



AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2 DE LA CIUDAD DE
MEDELLIN ENTRE LOS PERIODOS 2019-2020

Evelin González Medina

Tatiana María Osorio Montoya

Esteban Salazar Agudelo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Octubre de 2020

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2

CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2 DE LA
CIUDAD DE MEDELLIN ENTRE LOS PERIODOS 2019-2020

Evelin González Medina

Tatiana María Osorio Montoya

Esteban Salazar Agudelo

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

Asesor(a)

Ana Luz Loaiza Valencia

Profesional en sistemas de información en salud

Especialista en Epidemiología

Magister en Demografía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Octubre de 2020

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a Dios, a mi familia y a mis compañeros que hicieron posible esta investigación, contribuyendo al sueño de ser profesionales en el área de administración en seguridad y salud en el trabajo. Así mismo a la docente que nos han acompañado en cada momento de nuestra formación académica.

Tatiana María Osorio Montoya

Todos mis éxitos dedicados con mucho cariño a Dios por guiar mis pasos, a mi madre Olga Beatriz Medina por brindarme siempre lo mejor de su vida, su amor y esmero, a mi papá, padrastro y hermano por la paciencia, comprensión y apoyo incondicional, también a las personas que fueron un soporte importante en el proceso de mi formación para el logro de este reto.

Evelin Gonzalez Medina

Este trabajo es dedicado a mi familia quien fue un apoyo fundamental durante la formación académica estando en los momentos más difíciles, especialmente a mi madre que a través de su paciencia y comprensión logro creer en mí, a mis hermanos que estaban siempre dispuestos a darme los mejores ánimos que permitiera continuar con este camino.

Esteban Salazar Agudelo

Agradecimientos

Infinitos agradecimientos a Dios y a cada una de las personas que hicieron posible desarrollar este trabajo investigativo y muy especialmente a la asesora, quien acompañó, orientó y dirigió cada uno de los momentos investigativos, aportando sus conocimientos, que facilitaron el cumplimiento de este proyecto de investigación, y a mis compañeros por ser un apoyo constante en todo nuestro proceso de aprendizaje.

Tatiana María Osorio Montoya

Mi agradecimiento, primero a Dios por darme fortaleza y guiar cada paso que doy en la vida, a mi familia que siempre ha estado apoyando y motivando mi formación como persona y profesional cuando desfallezco en el camino del proceso, agradezco a nuestra asesora de trabajo de grado por el acompañamiento y compartir con nosotros sus conocimientos, a mis compañeros de trabajo de grado que juntos afrontamos este reto, a todas aquellas personas que desinteresadamente de una u otra manera me brindaron su apoyo.

Evelin Gonzalez Medina

Agradezco a Dios por dejarme cumplir un sueño más que permitirá fortalecer mi vida personal y profesional, a los profesores quienes compartieron sus conocimientos a lo largo de la formación académica, también agradezco a los compañeros de estudio que juntos construimos conocimientos para un logro de objetivos, a la Fundación Acoger y Acompañar por su apoyo constante a lo largo del proceso formativo.

Esteban Salazar Agudelo

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
1. Planteamiento del problema.....	14
1.1 Formulación del problema:	15
2 Justificación	16
3 Objetivos	18
4 Marco referencial	19
4.1 Definiciones del ausentismo	19
4.2 Antecedentes	21
4.3 Marco legal	28
4.3.1 Decreto 1072 de 2015:.....	28
4.3.2 Decreto 1443 de 2014:.....	28
4.3.3 Ley 1562 de 2012:.....	29
4.3.4 Decreto 1295 de 1994:.....	29
4.3.5 Resolución 0312 de 2019:	30
4.3.6 NTC 3793 de 1996 (clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral):	30
4.3.7 NTC 3701 de 1995 (<i>Guía para la clasificación, registro y estadísticas de accidente del trabajo y enfermedades profesionales</i>):	31
4.4 Marco teórico	31
5. Metodología	34
5.1. Enfoque:.....	34
5.2. Tipo:.....	35
5.3. Diseño:.....	36
5.4. Estrategia de búsqueda:	36
5.5 Población:	36
5.6. Aplicación:.....	36
5.7. Cronograma de actividades:	38

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2

6.	Resultados	39
6.1.	Caracterización sociodemográfica de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2.....	39
6.2.	Ausentismo laboral según cargo desempeñado, entre septiembre 2019 y septiembre 2020.....	41
6.3.	Determinar el tipo de accidente o enfermedad que genero mayor ausentismo laboral entre el periodo de septiembre del 2019 y septiembre del 2020.....	43
6.4.	Medidas preventivas para reducir el ausentismo laboral en la población trabajadora de la empresa Consorcio Pabellón 2	45
6.5.	Causas del ausentismo laboral entre el período de septiembre del 2019 y septiembre del 2020 en la empresa CONSORCIO PABELLON 2 ubicado en el municipio de Bello.....	46
7.	Conclusiones	48
8.	Referencias.....	51
9.	Anexos	54

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de trabajo de investigación.....	38
Tabla 2. Distribución ausentismo laboral por causas medicas según patologías (CIE 10)	44

Lista de figuras

Ilustración 1. Características sociodemográficas de los colaboradores que presentan ausentismo laboral de la empresa Consorcio Pabellón 2. Bello sep. 2019-2020	40
Ilustración 2. Días de incapacidad de los empleados en la empresa Consorcio Pabellón 2 según cargo desempeñado. Bello sep. 2019-2020.....	42

Lista de anexos

Anexo A. Anexo A. Incapacidad medica 54

Anexo B. Base de datos de la empresa Consorcio Pabellón 2..... 56

Resumen

El ausentismo laboral es conocido como la no asistencia al trabajo por un periodo determinado de uno o más días laborales, lo que representa un impacto negativo en la empresa Consorcio Pabellón 2 del municipio de Bello Antioquia, con relación a la calidad de vida de los trabajadores, la baja productividad, y por consiguiente a la economía y competitividad organizacional. El objetivo principal fue identificar las principales causas que generaron el ausentismo laboral entre el periodo de septiembre de 2019 a 2020, por medio de una investigación con enfoque cualitativo; donde se empleó una estrategia de búsqueda que contribuyó al análisis de la base de datos e incapacidades correspondientes a los trabajadores que presentaron ausencia a su puesto de trabajo. En la interpretación y presentación de resultados se identificó los factores relacionados a la caracterización sociodemográfica, el cargo que desempeñan, el tipo de enfermedades o accidentes más relevantes, y las posibles medidas preventivas que se pueden minimizar el ausentismo laboral. Y se da por concluido que las principales causas que conllevaron a que los trabajadores presentaran ausentismo laboral entre el periodo de septiembre 2019 a 2020, fueron derivadas de las enfermedades y accidentes de origen laboral, para lo cual se propone algunas medidas preventivas.

Palabras clave: ausentismo laboral, causas, enfermedad, accidente, construcción, colaborador.

Abstract

Work absenteeism is known as not attending work for a certain period of one or more working days, which represents a negative impact on the company Consorcio Pabellón 2 of the municipality of Bello Antioquia, with regard to the quality of life of workers, low productivity, and therefore to the economy and organizational competitiveness. The main objective was to identify the main causes that led to absenteeism in the period from September 2019 to 2020, through a qualitative research; where a search strategy was used to contribute to the analysis of the database and disability for workers who were absent from work. The interpretation and presentation of the results identified the factors related to the socio-demographic characterization, the position they hold, the type of diseases or accidents most relevant, and possible preventive measures that can minimise absenteeism from work. And it is concluded that the main causes that led to workers presenting work absenteeism between the period of September 2019 to 2020, were derived from occupational diseases and accidents, for which some preventive measures are proposed.

Keywords: absenteeism, causes, illnesses, accidents.

Introducción

El ausentismo laboral es una problemática que se presenta en todas las organizaciones y genera un impacto negativo para el desarrollo del talento humano, la productividad, competitividad, y a su vez la economía; que impide garantizar el bienestar de todos los integrantes que las conforman, afectando la seguridad y salud tanto física como mental que interfiere en el rendimiento y desempeño de las funciones diarias, ya que las habilidades y destrezas funcionales minimizan notoriamente.

La investigación que se presenta surgió de un proceso académico que se desarrolló y se fortaleció a través de la participación como estudiantes de administración en seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria Minuto de Dios, que tiene como finalidad principal analizar el ausentismo laboral de la empresa Consorcio Pabellón 2 en el municipio de Bello Antioquía entre periodo de septiembre de 2019 a 2020, indicando cuáles fueron las principales causas y la incidencia de este en el nivel productivo de la organización, permitiendo ofrecer recomendaciones para el mejoramiento en el nivel de satisfacción de la población trabajadora.

Para lograr dicho propósito se desarrollaron objetivos generales y específicos que permitieron generar análisis y recomendaciones sobre la investigación realizada, teniendo en cuenta que, como profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo, es necesario conocer las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa donde se labore, manteniendo un equilibrio entre lo humano y lo económico.

Por esta razón se presenta una descripción de las variables que se consideran más relevantes en la presencia del ausentismo laboral, luego de analizar la información brindada en la base de datos e incapacidades correspondientes a la población trabajadora de la empresa Consorcio Pabellón 2, dando

soporte a la solución de los objetivos propuestos. Se espera que esta investigación contribuya a mejorar la estrategia llevada a cabo por Consorcio Pabellón 2, donde ambas partes se vean beneficiadas.

1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como la práctica realizada por uno o más días de los que se pensaban que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS), hace alusión a este como la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

El ausentismo laboral comprende la interacción de un sin número de factores psicosociales, organizacionales, médicos, sociales y económicos, en el trabajador que se ausenta, el determinar las causas posibles del ausentismo en la empresa CONSORCIO PABELLON 2, puede llegar a ser la clave para su manejo en la organización.

Reconociéndose entonces el ausentismo como un problema para el campo laboral por los efectos negativos que conllevan al fracaso de la organización, esto se debe a que, quienes se consideran el capital intelectual y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional es el recurso humano, por esta razón se hace necesario determinar las causas del ausentismo laboral en la empresa CONSORCIO PABELLON 2, quienes cuentan con un total de 67 trabajadores operativos de los cuales se ha registrado un aumento en las incapacidades desde el mes de septiembre del año 2019 hasta septiembre del año 2020, trayendo consigo pérdidas económicas para la organización, retrasos en los procesos y descenso en la competitividad de la empresa.

1.1 Formulación del problema:

¿Cuáles son las principales causas del ausentismo laboral surgidos entre los periodos septiembre del 2019 y septiembre del 2020 en la empresa CONSORCIO PABELLON 2 ubicado en el municipio de Bello?

2 Justificación

La presente investigación pretende determinar con claridad las causas del ausentismo laboral de los empleados del consorcio pabellón 2, llevando a consideración diseñar nuevas estrategias que ayuden a controlar y disminuir el impacto y/o posible incremento que se pueda presentar, teniendo en cuenta los diferentes factores internos o externos.

Desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo es factible establecer un plan de acción que permita identificar las causas principales del ausentismo laboral que se ha presentado con mayor prevalencia durante el periodo de septiembre de 2019 a septiembre de 2020, con el fin de prevenir efectos negativos en los procesos de producción de la organización, y la seguridad y salud de los trabajadores; por ello es de vital importancia analizar el ausentismo laboral, ya que de este modo se logra un bienestar común haciendo alusión a la línea de investigación educación gerencial y desarrollo, y a su respectiva sublínea gestión, organización y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, que articula todos los procesos de investigación del programa, para lo cual se requiere de un conjunto de características donde se evidencien las desventajas que impiden lograr los objetivos de la organización.

Para la empresa consorcio pabellón 2 un empleado representa una inversión económica significativa y se debe tomar una determinación con respecto al ausentismo, para que esto no se convierta en pérdidas que afecten el crecimiento, la rentabilidad y fortalecimiento empresarial; refiriéndose a su vez a la importancia que tienen como seres humanos a nivel profesional, ético y moral para llevar a cabo los procesos de la empresa, identificando si dicha situación se ha presentado justificadamente.

Lo que se pretende lograr con esta investigación es conocer las consecuencias que trae para la productividad de la empresa consorcio pabellón 2 el ausentismo de sus trabajadores y que tan afectados se ven realmente por enfermedades o accidentes producidos por su labor desempeñada, o si su salud y seguridad está siendo perjudicada por otros factores ajenos a ella, puesto que este indicador ha presentado

un incremento significativo en el último periodo; y de no analizarse puede representar otros efectos negativos en el desarrollo de sus procesos alterando el resultado su crecimiento organizacional.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general:

Identificar las causas del ausentismo laboral entre el periodo de septiembre del 2019 y septiembre del 2020 en la empresa CONSORCIO PABELLON 2 ubicado en el municipio de Bello.

3.2 Objetivos específicos:

- Caracterizar sociodemográficamente los colaboradores que presentaron ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2.
- Describir los cargos que tuvieron mayor ausentismo laboral entre el periodo de septiembre del 2019 y septiembre del 2020.
- Determinar el tipo de accidente o enfermedad que generó mayor ausentismo laboral entre el periodo de septiembre del 2019 y septiembre del 2020.
- Definir medidas preventivas para reducir el ausentismo laboral en la población trabajadora de la empresa Pabellón 2.

4 Marco referencial

4.1 DEFINICIONES DEL AUSENTISMO:

La definición de ausentismo laboral se tuvo en cuenta por primera vez por Dubois (1977), citado por la profesora socióloga del trabajo Nova (1996) en su artículo “*El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo*”, describiendo que Dubois se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a largas jornadas de trabajo que los trabajadores tenían a lo largo de los años trabajados, en las que se incluían los días de fiesta. A principios de nuestro siglo comienza a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contexto de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos “accidentes” junto con la situación anterior se denominaba **ausentismo**. Sin embargo, en la época donde renace el sistema industrial ya existía algunos estudios bases que definen el ausentismo laboral como un factor que está presente al interior de las organizaciones. (Nova, 1996)

La definición de ausentismo laboral es ampliada por Klaric (1976), autor citado en la investigación “*Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Rio S.A: Propuesta de mejoramiento*”, en el cual hace alusión a determinados contextos en los que la ausencia representa la ruptura de la situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como reemplazo de esta situación. También es una conducta que puede adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes o huelgas y concluye con la sensación temporal de ser independiente en los nuevos roles para sustituir el trabajo. También expresa que el ausentismo laboral interfiere negativamente en la población trabajadora, aumentando trastornos físicos y mentales que pueden ser controlables de una manera objetiva sin afectar los intereses internos de una organización, por lo que implica una inversión participativa y constante. (Peña, 2016)

En el artículo “*Ausentismo laboral por enfermedad de origen infeccioso en una institución forense*”, es definido el ausentismo laboral por la Organización Internacional del Trabajo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médicas, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Quedan claramente diferente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica. (Escobar, y otros, 2013)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), hace alusión al ausentismo laboral como la inasistencia “por causa directa o indirecta evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. Lo que implica que el trabajador se ausente de su sitio de trabajo por un tiempo prolongado, por una causa justificable y que a su vez no puede ser controlada de manera inmediata. (World Health Organization , 2010)

Según Molinera (2006) en su libro “*Absentismo laboral*” define el absentismo laboral como un incumplimiento del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al sitio de trabajo una vez ha sido programado, siendo las causas involuntarias a factores que se encuentran en su vida social, familiar o laboral y que afectan negativamente el desarrollo de las actividades de las organizaciones. Este ausentismo laboral puede darse de manera inmediata o quizás programada por tal motivo el trabajador desiste por un tiempo de sus funciones. El autor también expresa que estas acciones emitidas por el trabajador reflejan una responsabilidad directa de recursos humanos ya que este departamento es el responsable de identificar las causas propias que originaron el ausentismo laboral, así mismo evaluarlas y valorarlas de acuerdo con las metodologías que se establezcan desde la parte gerencial de las

organizaciones. Los efectos de las acciones se ven reflejada en la armonía que se obtengan a nivel interno de la empresa permitiendo una reducción de costos por aquellos ausentismos que pueden ser catalogados como justificables o injustificables. (Molinera, 2002)

4.2 Antecedentes

En la investigación denominada *“Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional”* publicado en 2017, trata sobre el fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles: empresarial, individual y social que generan costos adicionales, deteriorando en las relaciones interpersonales y aumento el tiempo de la productividad. Reflejando la falta de motivación y el reconocimiento como algunos de los factores que influyen en el ausentismo laboral. (Morquera, 2017)

Morquera (2017) en la investigación acerca del Ausentismo Laboral señala tres causas por las que se puede presentar la ausencia del colaborador a su lugar de trabajo:

1. **Causas medicas certificadas:** Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (solo el que requiere el trabajo por su situación se salud). (Morquera, 2017)
2. **Causa legal:** Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia de maternidad, mudanza, por estudio, entre otras. (Morquera, 2017)
3. **Otras causas:** incluyen ausencias injustificadas, paros, permisos con excusas remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor (familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales). (Morquera, 2017)

Para determinar el origen del ausentismo Borda, Rolón, Díaz y González (2008) se remiten en el estudio denominado “*Ausentismo Laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial*” en la Universidad del Rosario en Colombia, al inicio del trabajo como actividad remunerada que se realizaba como sustento de una familia dentro de una sociedad, desde ese entonces se establece relación entre empleado y empleador de donde se generan toda una serie de situaciones que desarrollan un ambiente laboral y que en algunas oportunidades se presenta el ausentismo. (Borda, Rolon, Díaz, & Gonzalez, 2008)

Describiendo el ausentismo laboral como un problema social, económico y laboral que tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta, pero además sobre la empresa quien ve afectada su productividad, lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores de la sociedad. En tal virtud los autores del estudio revisan de manera analítica los factores asociados al ausentismo a causa de enfermedad común y laboral, la normatividad y legislación enmarcada de los entes internacionales tales como la OIT y OMS, para encontrar las mejores estrategias en su control. (Borda, Rolon, Díaz, & Gonzalez, 2008)

En el estudio del ausentismo laboral realizado por Borda, Rolón, Díaz y González (2008) plantean como primera propuesta de control del ausentismo, el análisis del clima organizacional y factores psicosociales para elaborar una estrategia adaptada a la empresa, en paralelo con un análisis completo del ausentismo que fortalezca las estrategias dentro de los Programas Médicos Empresariales, para prevención de la enfermedad y promoción de la salud que se enfocan en la implementación de ambientes saludables desde la óptica de salud física y mental. (Borda, Rolon, Díaz, & Gonzalez, 2008)

En el artículo sobre “*Accidentalidad laboral en el sector de la Construcción: el caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), periodo 2014-2016*” analizan la accidentalidad laboral identificando los riesgos asociados al proceso de pilotaje, excavaciones y fundiciones de placas utilizadas en 118 trabajadores accidentados, sin fatalidades, de seis empresas del sector de la construcción de la ciudad de

Cartagena de Indias, en Colombia. La investigación es de tipo descriptiva, ya que especifica las actividades de personas, grupos, y entorno respecto al fenómeno de accidente de trabajo. (Bedoya, Severiche, Sierra, & Osorio, 2018)

De acuerdo con un estudio sistemático realizado por la Universidad de Nariño San Juan de Pasto (Colombia) nombrada como “*Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*” define algunos factores que son atribuidos al ausentismo laboral en países de América Latina durante los últimos 20 años considerando varios factores como son las enfermedades del sistema osteomuscular, el sistema conjuntivo, enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades gastrointestinales, enfermedades infecciosas, traumatismos y del sistema circulatorio, así mismo analiza como este tipo de enfermedades tiene una relación con la ansiedad el estrés y la depresión lo que permite aumentar el ausentismo laboral entre la población trabajadora donde se identificó que el ausentismo laboral se divide en tres grandes grupos: 1. Factores individuales: Relacionados con las condiciones físicas y psicológicas que posee el colaborador, 2. factores sociodemográficos: Relacionados con las condiciones sociales y demográficos de la población trabajadora. 3. factores intralaborales: Relacionados por las condiciones propias del trabajo y que están presentes en la organización. (Tatamuez, Dominguez, & Matabanchoy, 2018)

En la investigación de “*absentismo, rotación y productividad*” realizado por Samaniego (1998) en España, estudia las conductas con relación a los bajos niveles de satisfacción laboral correlacionándolo de carácter negativo entre el absentismo y la rotación del personal, de modo que un empleado satisfecho estaría más motivado a realizar mejor su tarea y aumentara la productividad de la empresa. El absentismo acarrea, inevitablemente, problemas organizativos, ya que las sustituciones requieren adiestrar al nuevo operario, o realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista, para el individuo absentista, sin embargo, puede suponer una estrategia para reducir su estrés laboral y con ello mejorar el desempeño de sus roles familiares con los hijos y el cónyuge, al disponer de más tiempo para ellos y para la práctica de sus aficiones favoritas. (Samaniego, 1998)

En España el absentismo ha sido estudiado tradicionalmente bajo el enfoque de la medicina del trabajo, comúnmente hace referencia a la ausencia por enfermedad, maternidad, accidente laboral y enfermedad profesional, estimados para 1993 a partir de la encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiendo para el sector industrial el 5,8%, y a los sectores de construcción y servicios el 3,1% respectivamente. (Samaniego, 1998)

El ausentismo laboral constituye un fenómeno complejo de estudiar, Boada, De Diego y Vigilia (2004) en su artículo de “*El Absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*”, consideran que son muchos los aspectos que deben contemplarse cuando pretendemos abordarlo, ya que se debe tener en cuenta el momento histórico (modernismo vs posmodernismo), las diferencias individuales (actitudes, personalidad, motivaciones, compromisos con la organización, retribución, expectativas de promoción, etc.), los aspectos sociales (apoyo social, equipos de trabajo, grupos informales, etc.), las particularidades de cada empresa (cultura, valores, rutinas, practicas, tradiciones y costumbres, etc.). (Boada, De diego, Agulló, & Mañas, 2005)

Después de una profunda revisión de los fenómenos del ausentismo laboral, los autores del artículo identificaron 209 variables que causan el absentismo, estas podían agruparse en ocho categorías: 1. Actitudes de trabajo, 2. factores económicos y de mercado, 3. factores organizacionales, 4. factores del medio ambiente, 5. satisfacción laboral, 6. factores personales, 7. factores externos: Temperatura, horas de sol, etc., 8. cambio organizacional. Con la finalidad de comprobar si determinadas variables predictoras tienen alguna influencia (disminución o potencial) en el absentismo laboral en sus cuatro tipos (excusas y fingimiento, permisos y licencias, evitación y dilatación de tareas, y destructivos y uso de recursos de la empresa). (Boada, De diego, Agulló, & Mañas, 2005)

Según un estudio nombrado como “*Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia*”, plantean que el ausentismo laboral se presentan más en los

siguientes cargos: conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra, los ayudantes de sostenimiento y los técnicos administrativos, debido a que estas funciones ameritan mayor tiempo de jornada laboral, exposición a posturas prolongadas, vibración cuerpo entero, sobreesfuerzos musculares y cargas de trabajo; cuyos factores están relacionados con el ausentismo laboral. Sin embargo, los autores también afirman que el ausentismo laboral se poder dar por otras múltiples causas originadas por factores de riesgo que pueden afectar la salud integral del trabajador y a su vez se demuestra el papel fundamental que tiene el área de talento humano en el control y disminución de aquellos factores asociados al ausentismo laboral en las organizaciones, logrando un éxito propio en la competitividad del mercado contemporáneo y cuidado de la salud y seguridad de toda la población trabajadora que están contribuyendo día a día a los procesos internos y externos de las empresas actuales. (Vanegas, Jiménez, Cudris, & Redondo, 2017)

En la investigación *“Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile”* que algunos factores asociados al ausentismo laboral se relacionan directamente el estado nutricional y el sedentarismo lo que permite que estas causas bases se ven reflejados en accidentes de trabajo o enfermedades generales lo que permite que la población trabajadora presente altos índices de ausentismo laboral en los trabajadores formales de Chile. Así mismo esta problemática representa un costo adicional a la nómina y aumento de presupuestos para que los programas de nutrición tengan un alcance a las personas afectadas por estos problemas que son reportador a través de enfermedades generales, es de vitan importancia tener en cuenta todos los recursos que una organización dispone para crear espacios que motiven realizar actividades físicas en un tiempo determinado mientras que los colaboradores permanecen en la organización. (Hoffmeister, y otros, 2014)

Tradicionalmente la construcción ha sido una actividad relacionada con la fortaleza física y por lo tanto, según la educación recibida, con el hombre. Prueba de ello es la alta masculinidad que ha presentado el sector y que, tal y como hemos visto, sigue presentando. A pesar de lo desalentador de este dato, estudiando los cambios producidos en los últimos años y comparándolo con el resto de los sectores, observamos que es el sector de construcción el que presenta la evolución más positiva, de forma más acusada aún a partir del año 2008 hasta el año 2010, donde la agricultura reduce su índice de feminización y servicios e industria prácticamente lo mantienen. En la línea de esta reflexión, apuntar que, aun con la evolución producida, la participación de la mujer en la construcción parte de unos niveles tan bajos que la brecha de género sigue siendo muy alta, por lo que hablar en términos de igualdad aún queda muy lejos para este sector. Por ejemplo, en el último quinquenio (2005/2010), la presencia de la mujer ha pasado de un 5,39% del total de ocupados/as del sector a un 8,32%, siendo la brecha de género para 2010 de un 83,37%. Así lo describen en la investigación sobre ***“el sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales”*** realizada por estudiantes de la universidad de Sevilla, España, explicando que esta masculinización del sector la podemos encontrar en la visión tradicional, anclada en el determinismo biológico que considera la existencia de dos sexos, explícita y tajantemente diferenciados, y como compartimentos estancos, entendiendo que el comportamiento de los miembros de cada sexo está fuertemente condicionado o predeterminado por su diferencia esencial genético-biológica. De esta manera, el proceso de socialización diferencial explicaría la asignación de roles y espacios sociales en función de unas supuestas capacidades naturales para cada uno de los sexos. Así, este proceso por el cual desde que nacemos se nos atribuyen características, actitudes, comportamientos, pensamientos, sentimientos, etc. según nuestro sexo, evidencia las relaciones de poder entre los sexos y se expresan a través de los prejuicios y los roles de género estereotipados asignados a un sexo u otro; de manera que dicho proceso defendería que hay trabajos u oficios que un hombre puede hacer y que una mujer no, y viceversa. (Infante, Román, & Traverso, 2012)

En el estudio nombrado ***“La productividad, el absentismo laboral y el género en la comunidad de Madrid”*** tiene varios objetivos: por una parte, se trata de delimitar los conceptos de ausentismo del trabajo y de absentismo laboral; analizar cuales puede ser sus causas; y cuáles pueden ser sus consecuencias sobre los costes de las empresas y sobre su productividad. Por otra parte, se trata de cuantificar, cuál es la incidencia del absentismo laboral, así como otras definiciones de ausencia más amplias, en la comunidad de Madrid y en España. Asimismo, se analizarán las relaciones existentes entre una serie de variables socioeconómicas como la edad, el sexo, el nivel de estudio, la ocupación, el sector, el estado civil, etc., y las tasas de ausencia. (López, Escot, Fernández, & Olmedo, 2010)

Los tumores parotídeos corresponden a una patología relativamente rara, sin embargo en un artículo de investigación acerca de ***“tumores de glandula parotida:Experiencia quirurgica Hospital Guillermo Grant Benavente”*** señalan que los tumores que afecta la región de la cabeza y cuello. La glandula parotida es el sitio mas comun de tumores de glandulas salivales, correspondiendo al 75%-85% de estos y el 3% de todos los tumores de cabeza y cuello. Ochenta por ciento de ellos corresponden a tumores benignos. (Tapia, y otros, 2018)

El dolor dorso lumbar es un sintoma que afecta a gran cantidad de personas y población trabajadora en mundo y comprende un importante problema de salud. Así es descrito en el artículo de ***“Síntomas musculoesqueléticos de la región dorsolumbar y hábitos de vida en trabajadores de una empresa de construcción, Bogotá, 2016: Estudio de corte transversal”***, en este artículo también señalan que el 60% a un 85% la población trabajadora manifiestan en algún momento de la vida laboral dolor de espalda baja. (García, Girón, & Riaño, 2016)

4.3 Marco legal

En Colombia se cuenta con disposiciones legales que hablan del ausentismo laboral en las organizaciones cuyo principal objetivo está en definir parámetros que permiten proteger la seguridad y salud de la población trabajadora, así como prevenir la ausencia de los empleados que no están en sus horas laborales y que representa un problema para las organizaciones, para esta investigación nos soportamos en algunas de estas normativas:

4.3.1 Decreto 1072 de 2015:

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, dicho decreto es fundamental para la identificación de las causas del ausentismo laboral que se ha presentado en la empresa Pabellón 2, ya que para dar cumplimiento a la normatividad la empresa debe registrar y analizar los indicadores por ausentismo laboral, posteriormente se debe generar un informe para la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, información que se requiere para la generación de propuestas de mejora. (Ministerio del trabajo, 2015)

4.3.2 Decreto 1443 de 2014:

Normatividad que todas las empresas sin discriminar por razón social deben tener en cuenta para la implementación del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo, ya que las directrices definidas en el decreto son de obligatorio cumplimiento, una de las directrices con relevancia para la identificación de las causas del ausentismo laboral es la descripción sociodemográfica de la población trabajadora en la empresa, el cual permite hacer una aproximación a los estilos de vida de los trabajadores

y con ello poder identificar posibles vulnerabilidades e incluso los factores de riesgo que deben ser tomados en cuenta en los programas en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del trabajo , 2014)

4.3.3 Ley 1562 de 2012:

Esta reciente ley se encarga de ampliar y modernizar el sistema de riesgos laborales brindando seguridad a los trabajadores para evitar o minimizar los accidentes de trabajo reportados a las ARL y el Ministerio de Trabajo, obligando a todas las empresas a la afiliación de los colaboradores al sistema de riesgos laborales, al reporte de enfermedades y accidentes de trabajo, al omitir dichos reportes el Ministerio de Trabajo puede imponer la multa de acuerdo al monto establecido en la presente normatividad, indicando que las empresas deben documentar las actividades que se desarrollan y los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales. Al obtener esta información se evidencia una trazabilidad en el tiempo identificando el aspecto que mayor ausentismo ha generado en la empresa y que se debe intervenir de manera inmediata. (Congreso de la República , 2012)

4.3.4 Decreto 1295 de 1994:

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, quien establece las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, además, se describe la clasificación de las empresas según la clase de riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores, clasificación que se debe tener en cuenta en las medidas a implementar por SST ante el control y vigilancia de los accidentes y enfermedades laborales, informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos

y en la identificación del riesgo que traen como consecuencia el ausentismo de los colaboradores.

(Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994)

4.3.5 Resolución 0312 de 2019:

Define los estándares mínimos que se consideran importantes para el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Pabellón 2, dentro de los estándares mínimos se describe la aplicación de medidas de prevención y control frente a todos los peligros y riesgos identificados en la empresa, peligros y riesgos que pueden llegar a ser los causantes de enfermedades y/o accidentes laborales que posteriormente se convertirán en ausentismos contraproducentes para la producción. (Ministerio del trabajo , 2019)

4.3.6 NTC 3793 de 1996 (clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral):

Teniendo en cuenta que durante la presente investigación se abordara el tema del ausentismo laboral la Norma Técnica Colombiana 3793(NTC) permite ser un lineamiento para la clasificación, registro y posterior a esto formular las estadísticas del ausentismo laboral que se tienen en las empresas de todo el territorio nacional obteniendo unos indicadores medibles, así mismo esta Norma Técnica Colombiana también brinda una definición de cada una de las causas por las que se da el ausentismo laboral al interior de las organizaciones. (ICONTEC, 1996)

4.3.7 NTC 3701 de 1995 (*Guía para la clasificación, registro y estadísticas de accidente del trabajo y enfermedades profesionales*):

Una de las principales mecanismos por los que se presenta ausentismo laboral en las organizaciones se da por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, la Norma Técnica Colombiana NTC 3701 permite brindar una orientación para que todas las empresas identifiquen los indicadores de accidentes o enfermedades de trabajo que tengan como lugar lesiones incapacitantes, en el que se permite cuantificar el tiempo perdido por la ausencia del trabajador de su sitio de trabajo; la norma también permite que estos indicadores sean medibles y se representen estadísticamente. (ICONTEC, 1995)

4.4 Marco teórico

Según Roger Buckley – Jim Caple *“La formación. Teoría y práctica”* expresa que esta teoría define la formación, como principal mecanismo que se debe utilizar las empresas cuando un empleado ingresa como nuevo o cuando el personal lleva un largo tiempo; esto permite una mayor cualificación entre los individuos y su productividad en los procesos desarrollados. En caso de reflejarse una menor inversión en dicho mecanismo existe una alta probabilidad de ocurrencia de accidentes, grados de conflictividad, acciones disciplinarias, costos laborales, mayor cambio de turnos, altos índices de ausentismo laboral e insatisfacción por parte de los clientes; también se agrega que es responsabilidad de las empresas mantener este mecanismo como un recurso activo enfocado a los procesos (Buckley & Caple, 1990), bajo la presente teoría se fundamenta la investigación donde se explica claramente la importancia de la formación en los colaboradores, independientemente de su grado de antigüedad; la falta de formación en los contextos laborales traerá inmediatamente efectos negativos considerados como graves para las organizaciones actuales, interfiriendo directamente en aquellos procesos internos y externos de la organización; este efecto puede trascender al deterioro del estado físico, mental y social de

los colaboradores traducido en ausentismo laboral por enfermedades de origen común o accidentes de trabajo, lo que justifica que el colaborador no asista a su sitio de trabajo y a su vez se produzca una mayor atención por parte de las áreas de talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo frente a esta problemática (Buckley & Caple, 1990).

La investigación realizada sobre el ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2 también puede ser sustentada bajo las siguientes teorías:

Según *“La teoría de las demandas y los recursos laborales”*, explica que existen diferentes entornos laborales o también llamados escenarios laborales que se pueden dividir en dos categorías diferentes: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales se traducen a todos los componentes sociales, organizacionales y psicosociales y estos conllevan a un constante llevando a unos costes fisiológicos y psíquicos; mientras que los recursos laborales se refieren a todos los aspectos físicos y elementos importantes de los procesos y estos conllevan a reducir las exigencias de trabajo, costes fisiológicos y psíquicos. Ambos factores deben estar alineados conjuntamente para mejorar el rendimiento laboral en los entornos de trabajos que son exigentes de lo contrario podría convertirse en un deterioro de salud de los trabajadores y predecir algunas consecuencias como la insatisfacción, desmotivación y absentismo por enfermedad adquirida por el entorno de trabajo (Bakkera & Demerouti, 2013).

De acuerdo con la *“Teoría de relaciones laborales. Fundamentos”* expresa que existen líneas generales que caracterizan las relaciones individuales en el trabajo y que pueden ser establecidas mediante un contrato de trabajo entre el trabajador y el empresario siendo un intercambio continuo de prestación de los servicios por una remuneración. El empleador deberá garantizar ambientes de trabajo que incidan la calidad de vida sobre la salud y el bienestar psicológico para que exista una motivación y satisfacción laboral y el trabajador deberá manejar un buen rendimiento laboral, resolución de conflictos, cambios de la organización, efectividad y eficiencia en el trabajo. En caso de presentar una variabilidad en alguno de

estos aspectos existe una alta vulnerabilidad de la ocurrencia de accidentes o bajas laborales, absentismo laboral, rotación de puestos de trabajo, llevando a unos costes financieros y problemas del clima organizacional (Blanch, Espuny, Gala, & Artiles, 2003).

En Madrid (España) en una teoría nombrada “**Metaanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral**”, el autor expresa que existe un modelo llamada demanda-control aspectos que deben ser combinados, en caso de existir un bajo control de estos componentes se supondría un importante riesgo que afectaría la salud de los trabajadores. El equilibrio de la demanda-control depende de los contextos de las organizaciones y no de los aspectos individuales de cada colaborador, el autor también expresa que una de las variables que realiza un distante desequilibrio entre la demanda-control son los factores psicosociales internos de la organización, considerando la demanda laboral como principal actor de una problemática tan particular y que influye en el ausentismos laboral ocasionándose en los procesos una menor autonomía, baja eficiencia y efectividad (Molina, 2010).

De acuerdo con “*La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*”, según lo expresa la teoría la segmentación que existe en el mercado como es la presencia de algunos fenómenos como la desigualdad salarial, la discriminación, la pobreza por desempleo; son barreras que existen en los entornos laborales de las empresas y que se dividen en: mercado primario (empresas que tienen salarios altos, alta estabilidad, oportunidades de avance) y en mercado secundario (empresas que tienen confinados los salarios bajos, inestabilidad, baja oportunidades de ascenso) variables que son compuestas por el entorno social del trabajador e influencias de las características de los puestos de trabajo en caso de combinarse de que un colaborador que presenta algún factor de desigualdad y trabaje en mercados secundarios puede existir una elevada rotación de puestos de trabajo, pérdida del sentido de pertenencia, tendencia a la impuntualidad, absentismo laboral. Todas estas características suponen a un comportamiento de los trabajadores y la relación laboral, siendo las empresas

responsables de realizar un cambio activo de estos fenómenos para evitar una problemática secuencial (Fernández, 2010)

Teniendo en cuenta la teoría “**Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador**” expresa que los conflictos psicosociales generan una consecuencia que es muy significativa que es el deterioro del clima organizacional en el que se produce una alta tasa de absentismo creándose a la vez una problemática multifactorial en todos los aspectos que se desempeña el trabajador (laboral, social y socioeconómica); así mismo el presentismo laboral caracterizado en absentismo justificado y absentismo no justificado permiten generar costes financieros que son importantes para las organizaciones viéndose reflejado en el fenómeno de procrastinación que traduce al retraso de tareas en los procesos desarrollados a nivel interno y externo (García, 2011).

5. Metodología

En este punto de la investigación se hace referencia al método que se llevará a cabo para dar respuesta a los objetivos propuestos frente al ausentismo laboral en la empresa consorcio pabellón 2 por la población trabajadora, para lo cual se analizan varios aspectos importantes como enfoque, tipo, diseño, población, instrumento y aplicación, brindando mayor confiabilidad a los resultados.

5.1. Enfoque:

La investigación sobre el ausentismo laboral en los trabajadores del consorcio pabellón 2 municipio de Bello (Antioquía) entre el periodo de septiembre 2019 a septiembre de 2020 es cualitativa, y de carácter descriptivo, que pretende buscar y especificar las causas que han producido la ausencia de los individuos a su puesto de trabajo.

Para el desarrollo de esta investigación la información seleccionada es directamente otorgada por el empleador en una base de datos actualizada, donde se logra identificar que los datos recolectados son reales y las variables son posibles de analizar, por lo cual se denominan datos primarios como el género, el cargo que desempeñan los trabajadores, su nivel de educación, el estrato socioeconómico al que pertenecen, enfermedades, accidentes, entre otras; por las cuales se ha presentado el ausentismo laboral al interior de la empresa consorcio pabellón 2, con el propósito de describir los hechos de estos comportamientos a partir de un criterio válido, que permita proponer estrategias de cambio positivo logrando un mejor bienestar del entorno laboral.

Lo anteriormente expuesto se fundamenta en que la metodología cualitativa se define en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (Taylor y Bogdan, 1987)

5.2. Tipo:

La prioridad de esta investigación es dar solución a los objetivos específicos propuestos, por medio de una revisión de la base de datos, de modo descriptivo identificando las causas del ausentismo laboral justificado en la empresa consorcio pabellón 2 por la población trabajadora y se generen estrategias viables para su control y mejora.

Lo que define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. (Hernández Sampieri, 2010)

5.3. Diseño:

El diseño que se implementará en esta investigación es no experimental, ya que permite realizar la recolección de datos en un tiempo real en un periodo determinado con el propósito de describir las variables que se van a analizar para conocer su incidencia, sin realizar ninguna manipulación de estas.

5.4. Estrategia de búsqueda:

La estrategia de búsqueda consiste en clasificar variables que están relacionadas con los objetivos de la investigación propuesta, sin embargo, es necesario la determinación específica de los ítems a valorarse teniendo en cuenta la información de la base de datos e incapacidades.

La metodología de investigación de este trabajo se aplicará de manera cualitativa teniendo presente múltiples variables que van relacionadas a los registros que se tienen de las incapacidades.

5.5 Población:

El tamaño poblacional escogido para el estudio es el total de los trabajadores en la empresa Consorcio Pabellón 2, es una población finita de 67 trabajadores de los cuales 4 son mujeres y 63 son hombres, desde septiembre de 2019 hasta septiembre de 2020.

5.6. Aplicación:

Al realizar la investigación del ausentismo laboral en la empresa consorcio Pabellón 2, se utiliza posteriormente técnicas cualitativas a fin de poder valorar el resultado de la base de datos, logrando identificar y determinar las causas y el cumplimiento de los objetivos correspondientes; esta información será almacenada en Excel para una mayor organización de los datos obtenidos.

El procesamiento de datos de la presente información recopilada de fuentes primarias y secundarias será tabulado en una tabla sociodemográfica, que contiene el cargo, los días de incapacidad, y el diagnóstico de los trabajadores, entre otras variables, que permiten identificar las causas que tuvieron relación con el ausentismo laboral estimado entre septiembre del 2019 y septiembre del 2020 en la empresa Consorcio Pabellón 2, con la finalidad de proponer medidas preventivas para el control y mitigación del ausentismo laboral.

5.7. Cronograma de actividades:

Tabla 1. Cronograma de trabajo de investigación

CRONOGRAMA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN																			
OBJETIVO																			
Identificar las causas del ausentismo laboral surgidos entre los periodos diciembre 2019 y julio de 2020 en la empresa CONSORCIO PABELLON 2 ubicado en el municipio de Bello.																			
ÍTEMS	ACTIVIDADES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				RESPONSABLE	OBSERVACIONES
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	P	E	P	E	P	E	P	E		
1	Definir idea/tema/problema que se desea investigar	X																	Estudiante
2	Consultar las sub-líneas de investigación	X																	Estudiante
3	Describir el problema		X																Estudiante
4	Formular las preguntas de investigación		X																Estudiante
5	Establecer los objetivos de investigación: Objetivo general y objetivos específicos			X															Estudiante
6	Elaborar la justificación del proyecto				X														Estudiante
7	Marco referencial					X	X	X											Estudiante
8	Definición del diseño metodológico								X										Estudiante
	Implementación del diseño metodológico									X									Estudiante
9	Análisis de los datos recolectados										X	X							Estudiante
10	Conclusiones y recomendaciones												X						Estudiante
11	Socialización													X	X	X	X		Estudiante
13	RECURSOS NECESARIOS	OBSERVACIONES																	
14																			
15																			

6. Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos del análisis de información. Estos se presentarán dando respuesta a los objetivos de investigación propuestos, teniendo en cuenta el análisis y cruce de variables sociodemográficas e incapacidades médicas.

6.1. Caracterización sociodemográfica de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2

Al realizar el análisis se pone de manifiesto que los trabajadores no universitarios representan la mayoría de los contratos, destacando que la mayor parte de los trabajadores de la empresa son hombres debido a su actividad económica representado con un total de 63 personas de sexo masculino, los cuales 32 de ellos se han incapacitado por algún motivo en el transcurso del periodo estudiado. Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por estudiantes de la universidad de Sevilla, España “*el sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales*”. Trabajo que analiza la situación laboral de la mujer en el sector construcción en España, considerándose el nivel de ocupación significativamente inferior y diferente al del hombre, cifras con relación a las encontradas en esta investigación.

En segunda estancia, en los resultados se indica que la suma de los colaboradores casados y los de unión libre representan un total de 28 personas en alguna de las dos situaciones civiles mencionadas anteriormente, es decir, que la mayor parte de la población tienen obligaciones y compromisos familiares, que pueden llegar a provocar en algún momento ausentismo laboral. Situación diferente para los 7 colaboradores solteros sin responsabilidades que generalmente tiene el casado o de unión libre, Hallazgos

relacionados en la investigación *“La productividad, el absentismo laboral y el género en la comunidad de Madrid”* de la universidad Complutense de Madrid en donde hacen alusión al fenómeno del absentismo laboral, analizando las relaciones existentes entre una serie de variables socio-económicas como la edad, el sexo, el nivel de estudio, la ocupación, el sector, el estado civil, entre otras; concluyendo en el estado civil que las personas solteras tienen una tasa de absentismo laboral inferior al de las personas casadas, fenómeno generado por las menores cargas familiares en el grupo de solteros.

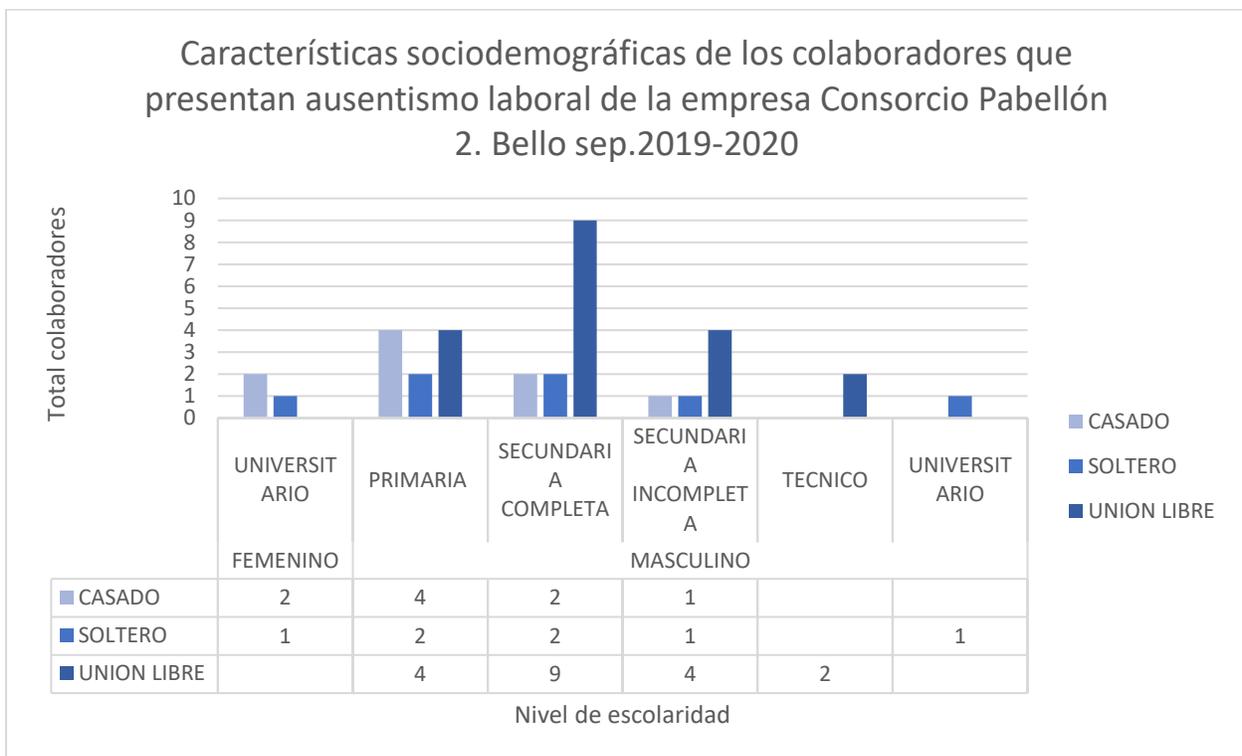


Ilustración 1. Características sociodemográficas de los colaboradores que presentan ausentismo laboral de la empresa Consorcio Pabellón 2. Bello sep. 2019-2020

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por la empresa Consorcio Pabellón 2.

6.2. Ausentismo laboral según cargo desempeñado, entre septiembre 2019 y septiembre 2020

Durante el análisis se encontró que los cargos que mayor presentaron ausentismo laboral durante el período de septiembre 2019 y septiembre de 2020 en la empresa Consorcio Pabellón 2 fueron los ayudantes un 45%, el maestro un 26% y los oficiales un 15%; los cargos que se incapacitaron por segunda vez fueron los ayudantes, el ingeniero residente y el maestro; los cargos que no presentaron incapacidad fueron el director y el almacenista.

Teniendo en cuenta el ausentismo laboral presentado durante el periodo septiembre 2019 y septiembre 2020, indica que los ayudantes fue el cargo que más ausentismo laboral presento en la empresa Consorcio Pabellón 2 seguido del maestro y los oficiales; estos hallazgos encontrados en la presente investigación coinciden con el estudio sobre *“Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia”* realizada por (Vanegas, Jiménez, Cudris, & Redondo, 2017), donde los autores indican que en su investigación los cargos que más se presentaron ausentismo laboral en la central de energía para los años 2009, 2010 y 2011 fueron los conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra, los ayudantes de sostenimiento y los técnicos administrativos, donde los ayudantes de obra para el año 2010 ocupó el primer lugar de ausentismo laboral por cargo.

Basado en estos mismos resultados de la presente investigación es de anotar que los cargos que mayor ausentismo laboral presentaron en la empresa Consorcio Pabellón 2 durante el periodo septiembre 2019 y septiembre 2020 son los que más expuestos están a trabajos con máquinas y herramientas, posturas prolongadas, manejo de cargas, ambientes con altos niveles de ruido, material particulado, jornadas laborales extensas y son los que mayor número de cargos existen; los cargos que no presentaron ausentismo laboral no están expuestos directamente a estos riesgos y son los cargos que menor número existen.

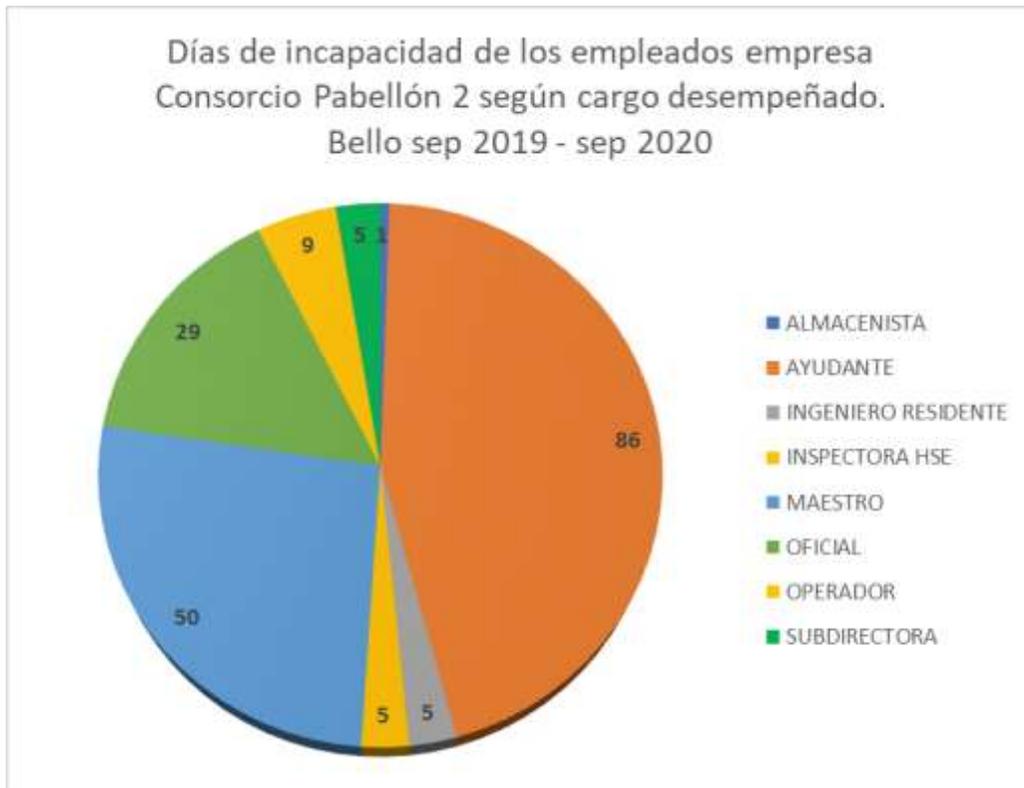


Ilustración 2. Días de incapacidad de los empleados en la empresa Consorcio Pabellón 2 según cargo desempeñado. Bello sep. 2019-2020

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por la empresa Consorcio Pabellón 2.

6.3. Tipos de accidente o enfermedad generadora de ausentismo laboral entre el período de septiembre del 2019 y septiembre del 2020.

Según la distribución de los días de incapacidad por causa médica en los colaboradores de la empresa Pabellón 2, se determinó el tipo de accidente o enfermedad que generó mayor ausentismo entre el período de septiembre del 2019 y 2020 que fueron las lesiones traumáticas, envenenamientos y otras consecuencias de causa externa con una totalidad de 73 días de incapacidad distribuidos en diferentes lesiones (Ver Tabla N. 1). Dichos hallazgos son relacionados en el estudio sistemático *“Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina”* en el cual fusionan en tres grupos que son los factores que causan el ausentismo, a la primera, se le asignó el nombre de **factores individuales** en los que se encuentra una relación directa con la salud del trabajador, como enfermedades del sistema osteomuscular, enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades gastrointestinales, enfermedades infecciosas, **traumatismos** y del sistema circulatorio. Un segundo grupo hace alusión a variables sociodemográficas y un tercer grupo que hace referencia a los factores intralaborales o propios de la organización.

Además, en el análisis de la información se evidencia un colaborador con 50 días de incapacidad derivada de enfermedad común por **Tumor Benigno de la glándula parótida**, en el artículo sobre *“Tumores de glándula parótida: experiencia quirúrgica hospital Guillermo Grandt Benavente”* se menciona que la glándula parótida es el sitio más común de tumores de glándulas salivales, correspondiendo al 75%-85% de estos y el 3% de todos los tumores de cabeza y cuello, el 80% corresponde a tumores benignos. Actualmente en la oncología de cabeza y cuello, el diagnóstico y tratamiento de estos tumores sigue constituyendo un desafío por ser poco frecuente. Por la complejidad de la enfermedad manifestada en el colaborador fue quien presentó mayor ausentismo en el período estudiado a causa de las incapacidades generadas por el tratamiento y estado de salud.

Por último, se tienen las enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo como tercera causa de ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2 derivadas de accidente de trabajo que ocasionaron 15 días de incapacidad en total, tomando en cuenta lo descrito en el artículo de *“Síntomas musculoesqueléticos de la región dorsolumbar y hábitos de vida en trabajadores de una empresa de construcción, Bogotá, 2016: Estudio de corte transversal”* sobre la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que publica periódicamente el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) mencionan que cerca del 70% de los trabajadores de la construcción manifiestan sentir alguna molestia musculoesquelética, que relacionan a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo. Lo anterior se relaciona con los riesgos que enfrentan los colaboradores de la construcción como trabajar a grandes alturas, el uso de equipos y herramientas eléctricas, la manipulación de cargas pesadas, entre otras actividades que pueden ocasionar enfermedades del sistema musculoesqueléticas y posterior a la ausencia del colaborador en el área de trabajo.

Tabla 2. Distribución ausentismo laboral por causas medicas según patologías (CIE 10)

PATOLOGÍAS MÁS FRECUENTE EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2 (CIE10)	DIAS DE INCAPACIDAD NÚMERO	DIAGNÓSTICO MAS FRECUENTE	TIPOLOGÍA DE LA CONSULTA
ENFERMEDADES DEL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO Y DEL TEJIDO CONECTIVO	15	<ul style="list-style-type: none"> • Dolor en rodilla derecha • Lumbago con ciática 	Accidente de trabajo
LESIONES TRAUMÁTICAS, ENVENENAMIENTOS Y OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA	73	<ul style="list-style-type: none"> • Contusión de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s) • Traumatismo en cadera y muslo • Esguince y torcedura de dedo(s) de la mano • Fractura de los huesos de otro(s) dedo(s) del pie • Herida de miembro superior nivel no especificado • Traumatismo de la cabeza 	Accidente de trabajo
ENFERMEDADES DEL APARATO GENITO URINARIO	3	<ul style="list-style-type: none"> • Incontinencia urinaria, no especificada 	Enfermedad común
ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO	8	<ul style="list-style-type: none"> • gastroenteritis viral • Síndrome del colon irritable con diarrea • Intoxicación alimentaria bacteriana, no especificada 	Enfermedad común
ENFERMEDADES DEL APARATO CIRCULATORIO	2	<ul style="list-style-type: none"> • Angina en el pecho, no especificada 	Enfermedad común
ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO	7	<ul style="list-style-type: none"> • Asma, no especificada • Bronquitis aguda, no especificada 	Enfermedad común
NEOPLASIAS	50	<ul style="list-style-type: none"> • Tumor Benigno de la glándula parótida 	Enfermedad común

ENFERMEDADES ENDOCRINAS	2	<ul style="list-style-type: none"> • Hipotiroidismo, no especificado 	Enfermedad común
ENFERMEDADES DE LA PIEL	3	<ul style="list-style-type: none"> • Dermatitis atópica, no especificada • Otras enfermedades y las no especificadas de la pulpa y del tejido periapical 	Enfermedad común
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	13	<ul style="list-style-type: none"> • Cefalea • Cefalea tensional • Migraña, no especificada 	Enfermedad común
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	14	<ul style="list-style-type: none"> • Varicela sin complicaciones 	Enfermedad común
TOTAL	190		

Fuente: Elaboración propia en base a documentos de la empresa Consorcio Pabellón 2.

6.4. Medidas preventivas para reducir el ausentismo laboral en la población trabajadora de la empresa Consorcio Pabellón 2

De acuerdo al análisis realizado en la presente investigación frente al ausentismo laboral en la empresa Consorcio Pabellón 2 durante el periodo de septiembre 2019 a septiembre de 2020 se evidencia un alto número de incapacitadas que se traduce en un costo para la organización, es por ello que en la presente investigación se expondrá un plan estratégico de mejora donde se fomente la disminución del ausentismo laboral en la población trabajadora, por medio de recomendaciones sugeridas que son alternativas de solución para dicha problemática.

A continuación, mencionaremos algunas de alternativas de solución.

- Diseñar un plan de capacitación enfocado a la prevención de accidentes de trabajo como enfermedades de origen general o laboral.
- Crear un plan compensatorio de días de descanso, para aquellas áreas que presenten más sobrecargas laborales.
- Programar jornadas de salud donde se brinde atención especializada a los empleados, para la promoción y prevención de enfermedades de origen común.

- Seguimiento permanente a posibles novedades que reporten los colaboradores frente a su salud física y mental.
- Crear campañas de autocuidado para promover la cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar encuestas de satisfacción laboral en el que se permita mejorar continuamente los procesos internos que se lleven en la organización.

De acuerdo con las medidas que debe adoptar la empresa Consorcio Pabellón 2 para reducir el ausentismo laboral coinciden con las recomendaciones que plantea la investigación *“Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial”* realizado por Borda, Rolón, Díaz y González (2008), donde el autor plantea como primera medida de control analizar el clima organizacional y factores psicosociales que permita adoptar una estrategia que fortalezcan el cuidado de la salud física y mental de la población trabajadora para evitar altos índices de ausentismo laboral.

6.5. Causas del ausentismo laboral entre el período de septiembre del 2019 y septiembre del 2020 en la empresa CONSORCIO PABELLON 2 ubicado en el municipio de Bello

En el periodo de la investigación, el cual fue comprendido entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, se presentaron 190 días de incapacidad por causas certificadas por IPS correspondiente, en las cuales la mayoría son presentadas por el género Masculino de los diferentes cargos dentro de la empresa, sexo que predomina en la empresa Consorcio Pabellón 2 derivado de la actividad económica.

Las tres incapacidades que tuvieron mayores días de ausentismo por causas medicas certificadas de acuerdo a la Clasificación Internacional de las Enfermedades y Trastornos relacionados con la Salud

Mental (CIE 10) son: las neoplasias (C00 – D49) con 50 días de incapacidad, seguido de ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias (A00 – B99) con la totalidad de 14 días de incapacidad y por ultimo las enfermedades del sistema nervioso (G00 – G99) con un total de 13 días de incapacidad. (Ver tabla N.1)

Las incapacidades por accidente laboral de acuerdo con el CIE 10 son algunas de las causas agrupadas en las lesiones traumáticas, envenenamientos y otras consecuencias de causa externa (S00 – T88) con 73 días de incapacidad por parte de los trabajadores y las causas agrupadas en enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo con 13 días de incapacidad presentados en un año. (Ver tabla N.1)

Resultados que hacen relación con la investigación denominada “*Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*” en esta señalan tres causas por las que se puede presentar la ausencia del colaborador a su lugar de trabajo, una de las causas era las medicas certificadas que incluyen las incapacidades producidas por enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes de trabajo. Asimismo, los hallazgos de la presente investigación evidencias que las principales causas que generaron el ausentismo por parte de los colaboradores de la empresa Consorcio Pabellón 2 durante el periodo estudiado fue con mayor frecuencia por enfermedad común y con menor frecuencia, pero importante para el área de Seguridad y Salud en el Trabajo a causa de accidentes de trabajo. (Ver tabla N.1)

7. Conclusiones

7.1. El sector de la construcción es una actividad muy masculinizada así se ha demostrado en diferentes investigaciones sobre la descripción sociodemográfica en el sector de la construcción colocando al género femenino en desventaja, pero de acuerdo con los hallazgos de esta investigación se llega a la conclusión de que las mujeres que ingresan a dicho sector ocupan cargos administrativos que requieren de un nivel educativo alto a diferencia de los hombres, que incursionan en la actividad con niveles educativos básicos y en ocasiones sin culminar, situación que puede deberse a la conformación y sustento de familia en etapas de vida prematuras, la crianza, las pocas posibilidades de estudio, entre otros factor que son clave para que los hombres generen mayor ausentismo en la empresa Consorcio Pabellón 2 debido a la baja percepción del riesgo, que conlleva a que minimicen las alertas del entorno y del estado de salud que se materializan en el desarrollo de enfermedades y/o accidentes.

7.2. Basados en las investigaciones que se han realizado sobre el ausentismo laboral por lo regular se demuestra que los cargos que mayor ausentismo laboral presentan, son aquellos que tienen una mayor exposición a peligros y riesgos, cuyas consultas trascienden a enfermedades comunes o accidentes de trabajo afectando la seguridad y salud de la población trabajadora, esto se debe a que las personas que tienen cargos operativos (ayudantes, maestro y oficiales) tienen una baja percepción de los peligros y riesgos que están presentes en su sitio de trabajo, lo que permite que dichos riesgos sean un componente normal durante sus jornadas de trabajo y asuman dichas consecuencias como una suerte.

Teniendo en cuenta los cargos que mayor ausentismo laboral presenta entre el periodo septiembre 2019 y septiembre 2020 son aquellos que operativamente tiene mayor responsabilidad frente al avance de ejecución del proyecto; lo que traduce que, a mayor responsabilidad, mayor será la carga laboral lo que implica la aparición de enfermedades de origen laboral u ocurrencia de accidentes de trabajo a nivel interno de la organización.

7.3. El sector de la construcción es una industria que expone a los trabajadores a diversos peligros debido a que agrupa actividades como ingeniería civil, demoliciones, reparaciones y mantenimiento que conllevan a situaciones peligrosas causantes de accidentes de trabajo como caídas, golpes por objetos y colapso estructurales, haciendo alusión a investigaciones relacionadas a la accidentalidad en el sector de la construcción en donde enmarcan las consecuencias negativas que conlleva un accidente y/o enfermedad laboral en la integridad de los trabajadores y en la empresa. Los hallazgos de la investigación sobre el tipo de accidente o enfermedad que genero mayor ausentismo laboral llevan a concluir que los trabajadores de este sector son muy propensos a sufrir alguna lesión traumática y sentir alguna molestia musculoesquelética derivado de las posturas, equipos, herramientas y esfuerzos de la actividad.

También cabe destacar, que muchas de las enfermedades que llegan a desarrollar los colaboradores no necesariamente tiene que estar relacionada con las actividades que se ejecutan a nivel profesional, sino que también se pueden derivar de otras variables como las sociodemográficas es decir la edad, el sexo, antecedentes familiares, el nivel de calidad de vida, entre otras, que generan la ausencia del colaborador en el área de trabajo.

7.4. Se concluye que ha sido de gran aporte en la investigación la herramienta estrategia de búsqueda en la base de datos para saber que son más prevalentes las enfermedades que los accidentes laborales en la población trabajadora del Consorcio Pabellón 2, ya que es de carácter importante tener un mayor interés por analizar las causas que lo ocasionan y permiten desarrollar nuevas estrategias de mejora continua previniendo la presencia de mayores efectos que atenten contra la integridad de los trabajadores.

7.5. Con esta investigación se llegó a determinar que en las principales causas del ausentismo laboral pueden llegar a intervenir múltiples agentes, en primer lugar tenemos los factores individuales como la edad, el sexo, nivel educativo, entre otras variables sociodemográficas y en segundo los factores de riesgos derivados de la carga de trabajo como la manipulación de cargas, la actividad que requiere un gran

esfuerzo físico y las posturas de trabajo, factores que ocasionan molestias de salud y accidentes laborales que posteriormente se convierte en la ausencia del colaborador en el área de trabajo derivado de una incapacidad, principalmente de los ayudantes, maestros y oficiales ya que son estos cargos los que tienen mayor exposición a los peligros y riesgos en la construcción. Por esta razón es importante desarrollar estrategias de mejora continua como las campañas de autocuidado, jornadas de salud, capacitaciones, entre otras estrategias que promuevan el bienestar del colaborador y prevengan efectos desfavorables en el individuo y la empresa.

8. Referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. Madrid. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bedoya, E. A., Severiche, C. A., Sierra, D. D., & Osorio, I. C. (2018). Accidentalidad laboral en el sector de la construcción: el caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016. *Información tecnológica*, 29(1), 193-200. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100193&script=sci_arttext
- Borda, M., Rolón, E., & Javier, G. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583>
- Buckley, R., & Caple, J. (1991). La formación: teoría y práctica. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. Obtenido de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=O7OHCmncIBYC&oi=fnd&pg=PP13&dq=La+formaci%C3%B3n.+Teor%C3%ADa+y+pr%C3%A1ctica&ots=FI704054rU&sig=OZpBGX31hds64OXzpnms0fhh5UI&redir_esc=y#v=onepage&q=La%20formaci%C3%B3n.%20Teor%C3%ADa%20y%20pr%C3%A1ctica&f=false
- Castro, C. V. V., Ruiz, L. K. J., Torres, L. C., & Marín, M. P. R. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía-Antioquia. *I+ D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 9(1), 116-125. Obtenido de <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/122>
- Congreso de la República. (11 de julio de 2012). LEY 1562. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Escobar, M. F., Duarte, M. L., Caicedo, L. L., García, M. M., Valderrama, A., & Cruz, A. M. (2015). Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, vol. 3(2), 12-17. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/229945127.pdf>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, vol. 69(273), 115-150. México. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-1667201
- García, I. C., Girón Gallego, Y. C., & Riaño Pineda, C. A. (2016). Síntomas musculoesqueléticos de la región dorsolumbar y hábitos de vida en trabajadores de una empresa de construcción, Bogotá, 2016: estudio de corte transversal. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/86437913.pdf>
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223),

- 111-120. Madrid. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000200004
- Grau, J. B., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717205.pdf>
- Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (2014). Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100005&script=sci_arttext&tlng=e
- Icontec. (15 de 05 de 1996). NTC 3793. Obtenido de https://seguridad-y-salud0.webnode.es/_files/200000102-cec28cfb8e/NTC3793.pdf
- Icontec. (1995). Norma técnica colombiana NTC 3701: higiene y seguridad: Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Icontec.
- Infante, M. Román, M., & Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la construcción*, 11(1), 32-43. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2012000100004>
- López, E. M. (31 de 07 de 2010). La productividad, el absentismo laboral y en género en la comunidad de Madrid. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-PL2010.pdf>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (22 de junio de 1994). Decreto 1295. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio del trabajo. (13 de febrero de 2019). Resolución 0312. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>
- Ministerio del trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d+e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del trabajo. (31 de julio de 2014). Decreto 1443. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Molina, J. M. (2010). Metaanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 56(220), 200-219. Madrid. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2010000300003
- Morquera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Bogotá, Colombia Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17172>

- Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuadernos de relaciones laborales, vol. 9, 229. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO%20IDEAPAD%20330S/Downloads/33726-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33742-1-10-20110610%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/LENOVO%20IDEAPAD%20330S/Downloads/33726-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33742-1-10-20110610%20(1).PDF)
- Peña, L. K. (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en La Empresa Acerías Paz del Río SA: propuesta de mejoramiento. Sogamoso, Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Obtenido de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>
- Ribas, J. M. B. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos (Vol. 5). Editorial UOC. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=5ign84vqC7YC&lpg=PA13&ots=bDUW_tw9LZ&dq=Teor%C3%ADa%20de%20relaciones%20laborales.%20Fundamentos&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20relaciones%20laborales.%20Fundamentos&f=false
- Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. In Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp. 247-258). Pirámide. Obtenido de http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ17.pdf
- Tapia, M., Hernández, T., Fredes, F., Urra, A., Compan, Á., & Ortega, P. (2018). Tumores de glándula parótida: Experiencia quirúrgica Hospital Guillermo Grant Benavente. *Revista de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello*, 78(4), 385-391. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48162018000400385&script=sci_arttext&tIng=en
- Tatamuez, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000100100&script=sci_abstract&tIng=en
- World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

9. Anexos

Anexo A. Incapacidad medica

		<p style="font-size: 24pt; color: red;">No.21988093</p>	
<p>INCAPACIDAD</p>		<p>Página :</p>	
<p>Fecha y Hora: 14 Ago 2020</p>			
<p>ENTIDAD RESPONSABLE DEL PAGO</p>			
<p>Nombre: Salud Total EPS - Virrey Solís</p>		<p>Código: EPS002</p>	
<p>DATOS DEL PACIENTE</p>			
<p>Tipo Documento: Cedula de Ciudadania</p>		<p>Documento: 1067913881</p>	
<p>Nombre: JAMER JOSE CASTRO LOBO</p>		<p>Fecha de Nacimiento: 01 Mar 1992</p>	
<p>Dirección: CL 49 28 19</p>		<p>Teléfono: 6243</p>	
<p>Departamento: (05) ANTIOQUIA</p>		<p>Municipio: (001) Medellin</p>	
<p>Teléfono Celular: 3135573309</p>		<p>Email: SYOAFILIACIONES@GMAIL.COM</p>	
<p>DATOS DE LA TRANSACCION</p>			
<p>Tipo: AMBULATORIA</p>		<p>Régimen:</p>	
<p>Motivo:</p>		<p>Fecha Vencimiento:</p>	
<p>Diagnóstico: M25.5</p>		<p>Nap Anterior: 02023-2023013577</p>	
<p>Ubicación del Paciente: Consulta Externa</p>		<p>No. Solicitud:</p>	
<p>Origen del servicio: Enfermedad General</p>			
<p>DETALLE</p>			
<p>PRESENTE ESTE FORMATO EN LA BARRA DE ATENCIÓN PARA QUE LE SEA EFECTUADA LA LIQUIDACION CORRESPONDIENTE</p>			
<p>Dias de Incapacidad: 2</p>			
<p>Fecha inicio incapacidad: 14 Ago 2020</p>		<p>PR - 879354</p>	
<p>Fecha final Incapacidad: 15 Ago 2020</p>			
<p>INFORMACION DEL PRESCRIPTOR</p>			
<p>Nombre: Ingrid Paola Mena Rangel</p>		<p>Teléfono:</p>	
<p>Cargo o Actividad: MEDICINA GENERAL</p>		<p>Teléfono Celular:</p>	
<p>Ips que Prescribe: VS BELLO</p>		<p>Teléfono: 4448295</p>	
<p>Dirección: (Bello) CR 52 51 39</p>			



SOCIEDAD MEDICA ANTIOQUEÑA S.A. - SOMA
 SOCIEDAD MEDICA ANTIOQUEÑA S.A. - SOMA

[ARIncAf]

890903777

Calle 51 # 45-93- Tel. 4-5768400

Fecha: 05/06/20

Hora: 07:25:46

Página: 1

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD



14859

Nombre: NELSON ENRIQUE LOPEZ BEDOYA	CC 98623156	Edad: 45 AÑOS	Dia	Mes	Año
Empresa: SALUD TOTAL EPS-S S.A.	Fecha de nacimiento: 24/12/1974 00:00:00		5	6	2020
Ocupación: Embaladores manuales y otros obreros de la industria manufacturera					
Pabellón: PISO QUINTO					
Tipo de Incapacidad: ENFERMEDAD GENERAL		Historia Clínica 98623156			
Fecha Inicio: 04/06/2020	Fecha Fin: 03/07/2020	Dias De Incapacidad O Licencia: 30 TREINTA			
Causa Externa: ENFERMEDAD GENERAL	Tipo de Atención: Ambulatorio	Procedimiento: Quirúrgico			
Diagnóstico Principal: D110 TUMOR BENIGNO DE LA GLANDULA PAROTIDA					
Diagnóstico Relacionador:					
Fecha Accidente: 11 00:00:00	Prorroga: NO	Expedida En: CLINICA SOMA - PISO QUINTO			
Empresa Donde Trabaja: 00000 INDEPENDIENTE					
Observaciones del Profesional: CIRUGIA DE GLANDULA PAROTIDA DERECHA					

Alberto Velásquez Uribe

ALBERTO VELASQUEZ URIBE

Firma Y Sello De Presta. Economicas

Firma Afiliado

Documento: CC 8315190

Reg. 9825-78 | CC 8315190 Tel

CIRUGIA DE CABEZA Y CUELLO

Observaciones de la EPS: Este certificado no implica el reconocimiento de la prestación económica. La validación de la prórroga se vera reflejada en el momento de la liquidación de la incapacidad, siempre y cuando, cumpla con los requisitos. Para acceder al reconocimiento económico se debe solicitar a través de la radicación por parte del empleador.

05/06/2020

*** COPIA ***

07:25:46

AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CONSORCIO PABELLÓN 2

56

Anexo B. Base de datos de la empresa Consorcio Pabellón 2

BASE DE DATOS EMPLEADOS CONSORCIO PABELLÓN 2																										
DATOS GENERALES													DATOS DE INCAPACIDAD N° 1					DATOS DE INCAPACIDAD N° 2					TOTAL DIAS DE INCAPACIDAD			
CEDULA	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	FECHA DE NACIMIENTO	GÉNERO	TIPO DE VINCULO	CARGO	ÁREA DE TRABAJO	EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	COMPOSICIÓN	MUNICIPIO Y/O CIUDAD	ESTRATC	FECHA	ORIGEN DE LA CONSULTA	DIAGNOSTICO	DESCRIPCIÓN DEL DIAGNOSTICO	DIAS DE INCAPACIDAD	FECHA	ORIGEN DE LA CONSULTA	DIAGNOSTICO	DESCRIPCIÓN DEL DIAGNOSTICO	DIAS DE INCAPACIDAD	TOTAL DIAS DE INCAPACIDAD		
1017267721	CARLOS MAURICIO RENTERIA SALDARRAGA	28/09/2019	30/05/1996	MASCULINO	OBRA LABOR	ALMACENISTA	ADMINISTRATIVO	24	SECUNDARIA COMPLETA	SOLTERO	3	MEDELLIN	1	12/12/2019	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	1						1		
1017280250	OSVALDO SANCHEZ ANGELLO	28/09/2019	25/04/1997	MASCULINO	OBRA LABOR	INGENIERO RESIDENTE	ADMINISTRATIVO	23	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	2	26/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G442	ESFLEJA DEBIDA A TENSION	2	24/08/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	1	3		
1214727914	CAROLINA LOPEZ LOPEZ	28/09/2019	24/03/1977	MASCULINO	OBRA LABOR	INSPECTORA HSE	ADMINISTRATIVO	43	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	2	24/11/2019	ENFERMEDAD GENERAL	R82X	INCONTINENCIA URINARIA NO ESPECIFICADA	3						3		
128.472.696	YEPEZ AGUDELO YEISON	28/09/2019	30/05/1992	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	OBRA CIVIL	28	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	1	30/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	A059	INTOXICACION ALIMENTARIA BACTERIANA NO ESPECIFICADA	2						2		
1102849826	JOSE MANUEL DE LA ROSA ROMERO	15/10/2019	27/05/1997	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	23	PRIMARIA	CASADO	3	MEDELLIN	2	14/01/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	2						2		
10943828	MILLER MEDRANO MARTINEZ	12/12/2019	12/12/1975	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	44	PRIMARIA	UNION LIBRE	3	MEDELLIN	1	23/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	A083	OTRAS ENTERITIS VIRALES	2						2		
1127612141	JAMIS BLANCO BARBOSA	13/12/2019	16/09/1985	MASCULINO	AYUDANTE	OBRA CIVIL	OBRA CIVIL	34	PRIMARIA	UNION LIBRE	4	BELLO	1	2/02/2020	ENFERMEDAD GENERAL	A059	INTOXICACION ALIMENTARIA BACTERIANA NO ESPECIFICADA	2						2		
15517224	HENRY QUINTERO VALDERAMA	3/02/2020	13/05/2020	MASCULINO	OBRA LABOR	OPERADOR	OBRA CIVIL	37	SECUNDARIA COMPLETA	CASADO	2	BELLO	1	29/09/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S701	CONTUSION DEL MUSLO	7						7		
1.152.702.451	SARA RAMIREZ ZAPATA	20/02/2020	19/01/1996	FEMENINO	OBRA LABOR	SUBDIRECTORA	ADMINISTRATIVO	24	UNIVERSITARIO	SOLTERO	1	MEDELLIN	3	17/03/2020	ENFERMEDAD GENERAL	J209	BRONQUITIS AGUDA NO ESPECIFICADA	5						5		
59.831.793	LORENA ORDOÑEZ PORTILLA	4/03/2020	15/02/1976	FEMENINO	OBRA LABOR	INGENIERO RESIDENTE	ADMINISTRATIVO	44	UNIVERSITARIO	CASADO	2	ENVIADO	2	24/04/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G432	ESTADO MIGRATORIO	2						2		
98.623.156	NELSON ENRIQUE LOPEZ BEDOYA	4/03/2020	24/12/1974	MASCULINO	OBRA LABOR	MAESTRO	ADMINISTRATIVO	45	TECNICO	UNION LIBRE	4	BELLO	1	5/06/2020	ENFERMEDAD GENERAL	D110	TUMOR BENIGNO DE LA GLANDULA PAROTIDA	30	6/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	D110	TUMOR BENIGNO DE LA GLANDULA PAROTIDA	20	50		
1.061.913.881	JAMER JOSE CASTRO LOBO	24/05/2020	1/03/1992	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	OBRA CIVIL	28	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	3	14/08/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	2						2		
1.017.228.963	YOHAN LOPEZ BEDOYA	1/06/2020	26/03/1995	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	25	UNIVERSITARIO	SOLTERO	3	MEDELLIN	2	24/09/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	M544	LUMBAGO CON GATICA	3						3		
98600646	EUSEBIA MEZA SALGADO	4/06/2020	30/10/1978	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	41	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	5	MEDELLIN	2	10/08/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S925	FRACTURA DE LOS HUESOS DE OTROS DEDOS DEL PIE	20	22/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G439	MIGRAÑA, NO ESPECIFICADA	1	21		
85040433	LEVIS ENRIQUE SINNING AGUILAR	9/06/2020	3/08/1981	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	38	TECNICO	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	2	14/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	K580	SINDROME DEL COLON IRRITABLE CON DIARREA	2						2		
1003064112	PECKO LUIS REYE RODAS	9/06/2020	21/01/1993	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	URBANISMO	26	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	4	MEDELLIN	1	25/06/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S033	LUXACION DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DE LA CABEZA	7						7		
1104874035	JIMMY MANUEL URZOLA LANS	9/06/2020	26/09/1997	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	URBANISMO	22	PRIMARIA	SOLTERO	6	MEDELLIN	1	9/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G430	MIGRAÑA SIN AURA (MIGRAÑA COMUN)	2						2		
1102843003	ARIEL SEGUNDO DE LA ROSA ROMERO	9/06/2020	21/06/1991	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	URBANISMO	29	SECUNDARIA INCOMPLETA	UNION LIBRE	5	MEDELLIN	2	22/06/2020	ENFERMEDAD GENERAL	R074	DOLOR EN EL PECHO NO ESPECIFICADO	2						2		
1092348458	JHON EXHITHENS RODAS VELASQUEZ	18/06/2020	15/11/1987	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ELECTRICO	33	PRIMARIA	UNION LIBRE	4	MEDELLIN	1	14/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	R51X	ESFLEJA	1						1		
98508129	SAUDOMIRO PEREZ ACEVEDO	18/06/2020	10/01/1965	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	ELECTRICO	55	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	3	MEDELLIN	1	24/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G439	MIGRAÑA, NO ESPECIFICADA	2						2		
92277204	JANER JOSE MONTES ZURIGA	18/06/2020	27/05/1997	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	42	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	4	MEDELLIN	1	30/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G439	MIGRAÑA NO ESPECIFICADA	2						2		
104871287	NAROL MANUEL GARCIA LUDIERA	18/06/2020	6/10/1993	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	26	SECUNDARIA COMPLETA	SOLTERO	2	MEDELLIN	2	10/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	K049	OTRAS ENFERMEDADES Y LAS NO ESPECIFICADAS DE LA PULPA Y DEL TERDO PERIARICAL	1						1		
18815026	WALBERTO EDUARDO BUELVAS SILGADO	18/06/2020	12/07/1961	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	58	PRIMARIA	CASADO	3	MEDELLIN	1	10/07/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S600	CONTUSION DE DEDOS DE LA MANO, SIN DAÑO DE LAS UÑAS	4						4		
92229090	GABRIEL DE JESUS MONTES ZURIGA	18/06/2020	25/07/1976	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	43	SECUNDARIA COMPLETA	CASADO	3	MEDELLIN	2	23/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	A083	OTRAS ENTERITIS VIRALES	2						2		
91134980	LUIS ALFREDO HENAO	20/06/2020	14/06/1970	MASCULINO	OBRA LABOR	OPERADOR	ESTRUCTURA	40	SECUNDARIA COMPLETA	UNION LIBRE	2	MEDELLIN	2	29/06/2020	ENFERMEDAD GENERAL	A59	ASMA NO ESPECIFICADA	2						2		
1026292902	HERNAN DARIO BALLESTAS BERRIO	26/06/2020	11/06/1967	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	53	PRIMARIA	CASADO	3	MEDELLIN	2	17/07/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S600	CONTUSION DE DEDOS DE LA MANO, SIN DAÑO DE LAS UÑAS	15						15		
73606782	ORTIZ HERRERA GERMAN	30/06/2020	12/04/1969	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	50	PRIMARIA	UNION LIBRE	3	CALDAS	1	26/07/2020	ENFERMEDAD GENERAL	L209	DERMATITIS ATOPICA NO ESPECIFICADA	2						2		
37187749	JINETE JUAN ALBERTO	3/08/2020	29/06/1981	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	SISTEMA SANITARIO	39	SECUNDARIA INCOMPLETA	UNION LIBRE	5	MEDELLIN	2	28/08/2020	ENFERMEDAD GENERAL	R019	VARICELA SIN COMPLICACIONES	14						14		
42701928	PATRICIO VELASQUEZ LUZ VANELLY	2/09/2020	21/01/1993	FEMENINO	OBRA LABOR	INSPECTORA HSE	ADMINISTRATIVO	42	UNIVERSITARIO	CASADO	2	BELLO	1	27/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	2						2		
1020476383	PEREZ QUINTANA JHONATAN ESTEBAN	3/09/2020	1/04/1989	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	ESTRUCTURA	31	SECUNDARIA INCOMPLETA	UNION LIBRE	4	COPACABANA	2	6/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	1						1		
1020454174	PEREZ QUINTANA JHON ENRIQUE	3/09/2020	25/02/1994	MASCULINO	OBRA LABOR	OFICIAL	ESTRUCTURA	26	SECUNDARIA INCOMPLETA	SOLTERO	2	BARBOSA	2	18/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	G430	MIGRAÑA SIN AURA (MIGRAÑA COMUN)	1						1		
1077476043	CRISTIAN MOYA PEREA	8/09/2020	12/09/1987	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	33	PRIMARIA	SOLTERO	4	MEDELLIN	2	24/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	E039	HIPOTIROIDISMO NO ESPECIFICADO	2						2		
10454488261	CORRALES QUINTANA CENIR	9/09/2020	12/05/1973	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	ESTRUCTURA	47	SECUNDARIA INCOMPLETA	CASADO	3	MEDELLIN	2	13/09/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	T111	HERIDA DE MIEMBRO SUPERIOR NIVEL NO ESPECIFICADO	4						4		
1045488261	CENIR CORRALES QUINTANA	9/09/2020	14/06/1970	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	SISTEMA SANITARIO	50	PRIMARIA	CASADO	2	MEDELLIN	2	15/09/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	DOLOR EN ARTICULACION	2						2		
71994326	PIEDRAHITA URBAN SERGIO	10/09/2020	26/03/1995	MASCULINO	OBRA LABOR	AYUDANTE	OBRA CIVIL	25	SECUNDARIA INCOMPLETA	UNION LIBRE	3	MEDELLIN	2	12/09/2020	ACCIDENTE DE TRABAJO	S636	ESGUINCES Y TORCEDURAS DE DEDOS DE LA MANO	15						15		
																							TOTAL	190		