

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS



Propuesta de intervención para la mitigación de los factores de riesgo en ausentismo laboral
ocurridos en el año 2023 en la empresa Maderformas SAS

Angie Daniela Roa Melgarejo ID 941303

Iván David Rico Moreno ID 901191

Jeniffer Elina Hernández Palacios ID 941165

Karen Dolores Duran Cifuentes ID 201895

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Febrero 2024

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Propuesta de intervención para la mitigación de los factores de riesgo ausentismo laboral
ocurridos en el año 2023 en la empresa Maderformas SAS

Angie Daniela Roa Melgarejo ID 941303

Iván David Rico Moreno ID 901191

Jeniffer Elina Hernández Palacios ID 941165

Karen Dolores Duran Cifuentes ID 201895

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)

Diana Carolina Ballen

Asesor de Proyecto de Grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Febrero 2024

Dedicatoria

Dedicamos este logro a nuestros padres, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificio hicieron posible que hoy podamos celebrar el término de esta especialización. Su ejemplo de perseverancia y dedicación han sido nuestra mayor inspiración.

A Diana Carolina Ballen y a todos los profesores que compartieron sus conocimientos con nosotros, gracias por su dedicación y por ser parte fundamental de nuestro crecimiento profesional. A nuestros compañeros de especialización, por los momentos compartidos, el intercambio de ideas y el trabajo en equipo que enriqueció nuestra experiencia académica.

Esta especialización está dedicada a todos aquellos que creyeron en nosotros y nos brindaron su apoyo en este camino hacia el conocimiento y la superación.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Diana Carolina Ballen por su orientación, apoyo y dedicación a lo largo de esta especialización. Sus conocimientos y guía fueron fundamentales para nuestro crecimiento académico y profesional. También deseamos agradecer a los profesores y expertos que compartieron su experiencia y conocimientos con nosotros durante este programa. Sus enseñanzas han sido invaluable para nuestro desarrollo profesional.

No podemos dejar de mencionar el apoyo incondicional de nuestras familias y amigos, quienes estuvieron presentes en cada etapa de este camino, brindándonos su amor, comprensión y aliento. Finalmente, agradecemos o a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron a nuestra formación durante esta especialización.

¡Gracias a todos!

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema.....	11
1.1	Descripción del problema	11
1.2	Pregunta de investigación	15
2.	Objetivos	15
2.1	Objetivo general.....	15
2.2	Objetivos específicos	15
3.	Justificación.....	16
4.	Marco de referencia.....	17
4.1	Marco teórico	17
4.1.1	Ausentismo en las organizaciones	17
	Modelos del ausentismo	17
4.1.2	Manejo de incapacidades y ausencias	19
4.1.3	Factores de riesgo de enfermedades laborales.....	21
4.1.4	Estrategias de mitigación del ausentismo.....	21
4.1.5	Medición del ausentismo	23
4.2	Antecedentes o Estado del arte	23

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

4.3	Marco legal	25
5.	Metodología	27
5.1	Enfoque y alcance de la investigación	27
5.2	Investigación	28
5.3	Población y muestra	29
5.4	Instrumentos.....	30
5.5	Procedimientos.....	31
	Preparación de los datos:.....	31
	Crear la tabla dinámica:.....	32
	Análisis de correlación:.....	32
	Filtrar y segmentar datos:.....	32
	Generar gráficos y resúmenes visuales:	32
5.6	Análisis de información.	33
5.7	Consideraciones éticas	33
6.	Cronograma	35
7.	Presupuesto.....	36
	Resultados y discusión.	36
	Análisis de la población sociodemográfica.....	37
	Diagnóstico de los Sistemas afectados.....	39

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR LOS FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MADERFORMAS SAS.....**¡Error! Marcador no definido.**

8. Conclusiones 43

9. Recomendaciones..... 45

10. Referencias 46

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución de la población según su genero..... 38

Tabla 2. Distribución de la población por Área de trabajo 38

Tabla 3. Tipo de Vinculación a la empresa..... 38

Tabla 4. Consolidado por mes..... 39

Tabla 5. Diagnósticos..... 41

Lista de Gráficos

Figura 1 Sistemas afectados por género..... 39

Figura 2. Sistemas afectados de acuerdo a las novedades..... 40

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Resumen ejecutivo

La propuesta de intervención para mitigar los factores de riesgo de ausentismo laboral en la empresa Maderformas SAS durante el año 2023 se enfoca en la caracterización de las ausencias y de abordar las causas subyacentes que han contribuido a esta problemática. A través de un diagnóstico detallado, se han identificado diversos factores, sin embargo, para tal proyecto nos enfocamos en las enfermedades generales que influyen en la frecuencia de ausencias laborales.

Para contrarrestar estos factores, se propone un plan de acción integral que incluye medidas preventivas y correctivas específicas, diseñadas para promover un ambiente laboral saludable, fomentar el bienestar de los empleados y mejorar la gestión de las condiciones de salud en el trabajo. La participación activa de los empleados, la formación en salud laboral y la implementación de programas de promoción de la salud son aspectos clave de esta propuesta.

La propuesta de intervención busca crear un entorno laboral favorable, donde prime la comunicación abierta con los empleados, el apoyo de la alta dirección y el monitoreo continuo de los resultados los cuales son fundamentales para llevarla a cabo; donde se promueva la salud y el bienestar de los trabajadores, se reduzca el ausentismo laboral y se mejore la productividad y el clima organizacional en Maderformas SAS.

Introducción

El ausentismo laboral es una de las situaciones que se presentan con frecuencia en las diferentes empresas del territorio nacional, macro o micro, sin considerar la actividad económica que desarrolle. A nivel general este es un fenómeno que se da sin ningún tipo de alerta es decir, de manera silenciosa, es por esto que Molinera, 2006 en su libro lo define como “Toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados” (pág. 15). El desconocimiento de los tiempos ausentes de empleados en sus diferentes cargos en una empresa puede convertirse en pérdidas de productividad al final de los periodos y tareas establecidas por la organización, sea de forma voluntaria o involuntaria.

Cuando se habla de una organización, se define dentro de las bases del conocimiento teórico como un grupo o conjunto de personas que laboran en un determinado tiempo de forma coordinada para cumplir unos objetivos y metas trazadas en periodos de tiempo específicos, que pueden llegar a tener fines lucrativos, o no. Las empresas colombianas tienen un objetivo principal y es, generar ganancias que favorezcan tanto a los empleados como empleadores, por lo cual se crea un compromiso constante de cada uno de los miembros de la organización para cumplir con cada propósito adquirido (Velasquez, 2007).

Ahora bien, hay diversos factores que causan el ausentismo en una empresa es por esto que es importante comprender lo expuesto en la norma 45001, en donde se menciona que los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajos son la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionando sitios de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando medidas de prevención y protección eficaces (Secretaría Central de ISO, 2018).

Por otra parte, de acuerdo a lo expuesto por la OMS (2017), los inconvenientes de salud en los sitios de trabajo son inevitables, ya que toda actividad reiterativa puede provocar afecciones de salud física, mental o emocional, debido eventualmente a la sobrecarga laboral, horas de trabajo extensas y/o responsabilidades adicionales, a las contractuales, las cuales pueden desencadenar en enfermedades ocupacionales o accidentes laborales.

Todas estas situaciones se presentan como factores claves que según la Organización Internacional de Trabajo (2019), se deben revisar en detalle y en la medida de lo posible atender para lograr que este fenómeno del "ausentismo laboral", que de una u otra manera que se propaga dentro de los grupos de trabajo, no ocasione afectaciones significativas en las diversas actividades diarias de la empresa, evitando la baja producción, ventas no satisfactorias, servicio al cliente no adecuado, cierres de sucursales, desempleo, y otros subgrupos de consecuencias sociales que se desprenden de estas situaciones.

Es por tanto que la presente investigación tiene como objeto realizar el análisis del ausentismo laboral, identificando los factores predominantes y la construcción de estrategias preventivas y que puedan gestionar el tema en mención en la empresa Maderformas SAS.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Las empresas del sector manufactura de fabricación de muebles son organizaciones que cuentan con líneas de trabajo en las que se realizan actividades tales como la manipulación de herramientas de cortes y cepillados, proyecciones de partículas, posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas entre otras, las cuales incurren en riesgo de sufrir accidentes o enfermedades laborales de carácter osteomuscular

En 2020, el 10,3 % de los trabajadores de la UE declararon haber tenido problemas de salud relacionados con el trabajo durante el año anterior. A escala de la UE, en 2020, el 6,0 % de los trabajadores sufrieron problemas óseos, articulares o musculares, causados o agravados por su trabajo durante el año anterior (Eurostat Statistics Explained, 2020).

Teniendo en cuenta los datos obtenidos por Marichal (2022) donde expone un problema para las organizaciones uruguayas de este sector que labora con madera, tienen un promedio de ausentismo laboral del 8.09 %, este dato fue disgregado por sexo y del mismo surgió que para las mujeres, el promedio de ausentismo laboral fue de 10.46% en tanto para los hombres el mismo fue de 8.52% en este caso las mujeres aun ocupando una menor parte del total de colaboradores empleados para el año 2021 representan un 14.8% más de ausentismo con respecto a los hombres.

Estudios realizados específicamente para América latina afirman que la causa de las ausencias es múltiple y tienen que ver con su ámbito sociodemográfico, intralaboral y extralaboral, ahora bien, entender esto es comprender que no solo se atribuye a que un

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

colaborador realmente tenga malestar físico o mental que lo impulse a pedir una baja médica si no por el contrario que dentro de la psique del trabajador hay otros factores que posiblemente lo lleven a manifestar diversos síntomas que podrían o no alejarlo temporal y remunerada mente de su labor sin riesgo a perder su trabajo (Tatamuez, T, Et al, 2019)

Teniendo en cuenta que el ambiente donde la persona desarrolla su labor es un ítem relevante en el desarrollo de enfermedades y que estas inician con la manifestación de signos y síntomas que en un principio pudieran presentarse como enfermedades generales de carácter osteomuscular así como lo menciona la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 2002 indicando la relevancia de este tipo de padecimientos y las actividades laborales donde se tenían movimientos repetitivos, esfuerzos excesivos y concentración de fuerzas mecánicas, posturas incorrectas o sin neutralidad, vibraciones y presencia de frío en el ambiente de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2005); estas condiciones podrían en un inicio manifestarse como dolores, cansancio, cuadro que con el tiempo se va intensificando y ocasionando bajas médicas repetitivas y con mayor cantidad de días a medida que se presenta.

Por consiguiente, el ausentismo laboral involucra a todas las empresas a nivel mundial, afectadas por situaciones particulares de los empleados por razones justificadas con incapacidades médicas aprobadas por la ARL. Según estadísticas de FASECOLDA (2023) los accidentes laborales para la industria manufacturera colombiana son de 81.319 accidentes laborales, 2.400 enfermedades laborales, 29 muertes en como consecuencia de accidentes de trabajo, lo que ocasionó el pago de 4.403 indemnizaciones por Incapacidad Permanente Parcial.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Los costos referentes a incapacidades medicas no es un panorama que se vea solamente complejo para Colombia en países como México Durante 2007, los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social se ausentaron 65 384 690 días por incapacidades médicas, y el costo de los subsidios fue de 8.1 miles de millones de pesos. Estos números han puesto en la mesa la opción de por lo menos para México regularizar la emisión de estas con el fin de garantizar un manejo responsable de recursos de manera que siga siendo sostenible en el tiempo mediante el trabajo conjunto del estado y el personal médico con el fin de no ser injustos en la administración de estos costos brindando atención optima a los colaboradores. (Echevarría, S., et al, 2009)

Maderformas S.A.S es una empresa Bogotana enfocada en la carpintería industrializada en madera para la fabricación de piezas arquitectónicas para las grandes constructoras del país y proyectos hoteleros, con un tamaño de 212 empleados en promedio distribuidos en diferentes áreas, donde se aplican procesos relacionados con la recepción, almacenamiento, canteado, acerrado, cepillado, modelado, armado y terminación de los productos para su posterior venta. Esta organización cuenta con un registro de base de datos de consolidado de reportes general para el año 2023, donde la sumatoria de días de ausencias fue de 1890, de los cuales 1272 días fueron producto de enfermedades generales no definidas, y 296 días por accidentes de trabajo no categorizado en leve, medio o alta la gravedad, pero si especificados en contusiones en manos, pies y cabeza, traumatismos en espalda, y fracturas en omóplato, con un total porcentaje de ausentismo del 3,04%.

Estas estadísticas muestran que a pesar de que tienen claridad de los accidentes y enfermedades ocurridas, y que continuamente están aplicando las normativa de SSGT a través de sus manuales de prevención y mitigación de accidentes de enfermedades

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

laborales, con programas de pausas activas, las dos jornadas saludables, suministro de bases para descargar materiales, descansa pies, guantes, gafas de protección, botas y ropa de seguridad, con el seguimiento y control del plan anual de capacitaciones y trabajo el cual va dirigido a los factores riesgos más significativos, aún existen falencias en el sistema por ende es indispensable valorar y resaltar en su análisis para poder determinar las medidas necesarias para mitigar esta incidencia.

La empresa se ve enfrentada a responder por las enfermedades entre las más significativas, las gastrointestinales, lupus eritematoso y rinofaringitis que se presentan en sus reportes, sin embargo el nivel de riesgo que se pudo identificar en la matriz de peligros no es acorde a las incapacidades o no tiene una relación precisa, es de aquí que se hace necesario para la toma de decisiones de la empresa con respecto a desarrollar estrategias que controlen las causas que provoquen este tipo de acción asociadas al ausentismo y permitir la reducción de este riesgo organizacional en gran medida, para no volver a incurrir en las eventualidades reportadas en el mes de mayo, donde se llegó a interrumpir actividades de producción y prestación de servicios por los accidentes ocurridos que generaron no solo la intervención de un plan de emergencia, si no otro tipo de gastos adicionales y pérdidas económicas.

Se podría decir que el ausentismo por causa medica es un factor negativo ya que impacta directamente en la productividad lo cual trae consigo desgaste en el personal, rotación aumento de costos de producción que a la final se traduce en pérdidas para la empresa. (Borda, et al, 2017), esto a nivel corporativo, pero adicionalmente representa también en algunos colaboradores un desgaste físico y emocional ya que en los que la enfermedad es real y a causa de su labor tienen una su psique una serie de pensamientos

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

intrusivos asociados a posibles despidos o persecuciones laborales para buscar que salgan de la empresa lo cual se traduce en mayor factor de riesgo para bajas médicas por diagnósticos asociados al estrés.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales diagnósticos en el ausentismo por causa medica en la empresa Maderformas y como se pueden medir para el mejoramiento de las actividades laborales?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Establecer una propuesta de intervención para la mitigación de los factores de riesgo ausentismo laboral ocurridos en el año 2023 en la empresa Maderformas SAS.

2.2 Objetivos específicos

Realizar una caracterización para determinar las ausencias e incapacidades presentadas de la empresa Maderformas SAS del periodo enero a diciembre de 2023.

Analizar los factores de riesgo en el ausentismo laboral ocurridos en el año 2023 en la empresa Maderformas S.A.S

Relacionar las variables encontradas para obtener unos lineamientos de mejora continua con respecto a las incapacidades y el nivel de riesgo de enfermedades laborales

3. Justificación

A partir de las ausencias e incapacidades, se debe tener en cuenta los diferentes factores que pueden estar ocasionado los diferentes tipos de enfermedades, e indagar si los riesgos latentes que están produciendo este problema está contemplado dentro de los programas de prevención de accidentes y enfermedades. Como tal esta organización necesita que se revise a partir de una correlación entre ausencias, incapacidades y riesgo, cuáles pueden llegar a ser los casos más representativos en escenarios futuros de ausentismo, y en los cuales se debe implementar seguimiento y control a las ausencias por otro tipo de enfermedades según el sistema donde se presenta.

Así mismo, es importante continuar con el registro de todos los datos pertinentes de los trabajadores que permitan realizar una relación más específica y acertada e incluir la toma de datos enfocados a la prevención tales como: depresión, dolor, fatiga, ritmo, postura, horas de trabajo, distancia al lugar de trabajo, duración del descanso, entre otros.

Ante la eventual necesidad de bajar los índices de ausentismo por accidentes y enfermedades laborales, por ello, desde la literatura y orientaciones para la práctica de un profesional en SGSST, la posibilidad de proponer estrategias desde el análisis de la correlación de variables evidentes en la empresa Maderformas S.A.S, permite ampliar las oportunidades para la creación o mejoramiento de sus programas de riesgo de enfermedades por actividades laborales a sus empleados, beneficiando la calidad en la salud, ambiente laboral, garantías y cuidados, ahorro en indemnizaciones, y una pauta para abordar investigaciones en todos los factores de ausentismo que se estén presentando en su organización.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

4.1.1 Ausentismo en las organizaciones

Modelos del ausentismo

Revisando la literatura sobre ausentismo se evidencia la coexistencia de 4 modelos explicativos desde donde se manejan diversos enfoques con el fin de dar una explicación a las diversas causas asociadas al ausentismo lo que buscan es agruparlas y entenderlas desde diversas perspectivas.

- Modelo económico de ausentismo laboral: este lo propone Mesa y Kaempffer (2004) en el cual el ausentismo es causado por la interacción de dos fuerzas: retrasos en la motivación personal de los empleados y el nivel de ausentismo que los empleadores pueden tolerar en función de la tecnología de producción utilizada. Como participantes en la oferta del mercado laboral, eligen el número de ausencias que maximiza su utilidad calculando los beneficios y costos marginales que enfrentan (Mesa & Kaempffer, 2004).
- Modelo psicosocial: entender este modelo es aterrizar el concepto que de salud que tiene la OMS entendiendo este como un estado de bienestar y armonía acorde a esto el modelo psicosocial sostiene que las ausencias tienen un porque validado y justificado ya sea por causas medicas y/o asociadas a terceros dentro de su entorno (Borda, et al, 2017)
- Modelo médico: se contemplan diversos factores de carácter demográfico, intralaboral, extralaboral y personalidad desde los cuales se decide si es congruente

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

asistir o no al trabajo o pedir una baja médica como resultado del desequilibrio y/o inconformidad con alguno de los anteriores (Borda, et al, 2017).

- Retiro organizacional: este modelo se basa en la premisa de los trabajadores que no quieren permanecer al interior de la organización se presume que antes de la renuncia el trabajador se ausenta con mayor frecuencia en ocasiones por causa médica o permisos se asigna esta conducta a personal joven y de baja jerarquía a nivel de la empresa (Borda, et al, 2017)

Cuando se hace referencia a los diversos factores que provocan el ausentismo en una empresa, ya sea relacionado con las condiciones de trabajo, accidentes de trabajo, maternidad, ausentismo general por enfermedad, etc., se entiende por costos directos o indirectos para la empresa que afectan la productividad de la empresa (Cruz & Lopez, 2023).

La falta de un sistema de control y la falta de organización del personal de producción es un fenómeno multifactorial que se considera motivo de preocupación, pues afecta principalmente las tareas diarias del recurso humano de la empresa (Rojas, 2021).

La accidentalidad laboral es una de las principales causas directamente Relacionada con el ausentismo, y cuando no se llevan registros ésta puede impactar Negativamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de cualquier Organización, afectando su productividad y competitividad (Escudero, 2018).

Los accidentes de trabajo son una de las principales causas directamente relacionadas con el ausentismo, y la falta de mantenimiento de registros puede tener un impacto negativo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de cualquier

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

organización, afectando su productividad y competitividad (Agudelo, Espinosa, & Gomez, 2020).

Se identifica que el sistema osteomuscular es el de mayor impacto según los resultados hay una relación directa respecto al peligro biomecánico, mediante la matriz de peligros (identificación, valoración y priorización de los peligros) de las diferentes Empresas clientes; las cuales indican que tienen una exposición al factor de riesgo biomecánico en un nivel medio; condición que aunque particular de acuerdo a las funciones desarrolladas en Cada actividad, es un factor que influye en la vulnerabilidad de la población expuesta y en la Ocurrencia de posibles lesiones osteomusculares (Agudelo, Espinosa, & Gomez, 2020).

4.1.2 Manejo de incapacidades y ausencias

El concepto más preciso encontrado de los emitidos por el Ministerio de La Protección Social, hoy Ministerio de Salud y Protección Social (2010), lo establece como una situación o evento físico o mental que no le permite al trabajador hacer sus actividades y requiere de un tiempo de recuperación o reposo, quién debe acudir a un centro o entidad promotora de salud y estar respaldado por un certificado de incapacidad, que es el Documento que expide el médico u Odontólogo de la EPS tratante del Afiliado, en el cual debe hacerse Constar como mínimo la inhabilidad, el riesgo que la origina y el Tiempo de duración de la incapacidad temporal del afiliado.

La expedición de incapacidad es un acto Médico parte de la conducta terapéutica Y como tal conlleva una responsabilidad Ética y legal inherente al ejercicio de la Profesión. Solo el criterio médico prevalece para definir el número de días de Incapacidad

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

recomendada con el fin de Proteger los derechos fundamentales a La salud y la vida del paciente (Catellanos, 2013).

Según el tiempo de incapacidad las empresas le dan un manejo diferente desde solo días (menores a 5) hasta prolongados (mayores o iguales a 15), y en el peor de los casos incapacidad permanente que lleva al trabajador a estar en un programa de reintegro o de pensión por enfermedad. No obstante, afirman Cardoso, Marroquín y Parodi (2013) a la Incapacidad Temporal es El estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar Sus actividades cotidianas o su profesión u oficio por un período de tiempo Determinado y la Incapacidad Laboral Temporal es la que está protegida por el Sistema de Seguridad Social y debe ser prescrita de acuerdo a los lineamientos de la norma y en la forma en que lo estipula la EPS del trabajador.

Ahora bien, uno de esos tipos de incapacidades según Galindo et al (2023) es la incapacidad temporal por enfermedad general (ITEG), es un derecho prestacional que tiene todo trabajador cotizante al SGSSS de Colombia (3, 4). Su propósito es proteger a los individuos del detrimento económico ocasionado por la afectación temporal de su capacidad para trabajar debido a la enfermedad o lesión, ya que el trabajador requiere un tiempo destinado para su recuperación y retorno al trabajo.

En Colombia, la empresa es la que debe asumir los costos de los primeros dos días de incapacidad, a partir del tercer día y hasta el día 90 la EPS del trabajador reconoce y paga el 66,66 % del salario base de cotización. Si la incapacidad tiene una duración entre 90 y 180 días, el pago de la EPS corresponde al 50 % del salario y, desde el día 180, los costos los asume el fondo de pensiones. Además, es necesario evaluar si procede la rehabilitación o una pensión por invalidez (Galindo & et al, 2023).

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

4.1.3 Factores de riesgo de enfermedades laborales

Los riesgos laborales lo definen Pantoja y Vera (2017) como aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que puede provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros.

Las organizaciones están expuestas a factores de riesgo que pueden generar Accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Siendo el factor humano el Recurso más importante con el que cuenta una entidad, su protección y cuidado Merecen tomar medidas tendientes a minimizar cualquier situación que pueda Traer consecuencias negativas en la salud del trabajador. La Evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (Capacho, 2012).

4.1.4 Estrategias de mitigación del ausentismo

Para la mitigación del ausentismo primero se debe hacer una prevención de los riesgos laborales donde se evalúen los posibles riesgos en los diferentes puestos de trabajo y luego debe eliminar los riesgos que sean evitables y minimizar los no evitables para tener un ambiente adecuado y seguro en la empresa.

Otro aspecto importante de la prevención y Gestión de riesgos es la formación y capacitación. Los empleadores y los empleados deben recibir Capacitación regular en los

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

riesgos en el lugar De trabajo y en las medidas de prevención, Así como en la importancia de cumplir con los Estándares y regulaciones de seguridad y salud En el trabajo.

Además, los programas de prevención y Gestión de riesgos deben ser específicos para Cada lugar de trabajo. Esto significa que las Empresas deben realizar evaluaciones de Riesgos regulares y específicas para su lugar de Trabajo, para identificar los riesgos específicos Que enfrentan los trabajadores y tomar medidas Para reducirlos (Pérez et al, 2023).

De acuerdo con Abril y Quevedo (2023) presentan un programa de Estilo de vida saludable a partir del beneficio de la actividad física según la Organización Mundial de la Salud recomienda Que los adultos (18-64 años) realicen al menos 150 minutos a la semana de actividad física de Intensidad moderada.

Activarse desde temprano: Iniciando el día con 15 minutos de estiramientos y ejercicios de Fortalecimiento muscular que puede realizar en casa como abdominales, sentadillas y flexiones De brazo.

Realizar ejercicio en su lugar de trabajo: realice pausas activas y haga uso de las facilidades Deportivas o convenios de las cajas de compensación. La pausa activa incluye una rutina de Ejercicios de elongación de diferentes grupos musculares y movilidad articular; se realiza en un Breve espacio de tiempo en la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación Sanguínea, la energía corporal y prevenir lesiones (Abril & Quevedo, 2023).

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

4.1.5 Medición del ausentismo

Pese a que no hay una estandarización con respecto a esta medición hay indicadores mundiales bajo los cuales con normalidad se generan datos comparativos tales como frecuencia del ausentismo, tasa global de ausentismo, entre otros para Colombia puntualmente la NTC 3701 la calcula de la siguiente manera:

Parámetros a tener en cuenta:

Trabajadores promedio () * Horas laboradas en la semana (40) * semanas del año (50)

- Indicador de frecuencia: entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo. $IF = \frac{\text{número de episodios de ausencia en el periodo}}{200.000 \text{ horas-hombre programadas}}$ (indicador de frecuencia)
- Índice de gravedad: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados. $I.G. = \frac{\text{Número de días perdidos} \times 200.000}{\text{Total Horas-hombre trabajadas}}$

El Índice de promedio de duración del periodo de ausencia: Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo. $P.D. = \frac{\text{Total de días perdidos en el periodo}}{\text{No. de ausencias para ese periodo}} \times 100$

4.2 Antecedentes o Estado del arte

Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior el objetivo de este estudio fue explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia se trabajó mediante la comparación de frecuencia,

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad y la práctica regular de actividad física. Se estudia el riesgo relativo (RR) y se construyen intervalos de confianza al 95 % para cada estimación. La muestra fue afiliada a la EPS universitaria en 2003, conformada por 8.337 personas, de las cuales 4.524 (54,3%) eran beneficiarios y 3.813 (45,7%), cotizantes; en este último grupo, 55,2 % hombres y 44,8 % mujeres. Se trataba de adultos con o relación laboral con la institución y cuyas edades oscilan entre 20 y 95 años. Dentro de los resultados de este estudio se encuentran algunas de las principales causas de ausentismo en los grupos estudiados fueron asociadas a enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos, la población que se ausentaba con más frecuencia eran las mujeres sin embargo los hombres tenían un periodo de ausencia más extenso, a mayor edad se presentaba mayor indicador de ausencia, una de las validaciones más importantes es que el sedentarismo provocaba una mayor tasa de ausencia (Saldarriaga & Martinez, 2007)

Por otro lado, con la aplicación de la herramienta REBA, se pudo establecer que más del 40% de los empleados requieren o necesitan del accionamiento de medidas correctivas, por estar en nivel medio de riesgo, de igual forma el 30,8% de los trabajadores, se califican con un riesgo muy alto, lo que conlleva a desarrollar una acción inmediata en el control y la disminución del riesgo. En el corto plazo se encuentra un porcentaje de la muestra del 15,4% para recibir intervenciones ergonómicas y en menor proporción, con el 7,7% del total de la muestra, se encuentran personas que pueden de acuerdo a su calificación REBA requerir algunas acciones correctivas.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

4.3 Marco legal

Las disposiciones legales que en materia de Salud Ocupacional existen en Colombia, están incluidas dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud proferido por el Ministerio de la Protección Social enmarcada bajo el capítulo de administración de riesgos profesionales y establecen la “obligatoriedad del estudio del ausentismo” en las empresas y lugares de trabajo.

Circular 010 de (2017), por la cual se aclara y se incluye a los diferentes actores del sistema General de Riesgos Laborales, acerca del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas de accidente o Enfermedad, ya sea por causa común o Enfermedad.

La Resolución 1016 de 1989 en su artículo 10, numeral 4° establece: “Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las correctivas necesarias” y en el numeral 13: “Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989).

Resolución 0312 de 2019, artículo 30. Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad y accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica (Ministerio de Trabajo, 2019).

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

En el artículo 30 del decreto 614 de (1984): “Contenido de los Programas de Salud Ocupacional”, se puede apreciar el establecimiento del subprograma de medicina del trabajo que las empresas deberán desarrollar, en el cual se encuentran actividades de vigilancia epidemiológica, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas; de igual manera, el manual de reintegro y la reubicación de los trabajadores al medio laboral por incapacidad con recomendaciones del médico tratante.

La Ley 1562 de 2012 en el artículo 4, primero define a la enfermedad laboral como aquella adquirida como consecuencia de estar expuesto a factores de riesgo propios de la actividad laboral o del entorno en el que el trabajador se ve obligado a desempeñarse. Posteriormente, vincula al Gobierno Nacional con la regulación de enfermedades consideradas como laborales, si en algún caso que una enfermedad no esté incluida en el listado oficial de enfermedades laborales, pero se pueda demostrar la relación de causalidad con los factores de riesgo laboral, será reconocida como enfermedad laboral de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente (Congreso de la Republica, 2012).

Decreto 1373 de 1966. De acuerdo con el numeral 5 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del mismo decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad (Ministerio de Trabajo, 1966).

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Decreto 2943 de 2013. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente. En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Para llevar a cabo este estudio inicialmente se procede con la generación del documento solicitando aprobación a la empresa para la recopilación y manejo de datos concernientes a incapacidades el cual es firmado por el señor Luis Antonio daza gerente general de la empresa, una vez recopilada la información se decide optar por el enfoque cuantitativo, que proporciona una base sólida de evidencia de acuerdo a la base de datos del consolidado periodo 2023 de ausencias e incapacidades, permite medir los datos de manera precisa y objetiva (Villanueva, 2022), lo que facilita identificar las relaciones estadísticas entre las variables descritas como las enfermedades laborales, los sistemas a los que corresponde cada enfermedad, los niveles de riesgos, y la caracterización de peligros, que se presentan en la empresa Maderformas S.A.S.

En cuanto a la naturaleza de la información y que se utiliza los instrumentos propios para obtener resultados que muestren los factores de riesgo significativos y su respectiva medición con la finalidad de analizar los factores de riesgos que contribuyen al ausentismo

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

laboral en la empresa, ya que esta situación está impactando negativamente en la eficiencia de las tareas organizacionales, generando problemas de salud en el personal y dificultando el logro de los objetivos empresariales en el año 2023. En consecuencia, se hace necesario tener un alcance correlacional, en base a lo que dice Sambrano (2020) sobre establecer la relación que ya existe entre dos o más variables, se profundiza con un estudio que muestre los grados de correlación con las causas y los efectos que los conectan.

5.2 Investigación

Para llevar a cabo este estudio se decide optar por el enfoque cuantitativo, que proporciona una base sólida de evidencia de acuerdo a la base de datos del consolidado periodo 2023 de ausencias e incapacidades, permite medir los datos de manera precisa y objetiva (Villanueva, 2022), lo que facilita identificar las relaciones estadísticas entre las variables descritas como las enfermedades laborales, los sistemas a los que corresponde cada enfermedad, los niveles de riesgos, y la caracterización de peligros, que se presentan en la empresa Maderformas S.A.S.

En cuanto a la naturaleza de la información y que se utiliza los instrumentos propios para obtener resultados que muestren los factores de riesgo significativos y su respectiva medición con la finalidad de analizar los factores de riesgos que contribuyen al ausentismo laboral en la empresa, ya que esta situación está impactando negativamente en la eficiencia de las tareas organizacionales, generando problemas de salud en el personal y dificultando el logro de los objetivos empresariales en el año 2023. En consecuencia, se hace necesario tener un alcance correlacional, en base a lo que dice Sambrano (2020) sobre establecer la relación que ya existe entre dos o más variables, se profundiza con un estudio que muestre los grados de correlación con las causas y los efectos que los conectan.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

5.3 Población y muestra

La población del presente proyecto está constituida por 212 empleados en promedio, debido a que el personal es rotativo de acuerdo con las temporadas comerciales según los datos dados en el informe de consolidado. El personal registrado labora en la empresa en las áreas de administración, instalación y producción. En este caso no aplica muestra; ya que el ausentismo analizado es el real presentado en la organización durante el periodo de enero a diciembre 2023.

Se empleó el material disponible en formato digital denominado “consolidado de ausencias del personal periodo 2023”, formularios en archivo Excel de solicitud de permisos para las áreas vinculadas a la empresa. Esa base de datos de ausentismo laboral proporcionada por el departamento de Recursos Humanos contiene información de datos personales de cada empleado, fechas y duración de las ausencias, horarios laborales, departamento de trabajo (operativo, administrativo, instalador), categoría de ausencia (pagado o no pagado), razón de la ausencia, tipo de accidente, entre otros detalles.

A continuación, se indican cuáles fueron los criterios de inclusión y exclusión que garantizan que los resultados del estudio son fiables.

Criterios de inclusión:

Ausentismo laboral registrado en la empresa durante un período de tiempo específico.

Razones específicas de ausentismo laboral, como enfermedades, accidentes laborales, problemas familiares, estrés, entre otros.

Datos históricos de ausentismo laboral que permitan identificar tendencias y patrones.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Información sobre los departamentos o áreas de la empresa con mayores tasas de ausentismo laboral.

Factores relacionados con el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la carga laboral, el clima organizacional, entre otros, que puedan influir en el ausentismo.

Criterios de exclusión:

Ausencias justificadas, como vacaciones, permisos médicos, licencias por maternidad/paternidad, entre otros.

Ausencias por motivos personales no relacionados con el trabajo.

Ausentismo laboral que no esté debidamente registrado o documentado.

Ausencias ocasionales o esporádicas que no representen un patrón significativo.

Factores externos a la empresa que puedan influir en el ausentismo laboral, como condiciones económicas, situaciones de emergencia, entre otros.

5.4 Instrumentos

Varios autores han explorado en detalle el uso de las Tablas dinámicas como instrumento de recolección de información, destacando su versatilidad y su capacidad para simplificar el proceso de análisis de datos.

Uno de los autores destacados en este campo es H.J.Watson (2016), libro "Excel 2016 for Business Statistics: A Guide to Solving Practical Business Problems" quien aborda el uso de las Tablas dinámicas de Excel como una herramienta esencial para la recolección y análisis de datos en entornos empresariales, destaca la capacidad resumir grandes volúmenes de información de manera clara y concisa, permitiendo a los usuarios identificar tendencias, patrones y anomalías de forma rápida y efectiva.

Otro autor relevante en este tema es M.Jelen (2019), coautor de "Microsoft Excel 2019 Data Analysis and Business Modeling". En este libro, Jelen explora las

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

funcionalidades avanzadas de las Tablas dinámicas de Excel y su papel en la recolección eficiente de información. Destaca la capacidad de las Tablas dinámicas para realizar análisis multidimensionales y generar informes detallados que ayudan a los usuarios a tomar decisiones informadas basadas en datos sólidos.

Además, *hJ.Walkenbach* (2019), autor de "Excel 2019 Bible", ofrece una guía exhaustiva sobre cómo utilizar las Tablas dinámicas de Excel como instrumento para recopilar, analizar y presentar datos de manera efectiva. Walkenbach resalta la importancia de comprender la estructura de los datos y cómo organizarlos de manera adecuada en una Tabla dinámica para obtener resultados precisos y significativos.

En resumen, las Tablas dinámicas de Excel son una herramienta invaluable para la recolección de información, ya que permiten a los usuarios explorar y analizar datos de manera eficiente y efectiva.

5.5 Procedimientos.

Para ejecutar el instrumento seleccionado de tablas dinámicas en Excel, se realiza en una serie de pasos que cada uno consiste en desarrollar la herramienta el desglose de los datos relevantes para su posterior análisis.

Preparación de los datos:

Se solicita permiso con documento formal a la gerencia de la empresa encabezada por el señor Luis Antonio Díaz, quien nos autoriza y entrega la información

Se representa la información de las enfermedades y los riesgos en la empresa en la tabla de consolidación de ausencias correlacionándolo con la tabla de riesgos de accidentes

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

del SSGT. Esta tabla que se realizó tiene columnas que indican el tipo de enfermedad, el tipo de riesgo, así como el sistema que se afectó, el género del trabajador, el mes.

Crear la tabla dinámica:

Se seleccionan los datos del consolidado de ausencias para incluirlo en la tabla dinámica.

Ve a la pestaña "Insertar" en Excel y selecciona "Tabla dinámica".

Selecciona las columnas que contienen la información de enfermedades y riesgos como filas y columnas de la tabla dinámica.

Análisis de correlación:

Se utiliza las funciones de la tabla dinámica para realizar análisis de correlación entre las enfermedades y los riesgos. Por ejemplo, puedes utilizar la función de "Contar" para ver cuántas veces se ha presentado un riesgo específico junto con una enfermedad particular.

Filtrar y segmentar datos:

Utiliza las opciones de filtro y segmentación de la tabla dinámica para explorar cómo se relacionan las enfermedades con los riesgos en diferentes situaciones o contextos dentro de la empresa de fabricación de muebles.

Generar gráficos y resúmenes visuales:

Se crean diagramas de barras como gráficos dentro de la tabla dinámica para visualizar de manera más clara las correlaciones entre las enfermedades y los riesgos. Por ejemplo, se muestra la frecuencia de cada riesgo en función de las enfermedades

5.6 Análisis de información.

Para el análisis de la información desde la herramienta seleccionada en las tablas dinámicas de Excel donde se organizaron las grandes cantidades de datos de manera eficiente y se fue seleccionando la acorde a la investigación. Por esta razón, se hace un procedimiento para obtener la representación de los datos que contribuyen a los resultados de la investigación de la siguiente manera:

- Análisis correlacional de las enfermedades vs los riesgos que se presentan en la empresa.
- a que sistema pertenece cada enfermedad: Neurológico, Osteomuscular... Y mirar en que peligro está (mecánico...)
- Mirar la correlación, y argumentarlas con las incapacidades.
- Instrumento son las bases de Excel, con la identificación de riesgo, las incapacidades.
- por qué sigue sucediendo si no hay una relación, con respecto a la matriz de peligros.
- medición incorrecta, porque se están cogiendo a la población, pero la empresa tiene personal rotativo según las temporadas de producción.

5.7 Consideraciones éticas

Algunas consideraciones éticas importantes a tener en cuenta para el proyecto de Análisis de los factores de riesgo ausentismo laboral ocurridos en el año 2023 en la empresa MADERFORMAS SAS, incluyen:

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

La confidencialidad de los datos: Es fundamental garantizar la confidencialidad de la información recopilada sobre los empleados y su ausentismo. Los datos personales deben ser manejados de manera segura y solo utilizados para los fines del proyecto.

Consentimiento informado: Es importante obtener el consentimiento informado de los empleados para recopilar y analizar datos relacionados con su ausentismo. Deben estar al tanto de los objetivos del proyecto y cómo se utilizarán los resultados.

Transparencia en la recopilación y análisis de datos: Es esencial ser transparente en el proceso de recopilación y análisis de datos, así como en la interpretación de los resultados. Los empleados deben comprender cómo se están utilizando sus datos y cómo esto puede impactar en la empresa.

Equidad y no discriminación: Se debe garantizar que el análisis de riesgos de ausentismo se realice de manera justa y equitativa, sin discriminación hacia ningún grupo de empleados. Los resultados deben utilizarse para implementar medidas que beneficien a todos los trabajadores por igual.

Uso responsable de los resultados: Los resultados del análisis de riesgos de ausentismo deben usarse de manera responsable y ética. Cualquier acción tomada como resultado de este análisis debe ser beneficiosa para los empleados y la empresa en su conjunto.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

6. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición de la problemática para definir el anteproyecto	Octubre	Noviembre	Definición del documento con: -Título -Planteamiento del problema -Pregunta de investigación
2	Presentación en la primera Tutoría de la clase metodología de la investigación	Noviembre	Noviembre	Retroalimentación
3	Ajustar el documento de acuerdo a la retroalimentación del profesor	Noviembre	Noviembre	Documento completo y corregido
4	Definir los objetivos y las referencias del planteamiento del anteproyecto	Noviembre	Diciembre	Documento avanzado listo para presentación en la tutoría
5	Presentación en la primera Tutoría de la clase metodología de la investigación	Noviembre	Diciembre	Retroalimentación
6	Ajustar el documento de acuerdo a la retroalimentación del profesor	Noviembre	Diciembre	Documento completo y corregido
7	Enviar a validar con los expertos el instrumento que se usara en la obtención de los resultados y a muestra	Noviembre	Diciembre	Herramienta validada y ajustada de acuerdo a las recomendaciones de los expertos
8	Incluir en el documento los marcos de referencias, los antecedentes del arte, marco teórico y el marco legal	Diciembre	Diciembre	Documento avanzado listo para presentación en la tutoría
9	Presentación en la primera Tutoría de la clase metodología de la investigación	Diciembre	Diciembre	Retroalimentación
10	Ajustar el documento de acuerdo a la retroalimentación del profesor	Diciembre	Diciembre	Documento completo y corregido
11	Finalización de la materia metodología de la investigación	Diciembre	Diciembre	Anteproyecto
12	Inicio de la materia opción de grado	Enero	Mayo	Proyecto investigativo
13	Replanteamiento de la problemática y encaminar el documento a la nueva perspectiva	Enero	Enero	Problemática evidenciada
14	Definir, título, pregunta problema, la descripción del problema, los objetivos del proyecto.	Enero	Febrero	Documento avanzado para socializar con la docente
15	Presentación en la primera Tutoría de la clase	Enero	Enero	Retroalimentación
15	Solicitar el permiso a la empresa MADERFORMAS para acceder a la información y generar el análisis del ausentismo	Febrero	Febrero	Aval de acceso a la información por parte de la empresa

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

16	Análisis de la información y plasmarla en el documento de proyecto de investigación definidos: Título, planteamiento del problema, los objetivos, la metodología, la población muestra, la herramienta de análisis, las discusiones de los resultados	Febrero	Marzo	Retroalimentación
----	---	---------	-------	-------------------

7. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
	(investigadores)	(Si la empresa asigna presupuesto)	
1. Personal	\$ 11.666.667	\$ -	\$ 11.666.667
2. Equipos	\$ -	\$ -	\$ -
3. Software	\$ 20.000	\$ -	\$ 20.000
4. Materiales e insumos	\$ 200.000	\$ -	\$ 200.000
5. Viajes nacionales	\$ -	\$ -	\$ -
6. Viajes internacionales	\$ -	\$ -	\$ -
7. Salidas de campo	\$ -	\$ -	\$ -
8. Servicios técnicos	\$ -	\$ -	\$ -
9. Capacitación	\$ -	\$ -	\$ -
10. Consultoría externa	\$ 300.000	\$ -	\$ 300.000
13. Otros	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL	\$ 12.186.667	\$ -	\$ 12.186.667

Resultados y discusión.

Con respecto a la información que se tiene desde la revisión de las ausencias e incapacidades presentadas de la empresa Maderformas SAS del periodo enero a diciembre de 2023, se destaca principalmente la sumatoria de días de ausencias fue de 1890, de los cuales 1272 días fueron producto de enfermedades generales no definidas, y 296 días por accidentes de trabajo no categorizado en leve, medio o alta la gravedad, pero si

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

especificados en contusiones en manos, pies y cabeza, traumatismos en espalda, y fracturas en omóplato, con un total porcentaje de ausentismo del 3,04%.

Las causas del ausentismo presentes en la empresa se encaminan en cuatro novedades las cuales son licencias tanto de maternidad como paternidad, Accidentes laborales, enfermedades laborales y enfermedades generales o comunes. Estos factores en el cual se destaca la enfermedad laboral que según Grigore (2020) desde la pandemia se espera que los problemas de salud en los trabajadores aumenten debido a las secuelas que deja el virus SARS-COV2 en los contagiados, más las afectaciones producidas por el cambio climático en enfermedades respiratorias (Reyes, Vieira da Cunha, & Caviedes, 2022) y haciendo la comparación con las ausencias de la empresa por enfermedad laboral se encuentra la rinofaringitis aguda (resfriado común), lupus eritematoso inducido por medicamentos, e infecciones gastrointestinales.

Análisis de la población sociodemográfica

Para efectos de la investigación, se realizó una caracterización sociodemográfica. Dentro de este análisis, se evidenció que el 77% de la población que se ausenta por temas médicos pertenece al género masculino, mientras que solo el 23% corresponde a mujeres. El área con mayor concentración de personal temporal ausente por motivos médicos es la de producción, con un 66.43% de carga de personal. Es importante tener en cuenta que esta cifra puede incluir repeticiones, ya que se cuenta por evento y no por persona. Actualmente, solo el 44% de la población que presenta ausencias por baja médica está contratada directamente por la compañía.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Tabla 1. Distribución de la población según su genero

Genero	f	%
Hombre	326	77%
Mujer	97	23%
Total	423	1

Elaborado por autores.

Tabla 2. Distribución de la población por Área de trabajo

Categoría	f	%
Administracion	78	18%
Instalacion	63	14.89%
Operario	1	0.24%
Produccion	281	66.43%
Total	423	100%

Elaborado por autores.

Tabla 3. Tipo de Vinculación a la empresa

Categoría	f	%
Temporal	236	56%
Vinculacion Directa	187	44%
Total	423	100%

Elaborado por autores.

De las 273 novedades registradas, 123 corresponden a personas que tuvieron más de una novedad durante el 2023. En la tabla siguiente se permite evidenciar un aumento significativo en la ausencia medica en meses como abril, mayo y el último trimestre del año esto podrá ser causado por el aumento de los pedidos debido a fechas especiales, un fenómeno común debido a las largas jornadas de trabajo, el estrés asociado a las solicitudes intralaborales.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Tabla 4. Consolidado por mes

DÍAS HABLES MES	MES	# DÍAS										INDICADOR
		TOTAL DE TRABAJADORES	PROMEDIO DIAS TRABAJADOS AL MES	Accidente de trabajo	Enfermedad General	L. Luto	L. Maternidad/ Paternidad	L. No remunerada	L. remunerada	Ausencia Injustificada	TOTAL DÍAS	
25	Enero	161	4025	8	97		21	8			134	3,33%
24	Febrero	161	3864	7	75		36		2	2	122	3,16%
26	Marzo	183	4758	11	84	5	37	3		3	143	3,01%
23	Abril	203	4669	26	82		38	10			156	3,34%
25	Mayo	215	5375	61	135	5	22	6	3	5	237	4,41%
24	Junio	215	5160	44	76	5		1		3	129	2,50%
24	Julio	214	5136	40	81				2	3	126	2,45%
25	Agosto	227	5675	2	100	5		7	4	3	121	2,13%
26	Septiembre	244	6344	42	107			5		2	156	2,46%
25	Octubre	244	6100	41	141	7		8	4		201	3,30%
24	Noviembre	246	5904	11	170	10		2	2		195	3,30%
24	Diciembre	231	5544	3	124	14		23	1	5	170	3,07%
	TOTALES	2544	62554	296	1272	51	154	73	18	26	1890	3,04%
				15,7%	67,3%	2,7%	8,1%	3,9%	1,0%	1,4%		

Elaborado por autores.

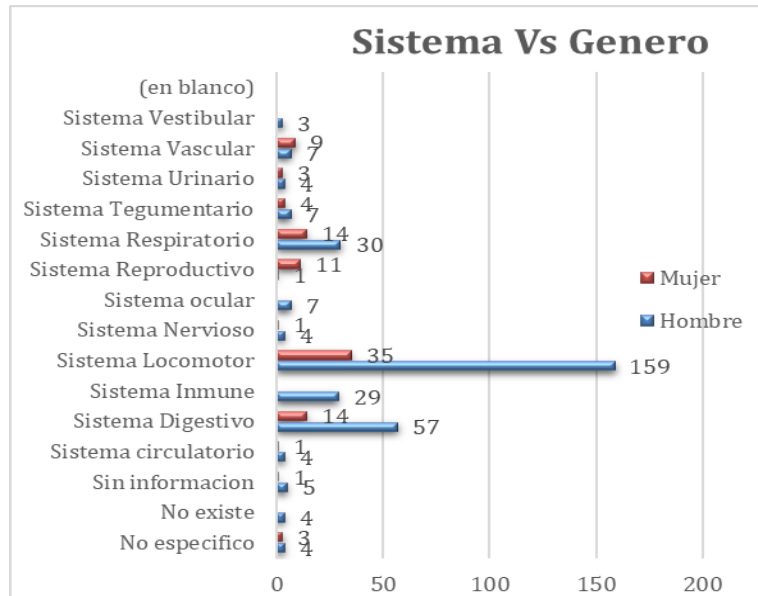
El aumento de partículas en el aire las cuales combinadas con el ambiente (clima) podría ocasionar enfermedades que afecten el sistema respiratorio del personal o debido a movimientos repetitivos el sistema locomotor. Así como lo afirma Saldierna (2022) las incapacidades son multicausales y gran parte del impacto de estas depende del ambiente donde se desarrollan las labores refiriéndose a los espacios donde se desarrollan las labores.

Diagnóstico de los Sistemas afectados.

Ahora bien, en la siguiente figura 2 se identifica que el sistema más afectado tanto en hombres como en mujeres fue el Sistema Locomotor, afectando en mayor medida a los hombres de la empresa con 159 días de ausencia laboral, seguido del Sistema Digestivo con 57 días ausentes para hombres y 14 para mujeres.

Figura 1 Sistemas afectados por género.

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS



Elaborado por autores

Al relacionar las novedades de incapacidad con los sistemas afectados en los trabajadores en donde se ratifica que el sistema más afectado es el locomotor a causa de enfermedades generales en un total de 150 días de ausencias, el digestivo en segundo lugar de importancia con 71 días, tal como se denota en la siguiente Figura 3.

Figura 2. Sistemas afectados de acuerdo a las novedades



AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Teniendo en cuenta que el sistema con mayor afectación presente en el análisis es el Locomotor, con mayor incidencia en la contusión de hombro y brazo, representando 18 días de ausencias, seguido por el lumbago con 12 inasistencias y en tercer lugar la fractura de la Epífisis con 10 ausencias. Estas tres mencionadas son las que presentan mayor frecuencia, sin embargo, existen 51 enfermedades generales con frecuencias menores a 10 ausencias que también aquejan este sistema.

Tabla 5. Diagnósticos.

Diagnostico	Total, días por área			
	Administración	Instalación	Producción	Total general
Fractura De La Epífisis Inferior Del Radio			106	106
Desgarro De Meniscos, Presente			104	104
Fractura De La Clavícula		30	24	54
Contusión Del Hombro Y Del Brazo	3		41	44
Lesiones Del Hombro	39		2	41
Fractura De Otras Partes Del fémur			39	39
Fractura De Otro Dedo De La Mano		18	20	38
Herida De Dedo(S) De La Mano, Sin Daño De La(S) Uña(S)		30	8	38
contusión del hombro y el brazo			36	36
Fractura de la clavícula			30	30
Fractura De La epífisis Inferior De La Tibia		30		30
Fractura De Pulgar			30	30
Fractura Del fémur, Parte No Especificada			30	30
Contusión de otras partes y de las no especificadas del pie		20	4	24
Contusión De La Rodilla		6	14	20
Esguinces Y Torceduras Del Tobillo	3	4	12	19
Fractura De La epífisis Superior Del Cubito			15	15
Lumbago No Especificado			13	13
Síndrome Del Manguito Rotatorio			12	12
Fractura De Los Huesos De Otro(S) Dedo(S) Del Pie		10		10
Contusión Del Tobillo	3		6	9
Contractura Muscular			8	8
contusión de otras partes de la pierna			8	8
contusión Del Hombro Y Del Brazo			8	8
Trastorno De Disco Cervical Con mielopatía		7		7
Contusión Del Codo			6	6
Contusión Del Tórax			6	6
Lesiones Del Hombro, No Especificada	6			6
Otros Dolores Abdominales Y Los No Especificados			6	6
Trastornos De Disco Lumbar Y Otros, Con Radiculopatía (G55.1*)			6	6
Cervicalgia			5	5
Epicondilitis Latera	5			5
Epicondilitis media	5			5
Síndrome del túnel del carpo	5			5

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

contusión De La Cadera			4	4
Dolor articulación	4			4
Trastornos De Los Discos Intervertebrales, No Especificado		4		4
Contusión De Dedo(S) Del Pie Sin Daño De La(S) Uña(S)	3			3
contusión de la rodilla			3	3
Contusión de otras partes de la muñeca y de la mano		3		3
Esguinces Y Torceduras De Otras Partes Y De Las No Especificadas Del tórax			3	3
Golpe En La Pierna Parte Superior Por caída			3	3
Herida En Mano			3	3
Otras lesiones del hombro			3	3
Secuelas De Fractura De fémur			3	3
Bursitis Del Hombro			2	2
Dolor En La Columna Dorsal			2	2
Dolor en miembro			2	2
Epicondilitis media	2			2
Otras Dorsalgias			2	2
Otras Osteonecrosis			2	2
Otros Trastornos De Los Meniscos	2			2
Tendinitis Rotuliana			2	2
Torticolis		2		2
Trastornos Interno De La Rodilla, No Especificado			2	2
Traumatismo De La Cabeza, No Especificado		2		2
Traumatismo Superficial De La Pierna		2		2
Traumatismo, No Especificado			2	2
luxación De La Rodilla	1			1
Otros Trastornos Internos De La Rodilla	1			1
síndrome De Manguito Rotatorio	1			1
Total, general	83	168	637	888

Elaborado por Autores

La tabla n.5 evidencia una relevancia en diagnósticos asociados al sistema locomotor encontrándose en el top 10 de diagnósticos con más días de incapacidad, encontrando 1022 días seguido por el sistema inmune por 271 días de incapacidad otro de los sistemas afectados evidentemente es el sistema reproductivo por los días de incapacidad que se dan por licencia de maternidad y/o paternidad con 156 días, pero porque una persona se acumula 126 días en el caso de las mujeres y 14 días en el caso de los hombres, digestivo con 133 días de incapacidad. De acuerdo a lo expuesto por Borda y colaboradores (Borda, et al, 2017) identificando el área de producción como el área donde se presentan más días de incapacidad. El análisis de las tablas revela una variedad de diagnósticos de incapacidades que han contribuido significativamente a las ausencias en la empresa. Entre

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

los diagnósticos más frecuentes se encuentran fractura de la epífisis inferior del radio, fractura de la clavícula, lesiones del hombro, fractura de otro dedo de la mano, contusión del hombro y el brazo, la contusión de la cadera, los trastornos de los discos intervertebrales, la contusión de la rodilla, los esguinces y torceduras en diversas partes del cuerpo, las heridas en las manos, las secuelas de fractura de fémur, el dolor en la columna dorsal, la epicondilitis media, entre otros.

Estos diagnósticos reflejan una diversidad de condiciones médicas y lesiones que afectan a los empleados y pueden ser indicativos de posibles riesgos laborales o factores ambientales en el entorno de trabajo.

Ahora bien, dado que el sistema locomotor es el que más genera incapacidades seguido del sistema inmune en la empresa, por tanto, para abordar eficazmente estas situaciones y reducir la incidencia de estas enfermedades generales, se realizó la siguiente propuesta de intervención. La cual se encuentra en el **ANEXO 6. Propuesta final de intervención**

8. Conclusiones

Tras un exhaustivo análisis de los factores de riesgo que incidieron en el ausentismo laboral en la empresa Maderformas SAS durante el año 2023, se han generado medidas de intervención que orientan hacia la mejora de las condiciones laborales y la reducción de la ausencia de los trabajadores.

La identificación detallada de los factores de riesgo específicos ha permitido comprender mejor las causas subyacentes del ausentismo laboral en la empresa. Este

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

conocimiento profundo es fundamental para diseñar e implementar estrategias efectivas de mitigación que aborden directamente las causas raíz de la problemática.

Al analizar los modelos de ausentismo y el manejo de incapacidades y ausencias en el entorno laboral de Maderformas SAS, se ha podido identificar áreas de mejora en la gestión de la salud y seguridad laboral. La adopción de enfoques más proactivos y preventivos en la gestión de las incapacidades y ausencias puede contribuir significativamente a la reducción del ausentismo laboral.

Las estrategias propuestas en este proyecto de intervención se fundamentan en la necesidad de establecer medidas concretas y personalizadas para abordar los factores de riesgo identificados. Estas estrategias incluyen acciones específicas orientadas a mejorar las condiciones laborales, promover la salud de los trabajadores y fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Se espera que la implementación de estas estrategias genere un impacto positivo en la reducción del ausentismo laboral en Maderformas SAS. Además, se anticipa que estas medidas contribuirán a mejorar la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, creando un entorno laboral más saludable y sostenible a largo plazo.

Es fundamental destacar que la evaluación continua de las estrategias implementadas, será esencial para monitorear su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. La medición del impacto de las intervenciones en la reducción del ausentismo laboral, permitirá validar la efectividad de las acciones tomadas y garantizar la consecución de los objetivos planteados en este proyecto de intervención.

9. Recomendaciones

Es esencial realizar una caracterización actualizada de los empleados para identificar grupos específicos que requieran un enfoque particular en las jornadas de salud. Esto permitirá personalizar las charlas sobre estilos de vida saludables y el seguimiento de diagnósticos, lo que facilitará la identificación de patrones de conducta y la implementación de medidas preventivas más efectivas.

Se recomienda implementar medidas preventivas adecuadas, como mejorar las prácticas de seguridad laboral, ofrecer capacitación en ergonomía, promover hábitos saludables en el trabajo y brindar atención integral a la salud física y mental de los empleados. Estas acciones preventivas específicas, basadas en los diagnósticos identificados, contribuirán significativamente a la creación de un entorno laboral más seguro y saludable.

Es vital fomentar la participación activa de los empleados en la identificación de soluciones y en la implementación de las acciones propuestas. Para ello, se debe promover un ambiente de colaboración y trabajo en equipo, manteniendo una comunicación abierta y transparente con los empleados. Informar sobre los avances del proyecto, escuchar sus inquietudes y retroalimentarse de sus sugerencias ayudará a mejorar la intervención y a fortalecer el compromiso de los empleados con las medidas implementadas.

10. Referencias

- Abril, S., & Quevedo, J. (2023). *Beneficios en la aplicación del programa de estilos de vida saludable para mitigar el ausentismo y aumentar la productividad en los trabajadores de HQ SAS*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3430/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Agudelo, M., Espinosa, R., & Gomez, Y. (2020). Análisis de ausentismo laboral de la empresa temporal sus servicios SAS. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/168613/1/UVVD%20T.SST_AgudeloMarianny-EspinosaRobinson-GomezYeidy_2020.pdf
- Borda, et al. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Universidad del Rosario, Colombia.
- Capacho, D. (2012). *Identificación de los factores de riesgos físicos presentes en el área industrial de la Regional Sena Arauca, inherentes a los aprendices de la Tecnología en Mantenimiento Mecatrónico de Automotores*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/5739/Art%C3%ADculo%20cient%C3%ADfico.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Cardoso, F., Marroquin, J., & Parodi, H. (2013). Ausentismo laboral por incapacidad médica en el personal asistencial de la corporación i.p.s tolima, y su relación con la calidad de la atención de los servicios médicos prestados en el primer semestre

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

2012. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/5220/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Catellanos, J. (2013). La incapacidad como acto médico. Obtenido de

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnimedica/article/download/16177/12942/56994>

Congreso de la Republica. (2012). *Ley 1562* . Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Cruz, F., & Lopez, L. (2023). Caracterización de las Causas de Ausentismo Laboral en los Profesionales de la Salud para los años 2020 al 2022. Obtenido de

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/108823/6933/Monograf%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Echevarría, S., et al. (2009). *La incapacidad temporal para el trabajo desde la perspectiva médica*. Obtenido de Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social:

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=36808>

Escudero, I. (2018). Prevención de la accidentalidad y del ausentismo laboral para la promoción del autocuidado. *Libre Empresa*, 15(1), 153-156. Obtenido de

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3162>

Eurostat Statistics Explained. (2020). Problemas de salud y factores de riesgo relacionados con el trabajo autoinformados: estadísticas clave. Obtenido de

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics

FASECOLDA. (2023). Cifras de la Industria. Obtenido de

<https://www.fasecolda.com/fasecolda/estadisticas-del-sector/cifras-de-la-industria/>

Galindo, J., & et al. (2023). Perspectivas de la incapacidad temporal en Colombia: aspectos

clínicos, legales, operativos y económicos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*.

Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/22(2023)/6872586001/index.html)

[articulos/RGPS/22\(2023\)/6872586001/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/22(2023)/6872586001/index.html)

Gómez, S. (2021). *El efecto post pandemia en el mercado del mueble y la madera*.

Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia. Obtenido de

[https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2390/16.EFECTO%20POST%20](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2390/16.EFECTO%20POST%20PANDEMIA%20MERCADO%20MUEBLE%20Gomez%20Garzon.pdf?sequence=1)

[ANDEMIA%20MERCADO%20MUEBLE%20Gomez%20Garzon.pdf?sequence=1](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2390/16.EFECTO%20POST%20PANDEMIA%20MERCADO%20MUEBLE%20Gomez%20Garzon.pdf?sequence=1)

[&isAllowed=y](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2390/16.EFECTO%20POST%20PANDEMIA%20MERCADO%20MUEBLE%20Gomez%20Garzon.pdf?sequence=1)

Grigore, O. (2020). Factors Contributing to Work-Related Absenteeism during the COVID-

19 Pandemic. *Managment dynamics in the knowledge economy*, 8(4), 401- 418.

doi:DOI:10.2478/mdke-2020-0026

Mesa, F., & Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismolaboral en Chile:

una perspectiva portipos de empresas. *Rev Méd Chil*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/237793894_30_anos_de_estudio_sobre_a

[usentismo_laboral_en_Chile_una_perspectiva_por_tipos_de_empresas](https://www.researchgate.net/publication/237793894_30_anos_de_estudio_sobre_a)

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Ministerio de Salud. (1993). *LEY NUMERO 100 DE 1993* . Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

Ministerio de Salud. (1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *DECRETO 2943*. Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=55977>

Ministerio de Trabajo. (1966). *DECRETO 1373*. Obtenido de

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/decreto_1373_1966.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017). *Circular 010 de 2017*. Obtenido de

<https://actualisalud.com/pago-incapacidades-accidente-trabajo-enfermedad-laboral/#:~:text=La%20Circular%2010%20de%202017,de%20trabajo%20o%20enfermedad%20laboral.>

Ministerio de Trabajo. (2019). *RESOLUCIÓN NÚMERO 0312 DE 2019*. Obtenido de

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (1989). *Resolución No. 1016 de 1989*

. Obtenido de <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-1016-de-1989-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social-y-de-salud>

Molinera , M. (2006). *Absentismo Laboral* (Vol. 02). FC EDITORIAL. Obtenido de

https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

ODEB. (2023). *En enero de 2023, el empleo industrial en la ciudad creció 3,6%*.

Observatorio de Desarrollo Económico. Obtenido de

<https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/industria/en-enero-de-2023-el-empleo-industrial-en-la-ciudad-crecio-36>

Organización Internacional de Trabajo. (2019). ENTORNOS SEGUROS Y

SALUDABLES: Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_764111/lang--es/indeex.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La salud y la seguridad en el trabajo.*

Ergonomía. Obtenido de

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergonomi.htm

Organización Mundial de la Salud. (03 de Noviembre de 2017). *Protección de la salud de*

los trabajadores. Obtenido de [https://www.who.int/es/news-room/fact-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health)

[sheets/detail/protecting-workers'-health](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health)

Pantoja, V., & Vera, S. (2017). *Riesgos laborales en las empresas*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas

Pérez et al. (2023). *La importancia de la prevención de la enfermedad laboral en*

Colombia. Obtenido de

[file:///C:/Users/Toto/Downloads/Revista+BOLETIN+Redipe+12-](file:///C:/Users/Toto/Downloads/Revista+BOLETIN+Redipe+12-9+SEPTIEMBRE-313-330.pdf)

[9+SEPTIEMBRE-313-330.pdf](file:///C:/Users/Toto/Downloads/Revista+BOLETIN+Redipe+12-9+SEPTIEMBRE-313-330.pdf)

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Prada, N., Ramírez, A., & Rodríguez, M. (2023). *Factores de riesgo osteomuscular y su relación con incidentes, accidentes y enfermedades laborales en el personal comercial de la empresa Smarket soluciones de Colombia*. Universidad ECCI, Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3446/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Republica de Colombia. (1984). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>

República de Colombia, Ministerio de la Protección Social. (2010). Concepto 295689. *Asunto: Radicado 264518*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1336441>

Reyes, V., Vieira da Cunha, J., & Caviedes, J. (2022). Evidencias locales del cambio climático y sus impactos: Ejemplos desde Sudamérica. *Revista Antropologías del Sur*, 9(17), 103 - 120. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/antrosur/v9n17/0719-5532-antrosur-9-17-103.pdf>

Rojas, N. (2021). Propuesta de una herramienta de seguimiento y control de ausentismo laboral en una empresa subcontratista del ingenio RIOPAILA. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/d02de07e-80d7-47f5-b12f-157d66ec59fa/content>

Salazar, F., Arias, C., & Boada, F. (2020). *Análisis de los factores que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional*. Corporación

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Universitaria Minuto de Dios, Administración de Empresas, Ibagué. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13097/1/SalazarZambranoFredyAlexander_2020.pdf

Saldarriaga, J., & Martinez, E. (2007). *Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior*. Obtenido de Revista Facultad Nacional de Salud Pública: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2007000100005&script=sci_arttext

Saldierna, R. (2022). Identificación de Factores de Riesgo en Personal Pertenecientes al DIF Altamira con Incapacidades Temporales Prolongadas por Enfermedades Ordinarias. *Revista Médico Jurídica*, (5). Obtenido de <https://revistamedicojuridica.com/blog/2022/01/18/identificacion-de-factores-de-riesgo-en-personal-pertenecientes-al-dif-altamira-con-incapacidades-temporales-prolongadas-por-enfermedades-ordinarias/>

Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación* (1 ed.). Alpha editorial. Obtenido de https://www.google.com/books/edition/M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n/yXJ6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=enfoque+de+investigaci%C3%B3n+en+un+análisis+correlacional&pg=PA96&printsec=frontcover

Secretaria Central de ISO. (03 de 2018). *Norma Internacional ISO 45001*. Obtenido de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso: <https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA MADERFORMAS SAS

Tatamuez, T, Et al. (2019). *Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000100100&script=sci_arttext

Velasquez, A. (2007). La Organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios(61)*, 129-155. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. (L. Pereyra, Ed.) Klik Soluciones Educativas. Obtenido de https://www.google.com/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/6e-KEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover

ANEXOS

Anexo 1. Autorización de la información

Anexo 2. Consolidado Incapacidades General

Anexo 3. MATRIZ DE IPVRDC

Anexo 4. Consolidado de ausentismo

Anexo 5. Indicadores de accidentalidad 2023