

**PROPUESTA PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO Y SU IMPACTO EN LOS COSTOS
EN EMPRESA DE SERVICIOS DE LOGISTA INTERNACIONAL**

VIVIANA CAROLINA LOPEZ DAZA

JESUS ALBERTO PEÑA GONZALEZ

FREDDY LENIN TORRES FAJARDO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES

BOGOTA, COLOMBIA

AÑO 2018

**PROPUESTA PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO Y SU IMPACTO EN LOS COSTOS
EN EMPRESA DE SERVICIOS DE LOGISTA INTERNACIONAL**

VIVIANA CAROLINA LOPEZ DAZA

JESUS ALBERTO PEÑA GONZALEZ

FREDDY LENIN TORRES FAJARDO

DIRECTOR:

BLANCA ELIZABETH TORO RUBIANO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES

BOGOTA, COLOMBIA

AÑO 2018

Índice

	Resumen	8
	Introducción	9
1	Planteamiento del problema	11
1.1	Objetivos del estudio	12
1.1.1	Objetivo general	12
1.1.2	Objetivos específicos	12
1.2	Justificación y alcance	12
1.2.1	Justificación	13
1.2.2	Alcance	13
1.2.3	Relación con la línea de investigación institucional	14
2	Revisión de literatura	14
2	Estado del arte:	14
2.2	Marco referencial	15
2.2.1	Ausentismo laboral	16

2.2.2	Indicadores de ausentismo laboral	20
2.2.3	Generadores de ausentismo	21
2.2.3.1	Accidente común	21
2.2.3.2	Accidente de trabajo	21
2.2.3.3	Enfermedad profesional	22
2.2.3.4	Enfermedad general	22
2.2.3.5	Causa legal	22
2.2.3.6	Causa extra legal	22
2.2.3.7	Otras Causas	23
2.2.4	Costos del ausentismo	23
2.3	Marco legal	23
3.	Diseño metodológico	25
3.1	Tipo de estudio	25
3.2	Nivel: Cualitativo	26
3.3	Enfoque	26

3.4	Temporalidad del proyecto	26
3.5	Población y muestra	27
3.5.1	Población	27
3.5.2	Muestra	27
3.6	Criterios de inclusión	27
3.7	Criterios de exclusión	28
3.8	Técnicas y procedimiento para recolectar la información	28
3.8.1	Visita diagnóstica	28
3.8.2	Base de datos	28
3.8.3	Consideraciones éticas	28
4.	La organización aspectos generales y análisis de ausentismo del 2017	29
4.1	La organización aspectos generales, contextualización	29
4.1.1	Análisis de la visita diagnóstica	30
4.2	Índices de seguridad y salud en el trabajo 2017	31

4.2.1	Índice de frecuencia	32
4.2.2	Índice de severidad	33
4.2.3	Índice de lesión incapacitante	34
4.2.4	Tasa de accidentabilidad	35
4.2.5	Índice de ausentismo	36
5.	Análisis de la información	37
5.1	Estado actual de la empresa	37
5.1.1	Estructura	38
5.1.2	Pagos	38
5.1.3	Infraestructura	38
5.1.4	SG-SST	39
5.2	Análisis cifras de ausentismo	39
5.2.1	Generalidades del ausentismo	39
5.2.2	Ausentismo por enfermedad general	40

5.2.2.1	Consolidado de costos por enfermedad general	44
5.2.3	Análisis de ausentismo por accidente laboral	44
6.	Análisis de costos generados pro ausentismos en el 2017	46
7	Propuesta	47
8	Conclusiones y recomendaciones	53
8.1	Conclusiones	53
8.2	Recomendaciones	54
	Bibliografía	56
	Anexo 1	57
	Anexo 2	58

Resumen

Una empresa de logístico internacional, lleva 70 años en el mercado, por lo que luego de una gerencia general por mas de 30 años se hizo necesario cambio generacional, siendo el mercado de las mudanzas internacionales un mercado exigente en cuanto a calidad del servicio desde el acompañamiento constante a los clientes como en la calidad del empaque, siendo esta una de las más reconocidas del sector. Teniendo en cuenta esto último, es de gran importancia el recurso humano altamente calificado, para un servicio vip calificado; sin embargo al presentarse una tasa de ausentismo alto durante el 2017 por parte de los colaboradores que hacen parte de la planta de empleados, se están generando impactos negativos a nivel económico, y a nivel psicosocial, económicos y en la calidad del servicio. Por lo que en el siguiente trabajo de grado se evaluaron las causas y/o variables que llevaron a este ausentismo y se brinda una propuesta que le permita a la organización disminuir los costos del ausentismo y este como tal.

Introducción

el ausentismo laboral, es el fenómeno que afecta en especialmente a las organizaciones que tienen una planta de empleados de tiempo completo y en la cual las horas laborales son de gran importancia para estas, esto dado que la no asistencia a laborar de un colaborador puede afectar la operación de dicha de empresa en sus diferentes niveles de interacción.

Teniendo en cuenta que el ausentismo en las organizaciones puede darse de carácter multifactorial, es de importancia entender que variables que se encuentran en el alcance de seguimiento del empleador y por lo tanto de establecer medidas de control, en aquellos ausentismos que en primera instancia son dados por aspectos de ley que soportan el ausentismo como la incapacidad dada por arl y eps, ya sea por enfermedad de origen común o laboral, teniendo en cuenta esta última es dada la exposición del colaborador a diferentes riesgos de la compañía.

El papel del gerente en riesgo laborales se verá reflejado en el seguimiento a la incapacidad que justifique su ausencia y evaluar el patrón de ausencia asociada a esa enfermedad, analizando así el número de incapacidades y si esta es mayor a lo esperado, teniendo en cuenta las diferentes causas y variables que pudieron impulsar a que se generara el ausentismo y cuáles de ellas están relacionadas con su trabajo, de esta manera tendrá un campo de acción para sensibilizar, enseñar y controlar los diferentes aspectos que pueden generar el ausentismo

El papel de un gerente en riesgos laborales, debe de ir encaminado en su labor a planear, crear y ejecutar diferentes estrategias que ayuden a disminuir o evitar el ausentismo de manera que propenda por la salud y bienestar de los empleados y de la organización,

Teniendo en cuenta lo anterior descrito, esta investigación pretende realizar una caracterización de las variables que generaron el ausentismo en una empresa de logística internacional y de esta manera presentar una propuesta a dicha empresa que le permita disminuir su ausentismo y el impacto negativo que pueda tener este fenómeno sobre la empresa.

1. Planteamiento del problema

El ausentismo laboral es de suma importancia en las empresas debido a las diferentes variables que se involucran en ella y el impacto que estas tienen en los costos de la compañía y en el desempeño de la misma. Además trae consigo aspectos económicos, sociales, psicológicos y cumplimientos jurídicos. Las fuentes o variables que se atribuyen al ausentismo están relacionadas con factores individuales y condiciones laborales, derivados de la organización de la empresa y otros factores externos al individuo y la organización.

La medición del ausentismo laboral es totalmente diferente para cada empresa y cada sector económico, ya que el tipo de exposición y actividades de sus empleados son desarrollados con roles y ambientes totalmente diferentes. Sin embargo se pueden hacer comparaciones estadísticas entre empresas del mismo sector y aprovechar fortalezas u oportunidades para el beneficio propio en la implementación de medidas que permita controlar los factores que contribuyen al ausentismo. (JOAN BOADA GRAU, 2013) (SANCHEZ, 2015)

Para la empresa de logística internacional tomada para este estudio; es una empresa con más de 50 años en el mercado, la cual en el 2015 da inicio a un cambio generacional, al jubilarse su gerente y principal accionista de la empresa, quien la había liderado por más de 30 años.

Durante el 2017 se presentó un alto ausentismo, el cual generó un impacto negativo sobre la misma, ya que se generaron sobre costos, ya que en la logística el tiempo es apremiante y al presentarse estos ausentismos se pueden presentar retrasos en la operación y se corre con el riesgo de impactar la competitividad de la misma en el mercado.

Todo lo anterior nos lleva al interrogante de ¿cómo podríamos disminuir el ausentismo en una empresa de logística internacional? Para garantizar la presencia del recurso humano y de esta manera seguir garantizando la competitividad de la empresa ya que al ser una empresa de servicios el factor humano es fundamental.

1.1 Objetivos del estudio

1.1.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta para disminuir el ausentismo laboral y su impacto en los costos de una empresa de logística internacional, según las estadísticas de ausentismo del 2017.

1.1.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico del estado de la empresa durante el 2017
- Identificar las diferentes variables que generaron el ausentismo laboral en el personal vinculado a la empresa durante el 2017.
- Determinar el impacto económico debido al ausentismo presentado en la empresa durante el 2017.

1.2 Justificación y alcance

1.2.1 Justificación

Se habla de una empresa que pertenece a un mercado exclusivo a través del servicio personalizado de un recurso humano altamente calificado, ya que en logística internacional, el sector de mudanceros es un sector pequeño, requiere en conocimiento específico para generar altos estándares de calidad, los cuales se alcanzan por la experiencia en el sector; al presentarse una tasa de ausentismo alta durante el 2017 por parte de los colaboradores que hacen parte de la planta de empleados esta empresa de logística internacional, se están generando impactos considerables a nivel psicosocial, económicos y en la calidad del servicio. La tasa de ausentismo sigue aumentando lo cual expone y genera un alto riesgo a la empresa lo que hace indispensable una intervención en la que en primera instancia se identifiquen las causas principales del ausentismo priorizando cada una de ellas, para determinar oportunidades de mejora, que permitan disminuir la tasa de ausentismo y los costos que esto conlleva

Por lo anterior para los empleados, la gerencia y cada uno de los actores de la compañía, se hace indispensable una propuesta que permita tomar medidas organizacionales, ya que disminuyendo el ausentismo, se puede contar con el total del recurso humano en el tiempo que se requiera, se generan altos rendimientos económicos que pueden ser invertidos en beneficio de la empresa y el bienestar psicosocial de quienes hacen parte de ella.

1.2.2 Alcance

Empleados contratados directamente, que presentaron ausentismo laboral por enfermedad general o por accidente de trabajo durante el año 2017.

1.2.3 Relación con la línea de investigación institucional

Gestión social, participación y desarrollo comunitario

2. Revisión de literatura

2.1 Estado del arte:

El ausentismo laboral se debe a diferentes variables que generan altos impactos económicos, sociales, psicológicos y jurídicos. Las fuentes se atribuyen con factores individuales, condiciones laborales, derivados de la organización de la empresa y otros factores externos al individuo y la organización.

Según estudio realizado en la universidad de Antioquia (Saldarriaga –Franco, 2008) logró evidenciar que ellas tasas de incapacidad aumentan a medida que la población pierde actividad física así.

Tasas de incapacidad según niveles de actividad física: activos: 31,4% de incapacidad - sedentarios: 68%

Tasas de incapacidad por enfermedad respiratoria según nivel de actividad física: activos: 9,9% - sedentario: 23,2%

Tasas de incapacidad por enfermedad osteomuscular: activos: 5,2% - sedentarios 14,7%.

Los directores de empresas aun no entienden la importancia y dimensión del bienestar laboral para sus empleados y los beneficios que consigo traen, y se está desarrollando en la mayoría de las organizaciones solo por las normativas de la empresa. (Duran 2007)

Los resultados de una investigación enfocada en la caracterización del ausentismo laboral en un centro médico, arrojaron que las incapacidades con mayor número fueron relacionadas con enfermedad general en los sistemas respiratorios, digestivo y osteomuscular. El área asistencial presenta mayor incapacidad que el área administrativa y el género femenino tuvo mayor número de incapacidades s. (YURIDY SHIRLEY CUEVAS DUARTE, 2011)

El grupo de responsabilidad social señala que las empresas que ponen en práctica estrategias y políticas orientadas al bienestar integral de sus trabajadores, contribuyen a mejorar la calidad de vida, ambiente de trabajo y la productividad. (Durán, 2007).

2.2 Marco referencial.

En este marco referencial tomaremos como ejes fundamentales los conceptos de:

- Ausentismo laboral
- Incapacidades
- Tipos de incapacidades
- Empresas prestadoras de salud
- Aseguradora de riesgos laboral
- Accidente laborales

- Enfermedad laboral
- Puestos de trabajo
- Licencia de maternidad
- Indicadores
- Costos

Los cuales hacen parte fundamental de esta investigación.

2.2.1 Ausentismo laboral

“el absentismo (también llamado ausentismo) es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo” chiavenato. (administración de recursos humanos idalberto chiavenato pag 144).

El ausentismo es considerado como un factor reductor de la productividad, que impide el logro de los objetivos estratégicos de la organización, donde para chiavenato en la organización debe ser un indicador de satisfacción con la misma y por lo tanto influye en la eficacia de la misma, este ausentismo pueda darse por diferentes factores como:

- Enfermedades (comprobadas y no comprobadas).
- Razones diversas de carácter familiar.
- Retardos involuntarios de fuerza mayor.

- Causas personales.
- Faltas por dificultades y problemas financieros.

Estas últimas 4 , se enmarcan en el concepto de calamidad domestica dada por el código sustantivo de trabajo colombiano, que se refieren a todo evento súbito que requiere de la presencia del colaborador y por tanto le genera ausentismo laboral, los cuales deben de ser remunerados por el empleador.

También encontramos en las causas de ausentismo propuestas por chiavenato:

- Poca motivación por el trabajo
- Problemas de transporte
- Precaria supervisión de jefes
- Políticas inadecuadas de la organización.

Para John Newstron, en su libro comportamiento humano en el trabajo, manifiesta que las razones del ausentismo se refiere a:

Empleados con mayor nivel de insatisfacción con la organización faltan a trabajar con mayor frecuencia especialmente los lunes y los viernes, aunque esto puede no ser preciso por razones de ausentismo legítimas como enfermedad o lesión, o ser jurado en elecciones y enfermedad de los hijos; aunque estos empleados puede que no planeen ausentarse parecen aprovechar la oportunidad de faltar cuando se presente el momento, dado lo anterior para John el ausentismo es un indicador conductual directo de la satisfacción laboral, así como las quejas, retrasos, rotación y es de gran importancia porque estas conductas afectan a la empresa finalmente y en algunas ocasiones también pueden afectar a los miembros de la organización.

El estrés se presenta también como una de las causales del ausentismo, este se entiende desde esta postura del comportamiento humano en el trabajo como la presión que sienten las personas en la vida, por lo que su presencia en el trabajo es inevitable y al ser una tensión negativa puede generar:

Efectos fisiológicos como úlceras problemas digestivos dolores de cabeza hipertensión trastornos del sueño

Psicológicos como: inestabilidad emocional irritabilidad nerviosismo y angustia preocupación crónica depresión agotamiento

Conductuales: tabaquismo excesivo alcoholismo o drogadicción ausentismo agresión problemas de seguridad problemas de desempeño.

Otro de los postulados que nos trae John Newstrom, acerca del ausentismo esta como respuesta a una amenaza de cambio, es decir que se percibe al cambio en la organización como una amenaza la cual puede ser real o imaginaria, directa o indirecta, por lo que sería una respuesta de los empleados para protegerse de sus efectos, por lo que no solamente reaccionan con ausentismo sino también con resistencia, queja, pereza, sabotaje y disminución de la productividad. Teniendo en cuenta lo anterior con la destreza con la que se maneje la resistencia al cambio será el éxito como tal de este. El ausentismo por tanto, parte de la base que es un fenómeno complejo con diferentes causas y factores relacionados.

“el ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de

disfunciones estructurales de la empresa.” TAYLOR P.J., WEISS D., HEILBRONNER F,
TAYLOR P.J (1979 – 1981)

El ausentismo laboral es un factor inevitable a nivel mundial y dentro de las organizaciones se establecen topes o límites que consideran se pueden sobrellevar porque no alteran el cumplimiento de los objetivos de las mismas. Sin embargo las empresas concentran enfoques específicos cuando las causas de los ausentismos son por enfermedades laborales o accidentes laborales, porque estos se pueden volver repetitivos ya que son causa principal de la actividad laboral. La mayoría de las organizaciones hoy en día ven la seguridad y salud como un sobre costo y no como una inversión que a largo o corto plazo puede traer beneficios tanto para la compañía como para el trabajador, pues con un buen ambiente laboral, condiciones adecuadas para desempeñar la labor, repercute directamente en la productividad y por ende baja los costos derivados de incapacidades por accidentes y enfermedades laborales. (JOSE M. PEIRO, 2008)

las principales actividades que se desarrollan en diferentes organizaciones del mundo, se desarrollan a través de trabajos administrativos (trabajo de oficina) el cual desencadena que se lleve un estilo de vida sedentaria y como consecuencia de estos hábitos se atribuyen enfermedades relacionadas con el corazón, obesidad, hipertensión, diabetes, osteoporosis y trastornos psicológicos. Lo anterior representa hoy para el mundo entero la principal causa de morbilidad, discapacidad y muerte. Por lo anterior resulta de vital de importancia para las empresas el estudio del ausentismo laboral y así poder determinar el costo, los eventos y las relaciones del ausentismo en ámbitos internos y externos de la compañía. (SALDARRIAGA-FRANCO, 2008).

2.2.2. Indicadores ausentismo laboral

Como en todas las organizaciones y sistemas es necesario establecer medidas de verificación ya sean cualitativas y cuantitativas, lo cual se convierten en herramientas para la gerencia con el fin de tomar acciones y mantener un diagnóstico actualizado de la situación. Los indicadores están orientados hacia el logro de una meta, cumplimiento de los objetivos, resultados, costos, conformidad y programas. Se establecen índices de frecuencia, severidad y lesiones incapacitantes.

Índice de frecuencia = $(\text{NO. DE EPISODIOS DE AUSENCIA EN EL PERÍODO} / \text{NO. TOTAL DE HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL PERÍODO}) * 240.000$

Índice de severidad = $((\text{NÚMERO DE DÍAS PERDIDOS EN EL PERÍODO} + \text{DÍAS CARGADOS}) / (\text{NO. TOTAL DE HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL PERÍODO})) * 240.000$

Índice de lesión incapacitante = $(\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA INCAPACITANTE} * \text{ÍNDICE DE SEVERIDAD}) / 1000$

Promedio de personas ausentes / día (PPA) $\text{PPA} = (\text{NO. DE PERSONAS AUSENTES EN EL MES} / 30)$

Prevalencia de período (PP) $\text{PP} = (\text{NO. DE PERSONAS AUSENTES EN EL PERÍODO} / \text{POBLACIÓN A RIESGO}) * 100$

Duración promedio del episodio de ausencia (DPE) $DPE = (\text{NO. TOTAL DE DÍAS PERDIDOS EN EL PERÍODO} / \text{NO. TOTAL DE EPISODIOS DE AUSENCIA EN EL PERÍODO})$

Duración promedio de días perdidos por persona ausente DPD = $(\text{NO. TOTAL DE DÍAS PERDIDOS EN EL PERÍODO} / \text{NO TOTAL DE PERSONAS AUSENTES EN EL PERÍODO})$

Calculo del ausentismo según Chiavenato: para este es importante determinar periodos de análisis determinados y según la propuesta de chiavenato, diferenciarlo de los ausentismos de tiempos prolongados como vacaciones, incapacidades, licencia de maternidad; además de las que son justificadas a las que no.

Índice de ausentismo = $\text{total de hombres/horas perdidas} / \text{total de hombres/horas trabajadas} \times 100$

2.2.3 Generadores de ausentismo

2.2.3.1 Accidente común

Evento de salud repentino no relacionado con el trabajo, incluye sucesos en el hogar, vía pública, recreativos, entre otros. (icontec internacional, 1996).

2.2.3.2 Accidente de trabajo

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte. (icontec internacional, 1996)

2.2.3.3 Enfermedad profesional

Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. (icontec internacional, 1996)

2.2.3.4 Enfermedad general

Todo estado patológico que no esté considerado como enfermedad profesional. (icontec internacional, 1996)

2.2.3.5 Causa legal

Licencias remuneradas y no remuneradas, suspensiones con base en las normas contenidas en el código sustantivo del trabajo.

2.2.3.6 Causa extralegal:

Permisos sindicales remunerados y no remunerados, compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción.

2.2.3.7 Otros:

Paros, permisos con excusas remuneradas y no remuneradas, detenciones, de fuerza mayor (familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales).

2.2.4 Costos ausentismo laboral

El ausentismo laboral genera altos impactos en las organizaciones y costos que no solo son asumidos por los empleadores si no por los empleados pues se ve reflejado en el producto interno bruto. Los costos generados por la ausencia laboral se dividen en costos directos y costos indirectos. Costos directos: son los visibles y asegurados como los salarios pagos al trabajador y todas sus prestaciones sociales y aportes parafiscales mientras permanece ausente, adicional el valor que se le paga a la persona que hace el remplazo, convirtiéndose en una doble carga prestacional. Costos indirectos: los costos invisibles no asegurados, son los más difíciles de evaluar y establecer ya que inciden muchos factores a considerar, el tiempo improductivo, el tiempo de producción y maquinaria que se deja realzar si la persona no se logra remplazar, el valor de reparación de equipos o maquinaria por accidentes de trabajo entre otros.

2.3 El ausentismo desde el marco legal.

- Constitución Política.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1562 de 2012 (Modificación del Sistema General de Riesgos Laborales).
- Ley 100 de 1993 (Sistema de Seguridad Social Integral).
- Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral).
- Ley 1503 de 2011 (Comportamientos y conductas seguros en la vía).
- Ley 1616 de 2013 (Salud Mental).
- Ley 769 de 2022 (Código Nacional de Tránsito Terrestre).
- Decreto 1072 de 2015 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 614 de 1984 (Organización y Administración de Salud Ocupacional en el país).
- Decreto 1295 de 1994 (Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales).
- Decreto 1443 de 2014 (Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 723 de 2013 (Reglamento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales).
- Decreto 1477 de 2014 (Tabla de Enfermedades Laborales).
- Resolución 2346 de 2007 (Regula la práctica de las evaluaciones médico ocupacionales).
- Resolución 1401 de 2007 (reglamenta la investigación de accidentes de trabajo).

- Resolución 1565 de 2014 (Guía para la elaboración del plan estratégico de seguridad vial).
- Resolución 652 de 2012 (Comité de Convivencia Laboral).
- Resolución 1356 de 2012 (Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012).

3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de estudio

Descriptivo:

Este tipo de estudio, como su nombre lo indica busca describir ya sean de sujetos o de áreas específicas, como es y cómo se manifiesta un determinado suceso.

En este tipo de estudio descriptivo, según Bernal 2016, se describen aspectos característicos y distintivos de personas, situaciones o casos, que son el objeto de estudio, rasgos que identifican los hechos con el propósito de realizar diagnósticos, perfiles, modelos, guías entre otros, mas no el porqué de dichas situaciones o hechos.

Es de esta manera como se pretende describir las diferentes variables que generaron el ausentismo en la empresa, tomado de la base de datos de las incapacidades medicas registradas por el personal durante el 2017.

3.2 Nivel: cualitativo

Pretende comprender lo que se entretajan las relaciones al estar inmersas en ellas diferentes situaciones e individuos, en búsqueda de la comprensión de determinada situación, de manera que una investigación cualitativa estudia cómo se construye la realidad buscando comprenderla.

3.3 Enfoque

Hermenéutico:

Esta propuesta de plan de trabajo busca ampliar el entendimiento al interior de la organización, que le permita a esta la adecuada interpretación del fenómeno del ausentismo inmerso en su realidad, de manera que le permita encontrar herramientas para disminuir el mismo y por lo tanto esperar un aumento de productividad en la misma.

El ser humano expresa su interior desde diferentes manifestaciones sensibles reflejadas en su comportamiento, de manera que se busca desde la hermenéutica un sentido de comprender al ser humano que hace parte esencial de la organización.

Este tipo de enfoque parte del principio que reconoce la posibilidad de interpretar las diferentes fuentes de información y como podrían correlacionarse.

3.4 Temporalidad del proyecto

Ausentismo presentado durante el 2017 por enfermedad de origen común y accidentes laborales

3.5 Población y muestra

3.5.1 La población está conformada por 70 empleados directos en la organización, ubicada con única sede en Bogotá D.C.

3.5.2 La muestra por conveniencia se refiere a un método de muestreo que selecciona la población o información más conveniente para el estudio, en este caso se toman las incapacidades por enfermedad general y por accidente laboral generadas en el 2017 en los empleados de una empresa de logística internacional ubicada en Bogotá.

3.6 Criterios de inclusión

- Colaboradores contratados directamente con la empresa
- Hombres y mujeres
- Cuota de aprendices
- Incapacidades generadas por EPS Y ARL

3.7 Criterios de exclusión

- Contratistas.

- Ausencias por calamidad domestica
- Ausencias por actividades de bienestar
- Ausencias por permisos (licencias) y no remunerados

3.8 Técnicas y procedimiento para recolectar la información

3.8.1 La información se recolecto a través del formato visita diagnostica para intervención de ausentismo (ver anexo 2)

3.8.2 La información se recolecto de la base de datos generada en el departamento de talento humano, tomando como población todo el personal vinculado directamente, identificando los siguientes aspectos: área de trabajo, tipo de incapacidad, diagnóstico médico, tiempo perdido, según salario valoración del tiempo perdido.

3.8.3 Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- La investigación se basa en los principios éticos de respeto y dignidad
- La investigación resguarda el bienestar y los derechos de los participantes incluyendo a la organización como sujeto de derecho.

- Con respecto a los resultados se presenta tal y como se encontraron de tal forma que se logre evitar el fraude.
- Del marco de referencia se reconocen las fuentes de origen
- Confidencialidad y anonimato

4. La organización aspectos generales y análisis de ausentismo del 2017

4.1 La organización aspectos generales de la organización, contextualización.

La empresa de logística internacional, en la cual se realizó la investigación se encuentra en el gremio de mudanceros internacionales de Colombia, estando entre las empresas principales del gremio, logra tener un gran porcentaje de las embajadas ubicadas en la ciudad y empresas reconocidas para mover a las mudanzas de personal diplomático, personas naturales, o ejecutivos de importantes empresas que se ubican en el país, es por esto que tiende a ser un gremio exclusivo donde una reputación con una marca de más de 70 años en el mercado, le han permitido permanecer en el gremio y lograr un renombre en la industria mudancera, renombre que le ha permitido incursionar en aspectos de la logística internación como las importaciones y exportaciones no solo de diferentes cargas internacionales sino también cargas especiales como arte entre otras. Por su amplia trayectoria en el mercado luego de un liderazgo de más de 30 años de su presidente y socio principal en octubre del 2015 comienza a vivir un cambio generacional que le ha permitido ir incursionando en otros mercados y flexibilizar su operación.

4.1.1 Análisis de la visita diagnóstica.

Según la visita diagnóstica empleada en la organización para determinar según el ausentismo que aspectos pudieron haber intervenido para que se presentara en la cantidad presentada, encontramos una organización que se encuentra en movimiento por reestructuraciones, respuesta a un cambio generacional que se comenzó a gestar en octubre de 2015, pero los cambios estuvieron dando durante en el 2016 y significativamente en el 2017 donde se nos reporta que la empresa vivió 4 cambios de la estructura, de manera tal que aun su mapa de procesos sufría cambios, de lo cual se infiere que cambia las funciones de las personas que hacen parte de la organización y en ocasiones su nivel de responsabilidad, por lo que se evidenció que en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no se encontró con una estadística que les permitiera controlar el ausentismo que se estaba presentando en la organización además de aspectos como los exámenes médicos periódicos los cuales son elementos para intervenir y poder controlar y prevenir que se presenten situaciones que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.

Algunos aspectos que se presentaron adicional que se considera que fue de impacto para la organización fue el cambio en como administraban el tiempo del personal y en este cambio de administración como se da el pago de incapacidades al 100% asumiendo la empresa el porcentaje que no cubre las EPS que es del 33%, de manera que al generarse los ausentismo por política de la empresa asumió este costo.

Se encontró que en materia de orden y aseo, si bien la empresa contaba con un cronograma este no se cumplía a cabalidad ya que no contaba con el personal idóneo para realizarlo. Además de

condiciones poco sanitarias como el caso de la greca que proporciona café a toda la compañía no se observa adecuadamente lavada.

4.2 Índices de seguridad y salud en el trabajo durante el 2017

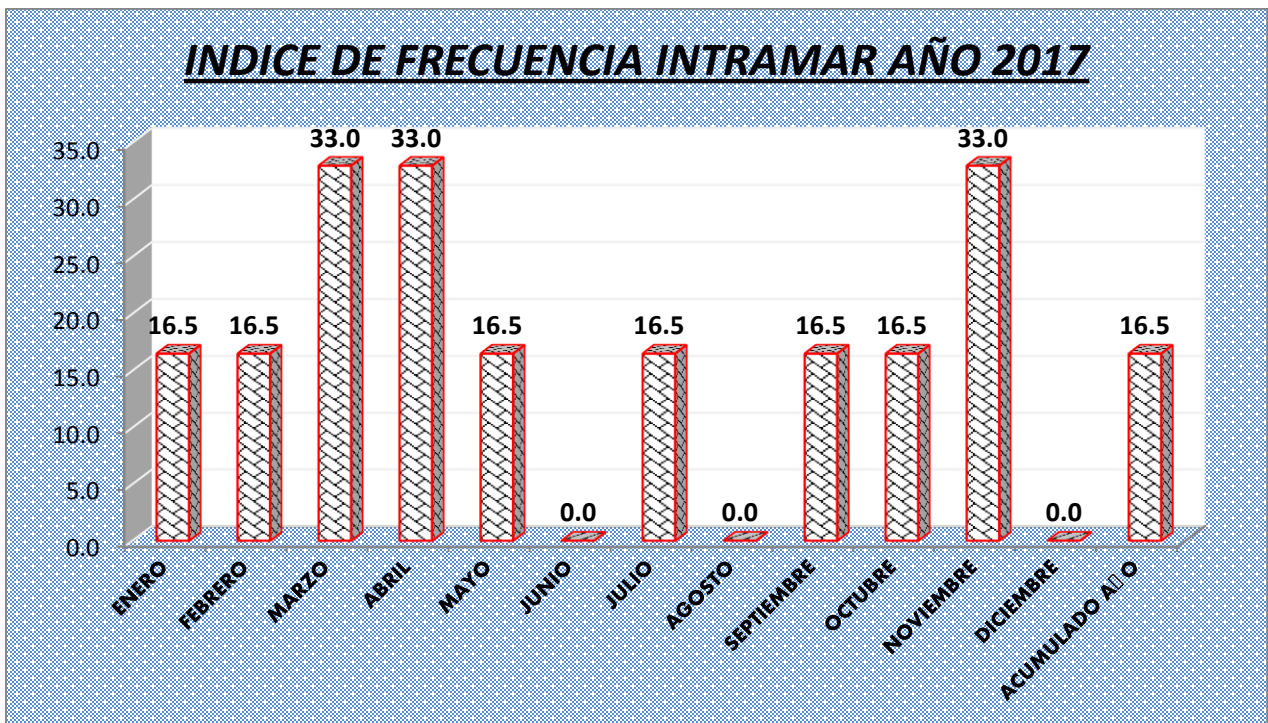
Según la base de datos recolectada en la organización acerca de los ausentismos presentados durante el 2017, por enfermedades generales, accidentes laborales, y enfermedades laborales, se evidenciaron los siguientes indicadores:

Mes	Nº trabajadores	Días incapacidad			Días incapacidad	Nº a.l.
		Eg	Al	EI		
1	70	49	30	0	79	1
2	70	33	2	0	35	1
3	70	38	10	0	48	2
4	70	44	5	0	49	2
5	70	47	2	0	49	1
6	70	36	0	0	36	0
7	70	27	4	0	31	1
8	70	22	0	0	22	0
9	70	6	8	0	14	1
10	70	41	30	10	81	1
11	70	53	30	0	83	2
12	70	28	30	0	58	0
Acumulado	840	424	151	10	585	12

Indicadores 2017					
Índice ausentismo	Índice frecuencia	Índice severidad	Índice lesiones incapacitantes	Tasa de accidentalidad	Personas incapacitadas por mes
2,99	16,5	494,89	8,16	1,4	3
1,32	16,5	32,99	0,54	1,4	11
1,81	33,0	164,96	5,44	2,9	5
1,85	33,0	82,48	2,72	2,9	9
1,85	16,5	32,99	0,54	1,4	17
1,36	0,0	0,00	0,00	0,0	10

1,17	16,5	65,98	1,09	1,4	10
0,83	0,0	0,00	0,00	0,0	7
0,53	16,5	131,97	2,18	1,4	5
3,06	16,5	659,85	10,88	1,4	4
3,14	33,0	494,89	16,33	2,9	12
2,19	0,0	494,89	0,00	0,0	11
1,84	16,5	221,32	3,65	17,1	104

4.2.1 índice de frecuencia

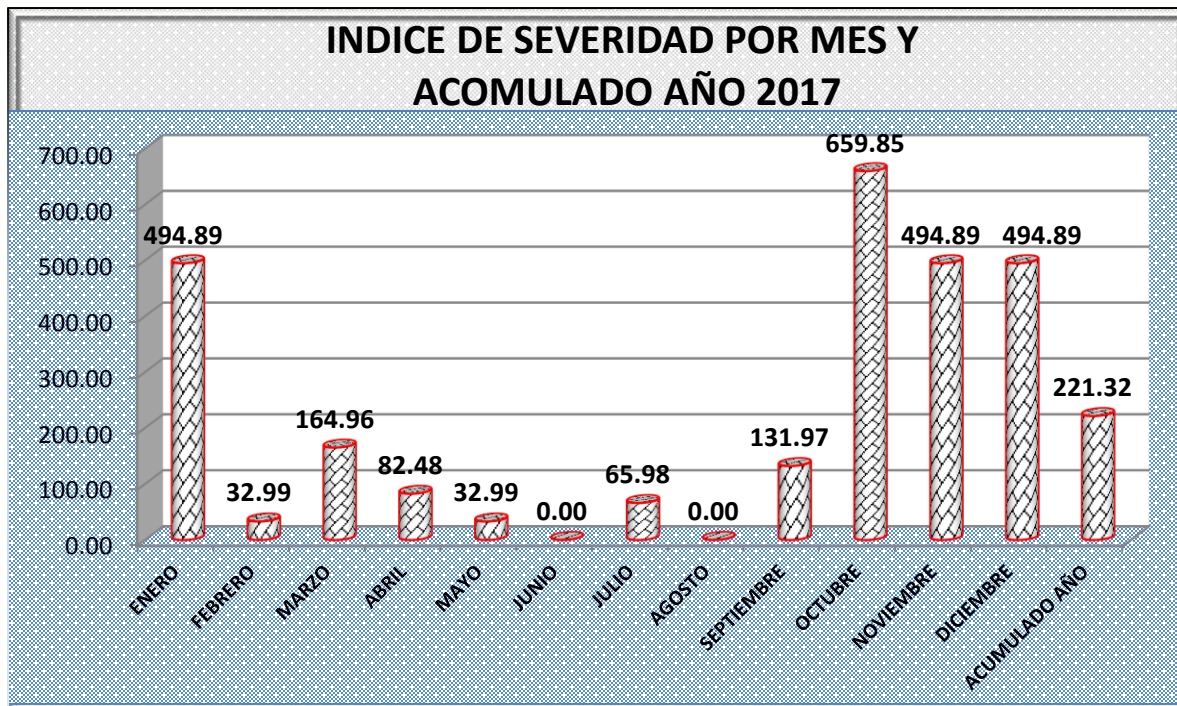


Durante el año de 2017 se presentan 16.5 accidentes por cada 174.586 horas hombre trabajadas.

En los meses de marzo, abril y noviembre se presentan 33 accidentes cada mes por cada 14.549 horas hombre trabajadas en el mes.

La frecuencia de accidentalidad es alta para una empresa con 70 empleados entre operativos y Administrativos y los accidentes laborales son solo una parte del ausentismo de intramar.

4.2.2 Índice de severidad

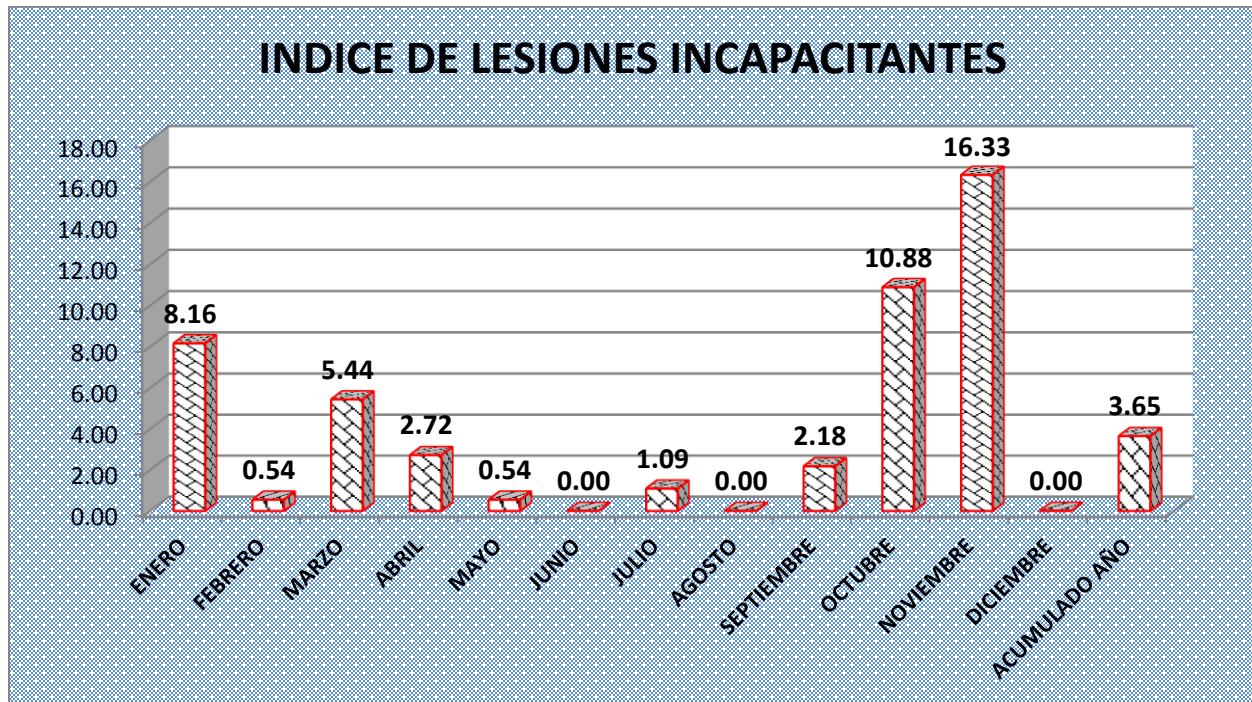


El mes de octubre del año 2017 tuvo el índice de severidad más alto de la organización, ya que por cada 14.549 horas hombre trabajadas se pierden 659.85 días por cada 240.000 horas hombres trabajados.

Otros meses con índice de severidad crítica y que presentaron el mismo índice cada mes son enero, noviembre y diciembre donde por cada 14.549 horas hombre trabajadas se pierden 494.89 días por cada 240.000 horas hombres trabajados.

En el año 2017 por cada 174.586 horas hombre trabajadas se pierden 221.32 días por cada 240.000 horas hombre trabajadas.

4.2.3 Índice de lesión incapacitante:

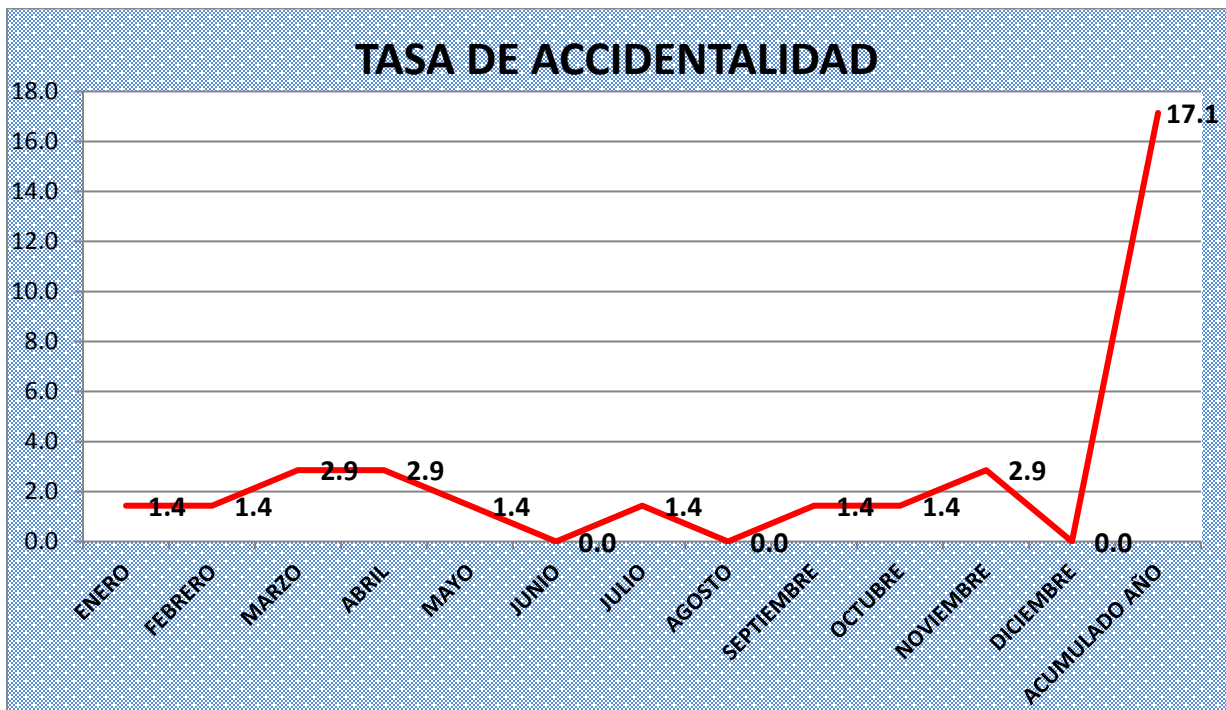


Se observa que entre enero y junio, el índice mas alto se da en enero con 8.16, la tendencia hasta el mes de junio es que disminuye pero de julio a noviembre el índice va ascendiendo especialmente los meses de septiembre, octubre y noviembre llegando a 16.33 el doble de lo presentado en enero.

Lo cual se da posterior a la finalizacion de la temporada alta de la empresa que comprende de mayo a septiembre, por lo que se infiere que se da por cansancio del personal, debido a la

mayor demanda de la compañía, todo esto hace necesario que el análisis de las variables que generaron estas lesiones incapacitantes sean mas profundas y se pueden intervenir de forma directa para lograr disminuir el ausentismo en la empresa.

4.2.4 Tasa de accidentalidad



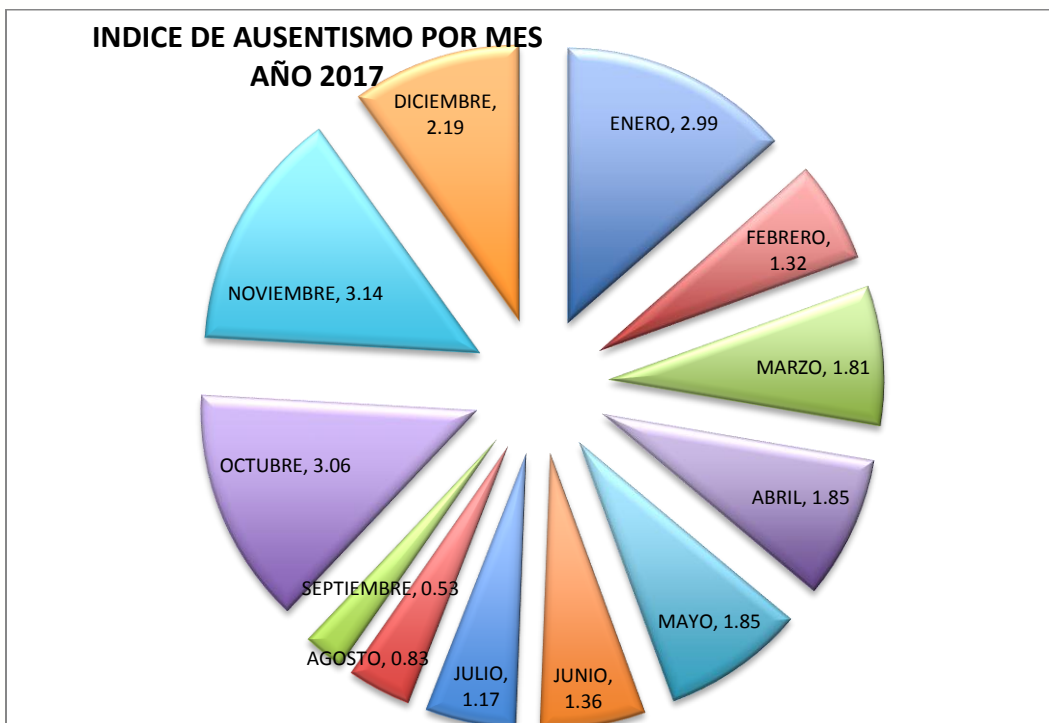
La federación de aseguradores colombianos, fasecolda, es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a las empresas de seguros, reaseguros y a las sociedades de capitalización en Colombia. Con más de 35 años en el mercado, esta institución se ha volcado hacia la investigación y la publicación de estadísticas, entre las que se encuentran las de riesgos laborales, por sector y actividad económica, teniendo en cuenta los datos suministrados por las administradoras de riesgos laborales, de las empresas del gremio.

La empresa en estudio cuenta con 70 trabajadores expuestos y ocurrieron 12 accidentes en el año para un 17,14 %, por su parte las empresas con igual sector económico (transporte, almacenamiento y comunicaciones), con código de actividad económica 3631001, cuentan con 26.479 trabajadores expuestos y se reportaron 3004 accidentes de trabajo calificados, generando un porcentaje de 11,23 %.

Estos nos indican que la empresa se encuentra 5,9 puntos porcentuales por encima de la media de las empresas del sector.

Los meses con mayor accidentalidad son: marzo, abril y noviembre, esto nos da un índice alto, según los datos que muestra fasecolda (ver anexo1)

4.2.5 Índice de ausentismo



Se recolecto y consolido toda la información de los ausentismos generados por incapacidades por enfermedad general y por accidentes laborales, presentados en la empresa durante el año 2017. De esta información recolectada se excluyó las licencias de maternidad.

Las variables encontradas son:

En todos los meses se presenta ausentismo

En solo dos meses están por debajo del 5% ,

Los meses con mayor índice de ausentismo son:

Enero (14%) con índice de 2.09,

Octubre (10%) con índice 2.12,

Noviembre (15%) con índice 3.14

Diciembre (10%) con índice 2.19.

5. Análisis de la información.

5.1 Estado actual de la empresa, análisis de visita diagnostica para intervención de ausentismo

Según la entrevista realizada a la organización ver anexo 2 se encontraron los siguientes aspectos a considerar, de los cuales se infiere que han impactado de manera negativa al ausentismos en la organización:

5.1.1 Estructurales:

La organización durante el 2017 presento cambios de mapa de procesos lo que lo llevo a 4 veces cambios en la estructura organizacional, además un cambio significativos en su forma de administrar al personal, llamado política de administración del tiempo, que reúne desde un marco legal los aspectos necesarios para la administración del tiempo del recurso humano de la compañía, que va desde la asignación de horarios, autorización de horas extras, permisos, licencias, vacaciones entre otros y en febrero comenzó a regir dicha política.

Teniendo en cuenta los cambios estructurales durante el 2017, sus manuales de funciones, procesos, procedimientos y políticas de la compañía se vieron afectados mostrándose desactualizados durante el año.

5.1.2 Pagos:

Si bien la empresa realizo todos sus pagos a tiempo durante el 2017, en esta remunero las incapacidades de origen común o las enfermedades generales, al 100% desde el primer día, es decir que la empresa asumió el costo que la eps no asumía al retornarle a la empresa el dinero pagado por cada incapacidad de los colaboradores.

5.1.3 Infraestructura:

Se encontró una greca para el café que se observada en condiciones inadecuadas de aseo, las mesas del comedor de empleados se observaron en madera, ya un poco vieja por lo que se

considera que entre sus ranuras podrían presentar una condición de aseo poco adecuada para el uso que se le dé está dando.

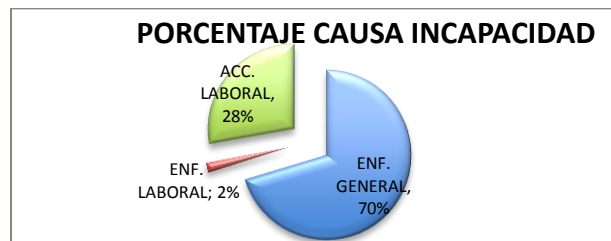
La empresa cuenta con un cronograma de mantenimiento y de orden y aseo pero se observó que no se estaba llevando a cabo a cabalidad.

5.1.4 SG-SST:

la organización cuenta con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, pero de este hace falta aspectos fundamentales de la aplicación del programa de vigilancia epidemiológica ya que no se contaba con las estadísticas para ejecutarlos, así como tampoco se habían realizado exámenes médicos periódicos en los últimos dos años debido a los cambios estructurales no se habían implementado.

5.2 Análisis de las cifras de ausentismo según base de datos proporcionada por la empresa

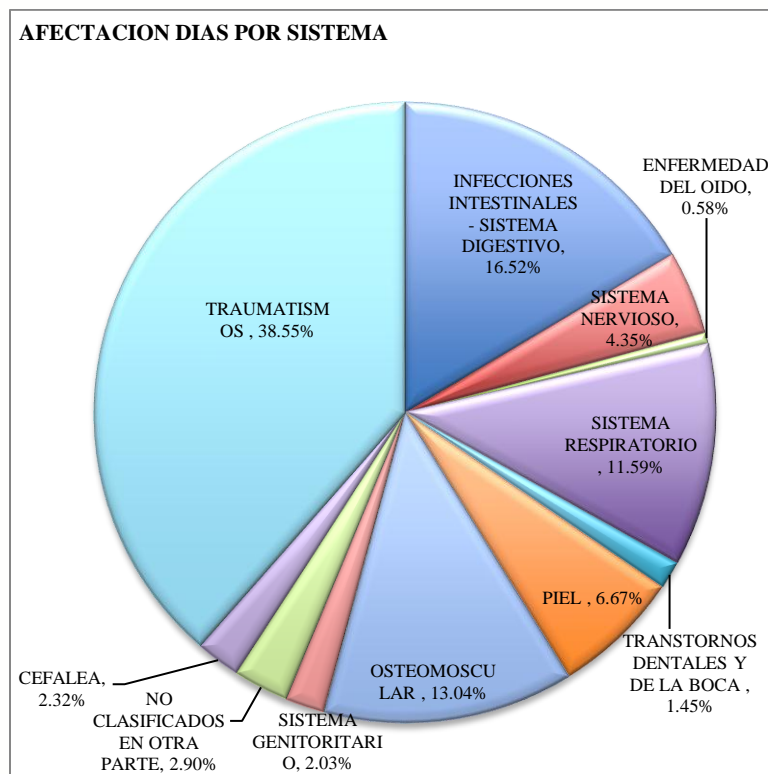
5.2.1 Generalidades del ausentismo:



En la organización durante el 2017 se presentaron 131 incapacidades, de las cuales 18 incapacidades son por accidentes laborales, estos fueron generados por 12 accidentes laborales, los cuales solamente se presentaron en el área operativa de la organización.

En cuanto a las enfermedades generales se presentaron 111 incapacidades durante el 2017 y por enfermedad laboral se presentaron dos incapacidades.

5.2.2 Ausentismo por enfermedad general:



Por los resultados basados en el total de incapacidades recibidas por enfermedad general, encontramos que los sistemas más significativos en su impacto al ausentismo de la empresa son:

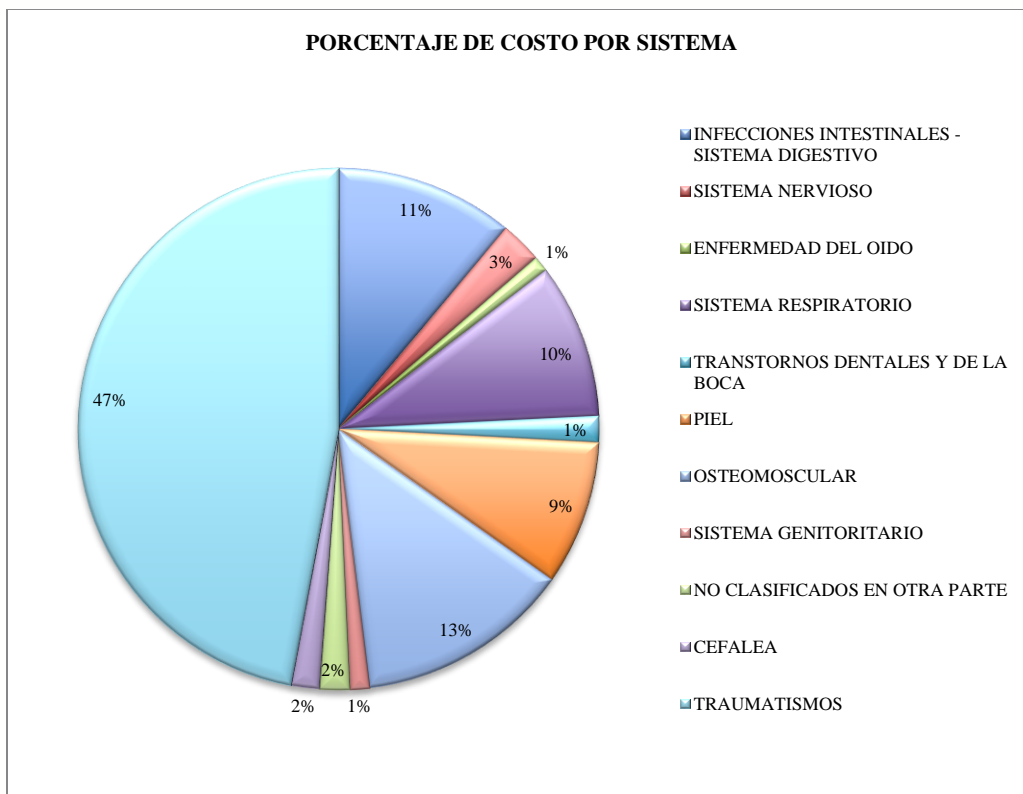
Traumatismos con 38.55%

Infecciones intestinales y sistema digestivo 16.52%

Osteomuscular 13.04%

Respiratorio 11.59%

En este 80% en los que se ve representado la generación de mayor ausentismo de la empresa.



Por los resultados basados en el total de incapacidades recibidas por enfermedad general, encontramos que los sistemas más significativos en su impacto económico al ausentismo de la empresa son:

Traumatismos con 41.07%

Infecciones intestinales y sistema digestivo 11.06%

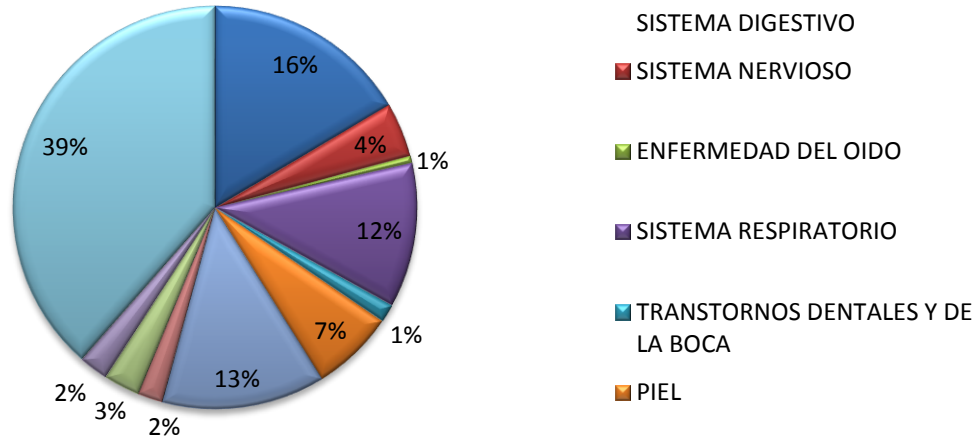
Osteomuscular 13.31%

Respiratorio 9.63%

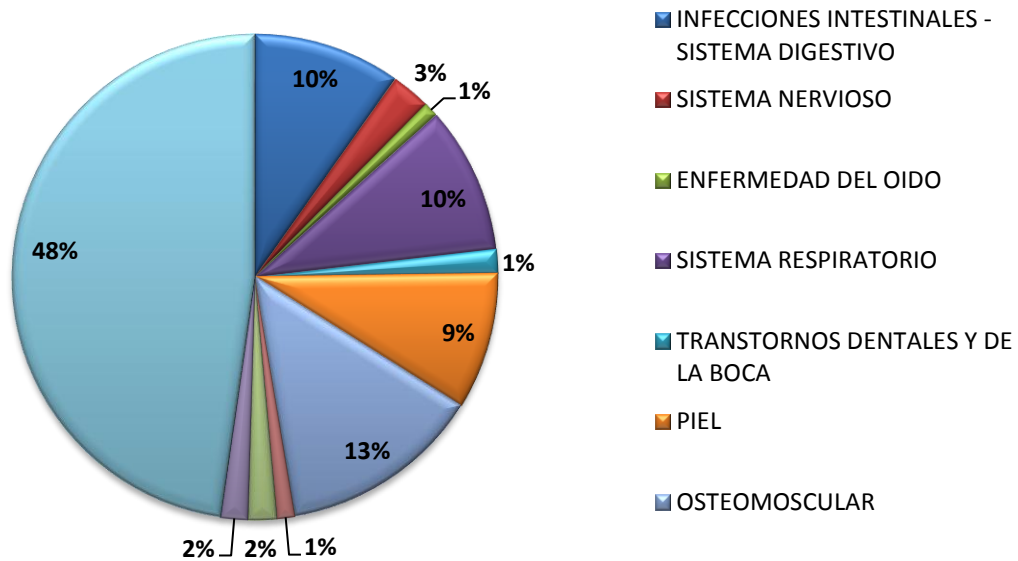
En este 81% del impacto económico en los que se ve representado la generación de mayor ausentismo de la empresa.

Cuadro resumen incapacidades por enfermedad general											
Categoría	Sistema	Adm	Ope	Días	Afectación días por sistema	Incapacidades	Genero femenino	Genero masculino	Costo 100%	Costo 66%	% costo por sistema
A - k1	Infecciones intestinales - sistema digestivo	19	5	57	16,52%	24	17	7	\$ 2.225.895	\$ 1.458.697	9,80%
G	Sistema nervioso	9	0	15	4,35%	9	9	0	\$ 596.263	\$ 393.533	2,63%
H	Enfermedad del oído	0	1	2	0,58%	1		1	\$ 223.450	\$ 201.877	0,98%
J	Sistema respiratorio	18	3	40	11,59%	21	17	4	\$ 2.216.435	\$ 1.578.969	9,76%
K2	Trastornos dentales y de la boca	1	2	5	1,45%	3	1	2	\$ 363.842	\$ 281.072	1,60%
L	Piel	3	2	23	6,67%	5	1	4	\$ 2.067.217	\$ 1.300.611	9,11%
M	Osteomuscular	7	9	45	13,04%	16	4	12	\$ 3.065.071	\$ 2.500.322	13,50%
N	Sistema genitourinario	4	0	7	2,03%	4	4	0	\$ 270.883	\$ 375.195	1,19%
R	No clasificados en otra parte	5	0	10	2,90%	5	5	0	\$ 427.367	\$ 300.561	1,88%
R51x	Cefalea	4	1	8	2,32%	5	4	1	\$ 409.817	\$ 270.479	1,81%
S-t	Traumatismos	9	9	133	38,55%	18	7	11	\$ 10.837.445	\$ 7.550.586	47,73%

AFECCIÓN DIAS POR SISTEMA



PORCENTAJE DE COSTO POR SISTEMA



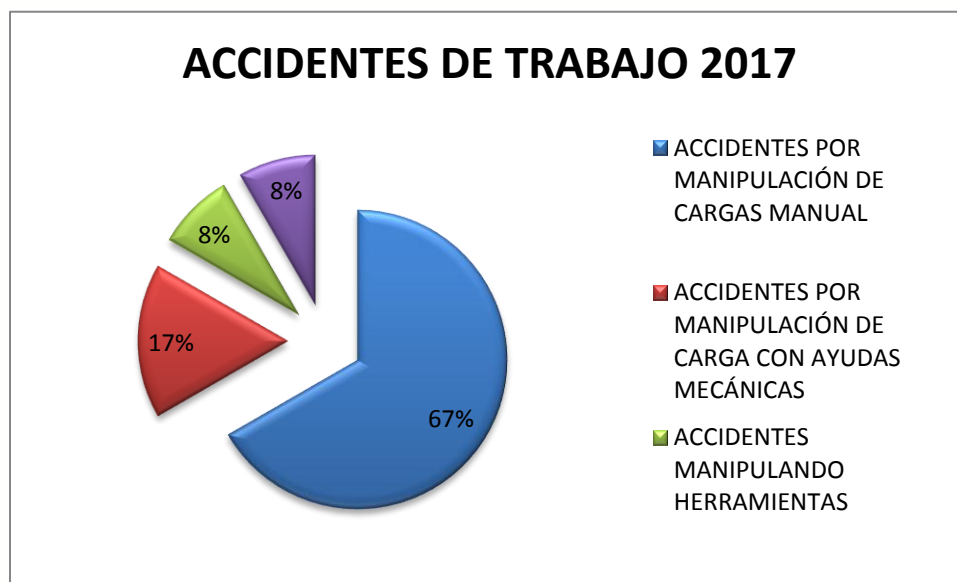
5.2.2.1 Consolidado de costos por enfermedad general

En cuanto a los accidentes laborales encontramos lo siguiente según la base de datos proporcionada por la empresa

Item	Descripción	Nº al
1	Accidentes por manipulación de cargas manual	8
2	Accidentes por manipulación de carga con ayudas mecánicas	2
3	Accidentes manipulando herramientas	1
4	Accidente realizando labores de aseo y limpieza	1

5.2.3 análisis de ausentismo por accidente laboral

Resumen de accidentes de trabajo ocurridos en el año 2017



- Accidente ocurrido el día 28 de enero de 2017, el trabajador se encontraba haciendo el descargue de un vehículo de carga en la bodega de la empresa, al mover un guacal otro empaque que estaba mal ubicado le cayó sobre la pierna derecha

- Accidente ocurrido el día 3 de febrero de 2017, el trabajador se encontraba realizando el descargue de una mudanza, específicamente subiendo un mueble junto tres compañeros por unas escaleras, al realizar fuerza sintió un fuerte dolor en la parte baja de la espalda

- Accidente ocurrido el día 14 de febrero de 2017 el trabajador, se encontraba haciendo aseo al locker no se percató de la existencia de un vidrio, el cual se le cayó y le corto un dedo de la mano derecha.

- Accidente trabajo ocurrido el 06 de marzo de 2017, el personal se encontraba realizando el descargue de una mudanza, al momento de manipular un colchón, un paquete de entrepaños que estaba ubicado sobre el colchón, este se cae, el trabajador realizo un movimiento para evitar la caída del entrepaño, el cual le doblo el dedo índice de la mano derecha.

- Accidente ocurrido el 21 de marzo de 2017, el trabajador se encontraba realizando el descargue de una mudanza, al levantar una caja con un peso de 40 kg aproximadamente sintió dolor en la parte baja de la espalda.

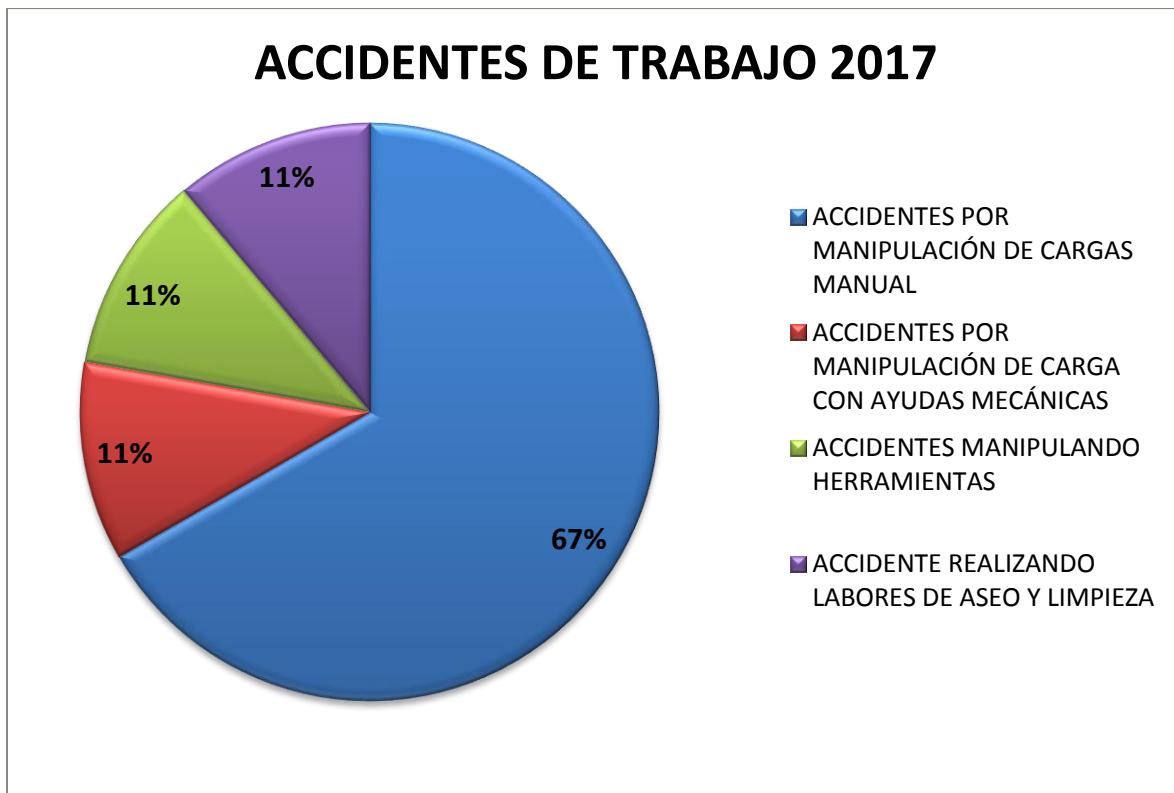
- Accidente de trabajo ocurrido el 25 de abril de 2017, el operario se disponía a trasladar una mercancía dentro de la bodega con la ayuda de un gato estibador hidráulico, al momento de halar el mismo sintió un dolor en la pierna izquierda

- Accidente de trabajo ocurrido el día 24 de julio de 2017 donde el colaborador se encontraba haciendo el cargue de una mudanza al levantar un mueble para ubicarlo dentro del contenedor sintió un leve dolor en la parte baja de la espalda, aun así continuo con la labor, al final de la jornada laboral presentaba un dolor más intenso

- Accidente de trabajo ocurrido el día 15 de noviembre de 2017 el trabajador se encontraba en la carpintería fabricando estibas utilizando una grapadora neumática, al momento de grapar para unir dos tablas de madera las cogió con una mano y con la otra acciono la grapadora, la grapa traspasa la madera y penetra sobre el dedo medio.

- Accidente de trabajo ocurrido el día 11 de noviembre de 2017 el trabajador se encontraba haciendo una entrega de una mudanza, adopta una postura forzada y realiza un sobreesfuerzo para evitar que se caiga la base de una cama desde el contenedor, lo que le genero un dolor en la parte baja espalda

Cuadro Resumen Incapacidades Por Enfermedad Laboral Y Accidente Laboral										
Categoría	Sistema	Adm	Ope	Días	Incapacidades	Genero femenino	Genero masculino	E.L.	A.T	Costo
M	OSTEOMOSCLAR	2	9	143	11	0	11	2	9	\$ 800.000
S	TRAUMATISMOS	0	9	23	9	0	9	0	9	\$ 880.000



6. Análisis de costos generados por ausentismos en el 2017

Costos de ausentismo año 2017	
Costos directos	Valor
Salario pagado durante ausentismo	\$ 13.021.694
Aumento prima de seguro	\$ 0
Gastos administrativos manejo ausentismo	\$ 1.094.400
	\$ 14.116.094
Costos indirectos	Valor
Contratación personas de remplazo	\$ 11.361.690
Tareas inconclusas	\$ 0
Retrasos en entrega de productos o servicios	\$ 0
Perdidas de clientes	\$ 0
	\$ 11.361.690
Total	\$ 25.477.784

En el gasto administrativo se incluyó el tiempo promedio que dura la asistente administrativa en todo el proceso de manejo de incapacidades en que se incluyen recepción, ingreso base de datos, solicitud pago por parte de la eps o arl, archivo de las incapacidades, seguimiento y verificación de pagos.

Se realizó un análisis promedio mensual de horas destinadas a esta labor y se evidencia que la asistente administrativa en el mes destina un día y medio a estas actividades, y el mensajero de la compañía medio día en el mes. Se correlaciono el salario contra el tiempo destinado y mensualmente tiene un costo de \$91.200 pesos, lo que año da un total de \$1.094.400

7. Propuesta

Propuesta de intervención al ausentismo generado por enfermedad de origen común							
Estado 2017		Causa	Propuesta		Meta		
%	Impacto económico		Acción	Inversión	%	Impacto económico	Beneficio
Eg 70%	Se pagó en el año 2017 por EG \$19,671,158. El sobre costo que pago sobre este valor fue de \$6.491.482	Las incapacidades son canceladas al 100% lo que hace que genera un sobre costo asumido por la compañía y adicional puede de forma indirecta incentivar el aumento ausentismo debido a que no genera un impacto económico en el trabajador	Pagar las incapacidades de origen común al 66.66%	\$0	Disminuir el sobre costo el 33%	\$6.491.482 (tomándose como supuesto o el valor del ausentismo del 2017)	Reducir los sobrecostos por pago de incapacidades de origen común en 33% y desincentivar ausentismo

Propuesta de intervención al ausentismo generado por enfermedad de origen común							
Estado 2017		Causa	Propuesta		Meta		
%	Impacto económico		Acción	Inversión	%	Impacto económico	Beneficio
Infecciones intestinales eg 9,57% sistemas digestivos eg 6,96%, sumados se ubican como la segunda	El costo por estos sistemas en el año 2017 por incapacidades y remplazos fue de \$1.458.697	Condiciones de saneamiento de espacios para toma de alimentos y cafetería	-cambiar mesas de madera por mesas de plástico -adecuar la cafetería: cambiar greca por una máquina de café en	750.000 (mesas y sillas) 200.000 (capacitación)	Disminución del 70% de ausentismo	\$1.021.088	Eliminación de costos administrativos como mantenimiento de la greca, disminución del consumo de energía, disminución del valor del café

causa de ausentismo o por enfermedad de origen común			comodato - capacitación de estilos de vida saludables - ejecución del programa de orden y aseo				Disminución del nivel de ausentismo y mejoramiento de condiciones de bienestar y salud de los empleados.
--	--	--	--	--	--	--	--

Propuesta de intervención al ausentismo generado por enfermedad de origen común y accidentes laborales							
Estado 2017		Causa	Propuesta		Meta		
%	Impacto económico		Acción	Inversión	%	Impacto Económico	Beneficio
Sistema respiratorio representa el 11,59% de las incapacidades por enfermedad general	El sistema respiratorio ocupa el Tercer lugar del ausentismo por enfermedades generales siendo las mujeres con El mayor número de incapacidades (80%) presentadas por este sistema El costo Por este sistema en el año 2017	Personas con resfriado común sin tapabocas para evitar la propagación del virus. No lavado periódico de las manos cuando se presenta virus. Reuniones de trabajo en espacios cerrados con personas sin protección	Ejecución del programa de orden y aseo Adecuada ventilación Concientización del uso del tapabocas y lavado frecuente de las manos Campaña de sensibilización visual Aislar de manera preventiva a las personas que tengan	100.000 material de sensibilización	50%	\$789.485	Estilos de vida saludables que aumentan la calidad de vida del trabajador tanto laboralmente como personal

	fue de \$1.578.969 con 40 días De incapacidad	Programa de orden y aseo	cuadro respiratorio Taparse boca y nariz al toser.				
--	---	--------------------------	---	--	--	--	--

Propuesta de intervención al ausentismo generado por enfermedad de origen común y accidentes laborales							
Estado 2017		Causa	Propuesta		Meta		
%	Impacto económico		Acción	Inversión	%	Impacto Económico	Beneficio
13,04% de eg	El costo por este sistema en el año 2017 fue de: \$740.332 y por reemplazos \$1.760.000	La categoría osteomuscular representa la segunda causa Con mayor días de incapacidad, las mujeres representan solo el 25% de las capacidades presentadas por lo que la población con mayor problemas osteomusculares son los hombres quienes son los que realizan en la organización el mayor exposición a levantamiento de cargas durante toda su Jornada	Implementar sistema vigilancia epidemiológico osteomuscular: 2 horas asesoría para la elaboración del sve osteomuscular. Inspección ergonómica y de puesto de trabajo.	0 (interventora o eps)	EG 35% al 58% (de 12 a 5)	EG \$259.112 Al \$502.857	Disminución de accidentalidad y enfermedades de origen común
58% al 2 el	Por arl el pago de la incapacidad es al 100% lo que se invirtió fue en los reemplazos \$880.000	Accidentes de	Actualizar los procedimientos manuales y perfiles de cargue y descargue en mudanzas Capacitación en trabajo en equipo				

		trabajo debido a manipulación de carga de forma incorrecta.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Propuesta de intervención al ausentismo generado por enfermedad de origen común y accidentes laborales							
Estado 2017		Causa	Propuesta		Meta		
%	Impacto económico		Acción	Inversión	%	Impacto Económico	Beneficio
El traumaismo correspondiente al Eg 38,55% ... Al 42%	Eg: el costo del año 2017 fue de \$7.550586 proporcional a los días de incapacidad y/o ausentes (133).	Las incapacidades que más días generaron fueron por causa de un accidente de tránsito en moto (69 días) y una caída en bicicleta (89 días).	Capacitación en autocuidado: con el fin de hacer tomar conciencia a toda la población de la compañía, la importancia de su propio cuidado	200.000	40%	\$3.699.787 \$480.000	Disminución de los accidentes viales extra laborales por la concientización en manejo defensivo y cultura e inteligencia vial en toda la población de la organización. concientización del uso
		capacitación en seguridad vial: Ley 1503 de 2011 por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	550.000	9%		
	Por arl el pago de la incapacidad es al 100% lo que se invirtió fue en los reemplazos \$800.000	Accidente generado por no uso de elementos de protección personal	0		

		El uso inadecuado de ayudas mecánicas	entrega y seguimiento de uso de epp			epp
		Incorrecta manipulación de cargas	Mantenimiento a los gatos hidráulicos			Mantener las ayudas mecánicas en buen estado
			Capacitación en manejo seguro de cargas			

8. Cuadro resumen costos propuesta

Resultado económico de la propuesta de ausentismo				
Variable intervenida	Gastos año 2017	Inversión de la propuesta	% disminución de intervención en propuesta	Disminución del gasto
Valor total de pago de incapacidades de origen generales incluido reintegro de eps	\$ 19.671.158	\$ 0	33%	\$ 6.491.482
Reintegro incapacidades de la eps	-\$ 6.649.464	\$ 0	0%	\$ 0
Valor que pago empresa por incapacidades descontado reintegro eps	\$ 13.021.694	\$ 0	0%	\$ 0
Pagos por remplazo de personal operativo en eg, al, el	\$ 11.361.690	\$ 0	0%	\$ 0
Los gastos que se mencionan a continuación ya tienen descontado el 33% mencionado en la intervención anterior				
Variable intervenida	Gastos año 2017	Inversión de la propuesta	% disminución de intervención en propuesta	Disminución del gasto
Infecciones intestinales - sistemas digestivos eg	\$ 1.458.697	\$ 950.000	70%	\$ 1.021.088
Sistema respiratorio	\$ 1.578.969	\$ 100.000	50%	\$ 789.485
Sistema osteomuscular eg	\$ 2.500.322	\$ 0	35%	\$ 875.113
Sistema osteomuscular al	\$ 880.000	\$ 0	57%	\$ 510.400
Sistema traumatismo eg	\$ 7.550.586	\$ 750.000	49%	\$ 3.699.787

Sistema traumatismo al	\$ 800.000	\$ 180.000	60%	\$ 480.000
Otros sistemas	\$ 3.123.328	\$ 0	0%	\$ 0
Gasto 33% asumido en incapacidades generales por la empresa	\$ 6.491.482	\$ 0	0%	\$ 0
total	\$ 24.383.384	\$ 1.980.000		\$ 13.867.354
Ahorro del total del gasto	57%	El gasto para el año 2017 en pagos de incapacidades al 100% y remplazo de personal con más de 15 días y por necesidad propia de la compañía fue por un total \$24,383, 384.		
Resultado descontado la inversión	\$ 11.887.354			
Ahorro total con inversión propuesta	49%	Aplicados los controles que se sugieren en la propuesta la compañía tendría una disminución en 49% de gastos equivalente \$11.887.354 , descontada la inversión requerida. Teniendo en cuenta que es una inversión para los colaboradores y beneficio de la compañía el resultado es de 57%.		

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

- El ausentismo tiene impactos negativos económicos para las organizaciones que difícilmente es percibido o estimado en los presupuestos de la compañía lo que hizo que el seguimiento durante el 2017 en la organización careciera de controles específicos generando un impacto económico negativo a la organización.

- Esta investigación muestra un enfoque buscando la disminución de costos relacionados con el ausentismo, sin embargo prevalece el bienestar y desarrollo adecuado de los colaboradores de la organización, lo cual se evidencia en el acompañamiento y capacitaciones propuestos.

- las gestiones de cambio aceleradas o poco planeadas impactan el ausentismo en la compañía ya que generan una carga mental adicional especialmente en los cargos medios altos ya que rápidamente deben de adaptarse a nuevas directrices por parte de la organización, esto se evidencio en el diagnóstico, donde la organización paso por 4 cambios estructurales durante el 2017 y en los ausentismos presentados por enfermedad general el 71% fue generado por la parte administrativa.

- La importancia de ejecutar un programa de orden y aseo adecuadamente es una variable que impacta en los gastos de la organización a través del ausentismo.

8.2 Recomendaciones

Recomendaciones para minimizar los accidentes de trabajo en el área operativa

Al analizar el grafico de las causas de los accidentes de trabajo que se presentaron se puede evidenciar que la mayoría de estos ocurrieron al manipular cargas en la que se dificulta el uso de ayudas mecánicas por lo que se recomienda:

- Estabilizar la estructura organizacional
- Planear documentar y divulgar procedimientos y manuales según la estructura.
- Generar procedimientos para la realización de cargue y descargue de vehículos de carga en el proceso de mudanza, donde indique como ejecutar la labor y la cantidad de personal necesario para realizar la labor de forma segura y el levantamiento de cargas seguro.
- Reentrenamiento de los trabajadores en el uso de máquinas y herramientas existentes en el taller de carpintería, la cual puede ser realizado por el líder del área.
- Hacer seguimiento al uso y sensibilización de auto cuidado a través del uso de epp

Bibliografía

Joan Boada Grau, L. C. (2013). La Gestion Del Absentismo Laboral. Valencia, España: Tirant.

Sanchez, D. C. (2015). Ausentismo Laboral: Una Visión Desde La Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo. 12.

ley número 1090 de 2006

Codigo etico psicologico 2000

César g. Lizarazoa, j. M. (29 de septiembre de 2010). Researchgate. Recuperado el 28 de septiembre de 2017, de <https://www.researchgate.net/publication/228637429>

Icontec internacional. (1996). Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral. Bogota: icontec. Jose m. Peiro, i. R.-m.-m. (2008). El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Valencia: umivale. Saldarriaga-franco, e. M.-l. (2008). Inactividad física y ausentismo en el. Revista de salud pública, 227-238. Idalverto chiavenato (2007) administracion de recursos humanos, mac graw hill john w. Newstrom (2011) comportamiento humano en el trabajo

Joan boada grau, l. C. (2013). La gestion del absentismo laboral. Valencia, españa: tirant.

Sanchez, d. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. 12.

Anexo 1

Federación de aseguradores de Colombia fasecolda								
Sector económico:		Transporte, almacenamiento y comunicaciones			Actividad Económica:		3631001	
Fasecolda								
Arl	Nro. Empresas	Part. % n°. Empresas	Nro. Trab. Dep	Nro. Trab. Indep.:	Total trab:	Part. % total trab:	Nro. Acc. Trab. calif.:	Nro. Enf. Prof. Calif.:
Alfa	3	0,3%	76	1	77	0,29%	0	0
Arl sura	358	41,3%	8870	341	9211	34,79%	1179	8
Axa colpatria	69	8,0%	1453	77	1530	5,78%	118	0
Bolivar	5	0,6%	797	2	799	3,02%	178	1
Colmena	55	6,3%	2364	171	2535	9,57%	252	0
Equidad	30	3,5%	1149	150	1299	4,91%	61	1
Liberty	32	3,7%	3895	7	3902	14,74%	432	4
Mapfre	6	0,7%	0	0	0	0,00%	0	0
Libertad	309	35,6%	6914	212	7126	26,91%	784	5
Total	867	100,0%	25518	961	26479	100,0%	3004	19
Fuente: datos facecolda								

Anexo 2

Visita diagnóstica para intervención de ausentismo				
Verificación de aspectos básicos de la empresa				
1. Estructura organizacional				
N°	Criterio	Si	No	Observaciones
1.1	La empresa ha contado con una estructura organizacional estable en los últimos 3 años		X	En el 2015 la empresa comenzó con un cambio generacional y durante el 2017 presento variaciones sustanciales en cómo llegar a visión de la compañía presentado así 4 cambios estructurales y por lo tanto cambio en su mapa de procesos

1.2	La empresa cuenta con un manual de descripción de funciones actualizado y se le ha realizado reinducción al personal con este nuevo perfil		X	Los manuales de funciones obedecen a la primera estructura organizacional del 2017 por lo que requiere actualización y reinducción al personal
1.3	La empresa cuenta con un manual de normas y procedimientos actualizado		X	Los manuales obedecen a la primera estructura organizacional del 2017
1.4	Durante el último año se presentó algún cambio significativo en la administración del personal	X		En se lanzó el procedimiento de administración del tiempo en el que se estableció desde un marco legal, regular los permisos, licencias, vacaciones, horas extras y todo lo referido a la administración del tiempo de todo el personal de la empresa, esta política se lanzó en enero de 2017 para comenzar a regir en febrero de 2017

2. Pagos

Nº	Criterio	Si	No	Observaciones
2.1	La empresa paga sus acreencias laborales de manera puntual	X		De manera mensual todos los 25 de cada mes.
2.2	La empresa remunera las incapacidades según los parámetros de ley		X	La empresa las incapacidades por enfermedad general las paga al 100% asumiendo el costo adicional y las incapacidades por arl, son pagadas al 100% según marco legal.
2.2	La empresa cuenta con bonificaciones adicionales que incentiven los logros en la compañía, en caso de ser positiva la respuesta han servido para el objetivo creada		X	Cuenta con uno para evitar daños en mudanzas y estas se han disminuido

3. Infraestructura

Nº	Criterio	Si	No	Observaciones
3.1	La cafetería cuenta con condiciones de saneamientos adecuadas en cuanto a limpieza		X	La cafetera no se observa en óptimas condiciones y las mesas de la cafetería son en madera por lo que no se alcanza a limpiar a profundidad
3.2	Los baños cuentan con adecuados sistemas de ventilación		X	A pesar de tener extractores las personas presentan inconformidad con los mismos
3.3	Los colaboradores de la empresa cuentan con adecuadas hábitos de aseo y limpieza de sus puestos de trabajo y en los baños		X	La persona que hace el aseo ha presentado quejas del estado en el que se encuentran los baños
3.4	La empresa cumple con el cronograma de orden y aseo de los espacios		X	Se han presentado diversas quejas por el incumplimiento por parte del personal acerca del aseo a los espacios.

4. Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Nº	Criterio	S i	N o	Observaciones
4.1	la empresa cuenta con sg- sst	X		
4.2	La empresa cuenta con un profesiograma	X		
4.3	La empresa cuenta con programas de vigilancia epidemiológica		X	No se contaba con estadísticas para establecerlos
4.4	Se investigan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	X		
4.5	Se generan planes de acción para eliminar y/o reducir las causas de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales		X	Debido a los cambios estructurales de la organización no se han implementado

4.6	Se hace seguimiento a las enfermedades generales sufridas por los trabajadores	X	
4.7	Se aplican los planes de acción para disminuir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y/o enfermedades generales	X	
4.8	Se realizan estudios de los puestos de trabajo	X	
4.9	¿Se ejecuta un plan de capacitación anual en promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (sst)?	X	
4.10	¿Todos los trabajadores reciben inducción o reinducción según el caso, sobre el sg-sst y sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos?	X	
4.11	Se encuentra actualizada la matriz de identificación de peligros y la evaluación de los riesgos laborales?	X	
4.12	¿La empresa dispone de mecanismos para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas?	X	
4.13	¿Se divulgan los riesgos prioritarios relacionados con las condiciones de trabajo a los trabajadores expuestos?	X	
4.14	¿Cómo producto de la investigación de los accidentes e incidentes, la empresa plantea y ejecuta acciones preventivas y correctivas específicas?	X	
4.15	¿En la sede hay suministro permanente de agua, servicios sanitarios, control de vectores y disposición de excretas y basuras?	X	
4.16	¿La empresa ejecuta las acciones que surgen del análisis del comportamiento de la salud de los trabajadores (incluyendo la tele trabajadora)?	X	
4.17	¿La empresa cuenta con el programa de estilos de vida y trabajo saludables y lo promueve entre los trabajadores (incluyendo la tele trabajadora)?		X
4.18	La empresa cuenta con sus comités de coppasst y comité de convivencia laborar activos	X	
4.19	En los últimos 3 años se han realizado los exámenes periódicos		X Debido a los cambios estructurales de la organización no se habían implementado