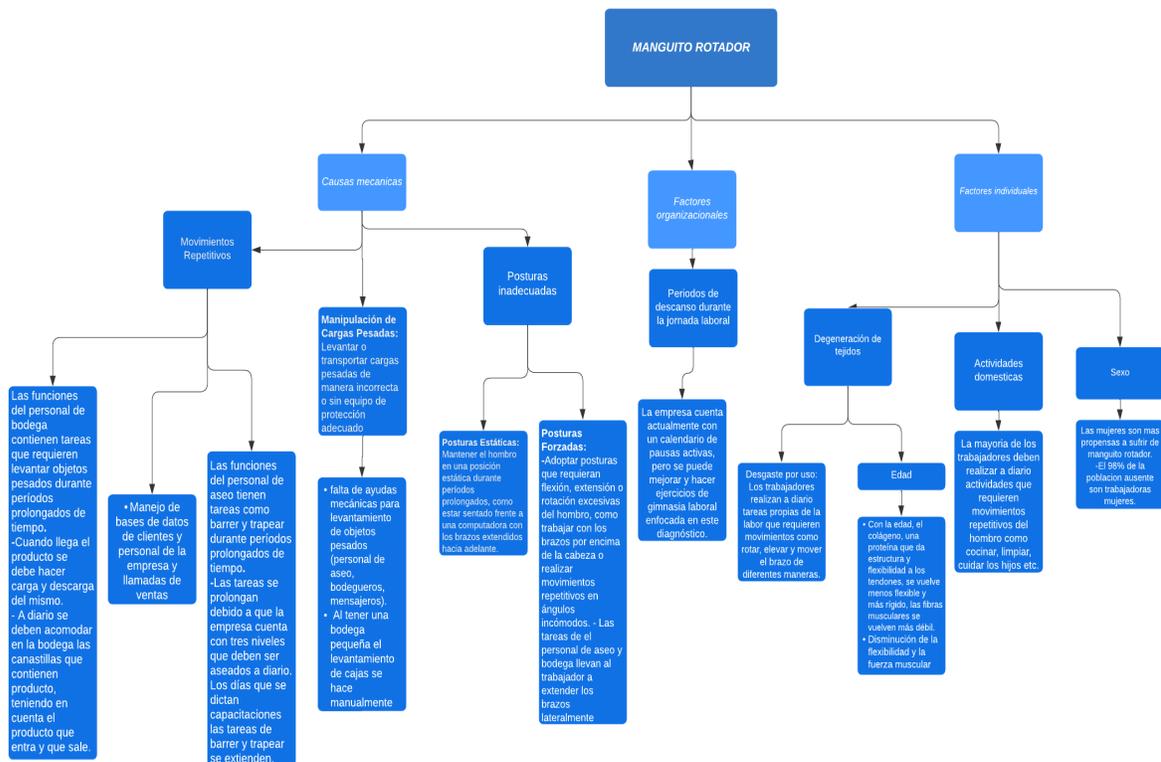
8.4.1 Manguito rotatorio

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

El siguiente árbol de causas desglosa las diversas raíces del manguito rotatorio, evidenciando la necesidad de un enfoque integral que incluya mejoras ergonómicas y promoción de la salud física, para prevenir este tipo de lesiones. Este análisis es crucial para diseñar estrategias efectivas que protejan la salud de los trabajadores, resaltando la importancia de adaptar las condiciones laborales a las necesidades específicas del personal que labora en CODEMFAR.

FIGURA 7

Árbol de causas Manguito rotador



Fuente: Autores

El árbol de causas presentado analiza las causas potenciales de la degeneración del manguito rotador en la empresa teniendo en cuenta que el personal está repartido entre trabajadores de oficina, aseo, bodegueros y mensajeros.

Es importante abordar estos factores de manera proactiva mediante programas de ergonomía, capacitación en salud ocupacional y promoción de la actividad física para reducir el riesgo de lesiones, promoviendo así la salud y el bienestar de los trabajadores,

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

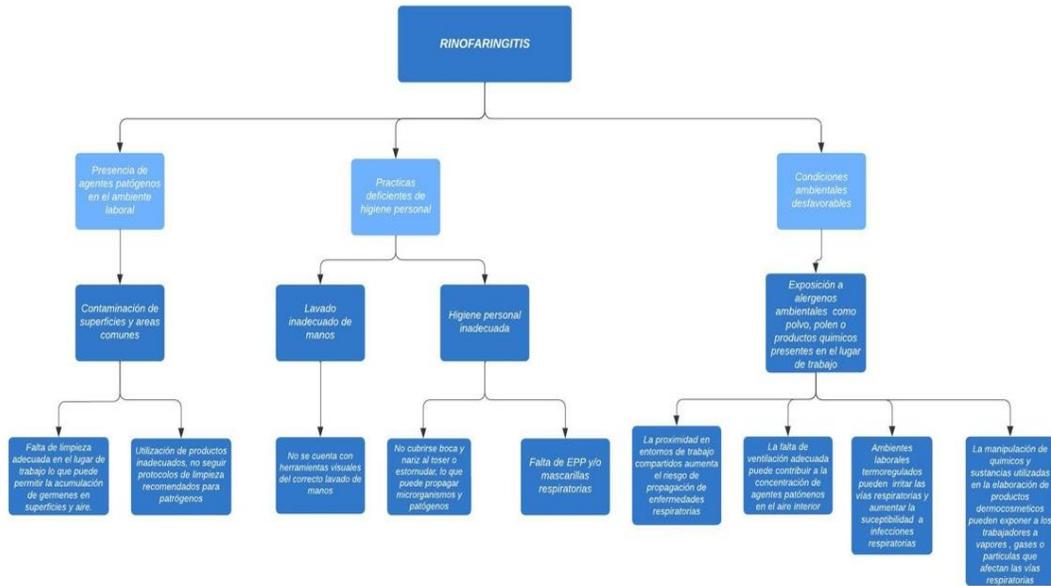
donde se busque adoptar una postura correcta, ajustar el puesto de trabajo, realizar pausas regulares, hacer ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular, usar un mouse y un teclado ergonómicos y mantener una buena salud general llamadas constantes y rectificación de información de 6 días 5 son frente al computador. Por otro lado, en las labores de aseo y operaciones de bodega, es fundamental adaptar las estrategias de salud ocupacional y ergonomía para abordar las necesidades y riesgos específicos de estos roles. Las tareas en estas áreas a menudo involucran movimientos repetitivos, levantamiento de cargas y posturas prolongadas que pueden incrementar el riesgo de presentar síndrome de manguito rotador para mitigar este riesgo se pueden implementar carros de limpieza ergonómicos, también se puede ajustar la altura de la estantería, entre otras medidas.

8.4.2 Rinofaringitis aguda (resfriado común):

Un enfoque integral para elaborar el árbol de causas de la rinofaringitis implica considerar múltiples factores que pueden contribuir al desarrollo de esta enfermedad lo que permite identificar no solo las causas inmediatas y directas de la enfermedad, sino también los factores subyacentes y fundamentales que pueden contribuir a su aparición y persistencia. Esto proporciona una base sólida para desarrollar estrategias efectivas de prevención y manejo de la rinofaringitis.

FIGURA 8

Árbol de causas para rinofaringitis



Fuente: Autores

Para mejorar todos los aspectos relacionados con la rinofaringitis, es importante abordar tanto la prevención como el manejo de los síntomas antes, durante y después de que se presenta la enfermedad. Podemos ver que la principal causa para contraer la rinofaringitis o resfriado común es por contacto con otras personas infectadas y en otros por los pocos hábitos de vida saludable. Así que se hace indispensable la implementación de programas de capacitación que permitan a los empleados de CODEMFAR SAS conocer de cerca algunos aspectos fundamentales que los lleve a mejorar las condiciones de salud así como la implementación de programas de vacunación, descanso, manejo del estrés, hábitos de vida saludable para el fortalecimiento del sistema inmune y reducir el riesgo de infecciones respiratorias.

8.4.3 Lumbalgia

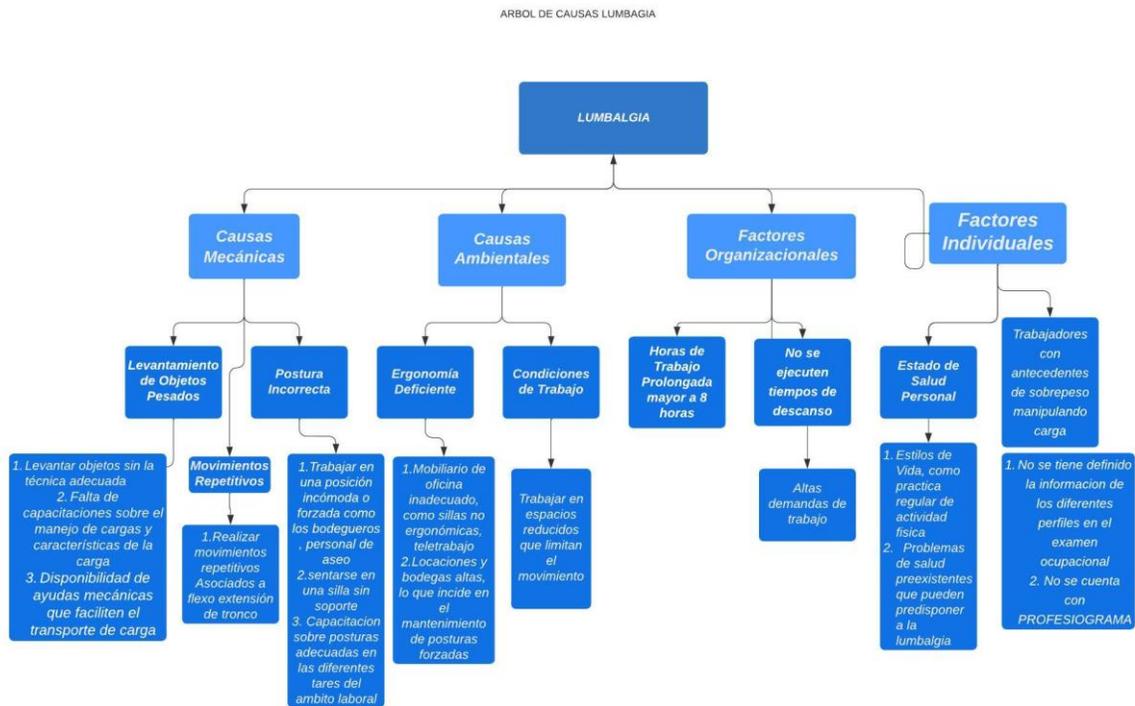
El análisis general del árbol de causas de la lumbalgia en el ámbito laboral del CODEMFAR revela una interconexión compleja de factores que contribuyen al desarrollo de esta afección siendo en su mayoría orientados a las características de los

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

entornos laborales, sin dejar otros aspectos como individuales que pueden desempeñar un papel significativo en la aparición de esta afección; Las causas mecánicas, como el levantamiento de objetos pesados, la postura incorrecta y los movimientos repetitivos, en colaboradores del área operativa donde se realizan tareas físicamente exigentes, y en los colaboradores del área administrativa quienes mantienen posiciones estáticas durante largos períodos de tiempo, esto sumado a la falta de pausas activas, la falta de capacitación en ergonomía y la falta de conciencia sobre la importancia de mantener un estilo de vida saludable pueden dejar a los trabajadores vulnerables a lesiones en la espalda baja.

FIGURA 9

Árbol de causas para lumbalgia



Fuente: Autores

Para prevenir la lumbalgia en el ámbito laboral del CODEMFAR y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, es crucial implementar un plan de acción y mejora con

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

medidas preventivas. Este plan debe abordar múltiples aspectos y considerar tanto los factores mecánicos como los ambientales, organizacionales e individuales que contribuyen a la lumbalgia-

En cuanto a las medidas correctivas, es necesario establecer perfiles detallados en los exámenes ocupacionales y desarrollar un profesiograma completo, se crea un marco sólido para la prevención y gestión de la lumbalgia, asegurando que los trabajadores reciban la atención adecuada y se minimicen los riesgos asociados.

La definición de perfiles específicos en los exámenes ocupacionales permite identificar las necesidades de salud ocupacional de cada trabajador, adaptando las evaluaciones médicas y las medidas preventivas según las exigencias físicas y los riesgos asociados con sus funciones laborales. Además, el profesiograma proporciona una guía detallada sobre las competencias y requisitos de cada puesto, facilitando la selección adecuada de personal y la gestión proactiva de la salud y seguridad en el trabajo.

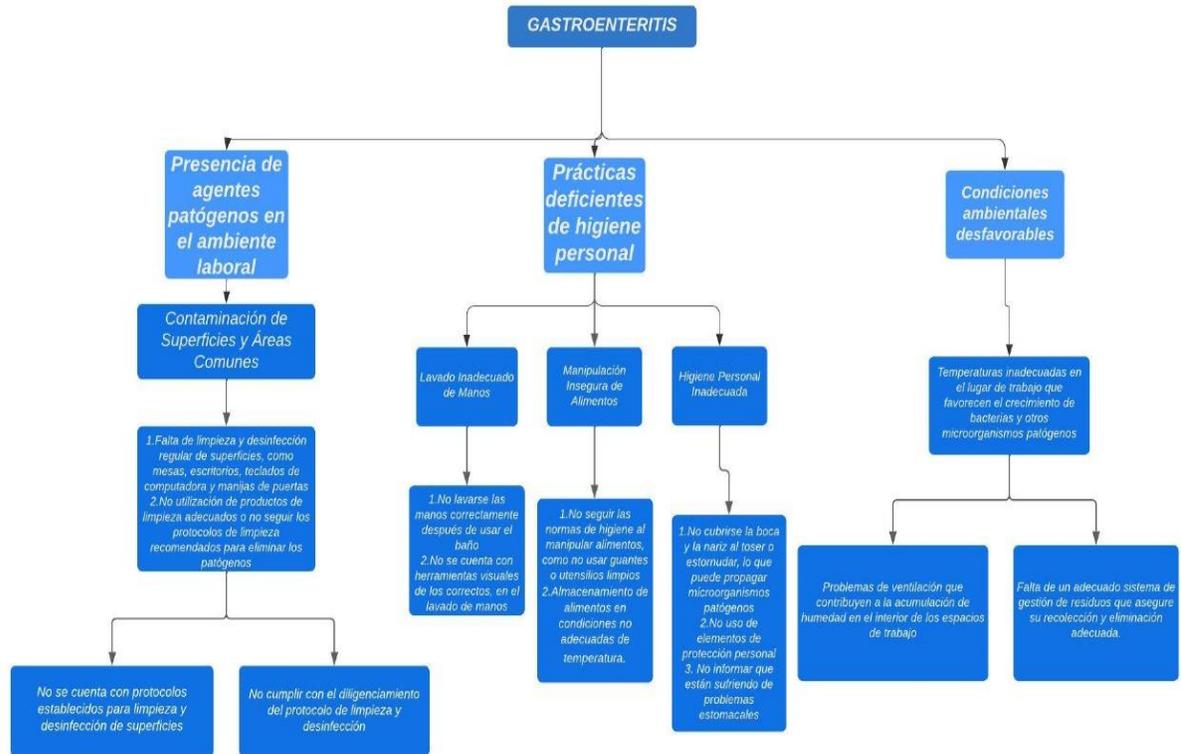
8.4.4 Gastroenteritis

El siguiente árbol de causas es una representación visual de las diversas causas que pueden contribuir a la gastroenteritis, teniendo como principal causa la presencia de agentes patógenos en el ambiente laboral. Al comprender estas causas, la organización puede implementar medidas preventivas para reducir el riesgo de enfermedades entre sus empleados.

FIGURA 10

Árbol de causas gastroenteritis

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”



Fuente Autores

Las prácticas de higiene personal y condiciones ambientales que se realizan actualmente en la empresa son poco eficientes y permiten que se presenten factores que propician la proliferación de patógenos. Para mitigar estos riesgos, se recomienda implementar programas de limpieza y desinfección regulares, capacitar a los empleados sobre prácticas de higiene adecuadas, garantizar condiciones ambientales óptimas y establecer un sistema eficaz de gestión de residuos. La participación activa de los empleados y la evaluación periódica del ambiente laboral son cruciales para el éxito de estas medidas preventivas.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

Tabla 5

Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS

CAUSA	TIPO DE MEJORA	ACCION	CONTROL FUENTE, MEDIO Y TRABAJADOR	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	LUGAR	CONTROLES
INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL (49%, acumulando 99%)	LUMBALGIA PREVENTIVAS	1. Capacitaciones : Ofrecer programas de capacitación regulares sobre ergonomía y seguridad en el trabajo, educar a los trabajadores sobre cómo prevenir lesiones en la espalda	TRABAJADOR	SGSST	Capacitación de higiene postural mes de mayo	Instalaciones de CODEMFAR SAS	Asistencia a las capacitaciones , evaluaciones ergonómicas a los puestos de trabajo
		2. Rotación de Tareas: Implementar la rotación de tareas puede ayudar a distribuir equitativamente la carga física.	MEDIO	SGSST y Gestión de talento humano	Rotación en abril, junio, agosto, octubre y diciembre	Instalaciones de CODEMFAR SAS	Cronograma Rotación de Tareas Registro de evaluaciones trimestrales de peso y riesgo cardiovascular Encuestas de Satisfacción
		3. Promoción de Estilos de Vida Saludable: Fomentar un estilo de vida saludable, que incluya ejercicio regular, una dieta equilibrada.	TRABAJADOR	SGSST y Gestión de talento humano	Capacitación y actividades cada 2 meses sobre programa de estilos de vida saludable	Instalaciones de CODEMFAR SAS	

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

	<p>4. Pausas Activas: Fomentar la realización de pausas activas y estiramientos durante la jornada laboral puede ayudar a aliviar la tensión muscular y reducir el riesgo de fatiga y lesiones en la espalda</p> <p>1. Reconocer públicamente a los empleados que practican hábitos de trabajo seguros y que participan activamente en los programas de prevención de la lumbalgia</p> <p>2. Organizar campañas de sensibilización sobre la lumbalgia</p> <p>1. Realizar análisis detallado del puesto de trabajo</p> <p>Definición de Perfiles en el Examen Ocupacional: Realizar un análisis exhaustivo de</p>	<p>TRABAJADOR</p> <p>TRABAJADOR</p> <p>TRABAJADOR</p> <p>TRABAJADOR</p>	<p>SGSST, Gestión de talento humano y copasst</p> <p>Gestión de talento humano</p> <p>SGSST y Gestión de talento humano</p> <p>SGSST</p>	<p>Programación y socialización mensual sobre las pausas activas a realizarse en el mes con control de planilla de asistencia</p> <p>Incentivo trimestral</p> <p>Mensual</p> <p>Socializar perfil y descriptivo de funciones, abril</p>	<p>Instalaciones de CODEMFAR SAS</p> <p>Instalaciones de CODEMFAR SAS</p> <p>Instalaciones de CODEMFAR SAS</p> <p>Instalaciones de CODEMFAR SAS</p>
MOTIVACIONALES					
CORRECTIVAS					

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

<p>GASTROENTERITIS</p>	<p>PREVENTIVAS</p>	<p>las diferentes funciones y responsabilidades dentro de la organización. 2. Elaborar un profesiograma que describa de manera clara y precisa los perfiles ocupacionales, incluyendo las funciones, requisitos físicos, habilidades técnicas y competencias necesarias.</p>	<p>TRABAJADOR</p>	<p>SGSST Y ARL</p>	<p>Semana de la salud septiembre</p>	<p>Mantener registros detallados de enfermedades gastrointestinales y realizar un seguimiento. Realizar auditorías periódicas de higiene para evaluar el cumplimiento de los estándares establecidos y realizar ajustes según sea necesario</p>
	<p>CORRECTIVAS</p>	<p>Capacitación de lavado de manos y manipulación segura de alimentos. 1. Se deben implementar herramientas visuales como posters en área de baños sobre el correcto lavado de manos. 2. implementar protocolos de limpieza y desinfección rigurosos para todas las áreas de trabajo y espacios comunes. 3. Garantizar una ventilación</p>	<p>MEDIO</p>	<p>Campañas de prevención mensuales</p>	<p>Instalaciones de CODEMFAR SAS</p>	

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”



adecuada para reducir la acumulación de humedad y la proliferación de microorganismos patógenos.

RINOFARINGITIS

PREVENTIVAS

1. Capacitación de lavado de manos , capacitación de Uso de elementos de protección personal
2. Establecer protocolos de limpiezas regulares de las áreas comunes y proporcionar desinfectante de manos en lugares estratégicos para facilitar la higiene adecuada.

TRABAJADOR

MEDIO

SGSST y Gestión del talento humano

Semana de la salud septiembre

Campañas de prevención mensuales

Realización y socialización de resultados de exámenes médicos ocupacionales

Instalaciones de CODEMFAR SAS

IPS GLOBAL

Evaluaciones Constantes de lavado de manos

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR	PREVENTIVAS	capacitación sobre ergonomía postura adecuada para prevenir lesiones en el hombro Capacitación sobre técnicas de levantamiento seguro y cómo evitar movimientos repetitivos que puedan causar tensión en el hombro	TRABAJADOR	SGSST, Gestión del talento humano y ARL	Mayo levantamiento de cargas	ARL SURA	Realizar investigaciones exhaustivas de cualquier accidente o lesión relacionada con el manguito rotador para identificar las causas subyacentes y tomar medidas correctivas para prevenir futuros incidentes
PERMISO (50%)	PREVENTIVAS	Evaluar si el permiso solicitado es requerido con urgencia.	MEDIO	SGSST y Gestión del talento humano	corto plazo	Instalaciones de CODEMFAR SAS	Disminución del índice de ausentismo. Índice de productividad
	MOTIVACIONALES	Proponer un programa de incentivo para evitar el ausentismo	MEDIO		Mediano y Largo Plazo		
	CORRECTIVAS	Revisar las políticas de permisos de la empresa	FUENTE		Largo Plazo		
CALAMIDAD DOMESTICA (1%)	NO APLICA PLAN DE MEJORA						

9. Conclusiones

- Se identificaron las causas del ausentismo laboral en CODEMFAR SAS mediante el análisis de los datos de la matriz de ausentismos proporcionada por la empresa. Por medio del uso de gráficos que representan los porcentajes de cada tipo de ausentismo y la distribución de los diagnósticos entre los trabajadores, se identificaron patrones relevantes. Se observó que las incapacidades médicas constituyen una proporción considerable del ausentismo total, con diagnósticos frecuentes como enfermedades relacionadas con hábitos de higiene y lesiones musculoesqueléticas.
- Se establecieron acciones correctivas que abordan las causas clave en la fuente, el medio y el trabajador, mediante el uso de herramientas de análisis como el diagrama de Pareto aplicado a los diagnósticos médicos y árbol de causas aplicado a los cuatro diagnósticos médicos más frecuentes que son: manguito rotador, rinofaringitis, lumbalgia y gastroenteritis, donde se evidenció la importancia de realizar capacitaciones de higiene, de autocuidado, de ergonomía y de manejo de cargas, así como implementar pausas activas y herramientas con enfoque ergonómico que permitan abordar correctamente estos diagnósticos para reducir los ausentismos CODEMFAR SAS.

10. Recomendaciones

- Se recomienda en próximos estudios llevar a cabo evaluaciones detalladas de situaciones individuales y casos específicos de los trabajadores. Este enfoque focalizado permite identificar causas más puntuales de los incidentes o problemas de salud que se presentan del trabajador dentro de la empresa. Al comprender estas causas de manera profunda, la organización puede desarrollar e implementar medidas correctivas más efectivas y personalizadas.
- Se recomienda continuar con el plan de acción de acuerdo con lo evidenciado en el presente documento de tal manera que permita implementar las acciones correctivas involucrando la gerencia, los trabajadores y SGSST.
- Para nuevas investigaciones se propone ampliar el alcance de la investigación considerando otras empresas del sector que presente un problema similar de ausentismo.
- Cuantificar el impacto económico del ausentismo, calculando los costos directos e indirectos asociados al ausentismo laboral en CODEMFAR SAS y evaluar la rentabilidad de las medidas de prevención e intervención implementadas, así como usar utilizar la información económica para tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos para la gestión del ausentismo.
- Realizar la respectiva vigilancia al comportamiento del ausentismo basados en la presente propuesta, en el marco del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que lleva la organización.

11. Referencias bibliográficas

- ANDI. (Enero de 2023). *Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2021*. Obtenido de <https://www.andi.com.co/Uploads/Ausentismo%20laboral%20e%20incapacidades%20m%C3%A9dicas%202021.pdf>
- Angeline Gómez Martínez, K. Y. (2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>
- Díaz, L. P. (2016). *Derecho laboral en Colombia*. Colección *JUS* laboral N°. 8- Universidad catolica de Colombia.
- Enán Arrieta Burgos, C. S. (12 de 2021). *Informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades medicas*. Recuperado el 11 de 2023, de <https://www.andi.com.co/Uploads/EALI%202020.pdf>
- Hernández Sampieri, R. M. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- José M Piero, I. R. (2008). *Absentismo laboral Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Landeta, J. M. (2004). *Herramientas basicas para la mejora en la calidad y su evaluación*. En *Las 7 herramietas basicas de la calidad* (pág. seccion 21.10). https://www.academia.edu/13124294/LAS_7_HERRAMIENTAS_B%C3%81SICAS_DE_LA_CALIDAD.
- Lizana, L. M. (2006). *Segunda edición-Manual practico para la investigación de accidentes e incidentes laborales*. En A. (. *ACCIDENTES*). Madrid: FC EDITORIAL.
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. (2019). *Investigación de accidentes: Arbol de causas*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_274.pdf/aabdefd0-14bb-41f1-a93a-c2ef9de2de30?version=1.1&t=1687174464226
- Molinera, J. F. (2006). *Absentismo laboral segunda edicion*. Madrid: FUNDACION CONFEMETAL.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de meyer y allen en trabajadores de un contact center*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (Abril de 2013). *WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017)*. Recuperado el Noviembre de 2023, de <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-FWC-PHE-2013-02>
- Quintana, V. M. (2001). En *La construcción de las Organizaciones: la cultura de la empresa*. Madrid, España.
- Quiroz Obeso, U. E., González Barahona, L. Y., & Ospina Díaz, N. M. (2019). *Estrategias de intervención para reducir el ausentismo laboral en trabajadores de la empresa CONSTRUVID S.A.S*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2270/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar-Xirinachs, J. M. (2017). La metamorfosis del trabajo en América Latina y el Caribe. *Revista de Integración y Comercio*, 72-83.
- Saldarriaga, J. F., & Martínez, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2007000100005.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Salud del bosque, Volumen 5*, 11.
- Stachu, S. W. (2009). *Identificación de la problemática mediante Pareto e Ishikawa*. Santa Fe, Argentina: El Cid Editor.

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de epicrisis en CODEMFAR en el año 2023

AÑO	MES	DIA	FECHA INICIO AUSENCIA	FECHA FINAL AUSENCIA	N° DIAS	DIAGNOSTICO	
						CODIGO	DESCRIPCION
2023	ENERO	27	27/01/2023	29/01/2023	3	M518	OTROS TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES
2023	ENERO	27	27/01/2023	28/01/2023	2	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
2023	ENERO	25	25/01/2023	26/01/2023	2	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO DORSALGIA
2023	ENERO	16	19/01/2023	19/01/2023	4	K52,2	OTRAS COLITIS Y GASTROENTERITIS NO INFECCIOSAS
2023	ENERO	30	30/01/2023	30/01/2023	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO DORSALGIA
2023	ENERO	24	24/01/2023	25/01/2023	2	ENFERMEDAD GENERAL	ENFERMEDAD GENERAL
2023	ENERO	25	25/01/2023	3/02/2023	10	N201	CALCULO DEL RINON Y DEL URETER
2023	FEBRERO	3	3/02/2023	5/02/2023	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO DORSALGIA
2023	FEBRERO	10	10/02/2023	11/02/2023	2	A085	INFECCIONES INTESTINALES DEBIDAS A VIRUS Y OTROS ORGANISMOS ESPECIFICADOS
2023	FEBRERO	2	2/02/2023	4/02/2023	3	M518	OTROS TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES
2023	FEBRERO	13	13/02/2023	19/02/2023	7	M659	SINOVITIS Y TENOSINOVITIS
2023	FEBRERO	20	20/02/2023	26/02/2023	7	M255	DOLOR EN ARTICULACION
2023	FEBRERO	24	24/02/2023	25/02/2023	2	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA [RESFRIADO COMUN]
2023	FEBRERO	28	28/02/2023	3/03/2023	4	M939	OSTEOCONDROPATIA, NO ESPECIFICADA
2023	FEBRERO	13	13/02/2023	14/02/2023	2	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA [RESFRIADO COMUN]
2023	MARZO	4	4/03/2023	5/03/2023	2	M796	OTROS TRASTORNOS DE LOS TEJIDOS BLANDOS, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
2023	MARZO	3	3/03/2023	4/03/2023	2	J03,9	AMIGDALITIS AGUDA
2023	MARZO	5	5/03/2023	11/03/2023	2	J03,9	AMIGDALITIS AGUDA
2023	MARZO	21	21/03/2023	22/03/2023	2	A085	INFECCIONES INTESTINALES DEBIDAS A VIRUS Y OTROS ORGANISMOS ESPECIFICADOS

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

2023	MARZO	21	21/03/2023	21/03/2023	1	K529	OTRAS COLITIS Y GASTROENTERITIS NO INFECCIOSAS
2023	MARZO	15	15/03/2023	15/03/2023	1	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
2023	MARZO	16	16/03/2023	20/03/2023	5	M 545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO DORSALGIA
2023	MARZO	13	13/03/2023	15/03/2023	3	M259	TRASTORNO ARTICULAR, NO ESPECIFICADO
2023	MARZO	27	27/03/2023	29/03/2023	3	N390	INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO
2023	MARZO	28	28/03/2023	29/03/2022	2	R522	OTRO DOLOR CRONICO
2023	MARZO	31	30/03/2023	1/03/2023	3	G448	OTROS SINDROMES DE CEFALEA
2023	ABRIL	3	2/04/2023	21/04/2023	20	S810	HERIDA DE LA PIERNA
2023	ABRIL	8	7/04/2023	13/04/2023	7	N201	CALCULO DEL RINON Y DEL URETER
2023	ABRIL	11	11/04/2023	15/04/2023	5	S434	LUXACION, ESGUINCE Y TORCEDURA DE ARTICULACIONES Y LIGAMENTOS DE LA CINTURA ESCAPULAR
2023	ABRIL	20	20/04/2023	20/04/2023	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO DORSALGIA
2023	ABRIL	21	21/04/2023	23/04/2023	3	K051	GINGIVITIS Y ENFERMEDADES PERIODONTALES
2023	ABRIL	17	17/04/2023	23/04/2023	7	S498	OTROS TRAUMATISMOS ESPECIFICADOS DEL HOMBRO Y DEL BRAZO
2023	ABRIL	17	17/04/2023	19/04/2023	3	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
2023	ABRIL	20	20/04/2023	21/04/2023	2	J399	ENFERMEDAD DE LAS VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES, NO ESPECIFICADA
2023	ABRIL	20	20/04/2023	22/04/2023	3	N390	INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO
2023	MAYO	12	12/05/2023	13/05/2023	2	R101	DOLOR ABDOMINAL LOCALIZADO EN PARTE SUPERIOR
2023	MAYO	18	18/05/2023	19/05/2023	2	H609	OTITIS EXTERNA, SIN OTRA ESPECIFICACION
2023	MAYO	20	20/05/2023	24/05/2023	5	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	MAYO	29	29/05/2023	2/06/2023	5	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	JUNIO	16	16/06/2023	17/06/2023	2	R101	DOLOR ABDOMINAL LOCALIZADO EN PARTE SUPERIOR
2023	JUNIO	22	22/06/2023	24/06/2023	3	M796	OTROS TRASTORNOS DE LOS TEJIDOS BLANDOS, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
2023	JUNIO	22	22/06/2023	23/06/2023	2	G432	MIGRANA
2023	JUNIO	26	26/06/2023	27/06/2023	2	M813	OSTEOPOROSIS SIN FRACTURA PATOLOGICA
2023	JUNIO	28	28/06/2023	29/06/2023	2	G431	MIGRANA CON AURA
2023	JUNIO	26	26/06/2023	27/06/2023	2	G431	MIGRANA CON AURA
2023	JULIO	4	4/07/2023	6/07/2023	3	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

3			3	3			
2023	JULIO	7	7/07/2023	9/07/2023	3	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	JULIO	10	10/07/2023	16/07/2023	7	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	JULIO	11	11/07/2023	12/07/2023	2	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA [RESFRIADO COMUN]
2023	JULIO	17	17/07/2023	26/07/2023	10	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	JULIO	21	21/07/2023	22/07/2023	2	K040	ENFERMEDADES DE LA PULPA Y DE LOS TEJIDOS PERIAPICALES
2023	JULIO	24	24/07/2023	25/07/2023	2	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA [RESFRIADO COMUN]
2023	JULIO	25	25/07/2023	26/07/2023	2	S60	TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE LA MUNECA Y DE LA MANO
2023	JULIO	27	27/07/2023	5/08/2023	10	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	AGOSTO	9	9/08/2023	9/08/2023	1	K083	RAIZ DENTAL RETENIDA
2023	AGOSTO	9	9/08/2023	10/08/2023	2	I10X	HIPERTENSION ESENCIAL
2023	AGOSTO	14	14/08/2023	15/08/2023	2	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA [RESFRIADO COMUN]
2023	AGOSTO	10	10/08/2023	12/08/2023	3	R53X	MALESTAR Y FATIGA
2023	AGOSTO	6	6/08/2023	17/08/2023	12	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	AGOSTO	18	18/08/2023	16/09/2023	30	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	AGOSTO	25	25/08/2023	26/08/2023	2	M65,4	SINOVITIS Y TENOSINOVITIS
2023	AGOSTO	22	22/08/2023	24/08/2023	3	N850	OTROS TRASTORNOS NO INFLAMATORIOS DEL UTERO, EXCEPTO DEL CUELLO
2023	AGOSTO	25	25/08/2023	25/08/2023	1	K040	ENFERMEDADES DE LA PULPA Y DE LOS TEJIDOS PERIAPICALES
2023	SEPTIEM BRE	1	1/09/2023	2/08/2023	2	K297	GASTRITIS Y DUODENITIS
2023	SEPTIEM BRE	10	10/09/2023	11/09/2023	2	N390	INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO
2023	SEPTIEM BRE	11	11/09/2023	12/09/2023	2	J039 R060	AMIGDALITIS AGUDA - DISNEA
2023	SEPTIEM BRE	17	17/09/2023	16/10/2023	30	M751	SINDROME DEL MANGUITO ROTATORIO
2023	SEPTIEM BRE	18	18/09/2023	19/09/2023	2	R10,2	DOLOR PELVICO Y PERINEAL
2023	SEPTIEM BRE	30	30/09/2023	30/09/2023	1	A085	INFECCIONES INTESTINALES DEBIDAS A VIRUS Y OTROS ORGANISMOS ESPECIFICADOS
2023	OCTUBR E	10	10/10/2023	11/10/2023	2	R51X	CEFALEA
2023	OCTUBR E	2	2/10/2023	6/10/2023	5	M75,5	BURSITIS DEL HOMBRO
2023	OCTUBR E	23	23/10/2023	24/10/2023	2	M549	DORSALGIA, NO ESPECIFICADA
2023	OCTUBR E	26	26/10/2023	30/10/2023	5	S903	TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL TOBILLO Y DEL PIE

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

2023	OCTUBR E	30	30/10/2023	31/10/2023	2	H813	OTROS VERTIGOS PERIFERICOS
------	----------	----	------------	------------	---	------	----------------------------

ANEXO 2: Carta presentación del proyecto a la empresa

Bogotá, D.C. 8 de febrero de 2024

Señor
Luis Eduardo Fiallo Arango
Gerente General
CODEMFAR SAS
Bogotá

Referencia: Presentación de proyecto de investigación y autorización de ejecución.

Mediante la presente, los estudiantes Martha Yaneth Linares Bejarano con documento de identificación 52.157.043 de Bogotá, Lady Angélica Martínez con documento de identificación 1.014.238.711 de Bogotá y Heidy Heraldin Reyes Duran con documento de identificación 1.056.482.870 del programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se permiten presentar el proyecto titulado: Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS, solicitando su autorización para desarrollarlo en la organización.

El proyecto estará bajo la orientación metodológica y temática de los docentes del programa y tiene como objetivo establecer acciones correctivas para reducir los índices de ausentismo en CODEMFAR SAS, para lo cual será necesario:

1. Tener acceso a la información pertinente a los casos de ausentismo en la compañía durante el año 2023.
2. Conocer las tablas de ausentismo.
3. Aplicar encuestas

Al autorizar la participación, la empresa se verá beneficiada de la siguiente manera:

1. Acceso al informe final de análisis de los casos de ausentismo
2. Recomendaciones acerca de acciones correctivas que permitan disminuir los índices de ausentismo.

Sin otro particular, agradecemos la confirmación de la autorización y aceptación, mediante carta de respuesta dirigida a la Corporación Universitaria Minuto de Dios con el nombre del proyecto y los estudiantes que lo proponen.

Atentamente,

Martha Yaneth Linares B.
C.C52157043 de Bogotá
ID: 9950280

Lady Angélica Martínez O.
C.C 1014238711 de Bogotá
ID: 949075

Heidy Heraldin Reyes D.
C.C 1056482870 de Bogotá
ID: 947286

“Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS”

ANEXO 3 Carta autorización CODEMFAR SAS

Bogotá, 12 de febrero de 2024

Señores

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Bogotá.



Referencia: Autorización de ejecución de proyecto aplicado.

Mediante la presente, me permito presentar la autorización para la ejecución del proyecto titulado Acciones correctivas para reducir el ausentismo laboral en CODEMFAR SAS desplegado por los estudiantes Martha Yaneth Linares Bejarano con documento de identificación 52.157.043 de Bogotá, Lady Angélica Martínez Ortegón con documento de identificación 1.014.238.711 de Bogotá y Heidy Heraldin Reyes Duran con documento de identificación 1.056.482.870 de Bogotá, del programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Para la ejecución del proyecto se solicita a los estudiantes e institución las siguientes garantías:

1. Presentar semanalmente los informes de avance a la gerencia
2. Presentar el trabajo final
3. Guardar de manera fidedigna la información suministrada por CODEMFAR SAS para la realización del proyecto.

Así mismo, la institución se compromete a facilitar los siguientes recursos o insumos para el cumplimiento del proyecto aprobado:

1. Prestar las instalaciones de la empresa CODEMFAR SAS para la realización del proyecto.
2. Proporcionar la información necesaria y suficiente.
3. Permitir las entrevistas pertinentes.
4. Verificar con la auxiliar administrativa y la asesora de SGSST los formatos y controles de información.

Sin otro particular, agradezco la atención prestada.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Fiallo".

LUIS EDUARDO FIALLO ARANGO
C.C 19.409.661 de Bogotá
GERENTE GENERAL