

**Corporación Universitaria Minuto De Dios – Uniminuto**

**TÍTULO:**

Diagnóstico del ausentismo laboral y diseño de una Matriz Semaforizada de seguimiento y control de esta condición en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana.

**PARTICIPANTES:**

Angélica Ovalle Id. 378546

Johanna Rodríguez Id.379471

Olga Echavez Id. 391352

**Administración En Salud Ocupacional – Distancia**

**Opción de Grado**

**Soacha**

**2018**

**Corporación Universitaria Minuto De Dios – Uniminuto**

**TÍTULO:**

Diagnóstico del ausentismo laboral y diseño de una Matriz Semaforizada de seguimiento y control de esta condición en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana.

**PARTICIPANTES:**

Angélica Ovalle Id. 378546

Johanna Rodríguez Id.379471

Olga Echavez Id. 391352

**DOCENTE:**

Jaime Adams

**Administración En Salud Ocupacional – Distancia**

**Opción de Grado**

**Soacha**

**2018**

## Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. El ausentismo es un fenómeno que tiene una gran incidencia en las empresas; estas no le han dado la importancia que merece, sabiendo que esto influye en el desarrollo de las actividades de la organización, generando impacto negativo tanto para trabajadores como directamente a la empresa.

Es por ello que el trabajo investigativo tiene como fin, dar a conocer la exploración realizada en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana, en cuanto al ausentismo laboral presentado en los últimos 2 años por diferentes factores, tales como son: enfermedades agudas, crónicas, citas medicas, permisos generales, licencias, y retardos, de todos los trabajadores de esta organización.

Inicialmente se obtuvo la recopilación de información del ausentismo presentado durante los años 2016, 2017 y primer semestre del año 2018, para verificar el porcentaje de ausentismo de cada año, e identificar si este superaba el límite permitido por la empresa.

Lo anterior con el propósito de recolectar, datos, y cifras creando un proceso de construcción de una “Matriz Semaforzada”, de la cual se establecieron diferentes categorías o criterios que establecieran unas alertas de semaforización mostrando los colores de verde, amarillo y rojo identificando el aumento del criterio permitido, todo ello con el fin monitorear de forma constante el ausentismo previniendo situaciones que incidan en los límites permitidos por las empresas”. Y así mismo tener un control de los diferentes casos o situaciones presentados por cada uno de los colaboradores, y realizar una serie de sugerencias o recomendaciones que deben ser evaluadas en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana, las cuales beneficiaran a la empresa y ayudaran a la disminución del ausentismo laboral.

## **Pregunta problema**

¿Cómo manejar y prevenir el ausentismo en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana?

### **Formulación del problema**

Durante los años 2016, 2017 y primer semestre de 2018, se identificó un incremento en el índice de ausentismo laboral causado por diferentes variables, por el equipo propone, diseñar una Matriz Semaforizada, para que en la cámara de comercio Hispano Colombiana, se pueda controlar de manera organizada y eficaz.

El desarrollo de esta matriz y un diagnóstico previo que contendrá toda la información recolectada de acuerdo a las variables o criterios asignados tales como días/horas de ausencia, motivos, tipo de ausentismo presentado, y alertas informativas, que permitirán acciones de mejora, que contribuyan a la implementación de acciones que van a permitir minimizar el factor que está generando el más alto índice de colaboradores ausentes, permitiendo así a que tengan una mejor calidad de vida y al mismo tiempo a que la cámara de comercio Hispano colombiana cumpla con la meta pactada.

## **Objetivo general**

Diagnosticar y diseñar una herramienta para monitorear y minimizar el ausentismo laboral, evidenciado en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana, realizando previamente un diagnóstico de esta condición.

## **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación del ausentismo en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana.
- Consolidar los insumos y la información necesaria para el desarrollo de la una “Matriz Semaforizada” para monitorear de forma constante el ausentismo.

## Justificación

El presente proyecto tiene como fin buscar la manera más práctica y eficaz para que la cámara de comercio hispano colombiana, disminuya el ausentismo laboral. Se pretende que este trabajo pueda aportar a la disciplina de Administración en Salud Ocupacional, al crear una “Matriz Semaforizada” para monitorear de forma constante el ausentismo con una serie de alertas, que se pueden ajustar de acuerdo a las políticas de las empresas, indicando, cómo y cuándo debemos actuar para tomar medidas preventivas. Por ello el estudio se enfocará en el diagnóstico de las condiciones que generan ausentismo para que la compañía con la ayuda de la matriz pueda generar acciones que le permitan minimizar el ausentismo laboral.

Con este estudio se pretende que, se tomen medidas frente a cada caso o enfermedad, causante, de que los colaboradores se están ausentando de manera sucesiva, es que el encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo tenga herramientas, para que pueda tomar acciones preventivas y al mismo tiempo poder capacitar a sus trabajadores sobre el compromiso y la responsabilidad que adquirimos, al firmar un contrato laboral.

El propósito de este proyecto es mejorar y disminuir de manera eficiente y práctica el índice de ausentismo laboral, ya que este afecta directamente a la empresa como al trabajador. En la organización el ausentismo es considerado un factor que disminuye seriamente la productividad, aunque se debe tener en cuenta que el capital humano, es considerado como uno de los eslabones principales existentes en toda cadena productiva de una empresa. Es por ello, que con esta información, se tendrá, controlado el ausentismo, puesto que muchas veces, no se tiene presente por que el trabajador se ausenta, ni por qué faltó al trabajo, simplemente se podría presentar una terminación de contrato, por ende esta herramienta arrojará, planes de acción para que la cámara de comercio Hispano colombiana pueda capacitar a sus trabajadores y activar charlas oportunas sobre los factores que estén afectando la ausencia en el lugar de trabajo, si bien se sabe el factor humano es el que impulsa a las empresas, para que puedan alcanzar su mínimo desarrollo, con el objetivo de cuidar y proteger este elemento imprescindible.

Para enfocarnos en este propósito inicialmente se tendrá en cuenta los diferentes ausentismos laborales presentados desde el año 2016, hasta el año actual en cámara de comercio hispano colombiana.

Se debe establecer por medio del informe de ausentismo de la empresa cuáles serán los criterios de ausentismos que más se están generando y así poder generar más acciones de mejora en estos, de igual manera identificar en el informe, si las causales de ausentismo corresponden a prácticas indebidas, de los colaboradores, o carencia de controles en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Además de ello con el diseño de esta herramienta, se brindará a la cámara de comercio Hispano Colombiana, la oportunidad, de que los trabajadores, sean más comprometidos con sus labores y con las obligaciones que tienen como empleados, de una compañía; ya que la herramienta, arrojará diferentes alertas, al encargado de seguridad y salud en el trabajo de conocer y saber cuáles son las faltas o fallas que se deben corregir, y así mismo que acción de mejora se debe aplicar, para disminuir el ausentismo laboral.

En esta labor investigativa, en la cual se aplicó el conocimiento adquirido en la universidad Minuto de Dios, y se pretende ser partícipes en la Cámara de comercio Hispano Colombiana, con el conocimiento adquirido durante estos años de carrera, que ha permitido obtener un aprendizaje y toma de decisiones para la elaboración de un proyecto investigativo que sirva en un futuro como guía de referencia para futuros proyectos que generen tácticas y destrezas de proposiciones para las organizaciones en el tema de ausentismo laboral y una gran herramienta para la organización.

Como grupo investigativo se quiere dar un aporte con este proyecto a la universidad y a la ciencia, como una posible futura herramienta de innovación para las organizaciones que puedan tener alertas de semaforización que alerte un incremento en el índice de ausentismo laboral, lo cual los futuros estudiantes se les permita tomar como referencia esta herramienta y se generen nuevas ideas de propuestas para las empresas en el manejo del ausentismo laboral y permita tomar medidas preventivas y creación de estrategias para el control y seguimiento del mismo.

Por último es importante y es necesario que la cámara de comercio hispano colombiana tenga presente la importancia que tienen los trabajadores en una organización para que así mismo pueda cuidar de ellos como un beneficio mutuo para ello es de vital consideración, tener en cuenta los equipos de protección personal, el ambiente laboral, las diferentes instrucciones, capacitaciones y normatividad asociada con el fin de compartirla a sus trabajadores.

## Método

### Tipo de estudio

Esta investigación será de tipo diagnóstica y descriptiva de las condiciones de ausentismo, para luego implementar el diseño de una herramienta que permita el registro, la consolidación, semaforización y control de datos del ausentismo laboral de la Cámara de Comercio Hispano Colombiana

### Instrumento

Se diseñó una matriz semaforizada para seguimiento y control del ausentismo.

### Muestra

La población sobre la cual se realiza la consolidación, investigación del ausentismo laboral de la muestra total de 15 trabajadores de la Cámara de comercio Hispano Colombiana.

## Procedimiento Fase 1.

Esta investigación corresponde a la Fase No. 1. Del proyecto, en el cual se busca en esta fase diagnosticar y diseñar la herramienta, para que en la fase 2 se genere un programa de intervención y se pruebe el instrumento diseñado.

<b>Etapa 1.</b>	<b>Fecha</b>
Planteamiento del problema	Agosto

--	--

**Subfase 1.1.**

Inicio de tutorías de la universidad con el profesor James Adams, en donde se plantean posibles propuestas dando a la creación del título de investigación y se da una formulación del problema que se presenta en la Cámara arrojando con el una pregunta problema, en el cual surge en el grupo un objetivo general y unos específicos para dar una solución al problema que se ve reflejado, creación de la normativa, justificación del proyecto y la metodología con la cual se pretende llevar a cabo la investigación y posibles propuestas al problema evidenciado. Por medio de un pilotaje de la herramienta tecnológica y diseño del programa de intervención.

<b>Subfase 1.1</b>	<b>Fecha</b>
Recopilación y registro de la información del ausentismo presentado durante los últimos tres años en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana	Septiembre

**Subfase 1.2.**

Recopilación y registro de la información del ausentismo presentado durante los últimos tres años en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana y consolidación de la misma, creación del cronograma de actividades del proyecto y creación de herramienta matriz de peligro de ausentismo para la identificación del riesgo y toma de controles para la mitigación del mismo.

<b>Subfase 1.2</b>	<b>Fecha</b>

<p>-Diseño de la herramienta “Matriz de peligro de ausentismo para la identificación del riesgo.</p> <p>-Análisis de los resultados del diagnóstico.</p>	<p>Octubre</p>

**Subfase 1.3.**

Presentación de la herramienta matriz semaforizada y resultados del diagnóstico para tutoría de planteamiento de sugerencia y recomendaciones para la mitigación de los factores que se evidenciaron durante el análisis.

<b>Subfase 1.3</b>	<b>Fecha</b>
<p>-Depuración y mejoramiento de la herramienta “Matriz”.</p> <p>-Generación de las sugerencias de intervención”.</p>	<p>Noviembre</p>

## **Condiciones Éticas**

Ley Habeas Data 1266 de 2008

Junto con la Cámara de Comercio Hispano Colombiana y el grupo investigativo se encuentran comprometido a velar por el buen uso y manejo de los datos personales de los trabajadores por medio de un formato establecido para dar cumplimiento en particular en lo que tiene que ver con su actuación frente al tratamiento de la información personal considerando conveniente implementar en sus contratos laborales vigentes y futuros exigencias particulares para el adecuado uso de los datos personales que son tratados.

Se implemento de acuerdo a una asesoría jurídica que surgió en el año 2013, con la cual, se quiso dar una mejor organización a esta área, tomando registros y normatividad legal vigente, en cuanto al código sustantivo del trabajo, allí se generaron condiciones de tratamiento y protección de datos de los colaboradores.

El grupo investigativo se compromete a actuar en el buen nombre de la institución Uniminuto y así mismo a salvaguardar todos los datos de confidencialidad de la Cámara de Comercio Hispano Colombiana y aquellos que puedan llegar a ser susceptibles o vulnerables para la institución o los trabajadores. (Ver anexo formato habeas data)

Junto con la Cámara de Comercio Hispano Colombiana se encuentra comprometido a velar por el buen uso y manejo de los datos personales de los trabajadores por medio de un formato establecido para dar cumplimiento en particular en lo que tiene que ver con su actuación frente al tratamiento de la información personal consideran conveniente implementar en sus contratos laborales vigentes y futuros exigencias particulares para el adecuado uso de los datos personales que son tratados.

Se implemento de acuerdo a una asesoría jurídica que surgió en el año 2013, con la cual, se quiso dar una mejor organización a esta área, tomando registros y normatividad legal

vigente, en cuanto al código sustantivo del trabajo, allí se generaron condiciones de tratamiento y protección de datos de los colaboradores.

Como grupo investigativo nos comprometemos a actuar en el buen nombre de nuestra institución Uniminuto y así mismo a salvaguardar todos los datos de confidencialidad de la Cámara de Comercio Hispano Colombiana y aquellos que puedan llegar a ser susceptibles o vulnerables para la institución o los trabajadores.

### Cronograma de actividades

Actividades	meses	agosto				septiembre				octubre				Noviembre				
	semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Título del proyecto	semanas	x																
Introducción			x															
Pregunta problema				x	x													
Formulación del problema						x												
Objetivo general							x											
Objetivos específicos								x										
Justificación									x									
Metodología										x								
Marco Teórico											x							
Creación herramienta tecnológica												x						
Diagnostico													x					
Análisis y resultados														x				
Sugerencias y recomendación															x			
Conclusiones																x		
Presentación																		x

## Marco Teórico

El ausentismo laboral según la RAE (2010) es la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes dependientes a un cargo. En la sociedad altamente competitiva es indispensable que las organizaciones consigan la búsqueda de la eficiencia en sus procesos para ello el ausentismo laboral influye en cada uno de ellos conllevando un grave problema organizativo y rentable para la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir; quedando excluidos los periodos vacacionales los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa medica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Los tratados internacionales de la OIT, la Constitución Política de Colombia y las Leyes, Resoluciones y Decretos que constituyen el marco legal de la Salud Ocupacional en el país, permiten desarrollar acciones establecidas en ellas y orientar las políticas de Salud Ocupacional de la empresa. Logrando con esta aplicación, implícitamente la eficiencia y productividad de la compañía, a continuación, se citan las normas dictadas por el gobierno nacional, encaminadas a promover y proteger la salud en los lugares de trabajo.

Las disposiciones legales que en materia de Salud Ocupacional existen en Colombia, establecen la obligatoriedad del estudio del ausentismo en las empresas y lugares de trabajo.

De acuerdo a esta definición se aclara los dos tipos de ausentismo llamados voluntario y el involuntario, cabe aclarar que en la OIT se excluyen como ausentismo los periodos vacacionales, huelgas, embarazos o prisión; en donde se cree que estas situaciones si deberían incluirse en la medición ya que esto genera días de ausencia y no productividad para la organización y esto la afecta directamente.

El tema de ausentismo laboral no es algo nuevo, ya que Emil Frankel (1921), ponía de manifiesto la importancia del tema, como una variable dependiente en el modelo Robbins, ya que concluían que el ausentismo es una de las variables dependientes, junto a la productividad, la rotación y la satisfacción; estas variables son el resultado de la interacción de diferentes factores que actúan en el plano del individuo, en el plano del grupo al que este individuo pertenece y en el plano del sistema de la organización.

En el plano del individuo se encuentran variables tales como: capacidad, aprendizaje individual, motivación, valores actitudes, percepción, personalidad y emociones, características biográficas y toma de decisiones individual; En el plano del grupo se encuentran variables como: comunicación, estructura de los grupos, equipos de trabajo, liderazgo y confianza y toma de decisiones por grupo, por último, encontramos el plano de sistema de organización como: cultura organizacional, estructura y diseño de la organización, diseño y tecnología y políticas – practicas de gestión humana.

Se nombran los siguientes planos con diferentes variables ya que de ellas se influye la ocurrencia de ausentismo en las organizaciones y los procesos que intervienen o afectan este tema.

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

A través de la historia se ha identificado diferentes modelos de ausentismo que ayudan a comprender las investigaciones realizadas a los posibles factores que lo generan expresados de las siguientes maneras:

- **Modelo económico de ausentismo laboral**

Este modelo indica que el comportamiento ausentista se debe a la interacción de las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores. Los trabajadores son quienes eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores ya que igualmente realizan el cálculo de los beneficios y costos del ausentismo, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa y en consecuencia maximizando sus ganancias. (Forero, Núñez 2016)

- **Modelo psicosocial del ausentismo laboral**

En este modelo se establece que existen diferentes culturas de ausencia teniendo en cuenta la organización donde se desarrolle: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva, el ausentarse es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia. (Forero, Núñez 2016)

- **Modelo médico del ausentismo laboral**

Este modelo nos muestra que existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo. (Forero, Núñez 2016)

- **Ausentismo laboral y retiro organizacional**

En este modelo los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones, tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen, los trabajadores que abandonan la empresa, tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella ya que los jóvenes de menor nivel, perciben más

oportunidades fuera de la organización que dentro de ella; los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y perciben menos oportunidades fuera de la organización. La relación del ausentismo frente al clima organizacional, sustentado como la percepción de los empleados en relación a la estructura de la organización, el ambiente físico que inciden en el individuo y le pueden generar reacciones tanto positivas como negativas, creando elementos fundamentales como la percepción a partir de los sentidos dando un significado a su ambiente, los factores organizacionales que son elementos de la organización que influyen en la motivación y desempeño de los trabajadores y el comportamiento organizacional que se trata de cómo los individuos actúan frente a la organización. (Forero, Núñez 2016)

La mayoría de autores coinciden en que las causas de ausentismo laboral son las excusas medicas, sin embargo, otros autores indican que el efecto cascada que produce unas condiciones deficientes de trabajo dando lugar a dos tipos de ausentismo por motivos psicológicos y motivos físicos.

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

De acuerdo a ello se crea una clasificación en múltiples formas de ausentismo que se presentan de manera frecuente dando así la siguiente categorización (Forero, Núñez 2016):

- Legal: cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada. Ejemplo: una enfermedad o un accidente, licencias o permisos.
- Ilegal: cuando la causa no es lógica o no es autorizada. Ejemplo: dejar de ir al trabajo por asistir a otra actividad deportiva o de ocio.
- Según origen: medico o no medico.
- Según la decisión del trabajador: voluntario, ejemplo ausencia por paro cívico o involuntario, ejemplo ausencia por falta de motivación

De acuerdo al código sustantivo del trabajo artículos 227 en el artículo 227 dice que en caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa días y la mitad del salario por el tiempo restante.

Según la investigación realizada por (Forero, Núñez 2016) de la universidad libre de Colombia difiere las siguientes causas de ausentismo laboral señalando los siguientes aspectos:

Las ausencias del trabajo pueden responder a causas contempladas por la ley, por tanto, reguladas mediante las disposiciones de los sistemas de Seguridad Social y la legislación laboral. La incapacidad temporal es la principal causa de absentismo laboral; las causas de esta pueden ser las siguientes:

- Enfermedad común o profesional
- Accidente sea o no de trabajo
- Periodo de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica teniendo en cuenta la tabla de enfermedades -Decreto 1477 de 2014.

La mayoría de los estudios apuntan la ausencia al trabajo por enfermedad común, señalan la existencia de una causa multifactorial, fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales.

En cuanto a los accidentes laborales, dependiendo al lugar en que se produce el accidente podemos considerar lo siguiente:

- El accidente sufrido en el lugar de trabajo, aunque fuera de la jornada normal, si esta no tiene horario fijo, se considera laboral, o cuando se está obligado a permanecer en el centro laboral fuera del trabajo efectivo.
- Cuando los síntomas aparecen visiblemente en el lugar de trabajo también se considera laboral. Y se califica el fallecimiento como derivado de un accidente de trabajo, aunque el

mismo se produzca tiempo después de haber ocurrido, en el lugar de trabajo, la causa que lo origino.

- Cuando el cuadro que desencadena la muerte se produce en el tiempo y lugar de trabajo, no se requiere que el operario en el momento de iniciarse la crisis este realizando esfuerzo especial alguno, ni influye el hecho de tener predisposición a la dolencia.

- El fallecimiento sufrido en el domicilio mientras se halle de guardia localizada, mediante teléfono o dispositivo buscaperonas no se considera accidente de trabajo. La presunción también se extiende a los sucesos ocurridos en lugares próximos al trabajo.

- Se ha considerado en ocasiones accidentes de trabajo el ocurrido en la vivienda particular del trabajador situada en el centro de trabajo, conectándolo con la actividad que se realiza, por ejemplo, del vigilante de una instalación.

Para que una enfermedad pueda ser catalogada como profesional debe encontrarse detallada en el listado de enfermedades profesionales (Decreto 26 1477/2015); todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar:

- Un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo.

- Reconocimientos periódicos, según determine el órgano administrativo competente para cada tipo de enfermedad. Para la enfermedad común, se deducen los siguientes elementos caracterizadores de la prestación:

- Debe existir una alteración de la salud, no causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- La alteración de la salud debe impedir temporalmente al trabajador desempeñar sus funciones.

- El trabajador debe estar recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social. No es la enfermedad la que justifica la ausencia del trabajador, sino la presentación a tiempo del

justificante médico, igualmente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

La actividad de los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos está protegida constitucionalmente y desarrollada en diversas normas laborales, existen derechos que cobijan a los trabajadores y de los integrantes de las secciones sindicales a dedicar una parte de su jornada laboral a actividades sindicales, sin menoscabo de su retribución.

-Decreto 1295 de 1994, artículo 61. Define la obligatoriedad por parte de las empresas de tener información sobre el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y en general las condiciones de trabajo que se pueden estudiar mediante el análisis del ausentismo laboral.

En otras investigaciones realizadas al ausentismo se encuentra que es un fenómeno que afecta directamente a todas las organizaciones; Fenalco Cundinamarca, reveló en una encuesta que el 92 por ciento de las incapacidades recibidas por las empresas son de origen común y tan solo un 8 por ciento por accidente de trabajo o profesional. A esto se suma que el 65 por ciento de los empleados acuden por lo menos una vez al semestre al médico y las empresas reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes. (Fenalco 2016)

Este sondeo, según Fenalco se realizó entre los empresarios afiliados al gremio y personas mayores de 18 años. “Esto se efectuó con el fin de identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales”, señala Fenalco en un comunicado. (Fenalco 2016)

Otros datos señalan que el 15 por ciento de las personas sondeadas acude al médico de manera mensual, especialmente para hacer seguimiento a enfermedades crónicas que exigen tratamientos y terapias especializadas. El 30 por ciento lo hace de manera trimestral, el 34 por ciento una vez cada seis meses y el 21 por ciento anual, con el fin de hacer chequeos médicos

Juan Esteban Orrego (2016), director de Fenalco Bogotá Cundinamarca, aseguró que “este estudio también ayudó a identificar las medidas que las empresas emprenden para mejorar la calidad de vida de los empleados y disminuir el ausentismo laboral. Nos arrojó que el 65 por ciento de las empresas realizan jornadas de salud por lo menos una vez al mes, lo cual es positivo pues los empresarios piensan en los trabajadores”

Estas estrategias se pueden apoyar según las normas:

Decreto 614 de 1984 obliga, dentro de los contenidos mínimos del Programa de Salud Ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el Trabajo, a desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica del ausentismo a causa de enfermedades profesionales y patología relacionada con el trabajo (Artículo 30, literal b) y a elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (Artículo 30, literal c).

-Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

El Ausentismo Laboral es la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo y esto es uno de los puntos que preocupa a la empresa lo cual tratan de controlar para que no se cometan dentro de ella. También puede definirse como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo (Prevencionar, 2016)

Otra definición es la que realiza Constantino Klaric (1921), quien la amplía haciendo alusión en donde la ausencia representa la ruptura de la situación de la dependencia y obligatoriedad que se da como remplazo de esta situación. U otras conductas que pueden adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes o huelgas. Lo común del ausentismo laboral es el tiempo perdido de trabajo, aunque la usencia al trabajo es un acto involuntario que muchas ocasiones puede ser voluntario o provocado por el mismo empleado. “En la superficie, el ausentismo parece ser cosa simple, meramente el trabajador no está en su trabajo. En realidad, el ausentismo es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchos elementos

espurios, muchas motivaciones, muchas consecuencias. Para entender el ausentismo debemos conocer la naturaleza humana”, era lo que se decía hace más de 35 años y aún es válido. 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. En otras palabras, el ausentismo actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral. (rosario, 2012).

Para complementar estas investigaciones, de ausentismo laboral, se debe tener en cuenta las siguientes leyes y decretos, las cuales otorgan lineamientos acerca del sistema general de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral.

-Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, en su artículo 1. Derecho a las Prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

-Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo-Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. > Libro 2 > Parte 2 > Título 4 > Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

-Decreto 1443 de 2014: Se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En su artículo 21 se muestran la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar como son 1. Evaluación inicial (línea base); 2. Ejecución del 'plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma; 3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo; 4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados; 5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año; 6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y

de mejora. Incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad; '1 O Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

## Marco Institucional Cámara de Comercio Hispano Colombiana

### Caracterización:

**-Razón social:** Cámara de comercio Hispano Colombiana

**-Nit:** 860020480-8

**-Dirección:** Cl 90 · 18-16

**-Teléfono:** 7428800

**-Actividad económica:** 9499 actividades de otras asociaciones

**-Número de empleados:** 13

**-Servicios Ofrecidos:** fomento de relaciones económicas, comerciales, entre los países España y Colombia

**-Organización:** entidad sin ánimo de lucro.

**- Años en servicio:** 58 años

### Reseña Histórica

Fue un 19 de agosto de 1.960, cuando se abrieron oficialmente las puertas de la Cámara de Comercio Hispano-Colombiana. La idea de fundar esta institución, que un grupo de empresarios colombianos y españoles venía gestando de tiempo atrás, tomó cuerpo en 1960 y se transformó en el motor del cada vez más pujante intercambio comercial entre las dos naciones.

La Cámara es un Institución de carácter corporativo, sin ánimo de lucro, reconocida oficialmente por el estado español, a través del Ministerio de Economía y con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Justicia de Colombia. Es por tanto un órgano de asociación civil que excluye toda actividad con ánimo de lucro.

Para responder a las necesidades de los empresarios españoles y colombianos, la Cámara ha venido adaptando, en el transcurso de los años, tanto su infraestructura como sus funcionamientos, conservando como punto de referencia el objeto para el cual fue creada: fortalecer y fomentar el desarrollo de las relaciones económicas, comerciales, industriales y turísticas entre España y Colombia.

#### Visión

Ser la Institución líder en la promoción de actividades económicas y comerciales entre España y Colombia, posicionándonos como la mejor consultora en temas comerciales y de inversión entre los dos países.

#### Misión

Actuar en el interés de nuestros socios, Empresas colombianas, españolas y de la Administración Española; promoviendo el Comercio entre España y Colombia, prestando servicios oportunos de alta calidad, de manera profesional e íntegra y ayudando a crear espacios propicios para la generación de nuevos negocios que incrementen el volumen de intercambio comercial y de inversiones entre los dos países.

#### Valores Institucionales

La Cámara de comercio Hispano Colombiana se caracteriza por generar ante todo un ambiente de trabajo propicio y agradable entre el personal; atentos y receptivos a los cambios y, sobretodo, de compromiso con la Institución, sus objetivos y su personal.

Además se busca mantener los canales de comunicación abiertos con nuestros socios y en general, a todos los empresarios Hispano-colombianos, para favorecer el intercambio comercial y la circulación de información relevante. La solidez de esta Institución se basa en tres pilares fundamentales como son: La integridad, la excelencia y Vocación de servicio.

#### Integridad

En la Cámara de Comercio Hispano Colombiana nos caracterizamos por ser personas con un profundo sentido ético y moral, reconocemos y vivimos nuestro código de valores, nos

comportamos de manera transparente, somos honrados, coherentes entre lo que pensamos, decimos y actuamos. Oramos de manera recta y clara.

Fomentamos prácticas de solidaridad y cooperación, establecemos nuestras relaciones internas y externas a partir de la confianza, sinceridad y respeto, cuidándonos de cumplir siempre nuestras promesas; comprometiéndonos cabalmente con el cumplimiento de nuestros objetivos.

**Excelencia**

Somos personas comprometidas con la excelencia. Actuamos con un marco de referencia que nos exige mejorar de manera continua y entendemos que nuestro compromiso va más allá de actuar bien, nos esforzamos por obtener resultados sobresalientes para la sociedad.

**Vocación de Servicio**

En la Cámara hispano colombiana mantenemos una actitud permanente de servicio para proporcionar a nuestros afiliados y clientes atención amable e inmediata.

**Organigrama**

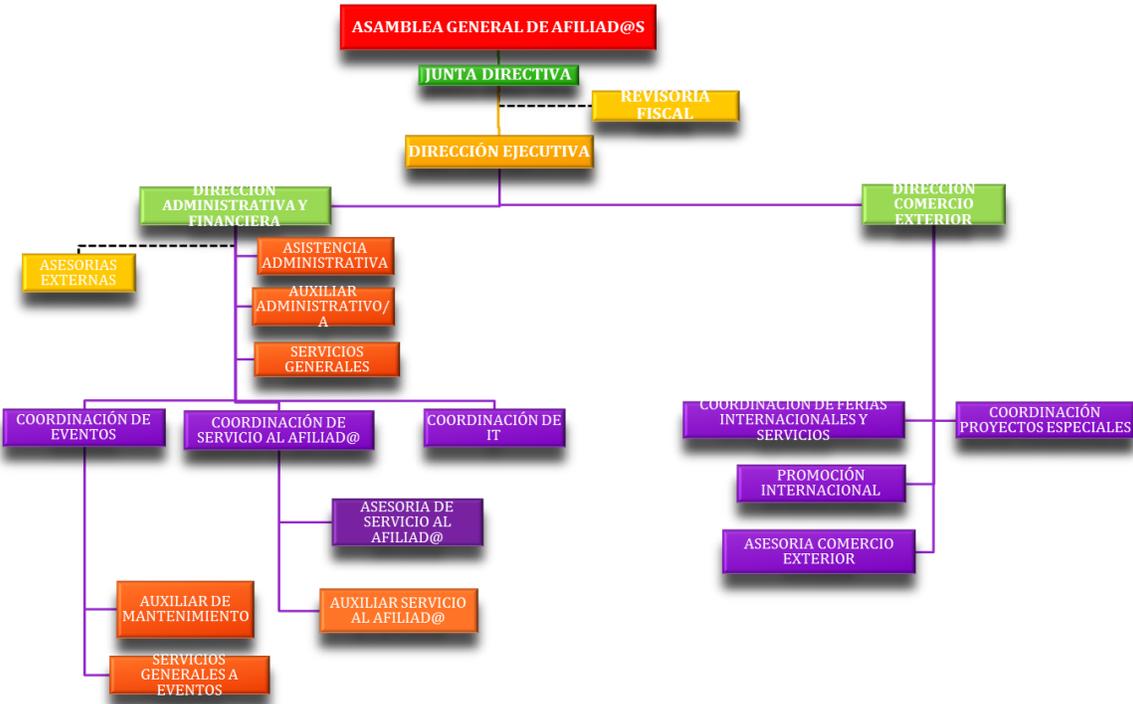


Imagen 1. Organigrama

## **Historia de Salud Ocupacional en Camacoés**

La organización decide la implementación del SGSST luego de llevar más de 50 años en el mercado ya que empieza en la normatividad legal vigente colombiana a exigirse unos parámetros de cumplimiento para las empresas, por ello la CCHC se propuso comprometerse a llevar el Sistema a otro nivel y dar la implementación a todos los requisitos que en ella se exigían.

A mediados de 2012 se buscan las mejores propuestas que se ajustaran al perfil de la organización y el presupuesto planteado, por ello se contrata a un experto en el tema en donde se realiza una evaluación inicial ya que como es de conocimiento la Cámara cuenta con certificación ISO 9001 exigiendo unos estándares para esos inicios; en la evaluación se evidencia que la mayoría de requisitos frente al sistema se encuentran faltantes dando inicio a la implementación del ciclo PHVA definiendo parámetros y procesos involucrados.

En este proceso de implementación se crea las políticas de seguridad, reglamentos de higiene y seguridad, política de no alcohol y drogas, se estructura la documentación, registros de acuerdo a la normatividad legal vigente y se da comienzo a la ejecución del programa conllevando a la verificación de algunos indicadores que evidencien en comportamiento del programa y el control que se tiene con el mismo.

A través de los años transcurridos, se manifiesta el compromiso de la organización por hacer que las condiciones de salud de los trabajadores sea la más adecuada, que el bienestar de los mismos se consolide y se hagan partícipes de la mejora continua frente a los procesos; la CCHC se ha comprometido con mantener en su indicador de accidentes laborales en cero (0) lo cual a la fecha se ha logrado con gran satisfacción; en cuanto a la medición de los demás indicadores se manifiestan por medio de incidentes y ausentismo laboral que parte de la preocupación de sus directivos en la identificación del aumento del indicador de ausentismo ya que se ha manifestado un aumento del mismo, a pesar del compromiso y la implementación.

En general el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ha hecho que los trabajadores se concienticen un poco más del tema y adquieran aun más conocimientos del mismo y sobre todo se genere un sentido de pertenencia frente al programa, es de resaltar que al comienzo de la implementación de este ciclo la mayoría de trabajadores se mostraron reacios al cambio y a la nueva estructuración ya que esto conllevaba a tomas de decisiones que no podían ser favorables para el trabajador; pero hoy al primer semestre de 2018 a pesar de la preocupación de los directivos por identificar el incremento del indicador del ausentismo se sienten satisfechos que el cumplimiento con la normativa, que el compromiso de los trabajadores y todo el personal externo a la Cámara se encuentra un buen nivel todo gracias a los aportes y gestión de los involucrados al sistema y comités que hacen posible el desarrollo de la seguridad en la organización.

## **Diagnóstico para la cámara de comercio hispano colombiana**

Durante los últimos años en la implementación del SGSST se logra evidenciar por medio de la recopilación de información y el análisis de indicador de ausentismo, un visible incremento en donde se estipula que la meta anual de cumplimiento es el 5% y al primer semestre del año 2018 se encuentra en un 7%, sobrepasando el límite de lo establecido, según datos históricos de la Cámara de Comercio Hispano Colombiana.

Por ello nuestro equipo investigativo propone a la Cámara de Comercio Hispano Colombiana una herramienta tecnológica, como matriz de peligro de ausentismo, la cual pretende ayudar a identificar los factores que están generando el incremento de este indicador, dar alertas para generar una toma de decisiones; de acuerdo a esto se crea la matriz y junto a ella unas sugerencias y recomendaciones de intervención que contribuya a nuevas soluciones, medidas y controles que permitan crear estrategias para mitigar el incremento del mismo.

**Objetivo:** Identificar por medio de la herramienta tecnológica matriz de peligro de ausentismo los factores más latentes que se encuentren generando un incremento en el indicador y dar paso a la toma de medidas o controles existentes para la mitigación del riesgo.

**Alcance:** Lograr la meta de los 5% anuales del indicador de ausentismo por medio de las medidas y controles propuestos por el grupo investigativo.

## **Análisis e interpretación resultados**

Una vez realizada la recolección de los datos, dados por la organización, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos; por lo tanto la información que arrojará esta investigación será la que indique las recomendaciones de intervención de los hallazgos encontrados y las conclusiones de la investigación.

De acuerdo al análisis, se obtendrá la información requerida del ausentismo laboral presentado en la organización durante el año 2016-2017 y primer semestre de 2018, que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos específicos y el general del proyecto de esta investigación.

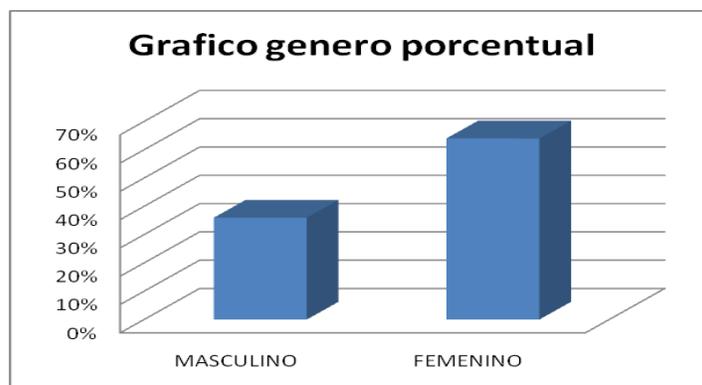
En el siguiente análisis gráfico se relacionará la socio demografía de la cámara de comercio Hispano Colombiana, seguido de estos el análisis de resultados de las evidencias tomadas de acuerdo a los datos recolectados.

### **Sociodemografía**

La población objeto de estudio son los colaboradores de la Cámara de Comercio Hispano Colombiana, en los cuales al primer semestre de 2018 con comparación a los resultados del año 2016-2017, sobre el incremento del ausentismo laboral, para poder determinar el factor que está influyendo, para ello, se realizó como primer paso de los resultados obtenidos una identificación de las variables socio demográficas que nos indicaran algunos aspectos de los mismos:

## Variables demográficas:

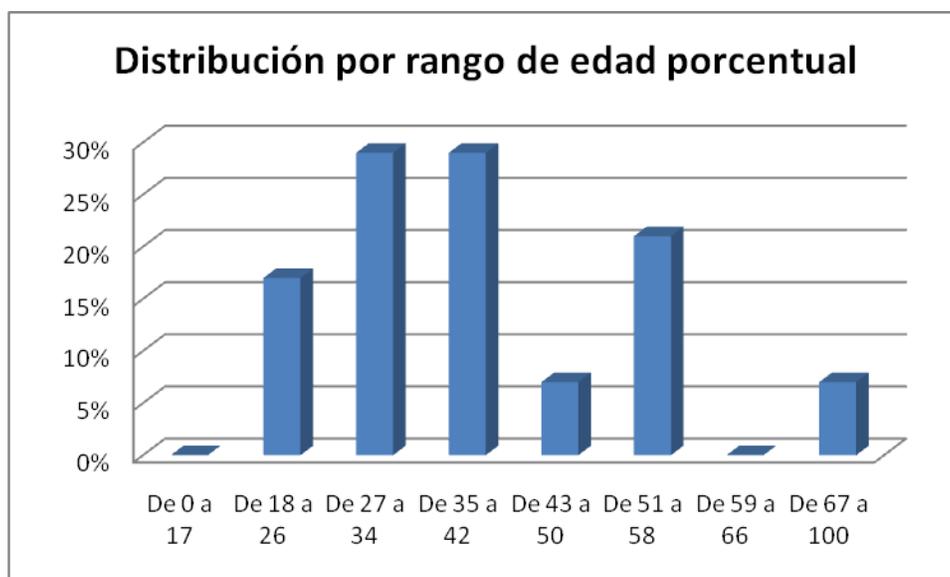
- **Distribución por Género**



**Grafica 1. Dist. Genero**

Se puede deducir en este gráfico que el género que predomina es el femenino con un 64% de toda la población evaluada.

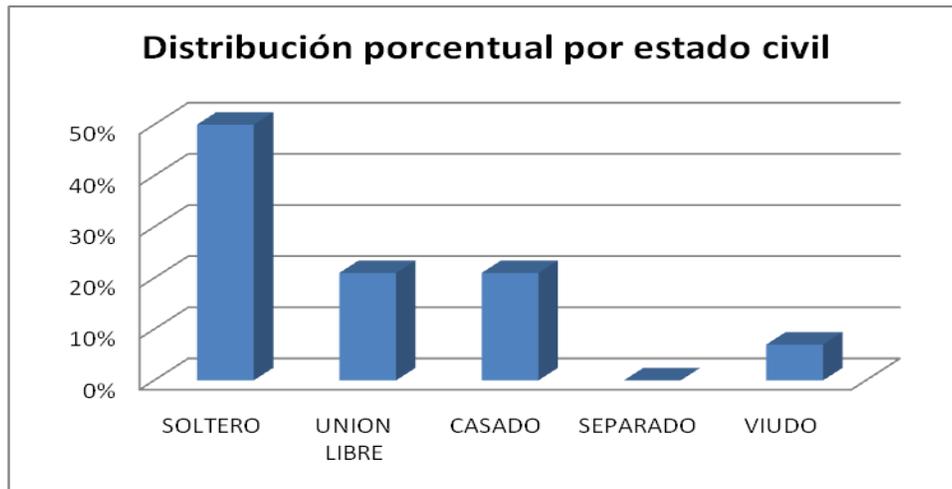
- **Distribución de Edad**



**Grafica 2. Dist. Edad**

El promedio de grupo evaluado corresponde de 41-36 años, presentándose un mínimo de edad de 26 años y un máximo de 72 años, es decir el grupo se encuentra de 35 a 42 y de 27-34 años.

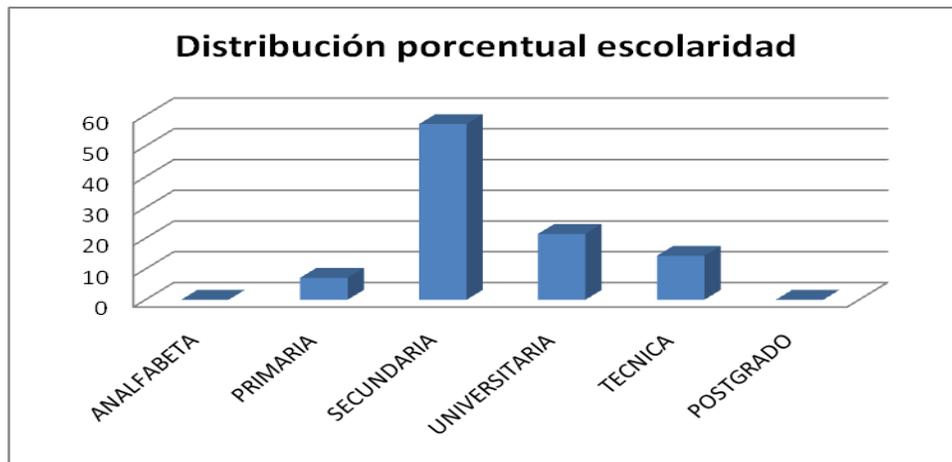
- **Distribución Estado Civil**



**Grafica 3. Dist. Estado Civil**

La información de los colaboradores determina que la mayor cantidad de trabajadores son solteros, lo cual implica que tienen menos obligaciones familiares.

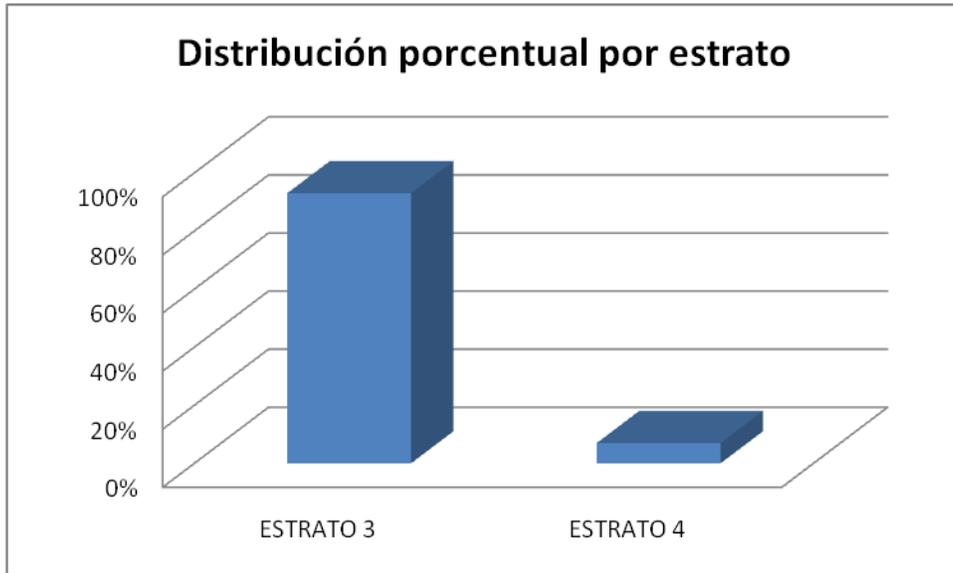
- **Distribución Escolaridad**



**Grafica 4. Dist. Escolaridad**

La mayoría de los colaboradores evaluados, han realizado estudios a nivel de secundaria; lo que permite inferir que es personal competente y apto para cumplir las labores que se les delegue, y tienen el conocimiento requerido para desempeñar los cargos asignados.

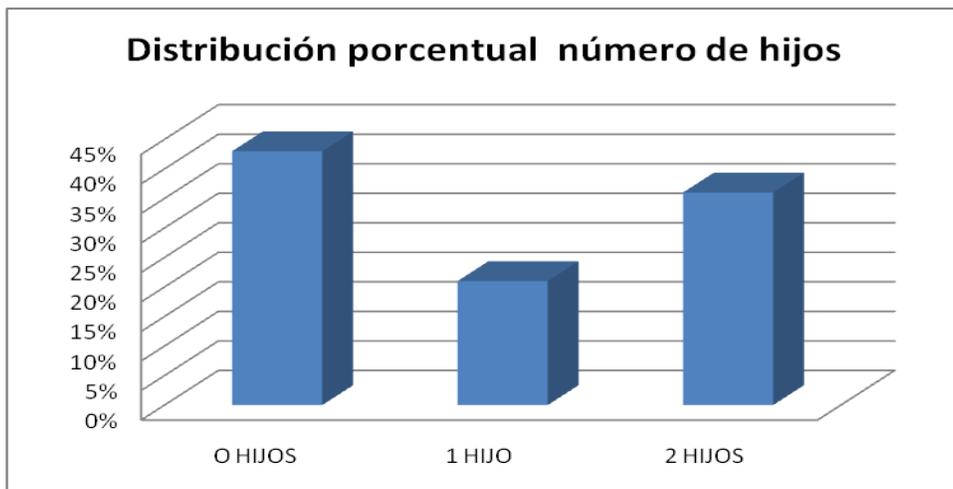
- **Distribución por Estrato**



**Grafica 5. Dist. Estrato**

Se evidencia que la gran mayoría de los colaboradores evaluados, viven en nivel socioeconómico estrato 3, lo que nos permite concluir que la mayoría de la población examinada posee un nivel socioeconómico medio, promedio que se refleja en la población colombiana.

- **Distribución por Número de Hijos**



**Grafica 6. Dist. Hijos**

La mayoría de los colaboradores no tiene hijos, aspecto por lo cual se podría deducir que tienen menos obligaciones familiares y por ende mayor disponibilidad para la empresa.

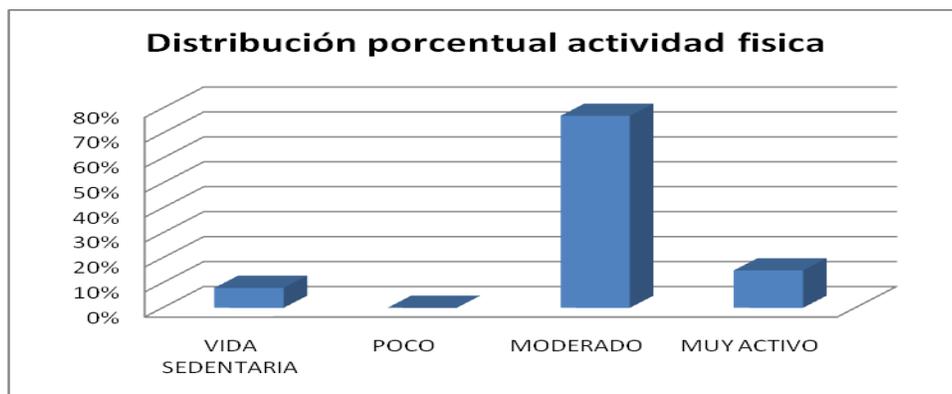
### Distribución por Cargos



Grafica 7. Dist. Cargos

La mayoría de los colaboradores realizan labores administrativas, que pueden desarrollar en un futuro enfermedades o patologías laborales relacionadas con posturas y se encuentran más expuestos a picos de contagios por la proximidad de la estructura de los puestos o lugares de trabajo

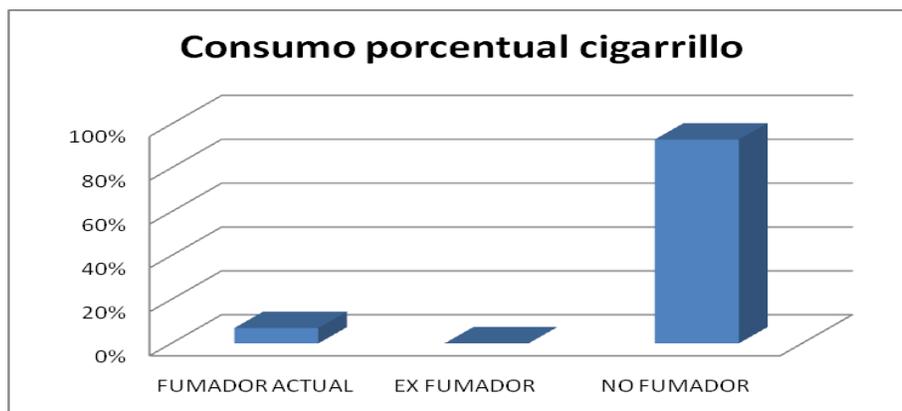
- **Distribución Condiciones de Salud o Hábitos**



Grafica 8. Dist. Actividad Física

La mayoría de los colaboradores realizan actividad física moderadamente, aspecto que ayuda a la prevención frente al desarrollo de enfermedades cardiovasculares y demás aspectos perjudiciales para la salud.

- **Distribución Consumo Cigarrillo**



**Grafica 9. Dist. Consumo**

Los colaboradores no tienen el hábito del consumo de cigarrillo, aspecto que resalta los buenos hábitos que tienen y el grado de responsabilidad y compromiso que tienen con las políticas del SGSST, lo que esto contribuye a la prevención de futuras enfermedades o patologías de cáncer que pueda conllevar la persona fumadora.

Durante la investigación se plantearon diferentes variables para poder identificar cuál de ellas ejerce una gran representatividad en el incremento de ausentismo laboral durante los periodos:

- **Distribución de ausentismo por periodos**

**Tabla 3**

	2016
ENERO	3
<b>FEBRERO</b>	<b>9</b>
MARZO	4
ABRIL	4
MAYO	8
JUNIO	9

**Tabla 2**

	2017
ENERO	9
<b>FEBRERO</b>	<b>13</b>
MARZO	11
ABRIL	12
MAYO	7
JUNIO	11

**Tabla 1**

	2018
ENERO	7
<b>FEBRERO</b>	<b>9</b>
MARZO	6
ABRIL	5
MAYO	9
JUNIO	6

**Tablas 1-2 y 3. Dist. Ausentismo primer semestre año 2016-2017 y 2018**

De acuerdo a las tablas de distribución por periodo, se puede identificar que la mayor representatividad de ausentismo fue durante el mes de febrero, independientemente de los eventos presentados. Esto se debe a que por inicios de actividades los colaboradores se ausentan por permisos generales en cuanto a asuntos universitarios. También porque los colaboradores informan que solicitan citas médicas para dar inicio a controles y chequeos médicos antes de dar comienzo a sus actividades.

**Tabla 5**

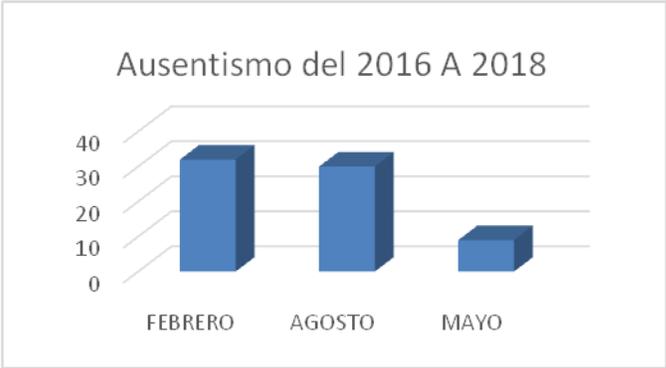
	2016
JULIO	8
<b>AGOSTO</b>	<b>16</b>
SEPTIEMBRE	13
OCTUBRE	11
NOVIEMBRE	14
DICIEMBRE	13

**Tabla 4**

	2017
JULIO	9
<b>AGOSTO</b>	<b>14</b>
SEPTIEMBRE	9
OCTUBRE	10
NOVIEMBRE	6
DICIEMBRE	7

**Tablas 4 y 5. Dist. Ausentismo segundo semestre año 2016-2017**

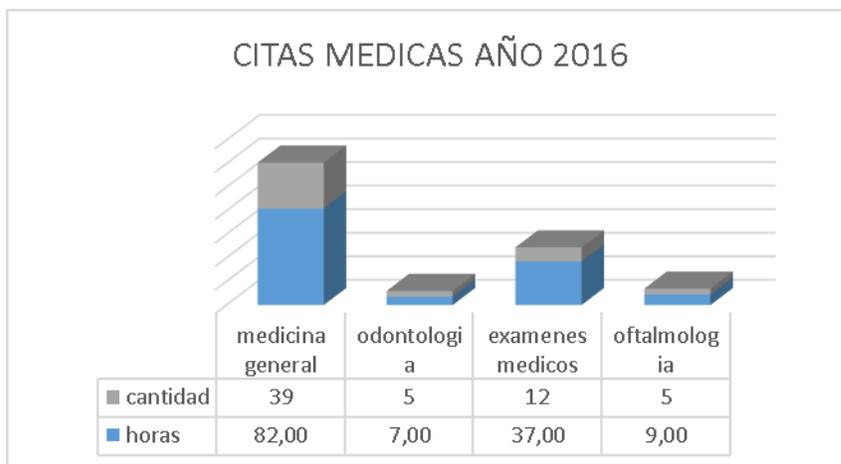
En el comparativo del segundo semestre de los periodos 2016 y 2017, se identificó, que los meses con mayor representación de ausentismo laboral, se dio durante el mes de agosto porque se presentaron diferentes horas de ausencia, esto evidenciado en la matriz de ausentismo donde se registraron las causas de ausencia laboral. (Ver anexo matriz de ausentismo).



**Grafica 10. Consolidado ausentismo de periodos**

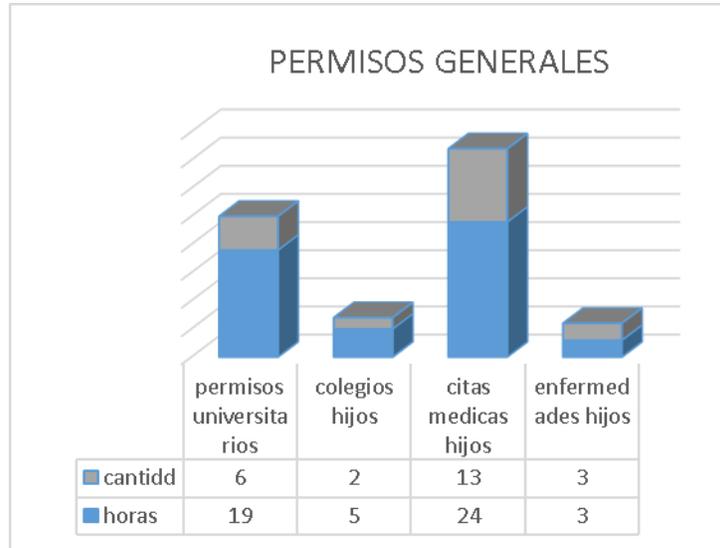
Durante los 3 periodos, el mes con mayor representatividad de ausentismo fue el mes de febrero, ya que como se mencionó en la primera gráfica, los trabajadores manifestaron chequeos médicos antes del inicio de sus actividades.

- **Distribución de ausentismo por eventos 2016**



**Grafica 11. Dist. Ausentismo citas médicas 2016**

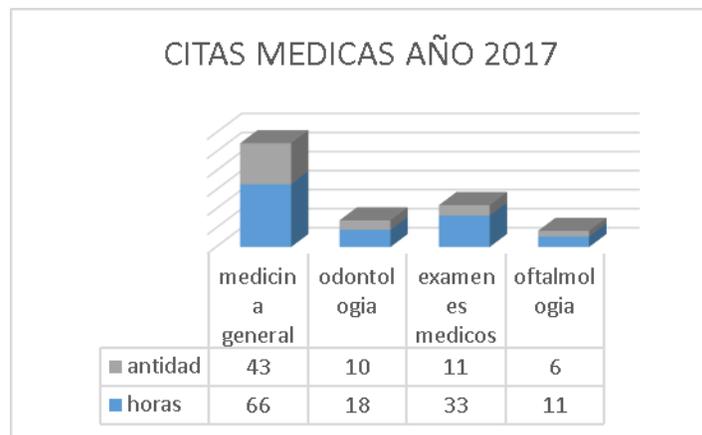
Se identificó que durante el año 2016, las citas de medicina general representaron el 82% de las variables, entre las citas solicitadas por los trabajadores. Según la matriz de ausentismo este porcentaje se refleja según los 39 eventos registrados al año. Seguido de 12 eventos por toma de exámenes médicos.



**Grafica 12. Dist. Ausentismo permisos generales**

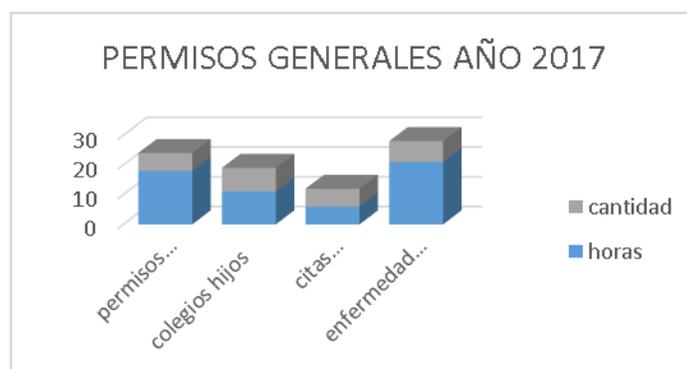
Esta grafica representa que la variable de citas médicas de hijos representa un 24% con 13 eventos de ausencia al año, seguido de los permisos universitarios con 19 horas de ausentismo y un total de 6 eventos anuales, esto se da por la permisibilidad y compromiso que tiene la organización en la integración y corresponsabilidad familiar y bienestar de los trabajadores.

- **Distribución de ausentismo por eventos 2017**



**Grafica 13. Dist. Ausentismo citas médicas**

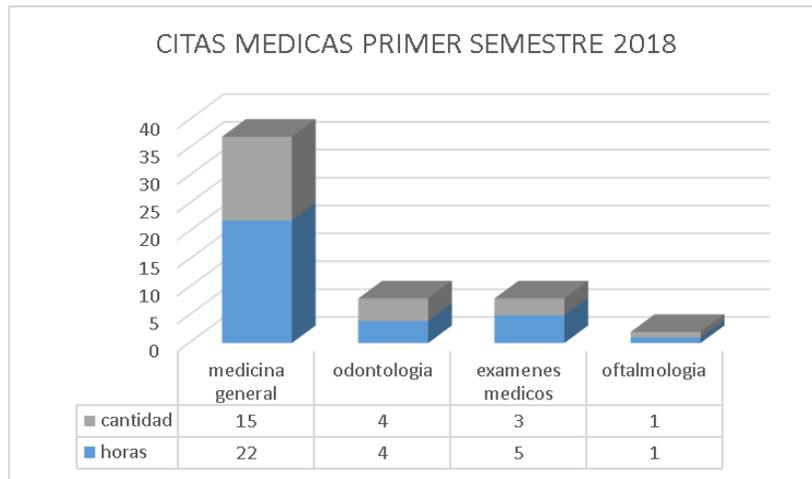
Durante el año 2017 se identificaron eventos de citas médicas, entre ellas las variables observadas en el gráfico. Un total de 128 horas al año registradas en matriz de ausentismo, reflejando nuevamente las citas de medicina general, con un registro de 66 horas de ausencia, de 43 de eventos al año, y en segunda instancia ocupa los exámenes médicos en total de 33 horas , de 11 eventos anuales solicitados por los trabajadores. .



**Grafica 14. Dist. Ausentismo permisos generales**

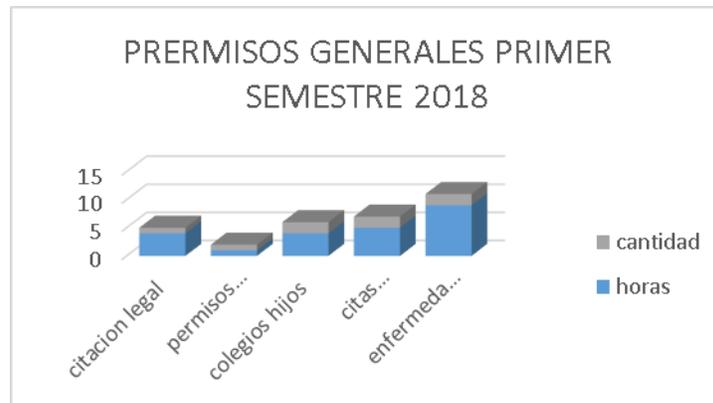
En cuanto a la grafica de permisos generales las variables representan un cambio en acompañamiento de enfermedades de los padres de los trabajadores, presentándose 21 horas de ausencia, basados en 7 eventos durante el año. Seguido de esto, se presenta nuevamente solicitud de permisos universitarios, con 18 horas representados en 6 eventos anuales.

- **Distribución de ausentismo por eventos primer semestre 2018**



**Grafica 15. Dist. Ausentismo citas médicas primer semestre**

Nuevamente se identifica durante el primer semestre de 2018 representatividad en las solicitudes de citas por medicina general, de acuerdo a los datos recolectados en la herramienta tecnológica la matriz de peligro de ausentismo, que la presencia de patologías de enfermedades agudas como virosis influyeron en el suceso de 15 eventos que ocuparon 22 horas de; Seguido de ello la práctica o toma de exámenes médicos a colaboradores con la pérdida de 5 horas durante el primer semestre.

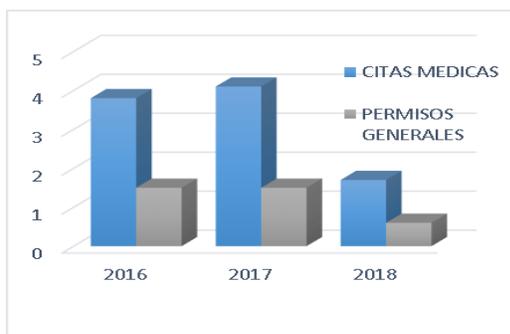


**Grafica 16. Dist. Ausentismo permisos generales primer**

En esta grafica se evidencia que en la información recolectada durante el primer semestre del año 2018, mayor representación en los permisos por enfermedad de hijos, con 9 horas

de ausencia en dos eventos registrados. Y durante este semestre la segunda variable influyente fueron los permisos por enfermedades de padres.

- **Consolidado eventos citas y permisos generales**



**Tabla 6**

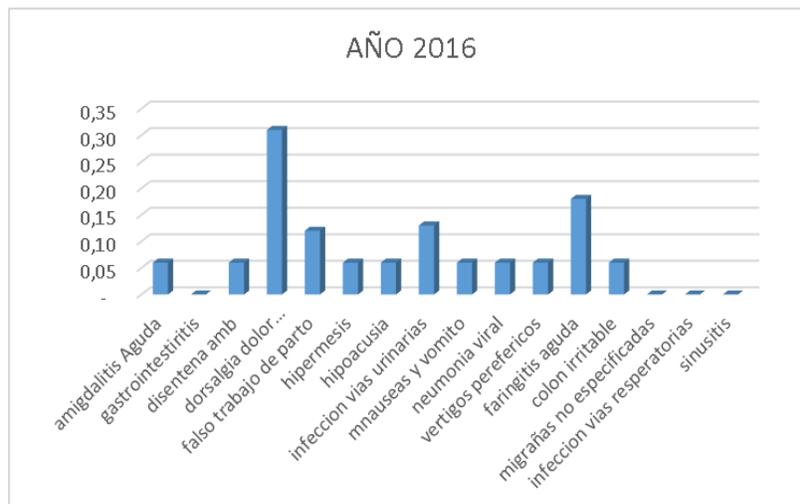
	2016	2017	2018
CITAS MEDICAS	3,8	4,1	1,7
PERMISOS GENERALES	1,5	1,5	0,6

Tabla 6. Consolidado periodos

**Grafica 17. Dist. Ausentismo citas y permisos**

En esta grafica se representa el consolidado de los periodos 2016-2017, y primer semestre de 2018 se identifico que durante la recolección y análisis de la información, se evidencio que las citas medicas por medicina general, la realización de exámenes médicos, influyeron en el incremento de ausentismo laboral, siendo al año 2017, el más representativo con la variable de mayor impacto en el incremento el indicador, sin tener en cuenta las demás variables analizadas.

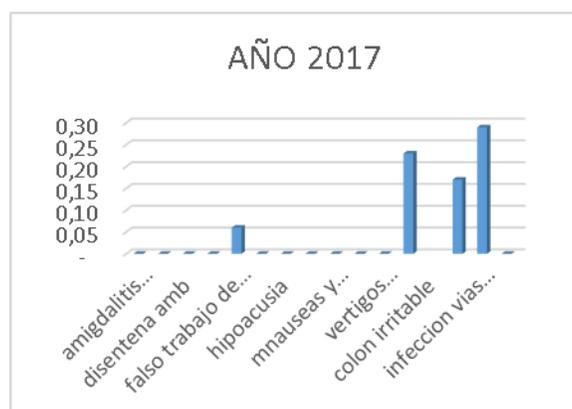
- **Incidencia patologías 2016**



**Grafica 18. Incidencia patologías 2016**

Durante la recolección de información se identificó la incidencia de una patología (dorsalgia) durante el año 2016, demostrando que tuvo más representatividad durante este análisis. Esto Debido a las actividades de carácter administrativo, que conllevan a que el trabajador este mas de 5 horas en una misma posición, en segundo y tercer lugar encontramos virosis gastrointestinales y faringitis en los trabajadores.

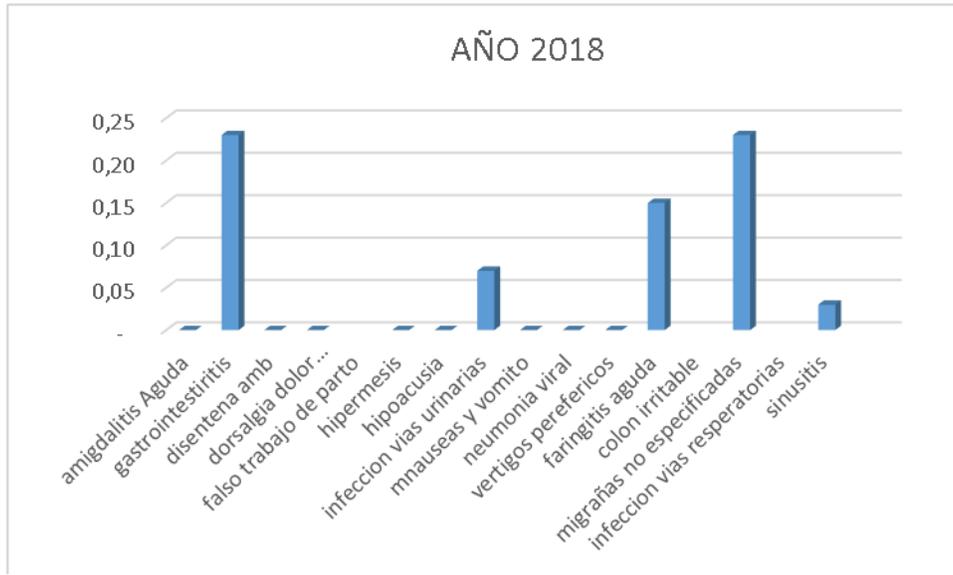
- **Incidencia patologías 2017**



**Grafica 19. Incidencia patologías 2017**

En el año 2017 se refleja la incidencia de gastroenteritis, nuevamente aparece como una de las enfermedades que se manifiestan en los trabajadores de la cámara, con un porcentaje de 0,35%, evidenciando un incremento entre los años 2016 a 2017, lo que refleja que no se han tomado acciones de intervención para la prevención de contagios. Igualmente se refleja con la incidencia de faringitis agudas, se manifiesta el incremento de las virosis identificadas.

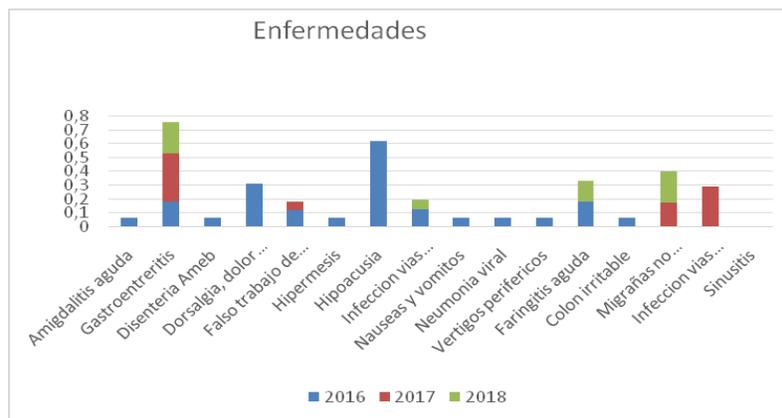
- **Incidencia patologías primer semestre 2018**



**Grafica 20. Incidencia patologías primer semestre**

Nuevamente se identifica la incidencia de gastroenteritis con una representación del 23% sobre el total de trabajadores evaluados, en un mismo porcentaje se presenta la migrañas, de acuerdo a la información, se ve la necesidad de tomar acciones de intervención para la prevención 0,23 de la aparición de cuadros virales.

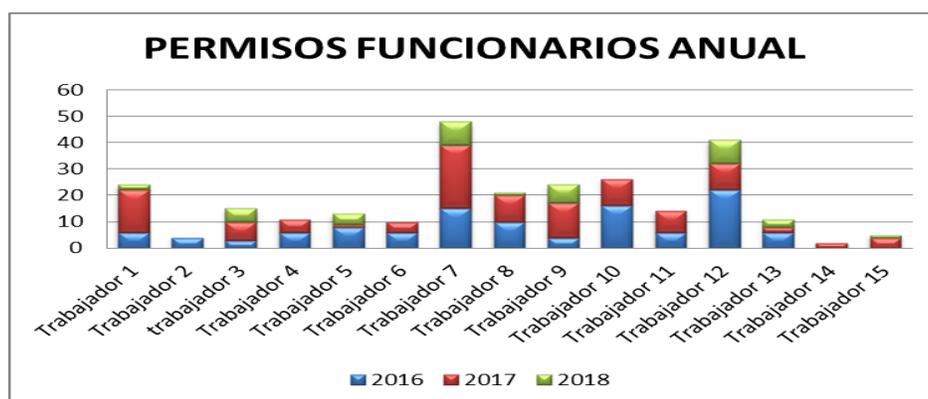
- **Consolidado Incidencia de patologías**



**Grafica 21. Consolidado de incidencias de patologías**

Se identificó que la gastroenteritis tuvo mayor incidencia durante los tres periodos evaluados evidenciando un 0.70% de incidencia sobre los trabajadores investigados, Como se mencionó anteriormente en las gráficas, la posible aparición de picos epidemiológicos, la escasa toma de acciones de intervención, las posibles faltas de acciones de prevención frente a esta patología ha generado que esta enfermedad tenga mayor representación en los periodos.

- **Distribución de ausentismo por funcionarios**



**Grafica 22. Dist. Ausentismo por funcionarios**

En esta última grafica se idéntico dos funcionarios que mayor cantidad de registros de eventos, durante los tres periodos, esto ha hecho que afecte significativamente el incremento, en el indicador de ausentismo laboral. De acuerdo del registro de la matriz de ausentismo, se identificó que uno del trabajador # 7 influyo en el mayor número de solicitudes entre citas médicas, exámenes médicos, permisos generales, enfermedades generales, entre otras. En la grafica se demuestra que ocupan el 40% del ausentismo frente a los demás trabajadores de la Cámara de comercio Hispano Colombiana.

## Resultados

En la recolección de datos, el registro en la herramienta tecnológica y el análisis de cada una de las gráficas obtenidas, se logró evidenciar que en la investigación se obtuvieron registros que contribuyeron a la verificación y logro de la identificación de la variable que causo el incremento del ausentismo laboral en la Cámara de Comercio Hispano Colombiana.

Se procedió a la realización de graficas que ayudaran a comprender cada evento presentado y el factor con mayor representación en el incremento del mismo, por ello se puede resaltar que la variable de citas de médicas según los criterios establecidos, precedido de los permisos generales ocupando un 13.2% de índice de ausentismo y por incidencias de enfermedades generales un 0.70% de los tres periodos evaluados.

De acuerdo a la información anterior la cámara tiene establecido como indicador en su ausentismo laboral el 5% anual reuniendo todas las variables anteriormente analizadas, por ello se identificó que por cada periodo en estas dos variables ya se está representando durante el periodo de 2016 el 5,3%, en el año 2017 el 5,6% y durante el primer semestre de 2018 del 2.3%. Tal como se mencionado anteriormente, las dos variables de citas medicas y permisos generales; lo que quiere decir que este indicador se encuentra desfasado en la meta establecida como indicador.

Por ello el equipo investigativo creo una herramienta tecnológica que permitirá la fácil recolección de la información, el control y alertas, cuando este incremento se encuentre afectando el indicador de ausentismo, ya que como se evidencia durante el análisis, los factores que han influido en este incremento son las solicitudes de citas de medicina general, realización de exámenes médicos, permisos por enfermedad de hijos y universitarios; también se encontró que durante estos periodos evaluados hay una incidencia de enfermedad aguda, la gastroenteritis, lo que denota que no se ha tomado acciones de prevención y de intervención para el contagio de la misma en los trabajadores.

Como grupo investigativo nos hicimos partícipes en este resultado de acuerdo a los hallazgos encontrados y se pretende dar a la Cámara de Comercio Hispano Colombiana la

herramienta tecnológica para su mayor control del ausentismo, en donde se reflejara las alertas mencionadas, se propondrá una serie de recomendaciones y sugerencias, que contribuya, a la mitigación del incremento del indicador, y acciones de intervención que prevengan la aparición de enfermedades agudas o virosis presentadas.

## Conclusiones

- Para el análisis de cada una de las variables descritas se tuvo en cuenta el total de los trabajadores que labora en la cámara de comercio hispano colombiana.
- Se identificó que durante el año 2016 las citas médicas representaron casi el 82% de las variables entre las citas solicitadas por los trabajadores en donde se reflejó que hubo 39 eventos por ausencia debido a la citas de medicina general, seguido de 12 eventos de ausencia por toma de exámenes médicos a los trabajadores, se identifica en la gráfica que el número de horas perdidas durante el año 2016 se dieron 135 horas de ausencia.
- El porcentaje más alto de las ausencias lo generan las citas medias generales pero así mismo los permisos personales es un factor latente que se evidencia en los datos suministrados.
- El mayor número de incapacidades presentados desde el año 2016 al primer periodo del 2018 se presentaron en los meses de febrero agosto seguido de mayo, siendo el mes de febrero el de mayor incremento de ausencias
- Durante la recolección de información se identificó la incidencia de una patología durante el año 2016, demostrando que tuvo más representatividad durante este análisis es la dorsalgia en los trabajadores, esto es debido a sus actividades diarias ya que estas son de carácter administrativo y conlleva a que el trabajador este mas de 5 horas en una misma posición.
- Se identificó que la gastroenteritis tuvo mayor incidencia durante los tres periodos evaluados evidenciando un 0.70% de incidencia sobre los trabajadores investigados, de lo cual se puede deducir que no se tomaron las medidas de prevención frente a esta patología generando que esta enfermedad tenga mayor representación en los periodos

Con la realización de esta intervención y como grupo investigativo podemos concluir que el ausentismo laboral es un factor influyente dentro de la organización, el cual

puede afectar los diferentes indicadores como la productividad y rentabilidad de la organización. Los trabajadores muchas veces no tienen el compromiso o sentido de pertenencia con la empresa, abusando de las políticas de bienestar brindadas por la organización.

## Sugerencias o Recomendaciones

- Después de analizados los datos suministrados por la Cámara de Comercio Hispano Colombiana se dan las siguientes recomendaciones:
- -Uso de una herramienta tecnológica matriz de peligro, que permita registrar los datos de ausentismo de la organización.
- -El registro de eventos y cantidad de horas se debe hacer de todos eventos recomendados en la matriz de ausentismo.
- -Se recomienda la creación de política de permisos en la Cámara de comercio Hispano Colombiana.
- Se sugiere verificar, las ausencias de los dos funcionarios que representaron mayor índice de ausentismo durante los periodos evaluados, con el fin de identificar si esto es debido a un factor psicosocial intra o extra laboral.
- -El mayor índice de ausentismo se genera por la permisibilidad de la cámara de comercio, se recomienda verificar la política de la misma y así mismo socializar con los trabajadores la responsabilidad y el compromiso que se obtiene cuando se firma un contrato laboral y por ello el deber que tiene como empleados.
- Capacitar al personal sobre temas como compromiso responsabilidad, honestidad y ética profesional
- Se debe continuar con el seguimiento y la intervención a los casos de los ausentistas detectados para tratar de disminuir el índice que está afectando directamente la cámara de comercio hispano colombiana.
- Creación de un sistema de vigilancia epidemiológica para las patologías presentadas.
- Observando que las patologías de más frecuencia son la enfermedad de gastrointestiritis y la dorsalgia se recomienda socializar los temas de pausas activas

para que los trabajadores mantengan el buen hábito de cuidarse, además hábitos saludables especialmente en servicios sanitarios, áreas comunes y puesto de trabajo.

- Capacitar al personal sobre temas como higiene postural para disminuir la probabilidad de lesiones o lumbagos y así mismo se reitera la necesidad de la continuidad de pausas activas durante las jornadas de trabajo debido a que son puestos administrativos que requiere la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo.

## **Glosario**

### **Ausentista.**

Definido como la persona que presenta repetidos episodios de ausencia de corta duración (menos de cuatro días), en un número superior a la mediana.

### **Ausentismo laboral.**

Término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no.

### **Enfermedad común.**

La enfermedad común es una alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa.

### **Enfermedad profesional.**

Definida como toda la que se contrae con ocasión del trabajo realizado y que este provocada por la acción de determinados elementos o sustancias.

### **Accidente de trabajo.**

Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo, incluido los daños, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

### **Incapacidad temporal.**

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo,

mientras reciban asistencia de la seguridad social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

### **Presentismo**

Relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor.

### **Estrés**

Por estrés se entiende un conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión.

### **Mobbing**

Dentro del ambiente de trabajo puede llegar a producirse un tipo de violencia psicológica caracterizada por una intención discriminatoria hacia un trabajador por parte de sus superiores o incluso de sus propios compañeros.

### **Productividad**

Por la Oficina Internacional del Trabajo (2006), se define productividad como: “la relación entre lo producido y los medios empleados para producirlo

El ausentismo laboral es importante dentro de los programas de gestión organizativa en el cual se evidencia su reducción dentro del indicador de seguridad y salud en el trabajo

“El ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en la parte de costos, productividad y recurso humano, influyendo factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, este puede reducirse mediante intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2006) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea” (bosque, 2015).

## Contenido

Introducción .....	3
Pregunta problema.....	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación .....	6
Método.....	9
Procedimiento Fase 1.....	9
Condiciones Éticas.....	12
Cronograma de actividades.....	13
Marco Teórico .....	14
Marco Institucional Cámara de Comercio Hispano Colombiana .....	24
Diagnóstico para la cámara de comercio hispano colombiana.....	29
Análisis e interpretación resultados.....	30
Resultados .....	45
Conclusiones .....	47
Sugerencias o Recomendaciones .....	49
Glosario .....	51
Referencias Bibliográficas .....	56

## **Graficas**

Grafica 1 Dist. Genero .....	31
Grafica 2 Dist. Edad .....	31
Grafica 3 Dist. Estado Civil.....	32
Grafica 4 Dist. Escolaridad.....	32
Grafica 5 Dist. Estrato.....	33
Grafica 6 Dist. Hijos .....	33
Grafica 7 Dist. Cargos .....	34
Grafica 8 Dist. actividad fisica .....	34
Grafica 9 Dist.consumo .....	35
Grafica 10 Consolidado ausentismo de periodos.....	36
Grafica 11 Dist. Ausentismo citas médicas 2016.....	37
Grafica 12 Dist. Ausentismo permisos generales.....	38
Grafica 13 Dist. Ausentismo citas medicas.....	38
Grafica 14 Dist. Ausentismo permisos generales 2017 .....	39
Grafica 15 Dist. Ausentismo citas médicas primer semestre 2018.....	40
Grafica 16 Dist. Ausentismo permisos generales primer semestre 2018 .....	40
Grafica 17 Dist. Ausentismo citas y permisos .....	41
Grafica 18 Incidencia patologías 2016 .....	41
Grafica 19 Incidencia patologías 2017 .....	42
Grafica 20 Incidencia patologías primer semestre.....	43
Grafica 21 Consolidado de incidencias de patologías.....	43
Grafica 22 Dist. Ausentismo por funcionarios.....	44

## **Tablas**

Tabla 1 .....	35
Tabla 2 .....	35
Tabla 3 .....	35
Tabla 4 .....	36
Tabla 5 .....	36
Tabla 6 .....	41

## **Anexos**

Formato habeas data.

-Matriz de semaforización ausentismo

-Matriz de recolección

## Referencias Bibliográficas

- El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales, consultado 5 de mayo 2015 en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>  
<http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
  - Schermerhorn J. R, Hunt J.G, Osbon R. N., (2004). Comportamiento Organizacional, México, Editorial Limusa S.A. de C.V., 1ª Edición., (pp.) 118- 120
  - Molinera J. Francisco. Absentismo Laboral: Causas, Control Y Análisis, Nuevas Formas, Técnicas Para Su Reducción. Madrid: Fundación Confemetal, 2001 4) Oficina Internacional del Trabajo.
  - Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1991; t. 1: 5-11.
  - Organización Internacional de Trabajo OIT. Ausentismo, definiciones y estadísticas. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Ministerio de trabajo y Seguridad Social. España, 1.991. p.8.
  - Nova Melle P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 9: 229 -239. Serv Publ. UCM. Madrid, 1996. Pg 229. [Sitio en Internet] : [www.aragon.es/...laboral/](http://www.aragon.es/...laboral/)
- Emil framkel El ausentismo es una de las variables dependientes, junto a la productividad, la rotación y la satisfacción.
- Variables dependientes del modelo de Robbins (2004): productividad, ausentismo, rotación, y satisfacción.

- Molinera, 2006.El tema de ausentismo laboral no es algo nuevo. En 1921, Emil Frankel hablaba de la importancia de este tema, pero aun en la actualidad las empresas no le prestan atención suficiente
- Decreto 614 de 1984. “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Decreto 1295 de 1994, en su artículo 61. Define la obligatoriedad por parte de las empresas de tener información sobre el comportamiento de la enfermedad profesional. Tomado de: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home\\_54/recursos/01genera1/04122012/decreto\\_1295\\_1994.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_54/recursos/01genera1/04122012/decreto_1295_1994.pdf).
- Ley 776 de 2002.Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Tomado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3969>
- Resolución 2346 de 2007, en su capítulo 1, artículo 2, nos habla del compromiso por parte del empleador de ingresar en la historia clínica laboral todo el registro de ausentismo del empleado y demás causas que determinen interrupción en el trabajo. Tomado de: <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo-Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. > Libro 2 > Parte 2 > Título 4 > Capítulo 6. Sistema de Gestión de da Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomado de:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+++de+2016>.
- Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

- Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Tomado de:[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion\\_1111\\_de\\_2017.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf)
- Resolución 1562 de 2012. Artículo 4. Define la enfermedad laboral como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Tomado de:<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Normal1.jsp?i=60473>
- Código Sustantivo del Trabajo: artículos 227 en el artículo 227. Tomado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.html)
- Decreto 1443 de 2014: Se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomado de: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)