

Análisis de los factores que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional

**Fredy Alexander Salazar Zambrano
Cristhian Fernando Arias Molano
Felipe Andrés Boada Pérez**

**Trabajo de grado como requisito para optar por el título de Administrador de
Empresas**

Director

GERARDO PEDRAZA VEGA

Economista y Especialista en Estadística

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

VICERRECTORIA TOLIMA MAGDALENA MEDIO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

IBAGUÉ - TOLIMA

2020

CONTENIDO

RESUMEN	5
Introducción.....	7
1. Planteamiento del Problema	8
2. Justificación	11
3. Objetivos.....	12
3.1 Objetivo General	12
3.2 Objetivos Específicos	12
4.1.1. El ausentismo	13
4.1.2. Factores que determinan el ausentismo	14
4.2 Antecedentes.....	15
5. METODOLOGÍA	1
5.1 Tipo de Investigación	1
5.2. Técnicas de Recolección de Información.....	1
5.3 Muestreo aleatorio estratificado por afijación optima	2
6. RESULTADOS.....	4
6.1 Caracterización empresarial de medianas y grandes empresas ubicadas en la ciudad de Ibagué.....	4
6.1.2 Ibagué: aporte al tejido empresarial del Tolima	9
6.2 Causas principales del ausentismo laboral en las empresas de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.	1
6.3 Estrategias organizacionales que contribuyan a reducir los efectos que genera para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué el ausentismo laboral.	4
7. CONCLUSIONES	1

Lista de Tablas

Tabla 1. Estado del arte, ausentismo laboral	1
Tabla 2. Clasificación empresarial en Colombia	2
Tabla 3. Información de las empresas consultadas	3
Tabla 4. Número de empresas, según tamaño, por municipio. Primer semestre 2017	5
Tabla 5. Empresa del Tolima según tamaño, distribuidas por sectores y subsectores económicos, primer semestre 2017.....	8
Tabla 6. Empresas encuestadas en la ciudad de Ibagué, Nov-Dic 2017	10
Tabla 7. Tabla de contingencia, Tiempo de funcionamiento y tipo de actividad que desempeña la empresa.....	1
Tabla 8. Tabla de correlación causas principales del ausentismo laboral en las empresas de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.....	1

Lista de Figuras

Figura 1. Tamaño de las empresas del Tolima, primer semestre 2017.....	4
Figura 2. Sector económico al que pertenecen las empresas encuestadas en la ciudad de Ibagué.....	11
Figura 3. ¿Conoce o ha escuchado que es ausentismo laboral?	1
Figura 4. ¿En su actividad laboral, se ha causado alguna enfermedad que lo haya hecho ausentarse de su trabajo?	1
Figura 5. ¿Se ausentado alguna vez de la empresa?	2
Figura 6. ¿Dentro del último año laboral, ha tenido un accidente que no haya podido estar trabajando?	2
Figura 7. ¿Se ha ausentado con frecuencia en su trabajo?	3
Figura 8. ¿Las incapacidades retrasan los procesos de la empresa?	4
Figura 9. ¿Qué estrategias organizacionales consideran que debe aplicar la empresa para reducir los efectos que genera para la empresa el ausentismo laboral?	4

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar los factores y efectos que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y busca como resultado desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional.

El método utilizado en esta investigación es transversal, descriptivo, con un análisis de asociación, teniendo en cuenta la incidencia y prevalencia. La población en estudio son los registros de incapacidades temporales del personal a nivel regional, por contratación directa e indirecta. Se analizó la información según la edad, género, cargo, área de trabajo, tipo de contrato, turno, antigüedad, días de la semana de mayores incapacidades, duración de incapacidades, jornada laboral, salarios, número de trabajadores, costos, entre otras.

Los resultados alcanzados durante la presente investigación permiten evidenciar que las principales causas del Ausentismo en la Empresa son los permisos pagos, ausencias no remuneradas, incapacidad por enfermedad general y accidentes de trabajo. El incremento tanto de ausencias como de horas de ausencia al transcurrir, es paralelo a la disminución del personal. Es probable que el ajuste de procesos de la empresa para el rendimiento del trabajo, desencadene en un hecho laboral no productivo, como lo es el Ausentismo.

Palabras Clave: Ausentismo, Incapacidad, Salud ocupacional, Organización, Empleados

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the factors and effects that caused absenteeism in small and medium-sized companies in the city of Ibagué and, as a result, seek to develop strategies for their organizational strengthening.

The method used in this investigation is cross-sectional, descriptive, with an association analysis, taking into account the incidence and prevalence. The study population is the records of temporary disability of personnel at the regional level, by direct and indirect hiring. The information was analyzed according to age, gender, position, work area, type of contract, shift, seniority, days of the week with the greatest disabilities, duration of disabilities, working hours, wages, number of workers, costs, among others.

The results achieved during the present investigation revealed the main causes of absenteeism in the Company: paid leave, unpaid absences, disability due to general illness and work accidents. The increase in both absences and hours of absence as they elapse parallels the decrease in staff. The adjustment of company processes for work performance is likely to trigger a non-productive work event, such as absenteeism.

<

Keywords: Absenteeism, Disability, Occupational Health, Organization, Employees.

Introducción

A corte 30 de Julio de 2017, según la información de las tres cámaras de comercio (Cámara de comercio de Ibagué, Sur oriente del Tolima y Honda) se habían registrado en los 47 municipios 36.956 empresas: Cámara de comercio de Honda –CCH- 4.731 (12,8%), Cámara de comercio sur oriente del Tolima –CCSUROR- 9.247 (25,02%), Cámara de Comercio de Ibagué –CCI- 22.978 (62,18%), al mismo tiempo que se observa la participación de las grandes empresas localizadas en cuatro municipios, Ibagué (34), el Espinal (3), Mariquita (1) y Lérica (1). Las medianas se ubican en trece municipios: Ibagué, el Espinal, Honda, Guamo, Melgar, Mariquita, Fresno, Purificación, Saldaña, Flandes, Armero-Guayabal, Alvarado y Coello.

Es importante indicar que con los datos que se recogieron, se diseñaron estrategias que mitigaran un poco el daño que el ausentismo laboral provoca en cada uno de sus departamentos de una organización, para que estas no tengan afectaciones en sus producciones y se pueda continuar las labores establecidas en los tiempos determinados del mismo modo no tener repercusiones en los estados financieros.

La presente investigación busca analizar los factores y efectos que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y busca como resultado desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional.

1. Planteamiento del Problema

El ausentismo en las empresas es un tema de gran importancia, y cuando pensamos en él no podemos evitar remitirnos a temas como: costos, afectación en la producción, alteración de procesos, entre otros. De esta forma, se podría decir que es una de las situaciones que más controlada debe permanecer y de los retos principales de la administración.

En las empresas objeto de estudio el recurso humano es primordial para el adecuado funcionamiento de las áreas, la falta de una o más personas puede generar alteración en los procesos como son retrasos, acumulación y modificación forzada de los mismos.

El ausentismo por causa medica no siempre ocurre porque realmente el empleado este enfermo, también se presentan algunos casos donde el trabajador mediante el relato de síntomas y situaciones que le expresa al profesional induce a que este le otorgue la incapacidad sin necesitarla; “En Colombia, el ausentismo laboral es un problema social y de salud pública, al persistir ideas arraigadas en la cultura de los trabajadores de “hacerse incapacitar” por enfermedad o accidente laboral, lo que genera pérdida de competitividad y productividad a las empresas y gastos adicionales a las administradoras de riesgos profesionales (ARL) y a las entidades promotoras de salud (EPS)”. Por esto es importante tener un diagnóstico de las condiciones de salud de la población laboral en una empresa, además para poder establecer medidas de intervención al control de estos riesgos.

“Hay pocas estadísticas sobre el ausentismo en Colombia. Sin embargo, basado en una encuesta, de 937 empresas en todo el país, el Ministerio de Protección Social informa que ha habido un "aumento del ausentismo laboral, como los trabajadores buscan cualquier excusa para no ir para trabajar "(UPI, 2008, p. 1). El mismo documento indica que sólo 4% de las empresas encuestadas tenían empleados que se ausentaron del trabajo a causa de los accidentes ocurridos en la empresa, y el 0,1% de las empresas tenían los trabajadores ausentes por enfermedades relacionadas con el trabajo”.

El ausentismo ha sido un tema importante de estudio, tanto en los campos de comportamiento organizacional y en la psicología industrial y organizacional. Esto se debe al creciente interés teórico en la comunidad académica y creciente interés práctico en la comunidad profesional sobre el ausentismo como un fenómeno que afecta concretamente el individuo y el desempeño organizacional. El ausentismo interrumpe el flujo de trabajo, obstruye las operaciones y obstaculiza la toma de decisiones. Hausknecht, Hiller, y Vance (2008) argumentan que conlleva a la consiguiente disminución de la productividad y los resultados de salida en altos costos de organización. Harrison y Martocchio (1998) sugieren que la solución de este problema conducirá a el aumento de la productividad y la mejora de los servicios dentro de las organizaciones y, por tanto, a la mejora de las finanzas, la retención y el rendimiento de los trabajadores

1.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores y efectos que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y qué estrategias se pueden desarrollar para el fortalecimiento organizacional?

2. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica a partir de la problemática del ausentismo e incapacidad laboral que deben afrontar las empresas específicamente en la ciudad de Ibagué, los promedios de hora no laboradas a causa de incapacidades, departamentos de trabajo afectado y sus rendimientos. Este estudio tiene la finalidad de analizar el comportamiento de las incapacidades en estos últimos años, en donde se ha vuelto muy importante determinar cuáles son los factores relevantes que conlleva obtener los días perdidos y con esta evaluar tanto la empresa como los trabajadores

Con los datos que se recolectarán, se crearán estrategias que mitiguen un poco el daño que el ausentismo laboral provoca en cada uno de sus departamentos de una organización, para que estas no tengan afectaciones en sus producciones y se pueda continuar las labores establecidas en los tiempos determinados del mismo modo no tener repercusiones en los estados financieros. Se busca tener una idea más completa de lo que es la vida laboral real y entender que absolutamente cualquier factor como mínimo que sea, ya sea una herramienta, una pieza o una persona en su lugar de trabajo puede afectar la producción o atrasar actividades importantes en una compañía, además el poder lograr una investigación de esta magnitud nos permitirá a cada uno de los integrantes tener una experiencia realmente importante en nuestras vidas, que abrirá más el foco de nuestras mentes y del mismo poder implementar estos conocimientos en la vida laboral a un futuro cuando tengamos a cargo una compañía ya sea propia o de un tercero.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar los factores y efectos que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

Identificar y caracterizar las causas principales del ausentismo laboral en las empresas de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

Diseñar estrategias organizacionales que contribuyan a reducir los efectos que genera para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué el ausentismo laboral.

4. Marco referencial y estado del arte

4.1 Marco Teorico

La presentación de la teoría existente sobre el fenómeno del Ausentismo, se agrupa en dos presentaciones de carácter teórico. En primer lugar, el marco teórico que contiene diferentes definiciones relacionadas al ausentismo.

4.1.1. El ausentismo

El Ausentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Por ello, no puede dársele exclusivamente un tratamiento predictivo, si no que se debe abordar con un enfoque doble: preventivo y correctivo. El objetivo es conseguir un nivel óptimo mínimo de ausentismo. Este nivel lo definirá cada empresa en función del análisis de los costos del mismo, una vez medido y valorado. El conocimiento de dicho nivel proporcionará el margen con el que la empresa pueda moverse para establecer las medidas más adecuadas de prevención a medio plazo y de reducción a corto plazo (D'Ottone, 2006).

El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los sindicatos lo es garantizar la salud de los trabajadores (Burrola, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha

para la derivada del embarazo normal o prisión” (citado por D'Ottone Clemenco, 2006). Quedan claramente 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).

Es de destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que “se pensaba que iban a asistir”, pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. Desde nuestro punto de vista, las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo), por lo tanto, implica pérdida económica para la organización, de hecho, la fuerza de esta medida radica en este hecho (Martínez, 2001).

4.1.2. Factores que determinan el ausentismo

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos según Klaric. (Burrola Sánchez, 2008)

- **Empresarial/Directivo y Económico.** Surge de la adaptación del individuo a la empresa.
- **Psicológico.** Se centra en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo. Es clara la importancia que tienen las normas del grupo a descubrir la existencia de una cultura de ausencia en el trabajo abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual y grupal hacia el sistema inflexible. A partir de ahora, los grandes enfoques van a concluir en sus explicaciones el “contexto social”, con las presencias y el resto de los demás factores, ya sean formales o informales

El ausentismo en el trabajo surge como la imposibilidad de poder realizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo, estar enfermo y trabajar. En consecuencia, las ausencias adoptan en conductas de no presencia en el trabajo la viabilidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferentes. El núcleo central de ausentismo se encuentra en las ausencias cortas, ya que pueden adoptar formas distintas. La complejidad de explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas involuntarias a través del estrés, a la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas (Méndez Álvarez, C. E, 2006).

4.2 Antecedentes

Se realiza una búsqueda exhaustiva de cada uno de los estudios que hacen mención al objeto de interés de la presente investigación, encontrando:

Tabla 1. Estado del arte, ausentismo laboral

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
<p>https://www.scielosp.org/articulo/rsap/2008.v10n2/227-238/pt/</p>	<p>Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral</p>	<p>Marzo,2008</p>	<p>Medellín</p>	<p>Métodos Se comparan la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad, y la práctica regular de actividad física. Se estudia el riesgo relativo (RR) y se construyen intervalos de confianza al 95 % para cada estimación. Resultados El ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo, RR 2,17 (IC95 % 1,72-2,73). Las enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos son las principales causas de incapacidad laboral. El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres RR 1,65 (IC95 % 1,53-1,77). Existe también una relación directa entre el ausentismo y la edad RR 1,25 (IC95 % 1,12-1,38).</p> <p>Conclusiones: La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad. Los programas de promoción de la actividad física en el ámbito laboral se plantean como una opción estratégica en salud ocupacional.</p>	<p>Objetivo Explorar el comportamiento del ausentismo laboral y su relación con la inactividad física en una comunidad institucional.</p>

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
https://core.ac.uk/download/pdf/86443218.pdf	Caracterización Del Ausentismo Laboral Por Causas Médicas En Una Empresa De Alimentos De La Ciudad De Bogotá	2014	Bogotá, Colombia	<p>Introducción: El ausentismo laboral por causa médica es un problema por la afectación que genera en el trabajador y en la empresa. Materiales y métodos: Estudio de corte transversal con datos secundarios de registros de incapacidades de los años 2013 y 2014. El procesamiento de la información se realizó con el programa SPSS, se obtuvieron medidas de tendencia central y de dispersión. Se determinó el número y la duración de incapacidades, la duración media de estas, el sistema afectado, se realizó el análisis de frecuencia por centro de costo y género. Resultados: Se registraron un total de 575 incapacidades, 387 fueron por enfermedad de origen común y 188 por accidentes de trabajo. Se perdieron 3.326 días por ausentismo, de los cuales en 45,09% se presentó en 2013 y el 54,91% restante en 2014, de estos 1985 se generaron en eventos de origen común y 1341 por accidentes de trabajo. La principal causa de incapacidades por enfermedades de origen común fueron patologías asociadas al sistema músculo esquelético, y para las originadas en accidentes de trabajo fueron las lesiones en manos.</p>	<p>Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral por causas médicas de una empresa de alimentos de Bogotá.</p>

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
<p>http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/3212/1/SuarezDerly_2015_CaracterizacionAusentismoLaboral.pdf</p>	<p>Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín</p>	<p>2015</p>	<p>Medellín, Colombia</p>	<p>Se realizó un estudio descriptivo a 123 reportes de incapacidades médicas de los empleados, del área de autorizaciones de la EPS durante el año 2014.</p> <p>Resultados: El mayor porcentaje de casos de ausentismo se presentó en el sexo femenino con el 84% del total de las incapacidades reportadas. El oficio donde más incapacidades se presentaron fue el de atención al usuario con un 53% del total de incapacidades. Los diagnósticos relacionados con las enfermedades de los órganos de los sentidos como ojos y oídos fueron los que más incapacidades causaron con el 18,7% de total de los registros.</p> <p>En la encuesta de morbilidad sentida el sistema más afectado fue el neurológico con el 50% de empleados afirmando haber tenido dolor de cabeza. El segundo sistema donde se presentaron más respuestas afirmativas fue el psicossomático con el 37.5%.</p>	<p>El objetivo de este trabajo fue describir el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica de los empleados del área de autorizaciones en una EPS de la ciudad de Medellín, durante el año 2014.</p>

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
https://www.re-dalyc.org/pdf/4577/457745509005.pdf	Costos directos e indirectos por amputaciones en mano derivadas de accidentes de trabajo	Ciudad de México	2010	<p>Métodos: estudio observacional de pacientes con amputación de dedos o manos por accidentes de trabajo, tratados en forma multidisciplinaria. Los costos fueron tomados del listado de costos unitarios institucionales. Se solicitaron los expedientes de cada trabajador: Los costos indirectos se obtuvieron con el programa <i>Safety Pays</i>.</p> <p>Resultados: con una muestra de 59.18 % ($n = 48$) del universo de estudio, el promedio de edad de los trabajadores fue de 32.17 años, el costo de las intervenciones quirúrgicas de \$767 470, el pago de incapacidades parciales permanentes de \$1 032 670, el costo directo de la muestra de \$2 955 007, el indirecto de \$3 250 507, el total de \$6 205 515. Por trabajador, el costo directo promedio fue de \$51 741, el indirecto de \$56 915 y el total de \$108 657.</p> <p>Conclusiones: el costo y la gravedad de las amputaciones de mano obligan a crear programas preventivos que involucren al trabajador, al empresario y a las instancias gubernamentales.</p>	Objetivo: determinar los costos directos e indirectos en el Hospital General 89 de Guadalajara, de las amputaciones parciales y completas en mano provocada por accidentes de trabajo.

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
http://www.andi.com.co/Uploads/II%20Informe%20de%20Seguimiento%20a%20ausentismo%20laboral%20y%20ELR-2.pdf	Segundo Informe De Seguimiento Sobre Salud Y Estabilidad En El Empleo	Bogotá, Colombia	2018	<p>Siguiendo esta línea, en el año 2018 se presentó el Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo, teniendo por objeto de análisis lo sucedido durante 2016. Pues bien, con este Segundo informe presentamos, para 2017, una versión actualizada y detallada de esta línea de investigación. Como ya es habitual, además de medir los fenómenos de ausentismo laboral, restricciones y reubicaciones médicas, se realizó un estudio sobre su impacto económico en términos de sostenibilidad empresarial. Adicionalmente, esta nueva entrega permitió profundizar en dos aspectos. Por un lado, en los casos de fraude y abuso del derecho en materia de salud. Por otra parte, en la incidencia que tienen las enfermedades mentales en la situación de los trabajadores en Colombia, así como en la realidad de las empresas.</p> <p>Las incapacidades, las reubicaciones laborales motivadas por razones de salud y las restricciones médicas constituyen un tema prioritario para el desarrollo social y la competitividad del país. Lo que este estudio revela no es un dato menor: las agendas de salud pública y de productividad económica deben articularse con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.</p>	<p>Es importante identificar los costos monetarios y no monetarios que se relacionan con el ausentismo laboral. Estos costos les restan competitividad a las empresas en Colombia.</p>

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
http://aprendeeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/983	Indicadores de accidentalidad laboral normatividad y recomendaciones en Colombia	Medellin, Colombia	2000	<p>Bajo la denominación de indicadores se agrupan las medidas de morbilidad y mortalidad relacionadas con los accidentes de trabajo que se usa para comparación, principalmente entre periodos. En este trabajo se presentan los indicadores mas recomendados en la salud ocupacional: índice de frecuencia, tasa de incidencia, índice de severidad o tasa de gravedad, tasa y porcentaje de severidad y media de días perdidos. En Colombia, dentro del sistema de riesgos profesionales, la limitación para el calculo surge de la falta de información sobre el tiempo trabajado por la población expuesta al riesgo; en la actualidad, las administradoras de riesgos Profecionales no tienen acceso a este tipo de datos, lo cual hace que los indicadores mas utilizados sean la tasa de severidad en lugar de los índices de frecuencia y de gravedad. La otra limitante es la falta de precisión en la información sobre población expuesta, en su lugar se usa el dato de población de cobertura, como lo recomienda la organización internacional del trabajo.</p>	<p>El objetivo de las acciones de prevención es reducir la frecuencia de ocurrencia de lesiones en el lugar de trabajo y para ellos los indicadores actúan como medidas de seguimiento, con los que se intenta representar el fenómeno no solo en términos de cantidad sino también de gravedad de las lesiones o daño a la salud de los trabajadores.</p>

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/11245/1/MiraJorge_2019_AusentismoLaboralESE.pdf	Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018	Medellin, Colombia	2018	<p>Metodología: Se realizó un estudio descriptivo, transversal, retrospectivo en el que se analizaron 285 registros de ausencias, identificando los grupos de diagnóstico de acuerdo con la clasificación de enfermedades CIE 10, las causas del ausentismo laboral de origen no médico como los permisos, el comparativo del ausentismo por sexo, número de días de ausencia, incapacidades médicas y el costo económico generado por cargos.</p> <p>Resultados y discusión: Se revisaron 76 historias laborales, 44 funcionarios se ausentaron, el 76% ausentismo no médico y el 24% de origen médico. El 97% de las incapacidades se debió a enfermedad general, el rango de edad de 50 a 54 años fue donde más se presentaron las ausencias de origen médico. El 25% de las causas son las enfermedades musculo esqueléticas, similar a lo reportado por otros investigadores. El 43,3% fueron permisos para citas médicas y un 22% para diligencias personales. Las incapacidades médicas correspondieron a enfermedad general. Las mujeres se ausentaron más del trabajo; el mes de agosto es donde se incrementaron las incapacidades médicas. Los cargos en los que se presentó mayor ausentismo fueron la enfermera profesional, odontólogo y médico general.</p>	Caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y no médico de una empresa social del estado del nordeste antioqueño en el periodo de enero de 2017 a octubre 31 de 2018.

Referencia bibliográfica	Nombre documento	Año publicación	Sitio publicación	Resumen	Objetivos
https://expeditorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/4792/Proyecto%20de%20grado%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Comportamiento De La Incapacidad Temporal En Una Compañía De Telecomunicaciones Años 2016- 2017	Bogotá, Colombia	2018	El método utilizado en esta investigación es no experimental, transicional, descriptivo, con un análisis de asociación, teniendo en cuenta la incidencia y prevalencia. La población en estudio son los registros de incapacidades temporales del personal a nivel nacional de una empresa de Telecomunicaciones, por contratación directa, durante el periodo ya mencionado. Se analizó la información según la edad, género, cargo, área de trabajo, tipo de contrato, turno, antigüedad, días de la semana de mayores incapacidades, duración de incapacidades, jornada laboral, salarios, número de trabajadores, costos, entre otras. Como resultados se obtuvo que de 498 casos de incapacidad el 99% son de origen común. La organización paga un total de 2607 días de incapacidad por valor de \$145.723.556. La duración de los días de incapacidad tiene un promedio de 5 días y un costo medio de \$553.522. El 50% de los casos de incapacidad tiene una duración de más de 3 días y un costo superior de \$162.573 y la mayoría de los casos de incapacidad tiene una duración de 2 días con un costo de \$115.631. El mes con mayor número de incapacidades (51 casos) y costos (\$17.706.498).	El objetivo principal de este estudio es evaluar el comportamiento de la incapacidad temporal en una compañía de telecomunicaciones en el periodo comprendido entre el año 2016 y 2017.

Fuente: Elaboración propia.

5. Metodología

5.1 Tipo de Investigación

El proyecto se desarrolló bajo un modelo de investigación exploratorio y con un enfoque mixto, utilizando técnicas de medición cuantitativos y unos modelos cualitativos, a través de ejercicios con esquemas como grupos focales y el trabajo continuo del colectivo productivo y comercial de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

Según los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2010), este estudio se basa en la utilización de documentos y la respectiva recolección de información por medio de trabajo de campo (acercamiento con los agricultores), los cuales se recolectan, seleccionan, analizan y describen para determinar resultados lógicos, coherentes y representativos de la realidad. Igualmente, se hace uso de procedimientos lógicos para el análisis, la síntesis y la deducción de resultados.

5.2. Técnicas de Recolección de Información

Para el desarrollo del proyecto se utilizó información primaria y secundaria. La información primaria se obtuvo a partir de las siguientes técnicas e instrumentos: encuestas con los encargados del talento humano en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

Para el instrumento de recolección tipo encuesta se aplicaron inicialmente pruebas piloto que permitieron validar la información, teniendo en cuenta las observaciones pertinentes de dos expertos en investigación. Los instrumentos de recolección de información fueron conformados inicialmente por cinco módulos con preguntas cerradas, preguntas con escala *Likert*, preguntas abiertas y de opción múltiple que permitieron explorar acerca de las condiciones y barreras de los pequeños caficultores de cafés especiales en los mercados internacionales.

La Información secundaria está compuesta por las estadísticas del DANE del Banco de la Republica, de los ministerios, estadísticas del flujo, anuarios estadísticos y otros documentos de importancia relacionados con la actividad económica y social de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

5.3 Muestreo aleatorio estratificado por afijación optima

La población objeto de esta investigación la constituyen 196 medianas y grandes empresas de la ciudad de Ibagué, reportadas por la Cámara de Comercio de esta ciudad para el primer semestre del año 2017. Actualmente en Colombia los parámetros vigentes para clasificar las empresas por su tamaño están enmarcados en el artículo 2 de la Ley 590 de 2000 del Congreso de la República, modificado por el artículo 2 de la Ley 905 de 2004 del mismo órgano rector. A continuación, en la tabla 1, se realizará la clasificación empresarial de acuerdo a las leyes anteriormente referenciadas:

Tabla 2. Clasificación empresarial en Colombia

Tipo de empresa	Número de trabajadores	Valor de activos totales
Gran Empresa	Superior a 200	Superior a 30.000 SMMLV
Mediana Empresa	Entre 51 y 200	Entre 5.001 y 30.000 SMMLV
Pequeña Empresa	Entre 11 y 50	Entre 501 y 5.000 SMMLV
Micro Empresa	Menos de 10	Menor a 500 SMMLV

Fuente. Elaboración propia con base en Ley 590 de 2000 y Ley 905 de 2004

Como la población a estudiar es finita y conocida se realiza un muestreo probabilístico aleatorio estratificado con ajuste de población finita, dado que la posibilidad de seleccionar uno u otro elemento es igual (Hernández et al., 2014); procurando que todas las unidades de análisis (medianas y grandes empresas) queden debidamente representadas y que de hecho se garanticen unos resultados consistentes y confiables en el trabajo de investigación. *El tamaño de la muestra se calculó en 37 empresas*, asumiendo un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95% (Arias, 2012).

Tabla 3. Información de las empresas consultadas

Datos de la empresa	Tiempo (años)	Sector al que pertenece
ALFAGRES SA	20	Construcción
Estufigas Ibaqué	10	Servicio técnico
Majesty Health Sas	5	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Envia, Colvanes.SAS	18	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
Creer sas	7	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Falabella	5	Sector comercial
Transportes purificación	49	Transportes
Comdata group Digitex	10	Actividades financieras y de seguros
Excel credit	26	Actividades financieras y de seguros
Consignataria y compraventa el mundo del usado	10	Venta vehiculos usados
Icontec	2	Servicios de educación, certificación, inspección
Interdiseño	5	Construcción
Colanta	2	Distribución
Meintegral	2	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Cerox3	16	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
Aguazul del Tolima	2	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental
EXCELCREDIT SAS	3	Actividades financieras y de seguros
EXCELCREDIT SAS	3	Actividades financieras y de seguros
Medicadiz	3	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Vincular Salud Cta	2	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Aguazul del Tolima	3	Agua potable tratada
Distribuidora Surtienvases	7	Distribución de envases plásticos
OLPAR DISTRIBUCIONES LTDA	10	DISTRIBUCION DE ALIMENTOS.
MEALS de colombia	15	Alimentos
Grupo exito	18	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
Natural Freshly	5	Medicamentos naturales
ARTECOM COMUNICACIONES SAS	10	Telecomunicaciones
Previred	10	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Nikols	7	Cosméticos
Sena	7	Actividades profesionales, científicas y técnicas
Servitransman sas	1	Servicio al cliente
Servitransman sas	1	Servicio al cliente
A'DAMAS	10	Joyería
A'DAMAS	10	Joyería
Colanta	14	Alimentos
Movistar	3	Telecomunicaciones

Fuente: Elaboración propia de los autores.

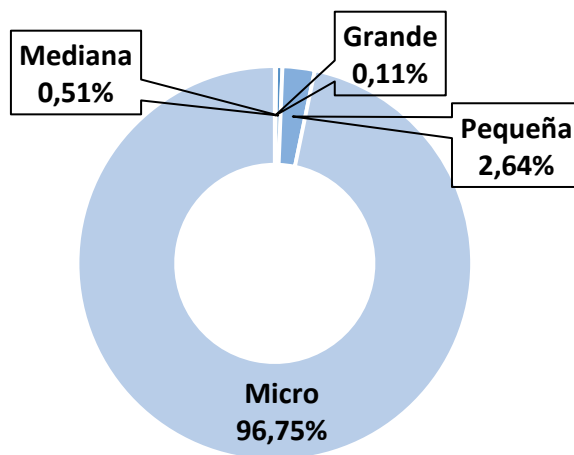
6. RESULTADOS

6.1 Caracterización empresarial de medianas y grandes empresas ubicadas en la ciudad de Ibagué

Para el primer semestre de 2017, según la información de las tres cámaras de comercio (Cámara de comercio de Ibagué, Suroriente del Tolima y Honda) se encuentran registradas en los 47 municipios del departamento del Tolima 36.956 empresas: Cámara de comercio de Honda –CCH- 4.731 (12,8%), Cámara de comercio sur oriente del Tolima –CCSUROR- 9.247 (25,02%), Cámara de Comercio de Ibagué –CCI- 22.978 (62,18%). Respecto a su forma jurídica el 12,76% corresponde a la categoría de personas jurídicas y el 87,24% se clasifica como personas naturales.

En lo pertinente al tamaño las micro representan el 96,75%, las pequeñas el 2,65%, las medianas el 0,51% y las grandes el 0,11% en su distribución dentro de los sectores económicos, el primario concentra el 1,95% de las empresas, el secundario manufacturero el 12,53% y el terciario (comercio y servicios) el 85,52% (grafico 1). El valor total de los activos registrados asciende a la suma de \$ 7.124.048.956.597.

Figura 1. Tamaño de las empresas del Tolima, primer semestre 2017



Fuente: Cámara de Comercio de Ibagué, 2017.

Tabla 4. Número de empresas, según tamaño, por municipio. Primer semestre 2017

MUNICIPIO	GRANDE	MEDIANA	PEQUEÑA	MICRO	TOTAL
CÁMARA DE COMERCIO DE IBAGUÉ (CCI)	34	164	737	22.043	22.978
Ibagué	34	163	722	20.337	21.256
Venadillo	-	-	5	290	295
Cajamarca	-	-	2	442	444
Rovira	-	-	2	225	227
Santa Isabel	-	-	-	96	96
Alvarado	-	1	4	145	150
San Antonio	-	-	1	161	162
Anzoátegui	-	-	1	97	98
Piedras	-	-	-	95	95
Ronces valle	-	-	-	82	82
Valle de San Juan	-	-	-	68	68
Sin ID Municipio	-	-	-	5	5
CÁMARA DE COMERCIO DE HONDA (CCI)	2	6	58	4.665	4.731
Ambalema	-	-	3	113	116
Armero Guayabal	-	1	7	260	268
Casabianca	-	-	-	65	65
Falan	-	-	-	111	111
Fresno	-	1	6	510	517
Herveo	-	-	-	108	108
Honda	-	3	15	804	822
Lérida	1	-	4	379	384
Mariquita	1	1	15	1.109	1.126
Murillo	-	-	-	50	50
Palocabildo	-	-	1	192	193
Villahermosa	-	-	-	79	79
Líbano	-	.	7	885	892

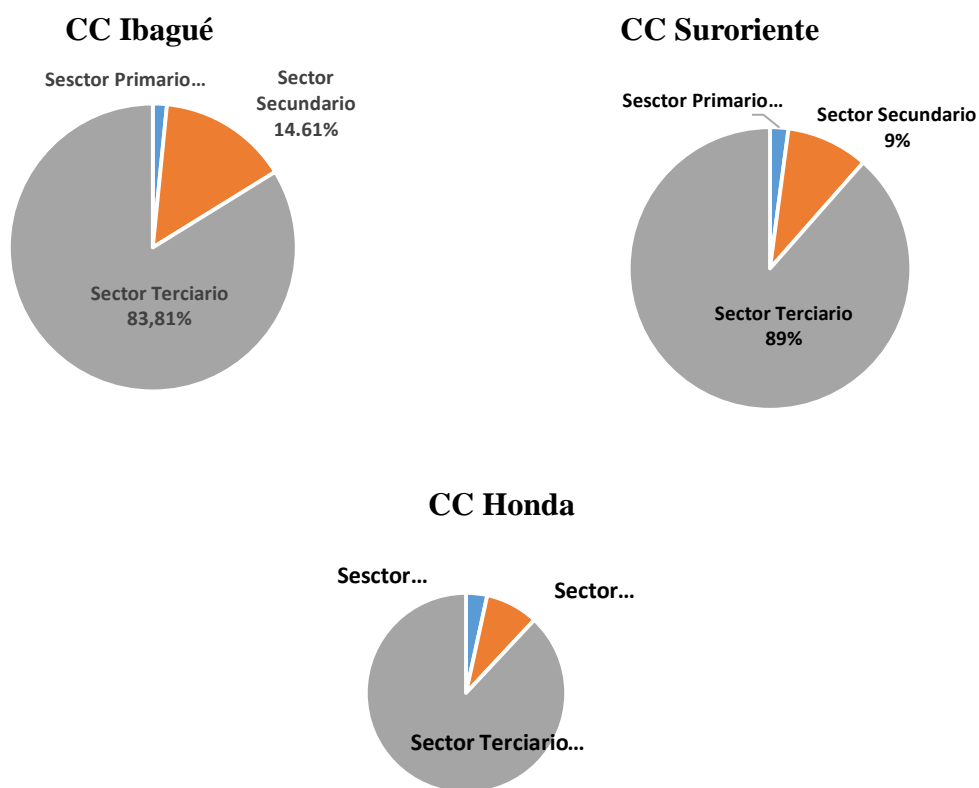
CÁMARA DE COMERCIO SURORIENTE DEL TOLIMA	3	18	179	9.047	9.247
Espinal	3	9	79	2.371	2.462
Melgar	-	2	30	1.473	1.505
Chaparral	-	-	7	1.012	1.019
Guamo	-	3	12	490	505
Purificación	-	1	12	393	406
Planadas	-	-	4	357	361
Saldaña	-	1	6	328	335
Flandes	-	1	7	304	312
Carmen de Apicala	-	-	4	288	292
Natagaima	-	-	2	233	235
Ortega	-	-	3	221	224
San Luis	-	-	1	222	223
Coyaima	-	-	-	202	202
Ataco	-	-	1	197	198
Rioblanco	-	-	4	167	171
Icononzo	-	-	1	155	156
Prado	-	-	2	138	140
Dolores	-	-	-	125	125
Coello	-	1	3	87	91
Villarica	-	-	-	81	81
Alpujarra	-	-	1	77	78
Cunday	-	-	-	77	77
Suarez	-	-	-	40	40
Sin ID Municipio	-	-	-	9	9
TOTAL	39	188	974	35.755	36.956

Fuente: Cámara de Comercio de Ibagué, 2017.

De acuerdo con el consolidado del primer semestre de 2017 (tabla 2) elaborado por las tres cámaras de comercio (CCH, CCSUROR, CCI) se puede observar que las grandes empresas esta localizadas en cuatro municipios, Ibagué (34), el Espinal (3), Mariquita (1) y Lérica (1). Las medianas se ubican en trece municipios: Ibagué, el Espinal, Honda, Guamo, Melgar, Mariquita, Fresno, Purificación, Saldaña, Flandes, Armero-Guayabal, Alvarado y Coello.

Catorce municipios no registran pequeñas empresas. Un tejido empresarial conformado solamente por las microempresas. Los 10 primeros puestos del ranking municipal ocupa Ibagué, Espinal, Melgar, Mariquita, Chaparral, Líbano, Honda, Fresno, Guamo y Cajamarca. Estos municipios representan el 82,66% (30.548) del total de las empresas que conforman el tejido empresarial del Tolima. Las 5 últimas posiciones las ocupan los municipios de Cunday, Valle de San Juan, Casabianca, Murillo y Suarez, los cuales en conjunto solo representan el 0,81%. En cuanto al tamaño de las empresas (tabla 3), es el sector terciario el que tiene el mayor número de grandes empresas (19), seguido del secundario o manufacturero (15) y del primario (5). Estas mismas posiciones se mantienen en las medianas, pequeñas y microempresas. En el sector terciario se destacan dos subsectores económicos: el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (18.042 empresas) y el alojamiento y servicios de comida (4.964).

Figura 2. Estructura sectorial de las tres cámaras de comercio del Tolima, primer semestre 2017.



Fuente: Cámara de Comercio de Ibagué, 2017.

Tabla 5. Empresa del Tolima según tamaño, distribuidas por sectores y subsectores económicos, primer semestre 2017

SECTORES Y SUBSECTORES ECONOMICOS	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	TOTAL
SECTOR PRIMARIO	5	18	70	626	719
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y pesca	5	14	64	559	642
Explotación de minas y canteras	-	4	6	67	77
SECTOR SECUNDARIO	15	40	211	4.363	4.629
Industrias manufactureras	9	20	91	3.239	3.359
Construcción	6	20	120	1.124	1.270
SECTOR TERCIARIO	19	130	693	30.766	31.608
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8	63	330	17.641	18.042
Alojamiento y servicio de comida	-	4	35	4.925	4.964
Otras actividades de servicios	-	2	7	1.606	1.615
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	5	54	1.304	1.363
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-	4	45	1.189	1.238
Transporte y almacenamiento	2	10	54	1.059	1.125
Información y comunicaciones	-	2	14	790	806
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	2	3	6	744	755
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2	17	62	437	518
Actividades financieras y de seguros	-	3	11	371	385
Actividades inmobiliarias	1	12	55	270	338
Educación	-	-	7	289	296
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales.	1	3	11	108	

Gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental					123
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3	2	2	27	34
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	-	-	-	6	6
TOTAL	39	188	974	35.755	36.956

Fuente: Cámara de Comercio de Ibagué, 2017.

6.1.2 Ibagué: aporte al tejido empresarial del Tolima

En esta sección se presenta un análisis de las medianas y grandes empresas de la ciudad de Ibagué desde las variables: Tamaño de las empresas, tiempo de funcionamiento en la ciudad, sector al que pertenece y el ámbito de las actividades (Local, Regional, Nacional, Internacional). Con base en la Tabla 4 y grafico 3, que muestra el número de empresas encuestadas en la ciudad de Ibagué durante el mes de noviembre y diciembre de 2017, se puede observar lo siguiente:

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Ibagué (CCI) con fecha de corte junio de 2017, se encuentran registradas 161 medianas y 35 grandes empresas, lo que demuestra mayor participación de las medianas empresas.

En forma proporcional se aplicaron las encuestas, con una representatividad del 73% de las medianas empresas. Se logró encuestar a todas las 35 grandes empresas de la ciudad de Ibagué, lo que representa una participación del 27% de la base muestral. Las mayores participaciones de empresas encuestadas pertenecen al sector terciario (grande 51% y mediana 72%), especialmente al sub-sector económico “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”. La menor participación de empresas encuestadas pertenece al sector primario (grande 11% y mediana 7%), especialmente el sub-sector económico “Explotación de minas y canteras”. Lo anterior está

relacionado con la base muestral de n=131 empresas; lo cual refleja la densidad del tejido empresarial tomado para el presente estudio.

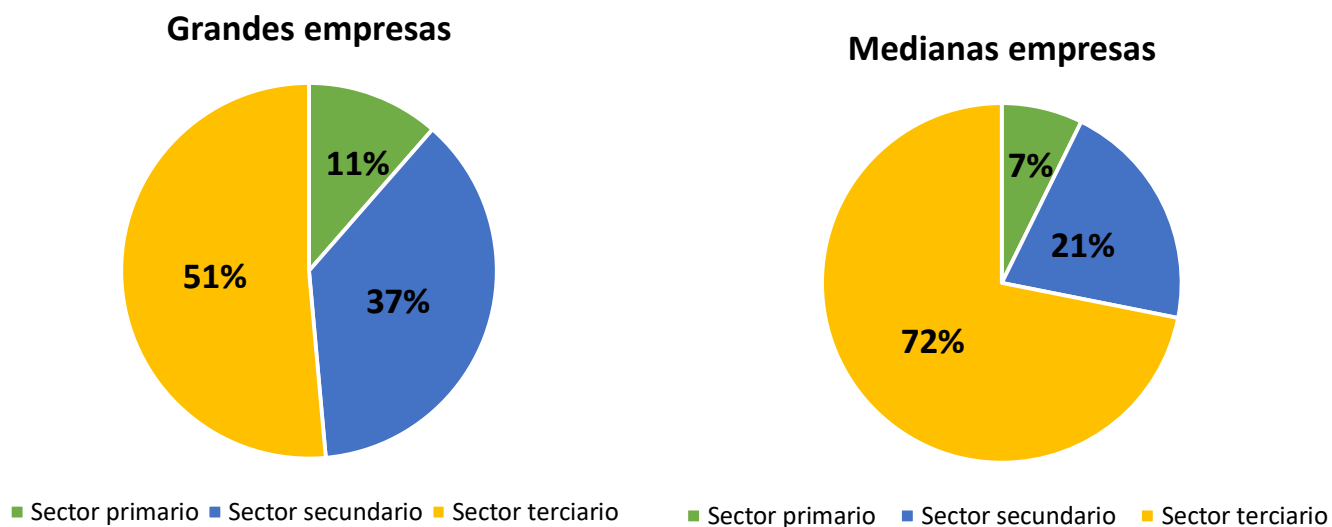
Tabla 6. Empresas encuestadas en la ciudad de Ibagué, Nov-Dic 2017

SECTORES Y SUBSECTORES ECONOMICOS	GRANDE		MEDIANA	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SECTOR PRIMARIO	4	11%	7	7%
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y pesca	4	11%	5	5%
Explotación de minas y canteras	-		2	2%
SECTOR SECUNDARIO	13	37%	20	21%
Industrias manufactureras	8	23%	8	8%
Construcción	5	14%	12	13%
SECTOR TERCIARIO	18	51%	69	72%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8	23%	27	28%
Alojamiento y servicio de comida	-	-	3	3%
Otras actividades de servicios	-	-	1	1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	5	5%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-	-	2	2%
Transporte y almacenamiento	2	6%	7	7%
Información y comunicaciones	-	-	1	1%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	2	6%	3	3%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2	6%	4	4%
Actividades financieras y de seguros	-	-	4	4%
Actividades inmobiliarias	-	-	6	6%
Educación	-	-	2	2%

Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales. Gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	1	3%	3	3%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3	9%	1	1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	-	-	-	-
TOTAL	35	100%	96	100%

Fuente: Información recopilada por los investigadores

Figura 2. Sector económico al que pertenecen las empresas encuestadas en la ciudad de Ibagué.



Fuente: Información recopilada por los investigadores

La grafica 3 refleja que en la actualidad la evolución y mayor representatividad de la economía desde el mundo empresarial es el sector terciario, cuando en la década de los ochenta había emergido otros sectores como el primario y secundario industrial gracias a las exenciones tributarias brindadas por la Ley 44 de 1987 para el establecimiento de empresas

agropecuarias, industriales, comerciales y de servicios, a raíz de la tragedia de Armero que (Gómez, 2007; Campos, 2004; Campos et al., 2004) al punto de establecerse en la Ciudad de Ibagué durante 1988 un total de 834 nuevas empresas, de las cuales el 30% pertenecían al sector industrial (Gómez, 2014). Esto represento que durante 1990- 1998, el departamento tuvo una contribución promedio anual superior al promedio nacional en el sector primario y secundario, el café 15,8%, electricidad, gas y agua 5,9%. Lo anterior se traduce en que el mayor crecimiento económico relativo del Tolima entre 1990 y 1998, se debe a la mayor contribución relativa de los sectores primario y secundario. (Ayala, 2014 p. 5)

6.2 Causas principales del ausentismo laboral en las empresas de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

Tabla 7. Tabla de contingencia, Tiempo de funcionamiento y tipo de actividad que desempeña la empresa

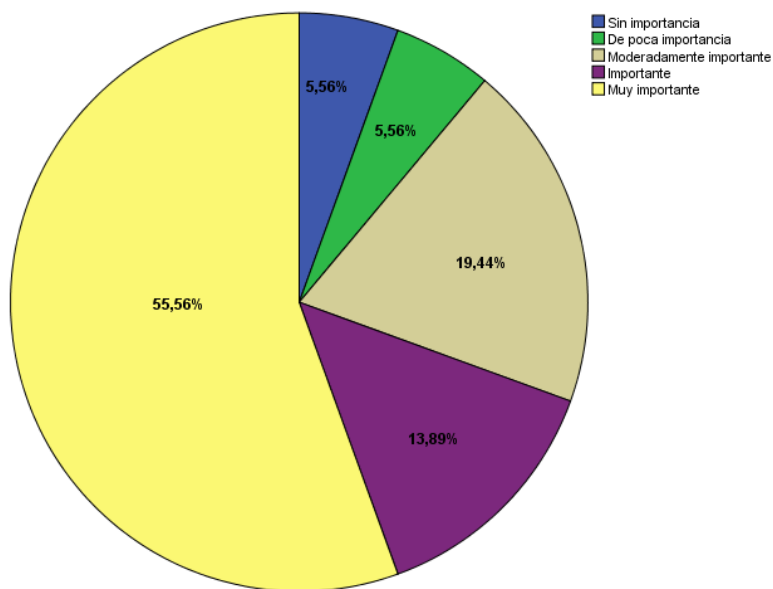
			Tiempo de funcionamiento												Total			
			1	2	3	5	7	10	14	15	16	18	20	26		49		
Sector al que pertenece	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Recuento	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Actividades financieras y de seguros	Recuento	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Agua potable tratada	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Alimentos	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Construcción	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Cosméticos	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Distribución	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
DISTRIBUCION DE ALIMENTOS.	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Distribución de envases plásticos	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Joyería	Recuento	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	Medicamentos naturales	% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sector comercial	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Servicio al cliente	Recuento	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		% dentro de Sector al que pertenece	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Servicio técnico	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Servicios de educación, certificación, inspección	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Telecomunicaciones	Recuento	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Transportes	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Venta vehiculos usados	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		% dentro de Sector al que pertenece	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento		2	5	5	4	4	8	1	1	1	2	1	1	1	36
	% dentro de Sector al que pertenece		5,6%	13,9%	13,9%	11,1%	11,1%	22,2%	2,8%	2,8%	2,8%	5,6%	2,8%	2,8%	2,8%	100,0%

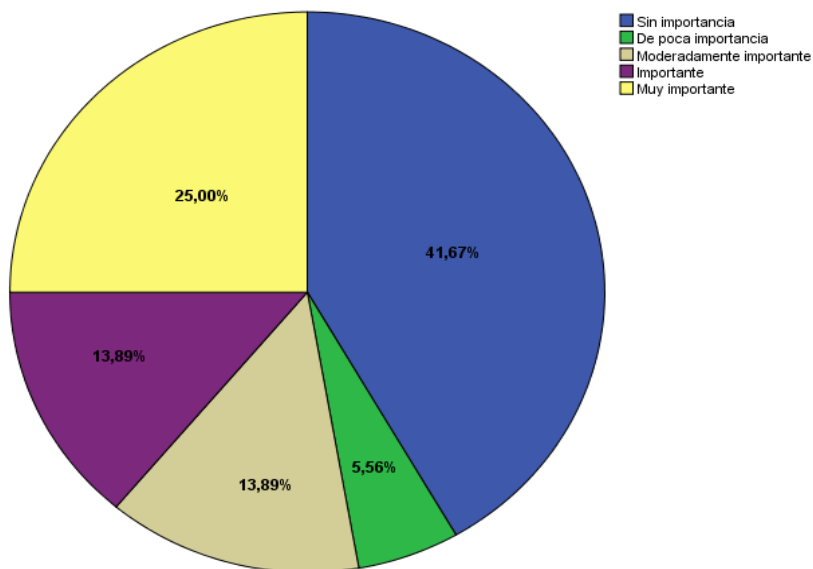
Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. ¿Conoce o ha escuchado que es ausentismo laboral?



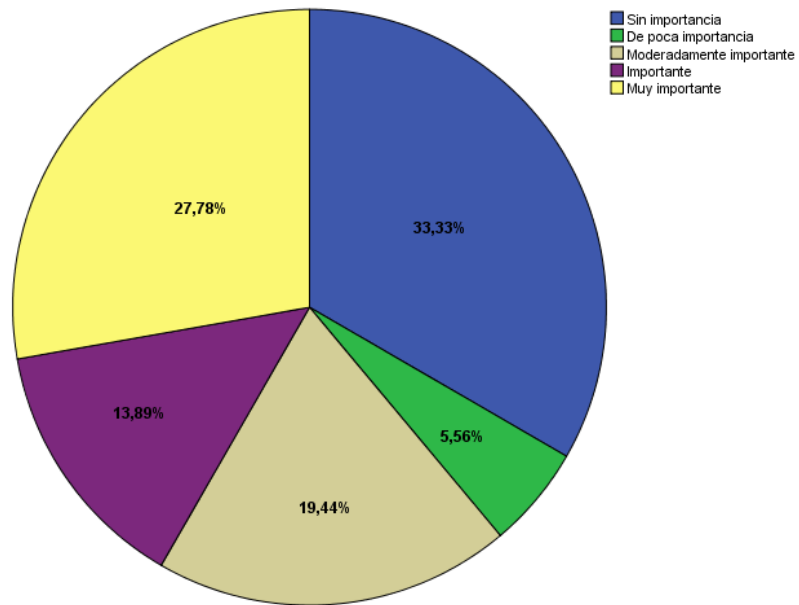
Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. ¿En su actividad laboral, se ha causado alguna enfermedad que lo haya hecho ausentarse de su trabajo?



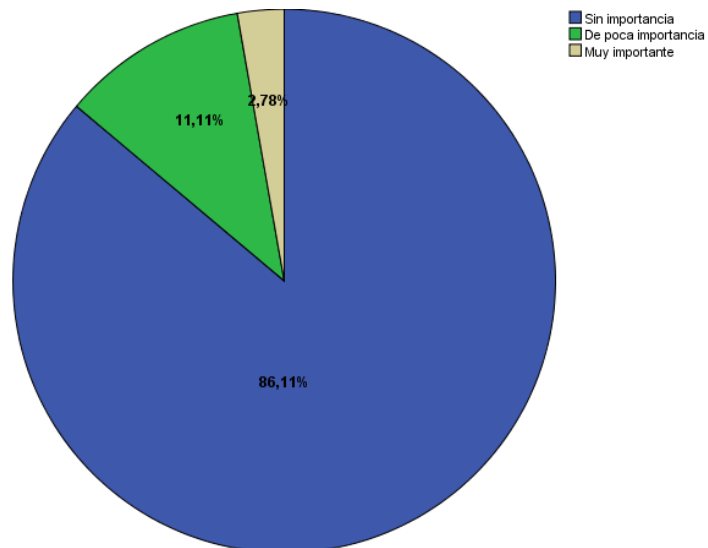
Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. ¿Se ausentado alguna vez de la empresa?



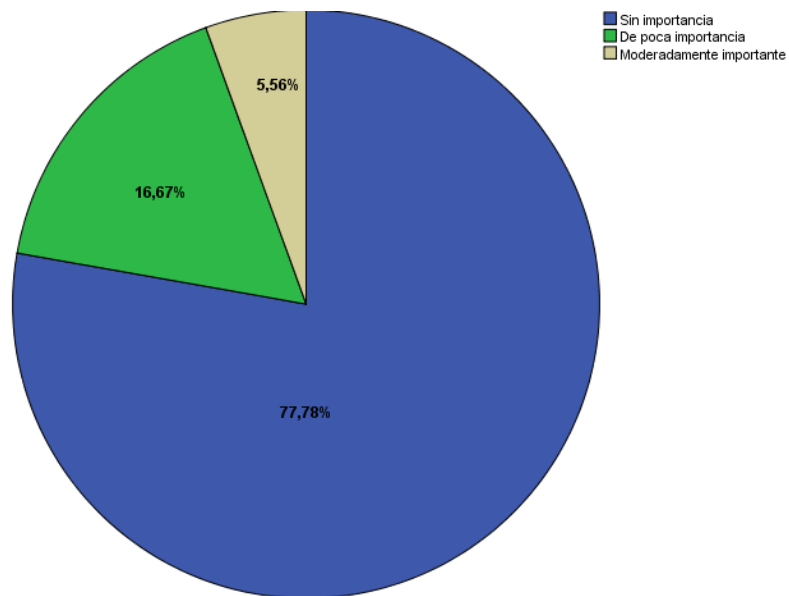
Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. ¿Dentro del último año laboral, ha tenido un accidente que no haya podido estar trabajando?



Fuente: Elaboración propia.

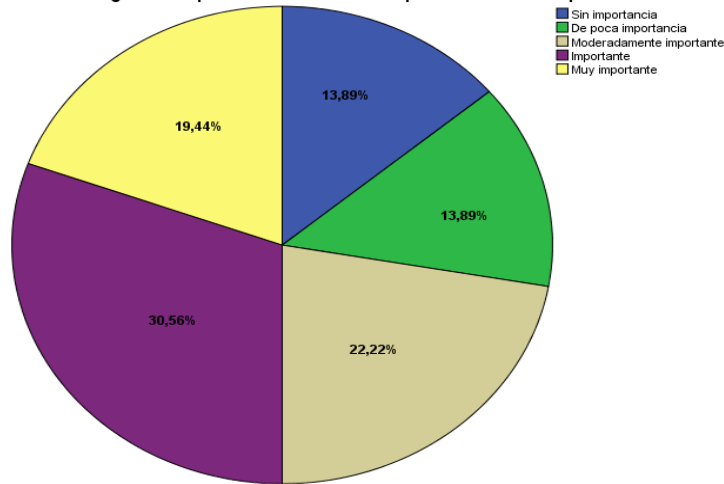
Figura 7. ¿Se ha ausentado con frecuencia en su trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

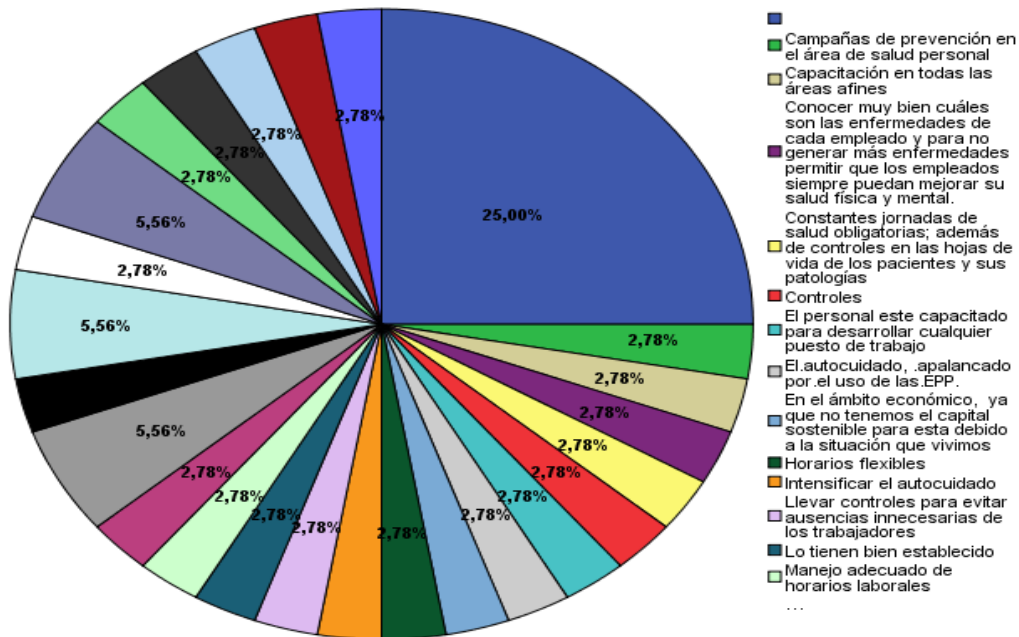
6.3 Estrategias organizacionales que contribuyan a reducir los efectos que genera para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué el ausentismo laboral.

Figura 8. ¿Las incapacidades retrasan los procesos de la empresa?



Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. ¿Qué estrategias organizacionales consideran que debe aplicar la empresa para reducir los efectos que genera para la empresa el ausentismo laboral?



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Tabla de correlación causas principales del ausentismo laboral en las empresas de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué.

			Tiempo de funcionamiento	¿Conoce o ha escuchado que es ausentismo laboral?	¿En su actividad laboral, se ha causado alguna enfermedad que lo haya hecho ausentarse de su trabajo?	¿Se ausentado alguna vez de la empresa?	¿Dentro del último año laboral, ha tenido un accidente que no haya podido estar trabajando?	¿Se ha ausentado con frecuencia en su trabajo?	¿Durante los últimos años se ha ausentado por largo tiempo en su trabajo?	¿Ha tenido de 1 a 10 días de incapacidad médica?	¿Alguna vez se ha sentido que su salud esa visto alterada por el trabajo?	¿Sabe usted que, existen controles para evitar el ausentismo laboral?	¿Sabe cuál es el costo de la empresa por el ausentismo laboral?	¿Qué tan frecuente son las incapacidades desde laborales en la empresa?	¿Ejercen controles para evitar o manejar el ausentismo en sus áreas de trabajo?
Rho de Spearman	Tiempo de funcionamiento	Coefficiente de correlación	1,000	-,041	-,206	-,183	,142	,051	,078	-,287	-,026	,067	,175	,115	,136
		Sig. (bilateral)	.	,813	,229	,285	,408	,769	,652	,090	,881	,697	,307	,505	,428
		N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	¿Conoce o ha escuchado que es ausentismo laboral?	Coefficiente de correlación	-,041	1,000	-,039	,216	-,069	-,227	-,216	,016	-,441**	,349*	,117	,086	,286
		Sig. (bilateral)	,813	.	,821	,206	,688	,184	,206	,927	,007	,037	,497	,618	,091
		N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

¿En su actividad laboral, se ha causado alguna enfermedad que lo haya hecho ausentarse de su trabajo?	Coefficiente de correlación	-,206	-,039	1,000	,677**	,329	,484**	,318	,517**	,253	,051	,140	,104	,292
	Sig. (bilateral)	,229	,821	.	,000	,050	,003	,059	,001	,137	,769	,414	,547	,084
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Se ausentado alguna vez de la empresa?	Coefficiente de correlación	-,183	,216	,677**	1,000	,240	,395*	,414*	,323	-,096	-,057	,024	-,248	,286
	Sig. (bilateral)	,285	,206	,000	.	,159	,017	,012	,055	,579	,739	,891	,145	,091
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Dentro del último año laboral, ha tenido un accidente que no haya podido estar trabajando?	Coefficiente de correlación	,142	-,069	,329	,240	1,000	,775**	,535**	,198	,316	-,072	-,207	,084	-,062
	Sig. (bilateral)	,408	,688	,050	,159	.	,000	,001	,247	,060	,678	,227	,625	,721
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Se ha ausentado con frecuencia en su trabajo?	Coefficiente de correlación	,051	-,227	,484**	,395*	,775**	1,000	,677**	,130	,274	-,130	-,054	,144	,006
	Sig. (bilateral)	,769	,184	,003	,017	,000	.	,000	,448	,106	,451	,754	,400	,974
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

¿Durante los últimos años se ha ausentado por largo tiempo en su trabajo?	Coefficiente de correlación	,078	-,216	,318	,414 [*]	,535 ^{**}	,677 ^{**}	1,000	,121	,175	-,174	-,140	-,109	-,010
	Sig. (bilateral)	,652	,206	,059	,012	,001	,000	.	,483	,306	,311	,417	,527	,955
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Ha tenido de 1 a 10 días de incapacidad médica?	Coefficiente de correlación	-,287	,016	,517 ^{**}	,323	,198	,130	,121	1,000	,278	,036	-,241	,198	,024
	Sig. (bilateral)	,090	,927	,001	,055	,247	,448	,483	.	,101	,836	,156	,247	,891
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Alguna vez se ha sentido que su salud esa visto alterada por el trabajo?	Coefficiente de correlación	-,026	-,441 ^{**}	,253	-,096	,316	,274	,175	,278	1,000	-,172	-,185	,428 ^{**}	-,323
	Sig. (bilateral)	,881	,007	,137	,579	,060	,106	,306	,101	.	,315	,279	,009	,055
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Sabe usted que, existen controles para evitar el ausentismo laboral?	Coefficiente de correlación	,067	,349 [*]	,051	-,057	-,072	-,130	-,174	,036	-,172	1,000	,407 [*]	,212	,404 [*]
	Sig. (bilateral)	,697	,037	,769	,739	,678	,451	,311	,836	,315	.	,014	,215	,015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Sabe cuál es el costo de la empresas por el	Coefficiente de correlación	,175	,117	,140	,024	-,207	-,054	-,140	-,241	-,185	,407 [*]	1,000	,191	,579 ^{**}

ausentismo laboral?	Sig. (bilateral)	,307	,497	,414	,891	,227	,754	,417	,156	,279	,014	.	,265	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Qué tan frecuente son las incapacidad desde laborales en la empresa?	Coefficiente de correlación	,115	,086	,104	-,248	,084	,144	-,109	,198	,428**	,212	,191	1,000	-,038
	Sig. (bilateral)	,505	,618	,547	,145	,625	,400	,527	,247	,009	,215	,265	.	,825
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
¿Ejercen controles para evitar o manejar el ausentismo en sus áreas de trabajo?	Coefficiente de correlación	,136	,286	,292	,286	-,062	,006	-,010	,024	-,323	,404*	,579**	-,038	1,000
	Sig. (bilateral)	,428	,091	,084	,091	,721	,974	,955	,891	,055	,015	,000	,825	.
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).														
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).														

Fuente: Elaboración propia.

7. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis descriptivo y exploratorio se lograron identificar las principales causas del Ausentismo en la Empresa, como lo son los permisos pagos, ausencias no remuneradas, incapacidad por enfermedad general y accidentes de trabajo.

El incremento tanto de ausencias como de horas de ausencia al transcurrir, es paralelo a la disminución del personal. Es probable que el ajuste de procesos de la empresa para el rendimiento del trabajo, desencadene en un hecho laboral no productivo, como lo es el Ausentismo.

Derivada de la conclusión anterior, y de los datos arrojados por la encuesta, una cantidad de personal ajustado a la fuerza de trabajo normal, produce incrementos en el Ausentismo. Es posible que la cantidad de fuerza de trabajo disminuida al límite, genere condiciones que propicien el Ausentismo.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala Garcia, Johrland. Crecimiento Económico y Empleo en Ibagué. BANCO DE LA REPUBLICA. Documentos de trabajo sobre economía regional. Centro de Estudios Económicos Regionales CEER. ISSN 1692-3715. 2015.
- BECKER, G. (1983). El capital humano. Madrid: Alianza Editorial.
- Boisier, S. (2005). ¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? Revista de la CEPAL, volumen (86), 47-62. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/5017269_Hay_espacio_para_el_desarrollo_local_en_la_globalizacion.](https://www.researchgate.net/publication/5017269_Hay_espacio_para_el_desarrollo_local_en_la_globalizacion), el 09 de Octubre 2017.
- Bueno, E. (2007). La tercera misión de la Universidad: el reto de la transferencia del conocimiento. Revista Electrónica de Madrid, 41, 11, marzo-abril.
- Cámara de Comercio de Ibagué. Unidad de Estudios Socioeconómicos. Cifras e indicadores Empresariales. (Septiembre, 2017).
- Burrola Sánchez, R. I. (2008). *Factores que influyen en el problema de ausentismo. Caso: maquilas Tetakawi, SA de CV.* México D.F.
- Carles M. Cuadras (2014). Nuevos Métodos de Análisis Multivariantes, CMC Editions Manacor 30, 08023 Barcelona, Spain. Daniel Peña (2002), Análisis de datos Multivariantes.
- Castellanos, O.; Chávez, R.; y Jiménez, C. (2003). Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento. Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 22, 145-156.
- Clark, B. (1991). El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica. México: Nueva Imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

COLLINS, R. (1979). *The credencial society: Historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.

Congreso Nacional de la Republica de Colombia. Ley 905 del 02 de agosto de 2004.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2011). *Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para Todos"*. Resumen Ejecutivo. Durán, L.; Zabala, F.; González, J.; Arce, C.; y Calderón, M. (2009). *Universidad, empresa, Estado, Alianza Tolima Huila, Estrategia Regional de Gestión del Conocimiento para la Transformación Productiva y la Competitividad*. XIII Seminario de la Asociación Latinoamericana de Gestión Tecnológica.

D'Ottone Clemenco, J. E. (15 de Septiembre de 2006). *Crece y Mejorar*. Obtenido de <http://crecerymejorar.blogspot.com/2006/09/ausentismo-laboral.html>

Chaparro, F. (2009). *Foro sobre Investigación en las Instituciones de Educación Superior*. Bogotá 2 y 3 de junio. Centro de Convenciones Gonzalo Jiménez de Quesada. CNA y Universidad del Rosario.

OIT. (2003). *La seguridad en cifras Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo*. p.19.

Martinez, M. V., & Marín, A. L. (2001). En *La construcción de las Organizaciones: la cultura de la empresa* (págs. 85-103). Madrid, España.

Marulanda, D. (2007). *Desarrollo regional: retos a la educación superior y a la universidad*. Medellín, Colombia, Universidad de Antioquia. Recuperado de www.udea.edu.co/portal/page/portal/.../5_desarrollo_regional.pdf

Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Subdirección de Desarrollo Sectorial. Resumen Ejecutivo. Departamento del Tolima. 2010.

MINCER, J. (1974). Scholling, experience, and earnings. Nueva York: NBER.

Ramírez & García. (2010). La Alianza Universidad, Empresa y Estado: Una Estrategia para promover la Innovación. Bogotá, Colombia, Universidad EAN. Revista EAN, (68).

Rodríguez (2008). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Revista Complutense de Educación ISSN: 1130-2496 Vol. 20 Núm. 2 (2009) 455-471.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta sobre ausentismo

Encuesta de ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué

No. _____

Fecha: Día Mes Año

Estimado empresario de la ciudad de Ibagué: La presente encuesta se realiza con el fin de obtener información para el trabajo de grado titulado “Análisis de los factores que originan el ausentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y desarrollo de estrategias para su fortalecimiento”. Le solicitamos su colaboración en brindar la información requerida.

I. DATOS GENERALES

1. Nombre de la Empresa:	
2. Dirección:	3. Email:
4. Teléfono:	5. Tiempo de funcionamiento de la empresa en la ciudad de Ibagué (Años):

6. Sector al que pertenece	Marque solamente una casilla
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	
Actividades financieras y de seguros	
Actividades inmobiliarias	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	
Alojamiento y servicios de comida.	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	
Construcción	

Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	
Otro.Cuál?	

7. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de su empresa?

- Local (a nivel municipio)
- Regional (a nivel departamento)
- Nacional
- Internacional

8. En cada una de las preguntas siguientes, rodee con un círculo el número que mejor se adecúe a su opinión sobre la importancia del asunto en cuestión. La escala que aparece encima de los números refleja las diferentes opiniones. Califícalo en escala de 1 a 5 siendo 1 la mínima y 5 la máxima calificación.

	Escala de importancia				
	1	2	3	4	5
¿Conoce o ha escuchado que es ausentismo laboral?					
¿En su actividad laboral, se ha causado alguna enfermedad que lo haya hecho ausentarse de su trabajo?					
¿Se ausentado alguna vez de la empresa?					
¿Dentro del último año laboral, ha tenido un accidente que no haya podido estar trabajando?					
¿Se ha ausentado con frecuencia en su trabajo?					
¿Durante los últimos años se ha ausentado por largo tiempo en su trabajo?					
¿Ha tenido de 1 a 10 días de incapacidad médica?					
¿Alguna vez se ha sentido que su salud esa visto alterada por el trabajo?					
¿Sabe usted? que, existen controles para evitar el ausentismo laboral?					
¿Sabe cuál es el costo de la empresas por el ausentismo laboral?					
¿Qué tan frecuente son las incapacidad desde laborales en la empresa?					
¿Qué controles ejercen en para evitar o manejar el ausentismo en sus áreas de trabajo?					
¿Las estrategias tomadas ante el ausentismo laboral son eficaces?					
¿Las incapacidades retrasan los procesos de la empresa?					

¿Repercute en costos adicionales ante una incapacidad laboral?					
--	--	--	--	--	--

9. Qué estrategias organizacionales consideran que debe aplicar la empresa para reducir los efectos que genera para la empresa ausentismo laboral.

10. Indique por favor la frecuencia de las siguientes causas de ausentismo laboral:

	1	2	3	4	5
Beneficios					
Incapacidad general					
Licencia maternidad paternidad					
Luto					
Accidente de trabajo					

GRACIAS