



Caracterización del ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, durante el año 2020.

Karen Estefanny Gallego Castrillón

Margarita María Valencia Gallego

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2022

Caracterización del ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, durante el año 2020

Karen Estefanny Gallego Castrillón

Margarita María Valencia Gallego

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

Asesora

Stephanie García Mancilla

Ingeniera Industrial. Magister en Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2022

Contenido

Lista de tablas	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract	9
Introducción.....	10
1 Planteamiento del problema	11
1.1 Descripción del problema:	11
2 Objetivos.....	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3 Justificación.....	14
4 Marco Referencial.....	16
4.1 Antecedentes.....	16
4.2 Marco legal	18
4.3 Marco teórico	19
5 Metodología.....	32
5.1 Enfoque de Investigación Cualitativa	32
5.2 Alcance de investigación no experimental, transversal, descriptiva	32
5.3 Población	32
5.4 Muestra.....	33
5.4.1 Criterios de Inclusión.....	33
5.4.2 Criterios de Exclusión	33
5.5 Técnicas de recolección de información	33
5.5.1 Técnica Seleccionada	33
5.6 Cronograma de actividades.....	34
6 Hallazgos	35
6.1 Análisis de ausentismo laboral.....	35
6.2 Condiciones de trabajo	40

6.3	Hábitos.....	41
6.3.1	Análisis de Resultados.....	43
7	Conclusiones.....	45
8	Recomendaciones.....	47
	Referencias.....	48
	Anexos.....	51

Lista de tablas

Tabla 1.....	34
--------------	----

Lista de figuras

Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	37
Figura 4	38
Figura 5	38
Figura 6	39
Figura 7	40
Figura 8	40
Figura 9	41
Figura 10	42
Figura 11	43

Lista de anexos

Anexo 1 Formato Cuestionario

Resumen

Se llevó a cabo un estudio en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, el cual tuvo por objetivo principal, identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral enfocado a población vulnerable en la empresa, después de aplicar la herramienta seleccionada se analizaron diversos factores que han permitido el aumento del ausentismo. De este modo se pudo evidenciar que la población en su mayoría se encuentra en edad superior a los 40 años, así mismo se pudo analizar que el factor más frecuente por el cual los colaboradores de la empresa la EA PLOMEROS S.A.S se ausentan a sus actividades es por enfermedad general, donde se reporta que el 53.3% de la muestra seleccionada se han ausentado por esta causa, de igual forma se evidencia que el 20% del ausentismo se ha generado por accidente laboral y otro 20% por casos positivos de COVID 19.

Por otra parte, otro factor que ha permitido que esta problemática del ausentismo haya impactado la empresa fue la accidentalidad, ya que 4 colaboradores que presentaron ausentismo por accidente laboral durante el último año, dos han presentado ausencia por parte de los colaboradores entre 1 a 10 días, equivalente al 13.3%, un accidente laboral con un total de días de ausentismo entre 10 a 15 días, con un porcentaje del 6.7%, por último, un accidente laboral que generó entre 15 a 30 días de incapacidad, con un porcentaje del 6.7%. La figura 6, deja claro que no existen enfermedades calificadas y/o diagnosticadas.

Abstract

A study was carried out in the company EA PLOMEROS S.A.S, whose main objective was to identify the factors that influence labor absenteeism focused on the vulnerable population in the company, after applying the selected tool, various factors were analyzed that have allowed the increase in absenteeism. In this way it was possible to show that the majority of the population is older than 40 years, likewise it was possible to analyze that the most frequent factor by which the employees of the company EA PLOMEROS S.A.S are absent from their activities is due to general illness, where it is reported that 53.3% of the selected sample have been absent for this reason, in the same way it is evident that 20% of absenteeism has been generated by work accident and another 20% by positive cases of COVID 19.

On the other hand, another factor that has allowed this problem of absenteeism to have impacted the company was the accident rate, since 4 employees who presented absenteeism due to an accident at work during the last year, two have presented absence by employees between 1 to 10 days, equivalent to 13.3%, a labor accident with a total of days of absenteeism between 10 to 15 days, with a percentage of 6.7%, finally, a labor accident that generated between 15 to 30 days of disability, with a percentage of 6.7%. Figure 6 makes it clear that there are no qualified and/or diagnosed diseases.

Introducción

La Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. Igualmente, se considera que existe ausentismo laboral, cuando el empleado asiste al trabajo, pero realiza actividades no relacionadas con el mismo, en este orden de ideas es necesario que las empresas establezcan acciones que les permita disminuir la incidencia del ausentismo laboral, en pro de garantizar la salud de los colaboradores y mejorar la calidad de vida de estos. (Berón, Mejía, & Castrillón , 2021)

El presente trabajo de investigación busca la identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral enfocado a población vulnerable en la empresa en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, durante el año 2020, con el fin de establecer herramientas necesarias que permitan implementar planes de acción enfocados a la disminución de la ausencia del personal y de los costos adicionales que se generan por esta problemática para la empresa, en cuanto a productividad y el pago de incapacidades.

Por tal motivo, se considera que la aplicación de mecanismos de promoción y prevención de la salud, adaptados de acuerdo con las necesidades de los colaboradores de la empresa, permiten analizar ciertas variables que pueden influir en la disminución del ausentismo laboral, a través de recomendaciones emitidas en el presente trabajo.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el ausentismo laboral como la ausencia por parte del trabajador a sus actividades para las que fue contratado en una empresa, Es por esta razón que el estudio y análisis de las causas del incremento del ausentismo por parte de los trabajadores de las empresas es un factor clave para las mismas, ya que tienen cierta influencia en la productividad y el logro de los objetivos, teniendo en cuenta que el incremento del ausentismo laboral afecta los indicadores establecidos por la empresa y en ocasiones incumplimiento a los clientes por falta de recurso humano.

EA PLOMEROS S.A.S, es una empresa dedicada a las instalaciones de redes hidrosanitaria y aparatos sanitarios en obras civiles como apartamentos y centros comerciales, lleva 10 años de trayectoria trabajando con grandes y reconocidas constructoras del país; actualmente cuenta con 70 colaboradores entre el área administrativa y operativa.

La empresa ha suministrado una base datos, desde el área de Gestión del Talento Humano, que ha sido indispensable para dar inicio al presente proyecto de investigación, en esta se registran las incapacidades de los colaboradores y motivos de ausencia a sus actividades, según la información evidenciada en la incapacidad. Cabe resaltar que esta actividad se realiza con el fin de consolidar las novedades del pago de la nómina.

El área de Seguridad y Salud en el trabajo cuenta con el acceso a la información de la base de datos, sin embargo, contempla esta acción como una debilidad, ya que no se tienen establecidos indicadores que permitan controlar el ausentismo laboral que se registra en la misma. De igual forma se observa que la empresa presenta un crecimiento del ausentismo sin tener claridad y control sobre las causas más influyentes, dato que resulto de mayor interés dadas las condiciones atípicas del año

2020, debido a que los procesos productivos y operativos de la empresa disminuyen a causa de la pandemia mundial COVID 19 que restringió las actividades laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge la necesidad de crear una matriz de caracterización del ausentismo y analizar |las causas del crecimiento de este en la empresa, que permita identificar los grupos vulnerables y sugerir la inclusión de estos en los programas de vigilancia epidemiológica.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S en el año 2020?

Preguntas secundarias de investigación

¿Cuál es la población más vulnerable frente al aumento del ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S.?

¿Qué consecuencias tiene para la empresa EA PLOMEROS S.A.S el ausentismo laboral?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral enfocado a población vulnerable en la empresa EA PLOMEROS S.A.S en el año 2020.

2.2 Objetivos específicos

- Diseñar una matriz que permita caracterizar la población vulnerable a través de la base de datos suministrada por el área de Gestión del Talento humano de la empresa EA PLOMEROS S.A.S.
- Identificar las causas que intervienen en el ausentismo laboral a través de la aplicación de encuestas en la empresa EA PLOMEROS S.A.S.
- Proponer controles que permitan disminuir la ausencia del personal a sus labores en la empresa EA PLOMEROS S.A.S

3 Justificación

El ausentismo laboral es un factor relevante dentro del cumplimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que los efectos recaen tanto en los colaboradores como en los empleadores, los múltiples factores del ausentismo laboral hacen que sea un tema muy complejo a la hora de abordarse las causas y manejo del mismo, sin embargo, encontramos demostraciones de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos (Sanchez, 2016).

Es importante resaltar los antecedentes investigativos, que señalan que, a pesar de los criterios internacionales establecidos, por medio de políticas que regulan la seguridad y salud en el trabajo, y demás normas nacionales y empresariales a nivel local, es necesario continuar promoviendo programas que garanticen el auto cuidado en este caso en el sector de la construcción por ser el que más presenta estadística de ausentismo laboral a causa de enfermedades y accidentes laborales (Barros J, Olaya M, 2017) .

Después de revisar estudios acerca de las teorías que soportan el ausentismo en las empresas, es importante y necesario abordar este proyecto de investigación, a través de la intervención de las causas que originan el fenómeno, por medio de planes de acción que permitan reducir el ausentismo laboral, estas medidas deben apoyarse de políticas eficaces que permitan mejorar la productividad de la empresa, generar conciencia en la población trabajadora, mejorar la incidencia de enfermedades y accidentes laborales y cumplir con indicadores establecidos para dicho fenómeno.

La evaluación o análisis de las causas del ausentismo laboral es un aspecto fundamental con el que cuentan las empresas, ya que su origen influye en una baja productividad y sobrecostos, marcando de este modo un desequilibrio y baja gestión de los procesos de la empresa, teniendo en cuenta que todos dependen del recurso humano de la misma, por esta razón es necesario enfocar

este proyecto de investigación en el análisis y estudio de las causas que predominan el ausentismo en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, a partir de ello, se diseñen programas de vigilancia epidemiológicos que implementen mecanismos de prevención y promoción de la salud, eficaces que controlen y disminuyan el ausentismo y prevengan las enfermedades laborales, creando cultura y auto cuidado en el personal de la organización.

4 Marco Referencial

4.1 Antecedentes

En el año 2015, un estudio sobre el costo del ausentismo en Kronos, México mostró que el ausentismo no planificado causaba una pérdida de productividad, que era de alrededor del 11% anual para las organizaciones. Esto se llevó a cabo en 2012 con cientos de empresas y organizaciones en diferentes partes del país. Como resultado, el 31% de las empresas consultadas afirmó que el absentismo es un problema grave, porque el número de ausentistas es mayor que el número de personas que trabajan; además, frente a las empresas que no tomaron ninguna medida, cada empresa perdió 14 % de su productividad 11% se perdió en empresas que utilizaron personal existente para realizar turnos, y 9% se perdió en empresas que utilizaron supervisores o terceros sustitutos. Esta investigación proporciona una de las soluciones que pueden ayudar a reducir los costos al administrar a los empleados al monitorear el ausentismo en tiempo real, reducir el margen de error y mejorar la eficiencia del proceso (Expansión S.A, 2015).

De acuerdo con un estudio de 2013 realizado en el Hospital Vista Hermosa nivel II de Bogotá, Colombia, el propósito del estudio fue establecer la motivación para empujar a los profesionales de la salud a deshacerse del horario de turno original; esto es a través del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que afectan la satisfacción laboral de los empleados Para completar, demostraron que la vinculación profesional con la empresa es muy permanente, por lo que el 42% del tiempo trabajado de dos a diez años, el 33% de los empleados estaban muy satisfechos y el 25% de los empleados (Espitia & Bonilla, 2014).

El estudio concluyó que el principal motivo de la ausencia laboral de la entidad fue la discapacidad por enfermedad, retrasos o absentismo por sobre trabajo y desastres familiares, los cuales estaban relacionados con la empresa de alto volumen del sector salud. Y la cultura de tener uno o más trabajos al mismo tiempo; también refleja el alto grado de satisfacción de los empleados,

seguido de la motivación, y asegura que la empresa brinde estas motivaciones en forma de salario, la conveniencia de los cambios de turno y bonificaciones (Espitia & Bonilla, 2014).

Según Guihard ante una imposible conciliación de la vida laboral y familiar, los ausentismos más preocupantes son en las personas que resuelven los problemas personales, lo que significa que, si las personas tienen menos problemas, su calidad de vida mejorará, satisfacción y mayor productividad. Considerando la situación anterior, el autor recomienda que con la ayuda de un equipo profesional multidisciplinario compuesto por psicólogos, abogados, ingenieros comerciales y contadores, brinden servicios de briefing para colaboradores y familias, y brinden la asesoría adecuada en temas como las siguientes motivaciones, Hábitos nocivos, relaciones interpersonales, nutrición, pérdida emocional, jubilación, divorcio, credibilidad y otros temas, estos han producido buenos resultados en el cumplimiento de las metas organizacionales, clima laboral, compromiso organizacional y productividad (Guihard, 2012).

El estudio de ausentismo surge del trabajo realizado por los autores Carlos Restrepo y Elvira Salgado en condiciones laborales inestables, utilizaron los datos colombianos a gran escala de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), encontraron que las personas que firmaron el contrato tenían más probabilidades de ausentarse del trabajo que un contrato verbal; las mujeres tenían más probabilidades de estar ausentes que los hombres, y si las mujeres estuvieran casadas, la probabilidad de esto aumentaría; además, tenían educación. Las personas con niveles más bajos tienen menos probabilidades estar ausentes del trabajo que aquellos con educación universitaria y aquellos que trabajan en pequeñas empresas. Por el contrario, las grandes empresas y las personas que viven en la capital tienen más probabilidades de estar ausentes que en otras regiones (Pirabán Díaz & Isaza Manrique, 2018).

De acuerdo con un estudio realizado por Mesa y Kaempffer, el propósito es analizar el nivel de enfermedad de las personas que laboran en hospitales, minas, automóviles. Industrias y universidades; analizar estos contenidos También se estudia el absentismo, la tasa de discapacidad (número de días de baja por trabajador, frecuencia, número de bajas por trabajador por año) y el índice de severidad (duración de la baja por enfermedad) en Chile (M, Mesa; R, Francisco, 2004).

Según Samaniego el ausentismo es la ausencia del empleado a sus obligaciones por las que fue contratado, lo que significa que el trabajador de manera inesperada no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las tareas para las que ha sido empleado (Samaniego, 1998).

4.2 Marco legal

La Resolución N.º 1016 de 1989 La organización, funcionamiento y forma de las agencias de empleo están reguladas por los empleadores o los empleadores del país (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989).

La Resolución No. 2346 de 2007, Según la resolución, se reglamentó el manejo y contenido de la evaluación médica y la historia clínica ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2007).

La Resolución No. 2646 de 2008 establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente para la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar la causa del estrés laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Anteriormente, la relación laboral se establecía mediante contrato de trabajo escrito u oral En Colombia, el artículo 22 de la “Ley Sustancial del Trabajo” define las relaciones laborales de la siguiente manera: Contrato de trabajo se refiere a un contrato en el que una persona natural está obligada a prestar servicios personales a otra persona natural o jurídica bajo la condición de

dependencia continua o subordinación. (Adoptada Ley Sustantiva Laboral y Ley Procesal Laboral y Previsional, 2017). De la existencia de relaciones laborales se puede decir que es absentismo (Ministerio de Protección Social, 2011).

La Ley 1562 de 2012, establece los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Laborales y en este se define el concepto de Salud Ocupacional, como una disciplina que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo (...) tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo (Ministerio de Salud y protección Social, 2012) .

Esto significa que tanto las organizaciones como las entidades encargadas del Sistema General de Riesgos Laborales deben realizar campañas de prevención de enfermedades profesionales y condiciones que mejoren el clima laboral, lo que contribuirá a reducir el absentismo por factores asociados a enfermedades laborales, clima organizacional, siendo esta última la principal causa de estrés asociado al trabajo.

4.3 Marco teórico

La historia del ausentismo:

Cuando los trabajadores se ausentan deliberadamente del trabajo, se puede denominar ausentismo. En la mayoría de las instituciones que trabajan, todo el mundo pierde algunos días de trabajo de vez en cuando. Sin embargo, cuando un miembro del personal pierde innumerables días de trabajo, puede generar grandes problemas para la organización y, por lo tanto, puede causar serios problemas cuando todos los demás recursos humanos tienen que cubrir a los empleados desaparecidos o, en el peor de los casos, el trabajo simplemente no se realiza, lo que puede llevar a un rendimiento bajo, o no disponibilidad de los servicios previstos, lo que lleva a una impresión impactante en la posición de la empresa. Las personas con frecuencia tienen puntos de vista diferentes o atribuyen connotaciones diferentes cuando ven el tema del ausentismo de los

empleados. El ausentismo ocurre cuando los trabajadores de una corporación no se presentan a trabajar debido a algún tiempo libre planificado, alguna enfermedad, lesión o cualquier otra razón. Mirando hacia atrás en el pasado, hay una pequeña cantidad de historias escritas de ausencias o ausentismo en la literatura de producción.

En ese momento los sindicatos obligaron a las empresas a que se ajustaran a la ley, buscando que los trabajadores tuvieran tiempo libre por enfermedad o vacaciones y pusieran en práctica el ofrecer días de enfermedad remunerados que resultan ser muy amplios. Todas estas prácticas inmóviles difieren entre corporaciones y acuerdos sindicales y, en general, hay un estándar de cuatro a diez días de enfermedad por año.

Las organizaciones han tomado conciencia de que los principios rectores de la gestión de inasistencias humanas son rentables; incluso muchas organizaciones se mostraron reacias a conceder licencias pagadas a sus trabajadores. De hecho, hay una aproximación en los estudios existentes sobre el ausentismo de que aquellas organizaciones que tienen miembros efectivos de líneas de ataque de ausencia del personal pueden reducir sus gastos generales de nómina en al menos un diez por ciento (Nicholson, 1977).

El ausentismo de los trabajadores extensivos es comúnmente reconocido como un obstáculo importante para mejoras eficientes y sostenibles de la economía de la nación. Una investigación de 2012 a 2013 realizada por la Organización No Gubernamental conocida como Uwez informa que la tasa de asistencia de los maestros de las escuelas primarias y secundarias encuestadas disminuyó del 82% al 75% respectivamente. El estudio también encontró que uno de cada cinco maestros no asistía cuando se revisó su escuela (Uwezo, 2015).

Un buen número de estudios sobre inasistencias han afirmado que los empleados ausentes cuestan a las organizaciones millones de dinero en ingresos perdidos cada año. Es bien sabido que el ausentismo puede ser razonablemente costoso, se ha proyectado que en los Estados Unidos solo la ausencia provoca una pérdida de cuatrocientos millones de días laborales por año. Debido a estas estimaciones, varios investigadores han atribuido un valor en dólares, entre 26 y 46 billones de dólares por año, en Canadá esta cifra se acerca casi con certeza a los ocho a diez billones de dólares, Rhodes & Steers realizaron una revisión y utilizó su base de miembros para encuestar a empleadores del sector público y privado.

La Confederation of British Industry llevó a cabo una investigación mostró que el promedio de días de trabajo perdidos por empleado en el Reino Unido en 1998 fue de ocho puntos cinco (8.5) días, lo que representó los dos puntos siete por ciento (3.7%) de todo el tiempo laboral presente. Una conexión adicional significativa mostró que la ausencia estaba absolutamente relacionada con el tamaño de la organización, es decir, las tasas de ausencia eran más altas en las organizaciones de gran tamaño que en las organizaciones pequeñas (Confederation of British Industry, 1999).

Este esquema es consecuencia de tomar 365 días, 104 días para fines de semana o días de descanso, 8 días festivos y 25 días de vacaciones anuales. Para muchas empresas y organizaciones, las cifras de 228 serían sensiblemente contiguas, sin embargo, para otras, sería necesario utilizar una base revisada, por ejemplo, dentro del servicio de enseñanza.

La concepción del ausentismo:

Por lo menos alguna vez, no hemos asistido al trabajo por un motivo u otro. Algunos trabajadores están más ausentes que otros, aunque cuando se produce sobre una base habitual, el ausentismo es un problema evidente para esa organización. El ausentismo, como se ha definido anteriormente, es la ausencia rutinaria del trabajo, que se cree que refleja el desánimo y la decepción de los empleados. El ausentismo de los trabajadores es un problema para casi todos los empleadores, por no mencionar uno costoso.

Los desafíos del ausentismo en la productividad y su impacto en términos de fondos y efectividad de la administración son bastante comprensibles, la confrontación consiste en tomar una acción positiva para administrarlo. Los trabajadores o miembros del personal pueden ausentarse del trabajo por una serie de causas, algunas de ellas por una excelente razón, pero no importa cuál sea la razón, la falta de asistencia es costosa y problemática y debe manejarse con inteligencia, consideración y confianza. ¿Qué razón lleva a los empleados a perder el trabajo? La inasistencia es una de las mayores dificultades que enfrenta el lugar de trabajo actual. Los gerentes deben ser capaces de reconocer qué está causando que sus recursos humanos falten al trabajo y sus efectos a su vez para que encuentren una solución. La causa de la no aparición se puede dividir en dos grupos como los siguientes:

Ausentismo inocente o sin culpa:

La falta de asistencia sin culpa se refiere a los empleados que están ausentes por razones fuera de su control; como enfermedad y herida. La ausencia de culpabilidad o el ausentismo inocente no es culpable, lo que significa que cuando un empleado se ausenta, no se le puede responsabilizar ni culpar. En una circunstancia de relaciones laborales, esto significa que no puede remediarse o tratarse mediante procedimientos punitivos.

Ausentismo culpable:

El ausentismo culpable o culpable se refiere a los empleados que están ausentes sin autorización por razones que están dentro de su control. Por ejemplo, un miembro del personal que está de baja por enfermedad a pesar de que no está enfermo, se puede confirmar que el empleado no estaba enfermo, es responsable del ausentismo culpable. Por lo tanto, ser culpable es ser culpable. En una situación de relaciones laborales, esto significa que el castigo progresivo puede ser útil.

A favor de la gran mayoría de los recursos humanos, la inasistencia es ilegal, la culpabilidad se produce una vez en una luna azul. Las medidas de sanción se aplican únicamente a la inasistencia culposa. Varias organizaciones toman el análisis de que a través del procedimiento de psicoterapia individual ausente y de gestión, la mayor parte de los trabajadores superará sus problemas y volverá a un punto adecuado de asistencia habitual (Vandeweerd, 1983).

Teorías relevantes para el ausentismo:

Durante los últimos años, se han realizado muchos estudios y encuestas para descubrir qué conduce al ausentismo. Las teorías más reconocidas son la psicológica, la sociológica, la teoría económica y la teoría del "apego" de Nicholson sobre el ausentismo. Debido a que la motivación es muy importante y va de la mano con el ausentismo, hay tantas nuevas teorías de la motivación que se están desarrollando constantemente y que se relacionan con el ausentismo. Estas teorías son tales como la teoría de la atribución y la teoría de la equidad.

Wilcox (2008) considera el ausentismo voluntario e involuntario, al observar tres teorías que son la teoría psicológica, sociológica y económica. Estas teorías intentan racionalizar el ausentismo. Todas estas teorías del ausentismo intentan resaltar la importancia de los factores laborales y no

laborales en el ausentismo. Demuestran que factores además de la incapacidad directa explican una proporción del ausentismo laboral.

Las teorías sugieren que la asistencia está directamente influenciada por dos factores principales: la motivación de asistencia y la capacidad para ir al trabajo. La motivación de asistencia, a su vez, está influenciada en gran medida por la satisfacción con la situación laboral y diversas presiones internas y externas para asistir. Esta teoría intenta dar cuenta del ausentismo tanto voluntario como involuntario.

Teoría sociológica:

La teoría sociológica del ausentismo se centra en las variables de la sociedad que afectan el comportamiento y la toma de decisiones de los empleados con respecto al trabajo en el lugar de trabajo. En cualquier institución existen numerosas normas, reglas, convenciones, hábitos y valores, por lo tanto, todos estos tienen un impacto directo en el comportamiento del empleado en relación con la presencia o ausencia en el lugar de trabajo. La fuerza de esta teoría es que nadie vive en el vacío.

Estamos rodeados de sociedad, familia y cultura en todo lo que hacemos. Incluso si te quedaste en tu habitación todo el día y no vieras a nadie, aún estarías influenciado por la sociedad. ¿Qué pasa si enciende la televisión? ¿Qué pasa si toma un libro o una revista o se conecta a la computadora? Todas estas cosas están influenciadas por la sociedad y, por extensión, son vehículos comunes para que la sociedad influya en los individuos. Pero hay más que eso, la forma en que te comportas todos los días, incluso cuando estás solo, tiene que ver con la forma en que te educan, por lo tanto, la sociedad también funciona.

Como puede ver, la sociedad tiene un impacto profundo en todos; La fuerza de la teoría sociológica es que aborda directamente algunos de los problemas que rodean a la familia y la sociedad.

La debilidad de esta teoría es que no solo las normas, reglas, convenciones, hábitos y valores tienen un impacto en el ausentismo de los empleados, sino que no se pueden abandonar otros factores. La teoría ha descartado otros factores y ha considerado solo factores sociológicos.

Teoría económica:

Según la teoría económica, la suposición es que la gente realmente no quiere trabajar, pero lo hace para mantener un cierto nivel de vida, que depende de un nivel de logro financiero específico. Por tanto, el alto rendimiento de un trabajador dependerá de las recompensas momentáneas; por lo tanto, si no existen tales recompensas, entonces un individuo elegirá trabajar menos y, por lo tanto, conducirá al ausentismo (Treble J, 2011).

La perspectiva económica tradicionalista ve la necesidad de trabajar compitiendo con otras alternativas como productos básicos dentro del mismo mercado. Por eso la debilidad de esta teoría es que descuida otros factores que conducen al ausentismo, solo que se enfoca en el punto de vista económico. Pero, razonablemente, hay otras motivaciones detrás de la decisión de un empleado de presentarse a trabajar o no, además de las recompensas momentáneas o económicas.

Teoría de la atribución:

Una teoría de la atribución propone que observamos las acciones de una persona y luego intentamos establecer si las fuerzas interiores o exteriores la causaron. Si se juzga interior, se considera que está bajo el poder de la persona; si se juzga externa, se ve como una consecuencia de las circunstancias. Se cree que la atribución está sujeta a consideraciones numéricas, porque juzgamos los eventos en circunstancias. Por ejemplo, revisamos cómo se distingue el comportamiento y si el comportamiento es curioso para un ser humano en particular.

El supuesto de atribución está muy relacionado con la falta de asistencia, como, por ejemplo, el empleado está ausente del trabajo y la situación es que su registro de participación es ejemplar, entonces el comportamiento podría considerarse inusual y un problema. Se atribuirá una causa externa (es decir, que el comportamiento se encuentra en la superficie externa del control de la persona).

En la condición de que el ausentismo encaje con el modelo universal de la conducta, entonces se involucrará emocionalmente una atribución intermedia (es decir, se verá como bajo el poder de la persona).

Varias de las fortalezas de la Teoría de la Atribución tienen en cuenta: Puede ser aplicada a personas de cualquier edad, en cualquier entorno, Puede dar al ser humano una sensación de control en un entorno (si se asume la responsabilidad personal), expresado en palabras sencillas cómo las normas culturales y sociales dan como resultado la percepción y ayuda a los educadores a comprender el razonamiento y la forma de pensar para la percepción del estudiante sobre la atribución.

La teoría incluye: La retroalimentación puede manipular cómo un ser humano percibe la causa de un incidente, la conciencia de los eventos es diferente para el individuo y los testigos, los prejuicios y el acuerdo social pueden cambiar la conciencia.

Teoría de la equidad:

La teoría de la equidad es una teoría sencilla que diferencia las entradas y salidas del trabajador. De acuerdo con la presunción, el hallazgo de este justo sentido del equilibrio sirve para asegurar que se logre una conexión bien construida y constructiva con el empleado, con el resultado en gran medida de empleados complacidos o satisfechos y motivados (Jex & Britt, 2008).

La teoría propone que los resultados positivos y los niveles elevados de entusiasmo sólo son probables cuando los trabajadores están familiarizados con su comportamiento para ser justos. El reflejo detrás de la teoría de la equidad de John Stacey Adams (psicólogo) es alcanzar un fuerte equilibrio aquí, con salidas en una cara del nivel y entradas en la otra, ambas ponderadas de una manera que parece realísticamente equivalente.

Si sucede que el equilibrio está a favor del gerente, entonces pocos empleados pueden trabajar para transmitir el equilibrio entre entradas y salidas por sí mismos, pidiendo incentivos adicionales, recompensas o reconocimientos. También otros se sentirán desmotivados y otros darán la impresión de buscar un empleo alternativo.

Adams, un psicólogo del comportamiento y del lugar de trabajo, propone su Teoría de la Equidad sobre la motivación y el incentivo en el trabajo. Hay semejanzas con la adición e interpretación de Charles Handy de las teorías más simples anteriores de Maslow, Herzberg y pioneros suplementarios de la psicología del lugar de trabajo, en el sentido de que la teoría reconoce que los factores sutiles y variables tienen un efecto en la valoración de cada individuo y en la percepción de su conexión con su trabajo y, por lo tanto, con su gerente. Por otro lado, la conciencia y el conocimiento de las circunstancias más amplias, y el juicio significativo, son más poderosos en la Teoría de la Equidad que en muchos otros modelos motivacionales del pasado (Jex y Britt, 2008).

Por lo tanto, el modelo de la Teoría de la Equidad de Adams va más allá del ser humano e integra el peso y el juicio de las circunstancias de otras personas, por ejemplo, compañeros de clase y amigos, para formar una visión y conciencia proporcionales de la Equidad, que frecuentemente se manifiesta como un sentido común de lo que es justo. Mientras que las personas piensan que se les trata de manera razonable o favorable, se espera que estén motivadas de manera adicional; si bien se sienten tratados ilegalmente, son extremadamente propensos a acercarse al aislamiento y la desmotivación.

La forma en que la gente cuantifica este sentido de justicia depende de la sensibilidad de la Teoría de la Equidad. Por lo tanto, nos recuerda que las personas se ven a sí mismas y, de manera crucial, la forma en que son tratadas en términos de la atmósfera, grupo, sistema, etc. que las rodean, no en la separación, y por lo tanto deben ser manejadas y tratadas en consecuencia. Predice el comportamiento y el desempeño en circunstancias de pago insuficiente, pero la debilidad de esta teoría es que no predice las condiciones de pago excesivo y tampoco tiene en cuenta las diferencias individuales que chocan con la equidad.

Teoría del “apego” de Nicholson sobre el ausentismo:

Nicholson creía que, a pesar de la recopilación de investigaciones muy variadas sobre el ausentismo, existía una grave falta de teoría asociada con el tema. Creía que esto había provocado el carácter “fragmentado” de la investigación realizada sobre el ausentismo (Nicholson, 1977).

Nicholson desarrolló su teoría del “apego” a partir de su análisis sobre la investigación, los estudios y las teorías del ausentismo. El propósito de esta teoría era ayudar a predecir el ausentismo de los empleados. Nicholson (1977) desarrolló su teoría explorando la naturaleza de la ausencia mientras también tomaba en consideración problemas metodológicos y de medición. Eligió enfocar su teoría en la ausencia como la variable medida en lugar de enfocarla en la asistencia, como han hecho otros estudios sobre el ausentismo. Nicholson desarrolló el continuo “A-B” como parte de su teoría que caracteriza los eventos de ausencia por su eventualidad.

Nicholson (1977) observa cómo estos eventos afectan a una persona varía de persona a persona dependiendo de la influencia de la motivación de asistencia. Nicholson introdujo el “apego” como una forma de medir la motivación de asistencia.

Según Nicholson, las organizaciones suelen clasificar las ausencias basándose en estudios asociados con el tema. Las clases típicas incluyen voluntario, involuntario, enfermedad, sancionado y

no sancionado. Nicholson sostiene que no existe una forma completa de medir la “ausencia voluntaria, y aunque se puede afirmar que sería desaconsejadamente derrotista condenar así todos los intentos de clasificar las ausencias significativas (Nicholson, 1977).

El continuo “A-B” de Nicholson se define en términos de las limitaciones / barreras a la asistencia. Al diseñar el continuo “A-B”, Nicholson permitió que las ausencias se vieran en una escala de acuerdo con la medida en que la elección individual influye en la ocurrencia o no ocurrencia de ausencia. Las ausencias que caen en el extremo ‘A’ del continuo son aquellas que la elección individual no contaría y las que caen en el extremo ‘B’ son aquellas que están completamente controladas por la elección individual, por lo que las que están en el extremo ‘A’ son inevitables. Y los de ‘B’ son evitables.

Fuerza de la teoría:

Una fortaleza fundamental de esta teoría es lo bien que ha intentado interpretar el comportamiento y la motivación humanos en relación con la inasistencia. Tiene importancia y relevancia en las aplicaciones modernas, particularmente en el mundo de la producción y la construcción. Los administradores, por ejemplo, pueden beneficiarse de la comprensión de las necesidades humanas básicas de sus empleados de compañía, seguridad en el trabajo y reconocimiento por una asignación bien hecha.

En consecuencia, la creación de un entorno que cumpla con estos requisitos terminará en miembros del escuadrón auto actualizados que funcionen en todo su potencial para la organización, como resultado, puede conducir a una reducción de la tasa de inasistencias. Ya que ayuda a los gerentes o empleadores a comprender el comportamiento de sus empleados.

También ayuda a los gerentes a proporcionar la motivación monetaria y no monetaria precisa a sus trabajadores, esto en general ayuda a disminuir la tasa de ausentismo y, por lo tanto, aumenta la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad de la organización.

Momento, medición y duración de la ausencia con la excepción de estas teorías de diferentes estudiosos sobre la inasistencia, Anderson (1998) indicó que los investigadores deberían sin duda explicar su razón de ser para la sincronización de sus mediciones y la medición a lo largo de la fase de agregación de ausencias.

Varios autores señalaron la sugerencia de que la inasistencia acumulada durante cualquier época es más probable que sea un signo de variables definidas y comparativamente estables durante esa fase. Su centro de atención estaba en tres períodos de tiempo como base de la variación en el ausentismo, es decir, a corto, mediano y largo plazo.

Ausencia de corta duración:

La inasistencia a corto plazo se define como una duración de un pequeño número de días a tres meses. Esto cubre el rango de la mayoría de los estudios basados en decisiones, además del llamado enfoque de “hechizo de asistencia” que se usa para predecir la medición a lo largo del tiempo hasta que alguien toma su ausencia posteriormente. La inconsistencia debida a las restricciones de decisión de asistencia, la discriminación de factores estresantes laborales y de la vida o la insatisfacción comparativa pueden destacarse en una era de agregación a corto plazo.

Ausencia a medio plazo:

El tipo de ausencia a medio plazo se refiere a la inasistencia que se puede estimar en una duración de entre tres meses y un año. Esta etapa incluye trimestres y años individuales, que son intervalos frecuentes para registros de no asistencia y patrones de asistencia. Según (Anderson y Geldenhuys, 1998), las fuentes de inconsistencia a mediano plazo están bien pensadas para ofrecer conexiones estables.

Ausencia prolongada:

La falta de asistencia a largo plazo o de larga duración se define como la duración de más de un año de un empleado sin trabajo. Dado que, en cada parte de las definiciones, una línea divisoria de un año es en cierta medida subjetiva. De todos modos, el período de brecha de un año para la inasistencia tiene un punto de validez ambiental, en otras palabras, además de que los ritmos anuales son fuertes 'espaciadores' periféricos de los patrones de comportamiento, numerosas organizaciones utilizan un año fiscal o calendario como su fase de contabilidad de ausencias, lo que determina en vista de eso, en cualquier asociación u organización que mida la inasistencia de cada miembro del personal es extremadamente evidente que se pueden usar diversas medidas de diversas maneras para diferentes recursos humanos en relación con su no asistencia. Períodos de asistencia, ya que no se relacionan entre sí.

También puede ser de apoyo para la base que los miembros del personal y los trabajadores mismos puedan ser capaces de utilizar esos períodos de doce meses para estandarizar su inasistencia. La inasistencia de los trabajadores ha sido un gran problema durante años. Los departamentos del gobierno local en todo el país han desarrollado políticas, procedimientos y programas dirigidos principalmente con el objetivo de reducir y prevenir el ausentismo de los trabajadores.

5 Metodología

5.1 Enfoque de Investigación Cualitativa

El estudio cualitativo busca la comprensión de los fenómenos en su ambiente usual, desarrollando la información basada en la descripción de situaciones, lugares, periódicos, textos, individuos. (Cuenya & Ruetti, 2010).

Teniendo en cuenta la anterior definición, este estudio tiene un enfoque cualitativo, ya que se pretende Identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral, enfocado a población vulnerable en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, desde el comportamiento de los datos recolectados, a través de la aplicación de encuestas que permitan identificar la población vulnerable, además Proponer controles que permitan disminuir la ausencia del personal a sus labores en la empresa.

5.2 Alcance de investigación no experimental, transversal, descriptiva

Se lleva a cabo una investigación con un alcance no experimental, transversal, descriptiva, considerando que las variables que se buscan aplicar en la herramienta no pueden ser modificadas, ni manipuladas por el grupo investigador, se pretenden analizar datos de una situación presente en el contexto sin la posibilidad de alterar ni omitir información, además los datos son recolectados por el grupo investigador en un solo momento, de este modo se busca describir las variables, analizar causas y proponer controles y acciones de mejora frente a la problemática existente (Hernández Sampieri, 2014)

5.3 Población

La población del presente estudio de investigación está conformada por los 40 colaboradores que registra la base de datos suministrada por el área de Recursos Humanos de la empresa EA PLOMEROS S.A.S.

5.4 Muestra

La muestra del presente estudio de investigación se fundamenta en la selección de 15 colaboradores que hacen parte tanto del área administrativa como del área operativa, mediante la aplicación de muestras por conveniencia, ya que se tuvo en cuenta la facilidad de acceso a la información para recolectar los datos y aquellos que quisieran participar en la investigación de forma voluntaria.

5.4.1 Criterios de Inclusión

- Colaboradores que tengan contratación directa con la empresa
- Colaboradores que hayan dado el consentimiento para participar en la investigación.

5.4.2 Criterios de Exclusión

- Colaboradores que tengan diagnósticos calificado de enfermedad laboral.

5.5 Técnicas de recolección de información

Para abordar el presente estudio de investigación se pretende recolectar datos a través de la aplicación de encuesta de condiciones de salud a la muestra seleccionada, así conocer causas y/o motivos que influyen en el ausentismo laboral, del mismo modo se busca verificar hábitos presentes en los trabajadores seleccionados en la muestra, a través del análisis del resultado de la aplicación de la encuesta, así tratar de determinar condiciones y factores influyentes en el ausentismo laboral, identificar la población vulnerable y proponer controles que permitan disminuir su incidencia.

5.5.1 Técnica Seleccionada

A continuación, se da a conocer el paso a paso para realizar el respectivo análisis de la información.

Primeramente, se hace el análisis documental partiendo de la base de datos suministrada por la empresa.

Seguido se selecciona la muestra, logrando así clasificar de forma aleatoria 15 colaboradores los cuales pueden ser del área administrativa o del área operativa, los mismos fueron elegidos para la muestra de estudio de la presente investigación.

Una vez se tenga clasificada la muestra de estudio, se pretende firmar el consentimiento de los colaboradores para participar de la investigación, luego aplicar encuestas a los mismos, así identificar población vulnerable y recolectar la información necesaria para identificar factores, causas comunes y no comunes que influyan en el ausentismo laboral.

5.6 Cronograma de actividades.

Tabla 1.
Cronograma de actividades

Actividades	Fecha
Análisis Documental	Del 9 de febrero al 9 de marzo de 2021
Definición de enfoque y tipo de proyectos de investigación.	Del 9 al 16 de marzo de 2022
Definición de población y muestra	Del 9 al 16 de marzo de 2022
Elaboración de instrumento de recolección de datos	Del 9 al 16 de marzo de 2022
Construcción del plan de recolección de datos	Del 16 al 30 de marzo de 2022
Organización de datos recolectados	Del 16 al 30 de marzo de 2022
Análisis de datos recolectados	Del 01 al 20 de abril de 2022
Triangulación de la información	Del 21 de abril al 4 de mayo de 2022
Organización del documento general	Del 11 al 13 de mayo de 2022
Presentación y entrega del video	Del 15 al 18 de mayo de 2022
Socialización del proyecto	21 de mayo de 2022

Tabla 1. Actividades requeridas para llevar a cabo la investigación.

6 Hallazgos

A continuación, se expone la información que se obtiene después de la encuesta de ausentismo laboral en la empresa y analizar cada una de las variables necesarias para abordar el objetivo del presente estudio de investigación.

6.1 Análisis de ausentismo laboral

Figura 1
Rango de edad

Rango de edad
15 respuestas

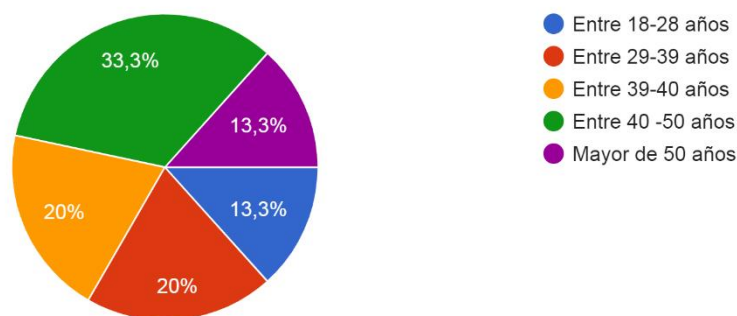


Figura 1. rango de edad con mayor número de ausentismo laboral.

De acuerdo con los resultados de la figura 1, se puede interpretar que de la muestra seleccionada el mayor rango de edad se encuentra entre los 40 a 50 años, con un porcentaje del 33.3%, adicional un 13.3 % se encuentra en un rango de edad mayor a los 50 años, por último, solamente el 13.3% de la muestra se encuentra en un rango de edad entre 18 a 29 años, datos que puede ser considerable a hora de revisar el ausentismo y productividad de la población trabajadora en la empresa.

Figura 2
Frecuencia del ausentismo

¿Con que frecuencia se ha ausentado a sus labores durante el último año?

15 respuestas

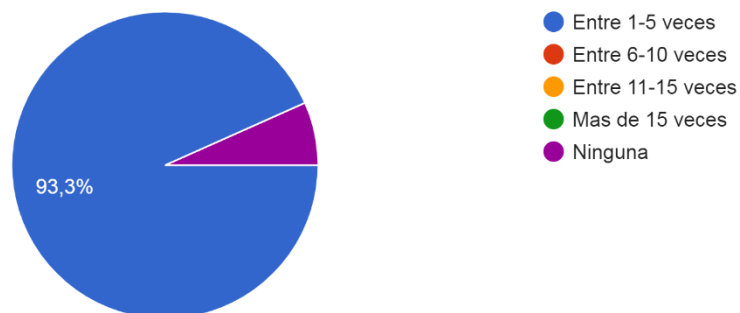


Figura 2. Cantidad de veces que se ha ausentado el personal de la empresa durante el periodo analizado en el estudio de investigación.

En la figura 2 se evidencia que el 93.3% de la muestra seleccionada durante el último año se han ausentado a sus labores entre 1 a 5 veces, por diversos factores, solamente un colaborador de la empresa EA PLOMEROS S.A.S no ha presentado ausentismo laboral durante el último año, equivalente a un 6.7% de la muestra seleccionada, dato que afecta el cumplimiento de los cronogramas de trabajo y las metas de la empresa.

Figura 3
Motivos del ausentismo

¿Cuales han sido los motivos del ausentismo a sus labores ?

15 respuestas

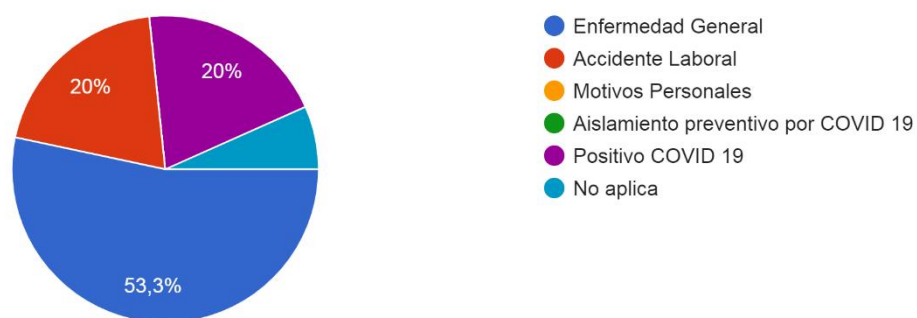


Figura 3. Causas por las cuales se ha ausentado el personal de la empresa a sus actividades.

La figura 3 nos refleja que el factor más frecuente por el cual los colaboradores de la empresa la EA PLOMEROS S.A.S se ausentan a sus actividades es por enfermedad general, donde se reporta que el 53.3% de la muestra seleccionada se han ausentado por esta causa, de igual forma se evidencia que el 20% del ausentismo se ha generado por accidente laboral y otro 20% por casos positivos de COVID 19, lo anterior evidencia la falta de estrategias enfocadas a la prevención laboral y condiciones de favorables de trabajo.

Figura 4

Ausentismo por accidente laboral

¿Ha presentado accidente laboral durante el último año?

15 respuestas

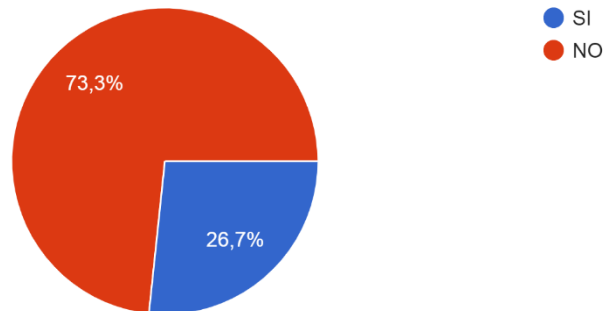


Figura 4. Cantidad de personas que han presentado accidente laboral, de este modo se han tenido que ausentar a sus labores.

La anterior figura refleja que un 26.7% de la muestra seleccionada han presentado accidente laboral durante el último año, dato importante, teniendo en cuenta que de los 15 colaboradores encuestados 4 han presentado accidente laboral durante el último año, desmejorando su calidad de vida, productividad y aumentando los índices de ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S.

Figura 5

Días de ausentismo por accidente laboral

¿Días de incapacidad por accidente laboral

15 respuestas

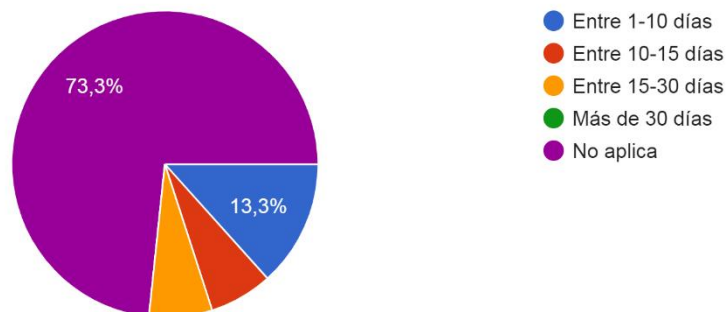


Figura 5. Días perdidos por accidente laboral.

En la figura 5, podemos analizar que de los 4 colaboradores que presentaron ausentismo por accidente laboral durante el último año, 2 han presentado ausencia por parte de los colaboradores entre 1 a 10 días, equivalente al 13.3%, por otro lado se presentó un accidente laboral con un total de días de ausentismo entre 10 a 15 días, con un porcentaje del 6.7%, por último se materializó 1 accidente laboral que generó entre 15 a 30 días de incapacidad, con un porcentaje del 6.7%, este es un factor crítico, ya que se reflejan debilidades frente a las estrategias de identificación, valoración, evaluación y controles de peligros en la empresa.

Figura 6
Ausentismo por diagnóstico de enfermedad

¿Tiene diagnosticada alguna enfermedad ?

15 respuestas

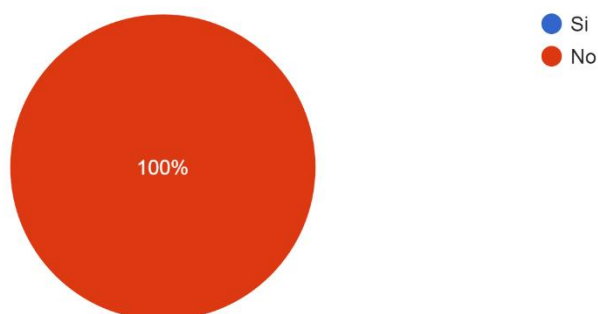


Figura 6. Porcentaje de ausentismo por diagnóstico de alguna enfermedad de origen común.

La figura 6 deja claro que no existen enfermedades calificadas y/o diagnosticadas en la muestra seleccionada en la investigación, ya que el 100% contestó que no presenta este tipo de enfermedades.

6.2 Condiciones de trabajo

Figura 7
Ausentismo por nivel de satisfacción laboral

¿Se siente satisfecho con su trabajo?

14 respuestas

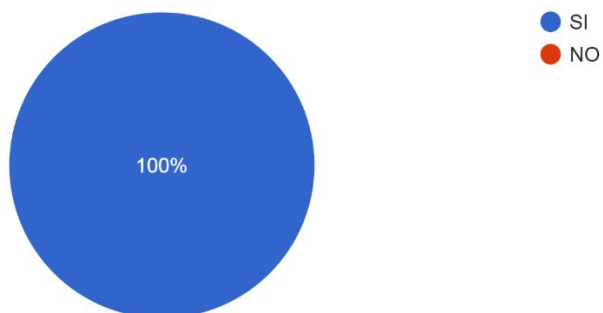


Figura 7. Satisfacción general del personal de la empresa.

En la figura 7 claramente se interpreta que el 100% de la muestra se encuentra satisfecho con en cuanto a las condiciones de trabajo, diferentes factores intralaborales permiten que los colaboradores se encuentren conforme con las condiciones que les ofrece la empresa para que realicen sus actividades, de este modo se refleja el compromiso y motivación del personal con el trabajo.

Figura 8
Ausentismo por incidencia del jefe

¿Considera que el comportamiento de su jefe puede incidir en el ausentismo?

14 respuestas

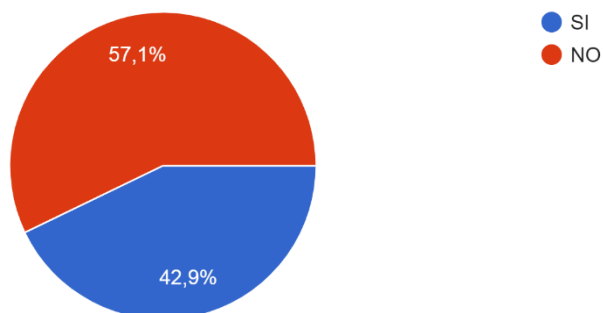


Figura 8. Ausentismo laboral asociado al liderazgo.

En la figura 8, el 42.9% de los colaboradores de la muestra seleccionada consideran que el comportamiento y las actitudes de su jefe directo puede incidir en el ausentismo laboral, esto refleja la falta de liderazgo y motivación del personal por parte de los líderes de procesos de la empresa EA PLOMEROS S.A.S, así mismo se refleja que las relaciones interpersonales pueden ser un motivo de ausentismo laboral.

6.3 Hábitos

Figura 9

Ausentismo relacionado con hábitos de ejercicios

¿Con que frecuencia realizar ejercicios ?

15 respuestas

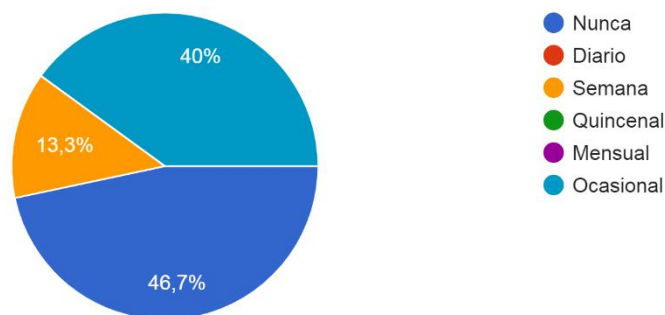


Figura 9. Ausentismo laboral asociado a estilos de vida saludable.

La figura 9 evidencia que el 46.7% de la muestra nunca realizan ejercicios, mientras que el 40% lo hacen de manera ocasional o esporádica, solamente el 13.3% realiza una rutina de ejercicios semanalmente, lo que podemos deducir es que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa EA PLOMEROS S.A.S, no implementan estilos de vida saludables.

Figura 10
Ausentismo relacionado con el consumo de licor

¿Con que frecuencia consume licor?
15 respuestas

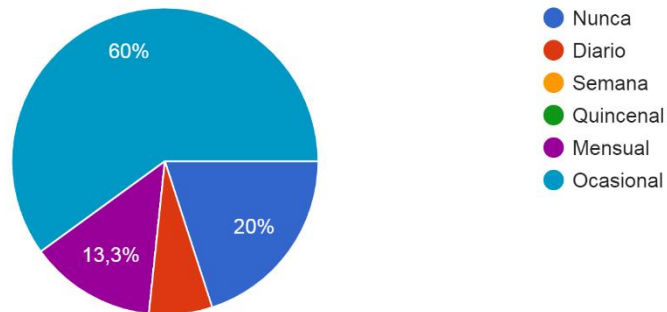


Figura 10. Ausentismo laboral asociado a hábitos que presenten los colaboradores.

En la figura 10 se evidencia que, de los colaboradores de la muestra seleccionada, el 60% consumen licor de manera ocasional, mientras que un 13.3% expresan que consumen licor mensualmente, un 20 % no consume licor nunca, así mismo se refleja un dato importante, ya que un colaborador expresa consumir licor diariamente.

A pesar de no ser específica la información en cuanto al consumo de licor, es considerado un dato importante, ya que se puede establecer relación en cuanto a los hábitos que tienen los colaboradores y relacionarlos con temas como la edad y las enfermedades no diagnosticadas como enfermedad laboral pero que a la hora de medir el ausentismo puede impactar de alguna forma.

Figura 11
Ausentismo relacionado con el consumo del cigarrillo

¿Con que frecuencia consume cigarrillo?

15 respuestas

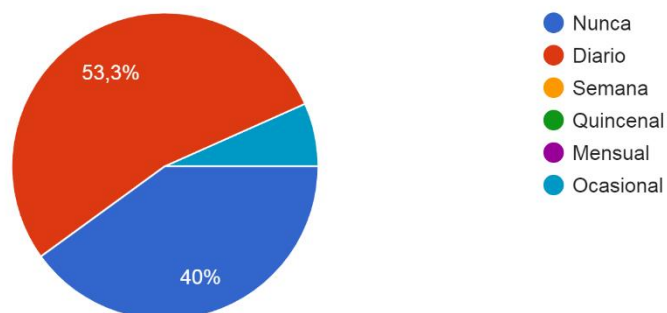


Figura 11. Ausentismo laboral asociado a hábitos existentes en los colaboradores de la empresa.

De acuerdo con los resultados arrojados en la figura 11, el 53.3% de los colaboradores encuestados diariamente consumen cigarrillo, mientras que el 40% lo consumen de forma ocasional, solamente un colaborador equivalente al 6.7% no consume cigarrillo.

Al igual que el consumo de licor, el tabaquismo puede considerarse un factor clave en el momento de identificar población vulnerable frente a enfermedades en los trabajadores, que puedan incidir en el ausentismo laboral, y reflejar consecuencias negativas frente a la calidad de vida de los colaboradores y la productividad de la empresa.

6.3.1 Análisis de Resultados

De acuerdo los resultados de los diversos factores de ausentismo laboral se pueden analizar en figura 1 que los colaboradores de la empresa EA PLOMEROS S.A.S en su mayoría se encuentran entre los

40 a 50 años, con un porcentaje del 33.3%, sin embargo, un 13.3 % se encuentra en un rango de edad mayor a los 50 años, solamente el 13.3% se encuentra en un rango de edad entre 18 a 29 años, mientras que en la gráfica, por su parte la figura 2 muestra que el 93.3% de la muestra seleccionada durante el último año se han ausentado a sus labores entre 1 a 5 veces, por diversos factores, solamente una sola un colaborador de la empresa EA PLOMEROS S.A.S no ha presentado ausentismo laboral durante el último año, equivalente a un 6.7% de la muestra seleccionada, mientras que la figura 3 refleja que el factor más frecuente por el cual los colaboradores de la empresa la EA PLOMEROS S.A.S se ausentan a sus actividades es por enfermedad general, donde se reporta que el 53.3% de la muestra seleccionada se han ausentado por esta causa, de igual forma se evidencia que el 20% del ausentismo se ha generado por accidente laboral y otro 20% por casos positivos de COVID 19.

La figura 4 deja ver que un 26.7% de la muestra seleccionada han presentado accidente laboral durante el último año, en la figura 5 se puede analizar que de los 4 colaboradores que presentaron ausentismo por accidente laboral durante el último año, dos han presentado ausencia por parte de los colaboradores entre 1 a 10 días, equivalente al 13.3%, un accidente laboral con un total de días de ausentismo entre 10 a 15 días, con un porcentaje del 6.7%, por último un accidente laboral que generó entre 15 a 30 días de incapacidad, con un porcentaje del 6.7%. La figura 6, deja claro que no existen enfermedades calificadas y/o diagnosticadas en la muestra seleccionada en la investigación, ya que el 100% contestó que no presenta este tipo de enfermedades.

En la figura 7 claramente se interpreta que el 100% de la muestra se encuentra satisfecho con en cuanto a las condiciones de trabajo, diferentes factores intralaborales permiten que los colaboradores se encuentren conforme con las condiciones que les ofrece la empresa para que realicen sus actividades, de este modo se refleja el compromiso y motivación del personal con el trabajo.

En la figura 8, el 42.9% de los colaboradores de la muestra seleccionada consideran que el comportamiento y las actitudes de su jefe directo puede incidir en el ausentismo laboral, esto refleja la

falta de liderazgo y motivación del personal por parte de los líderes de procesos de la empresa EA PLOMEROS S.A.S, así mismo se refleja que las relaciones interpersonales pueden ser un motivo de ausentismo laboral.

La figura 9 evidencia que el 46.7% de la muestra nunca realizan ejercicios, mientras que el 40% lo hacen de manera ocasional o esporádica, solamente el 13.3% realiza una rutina de ejercicios semanalmente, lo que podemos deducir es que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa EA PLOMEROS S.A.S, no implementan estilos de vida saludables.

En la figura 10 se evidencia que, de los colaboradores de la muestra seleccionada, el 60% consumen licor de manera ocasional, mientras que un 13.3% expresan que consumen licor mensualmente, un 20 % no consume licor nunca, así mismo se refleja un dato importante, ya que un colaborador expresa consumir licor diariamente.

De acuerdo a los resultados arrojados en la figura 11, el 53.3% de los colaboradores encuestados diariamente consumen cigarrillo, mientras que el 40% lo consumen de forma ocasional y solamente un colaborador equivalente al 6.7% no consume cigarrillo, esto refleja la falta de programas enfocados a la prevención de consumo de tabaco, así mismo se evidencia que la empresa EA PLOMEROS S.A.S carece de estrategias y acciones enfocadas en esta problemática.

7 Conclusiones

Después de analizar el resultado de la encuesta de ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S, se concluye que:

Los factores más influyentes en el ausentismo laboral en la empresa EA PLOMEROS S.A.S durante el año 2020, están asociados a enfermedad general, accidente laboral y casos positivos de COVID 19, teniendo en cuenta que han sido los motivos más frecuente por los cuales los colaboradores se han ausentado, además de los 15 colaboradores encuestados, 14 de ellos han dejado de asistir a sus actividades entre y una y cinco veces al año, evidenciando una frecuencia de ausentismo del 93.3%, cifra

bastante desfavorable para tanto para la empresa como para los colaboradores, ya que afecta la calidad de vida y de trabajo de los mismos, como la productividad, cumplimiento de las metas y estrategias de la empresa, obligando a generar reprocesos en la misma.

La población vulnerable de la empresa EA PLOMEROS S.A.S, frente a la incidencia de enfermedades y accidentes de trabajo, son los colaboradores del área operativa, teniendo en cuenta las actividades y funciones de plomería que realizan y asociando variables como la edad, ya que gran porcentaje de los encuestados fueron del área operativa y el 86,7% se encuentran en edad superior a los 30 años de edad, además la baja frecuencia con la que realizan ejercicios los colaboradores, el gran porcentaje de consumo de cigarrillo y licor son factores que afectan la salud, el bienestar de los mismos y la productividad de la empresa.

De la muestra seleccionada para el presente estudio 13 colaboradores se encuentran en una edad superior a los 39 años, a través del muestreo probabilístico en su mayoría fueron del área operativa, lo que deja claro que esta es el área que más impacta el ausentismo laboral en la empresa.

De la muestra seleccionada 4 colaboradores han presentado accidente laboral con incapacidad hasta de 30 días.

La empresa EA PLOMEROS S.A.S no presenta diagnóstico de enfermedad laboral en ninguno de sus colaboradores.

El personal de la empresa refleja motivación y compromiso por su trabajo, sin embargo, hay desacuerdo frente al liderazgo por parte de los líderes de procesos, en ocasiones las actitudes han permitido el aumento de los índices de ausentismo en la empresa.

Por último, las consecuencias que el ausentismo laboral deja a la empresa EA PLOMEROS S.A.S, no son favorables, ya que se ve afectado el presupuesto de la empresa por el aumento de costes laborales, baja productividad, pérdida de clientes, y condiciones laborales inadecuadas, por reprocesos en las actividades e incumplimiento de las actividades programadas.

8 Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos del presente estudio de investigación se le sugiere a la empresa EA PLOMEROS S.A.S tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Implementar indicadores de ausentismo en la empresa que permitan medir esta problemática e implementar planes de acción enfocados a mejorar tanto la productividad de la empresa como las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores.

Implementar los sistemas de vigilancia epidemiológica que permitan la prevención y control de enfermedades de los colaboradores de la empresa.

Se debe realizar intervención a los casos de los ausentados por enfermedad general, reforzar los protocolos de bioseguridad y controles existentes para minimizar tanto las enfermedades como los accidentes laborales en la empresa.

Se recomienda reforzar el plan de formación de la empresa, así como promover el liderazgo y reconocimiento del personal y de los estándares de seguridad necesarios para su labor.

Identificar la población vulnerable frente al ausentismo laboral en la empresa, a través de encuestas constantes de morbilidad, con el fin de conocer las condiciones de salud de la población trabajadora.

Implementar estrategias enfocadas en la promoción de estilos de vida saludable y programa de prevención del tabaquismo y alcoholismo.

Referencias

- ✓ Barros J, Olaya M. (2017). *Proyecto de investigación:Accidentalidad y Ausentismo laboral en los trabajadores de la construcción*. Barranquilla: Universidad libre de Barranquilla.
- ✓ Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón , O. G. (2021). Principales causas de ausentismo laboral. *SCielo*.
- ✓ Cuenya, L., & Ruetti, E. (2 de Julio de 2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología, 19*, 271-277.
- ✓ Espitia, C., & Bonilla, D. (2014). *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/svo/vol12/iss1/6/>
- ✓ Expansión S.A. (2015). Ausentismo pega 40% a productividad de empresas en México. *Expansión, 1*.
- ✓ Guihard, T. (2012). Cómo disminuir el ausentismo laboral. *Análisis & Opinión, 1*.
- ✓ M, Mesa; R, Francisco. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile, 1100-1108*.
- ✓ Ministerio de la Protección Social. (2007). *Resolución 2646*. Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>
- ✓ Ministerio de la Protección Social. (17 de 07 de 2008). *Resolución 2646*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

- ✓ Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- ✓ Ministerio de Salud y protección Social. (2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=Ley+1562+de+2012&rlz=1C1CHBD_es&oq=Ley+1562+de+2012&aqs=chrome..69i57j0i512l2j0i67j0i512l6.1103j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- ✓ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31 de marzo de 1989). *Resolución 1016* . Obtenido de https://www.arsura.com/images/stories/documentos/res_1016_1989.pdf
- ✓ Piraban Díaz , D., & Isaza Manrique, L. (2018). *ESTUDIO COMPARATIVO DE AUSENTISMO LABORAL EN UNA IPS Y DOS OPERADORES DE RECOBRO*. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/14577/PirabanD%EDazDeirler2018.pdf?sequence=1>
- ✓ Revista médica de Chile. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile:. *SCielo*, 1100-1108.
- ✓ Riquelme, M. (9 de abril de 2020). *Tipos de investigación*. Obtenido de https://www.webyempresas.com/tipos-de-investigacion/#Los_tipos_de_investigacion_mas_frecuentes
- ✓ Samaniego. (1998). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.
- ✓ Sanchez, D. C. (2016). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Salud Bosque*, 5(1), 43-53.
- ✓ Barros J, Olaya M. (2017). *Proyecto de investigación:Accidentalidad y Ausentismo laboral en los trabajadores de la construcción*. Barranquilla: Universidad libre de Barranquilla.

- ✓ Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. G. (2021). Principales causas de ausentismo laboral. *SCielo*.
- ✓ Cuenya, L., & Ruetti, E. (2 de Julio de 2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 19, 271-277.
- ✓ Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2011). Informe del Secretario de la OISS. Madrid, España.
- ✓ Macmillan. Oficina regional de Mbeya. (2015). Distrito de Busokelo. <http://www.mbeya.go.tz/index.php/districts/category/busokelo>
- ✓ Mugo, F. (2010, 8 de marzo). Muestreo en investigación. de Neuman: http://neumann.hec.ca/sites/cours/51-651-02/Sampling_in_Research.htm
- ✓ Robbins S, J. T. (2005). Comportamiento organizacional (15ª edición ed.). Nueva Jersey: Pearson Education Inc.
- ✓ S, B. (2008). Introducción a la gestión de servicios de salud (3ª edición ed.). Ciudad del Cabo: Juta & Company Limited.
- ✓ Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. y Jenkins, M. (2003). Métodos de investigación para estudiantes de Business (3ª edición ed.). Nueva York: Pearson Education Limited.
- ✓ Sekera, R. (1992). Hacia una estrategia de investigación en microgravedad, Washington D.C.: Academias Nacionales

Anexos

Anexo 1 Formato Cuestionario