



RESUMEN ANÁLITICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

DIAGNOSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS RECOLECTORES DEL PEAJE CALLE

13.*

ACUÑA, Tatiana; BEJARANO, DUVAN; BOLAÑOS Yancarlos; VERA Javier

PALABRAS CLAVE

Ausentismo; Baja laboral por enfermedad; Permiso; Productividad laboral; Seguridad en el trabajo.

DESCRIPCIÓN

El objetivo principal del trabajo de grado consistió en determinar las causas del ausentismo laboral en los empleados recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A., específicamente los ubicados en la ciudad de Bogotá. Para el desarrollo de la investigación se recurrió a la utilización de la información correspondiente al año 2019. El tipo de investigación para el proyecto se desarrolló en forma descriptiva y cuantitativa, de esta manera, se tabularon y analizaron los datos obtenidos de las matrices de ausentismo general del año 2019, logrando detectar las causas de mayor ausentismo o incide en el ausentismo para el periodo en mención, también, se identificó el tipo de afectación que tiene el hecho de no presentarse a trabajar en el turno correspondiente en el puesto de recolección de peaje. Los hallazgos del trabajo de grado respaldan la hipótesis del estudio que, determina que el ausentismo laboral en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A., está ocasionado por incapacidades laborales por enfermedades osteomusculares, y que en efecto tienen un impacto en otros aspectos logísticos y administrativos de la empresa, lo cual se evidencia en lo corrido del año, ya que el número de eventos se incrementó.

FUENTES

La revisión bibliográfica incluyó libros, artículos, información legal, normas y tesis de grado sobre el ausentismo en diferentes lugares y las implicaciones que este tiene en algunas empresas, las referencias consultadas muestran el costo asociado al ausentismo para las empresas. económico que implica cifras que se manejan muestran el costo económico que esto implica para las economías.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptivo y cuantitativa analizando los datos obtenidos previamente de la matriz de ausentismo general y del área contable de la empresa que muestran las causas.

CONTENIDO

En la revisión bibliográfica realizada sobre el ausentismo se encontró que desde de la Norma Técnica Colombiana 3793 el ausentismo esta se entiende como “la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo con o sin justificación según lo programado” (NTC 3793, 1996). Por otra parte, dentro del marco teórico se relacionan las normas jurídicas vigentes en Colombia relacionadas con el ausentismo. Así mismo en el documento se señalan algunas características del ausentismo, sus aspectos negativos y la relación entre el retiro en las organizaciones y la no asistencia al trabajo. También se presentan los modelos económicos, psicosocial y médico del ausentismo los cuales han sido estudiados por investigadores especialistas en tema.

CONCLUSIONES

Los factores que tienen mayor incidencia en el ausentismo se encuentran en las incapacidades médicas por enfermedades y los permisos. Dentro de las enfermedades los diagnósticos más frecuentes son

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: la Matriz de Ausentimos General de Seguridad Móvil De Colombia del Año 2019, y luego El Registro fotográfico de los Recolectores de Peaje operadores para mostrar las condiciones de trabajo en los puntos de peaje y el segundo la matriz de ausentismo general del año 2019.

**DIAGNOSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS RECOLECTORES DEL PEAJE
CALLE 13.**

ACUÑA CASTRO TATIANA ANDREA

BEJARANO CASTRO JOSE DUVAN

BOLAÑOS GUSMAN YANCARLOS

VERA PRIETO WILSON JAVIER

AUTORES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES

BOGOTÁ, D.C. NOVIEMBRE, 2019

**DIAGNOSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS RECOLECTORES DEL PEAJE
CALLE 13.**

IVAN GUILLERMO GALVEZ

DIRECTOR:

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES

BOGOTÁ, D.C. NOVIEMBRE, 2019

Tabla de contenido

RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCION	1
1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.1. Síntomas	3
2.2. Diagnóstico.....	3
2.3. Control al Pronóstico.....	4
2.4. Control al Problema	5
2.5. Pregunta Problema	5
2.6. Sub-preguntas problema.....	5
2.7. Objetivo General	6
2.8. Objetivos Específicos	6
3. MARCO TEORICO	7
3.1. Marco de referencia.....	7
3.1.1. Algunos autores y sus teorías e investigaciones.....	7
3.2. Marco legal.....	12

3.3. Marco conceptual	14
3.3.1. Ausentismo laboral	16
3.4.2. Modelo económico de ausentismo laboral.....	21
3.4.3. Modelo psicosocial del ausentismo laboral.	21
3.4.4. Modelo médico del ausentismo laboral.	21
3.4.5. Ausentismo laboral y retiro organizacional.	21
3.4.6. Clasificación del ausentismo.....	22
3.4.7. Causas del ausentismo laboral.	22
3.4.8. Indicadores para medir el ausentismo laboral.....	24
3.4.9. Evaluación del costo del ausentismo.	24
3.4.10. Clima organizacional y ausentismo	25
4. HIPÓTESIS	26
4.1. Hipótesis de trabajo	26
4.2. Hipótesis Nula	26
5. MARCO METODOLÓGICO	27
5.1. Tipo de estudio	27
5.2. Enfoque	27
5.3. Contexto de la empresa	27
5.3.1. Seguridad Móvil de Colombia S.A.....	28
Área de intervención	28

5.5. Universo	29
5.6. Población	29
5.7. Muestra.....	29
5.8. Criterios de inclusión y/o de exclusión de la muestra	29
5.8.1. Criterios de inclusión	29
5.8.2. Criterios de exclusión	29
5.9. Variables.....	29
5.10. Instrumentos	30
5.11. Fases	30
6. RESULTADOS	32
7. DISCUSIÓN.....	36
7.1. Recomendaciones	36
8. PLAN DE MEJORA	38
BIBLIOGRAFÍA.....	41
Anexos.....	44
Anexo A. Fotos	44
Anexo B. Reporte de ausentismo año 2019	50

Lista de tablas

Tabla 1. Causas del ausentismo	44
Tabla 2. Diagnósticos por incapacidades por enfermedad año 2019.....	44
Tabla 3. Diagnóstico en enfermedades con %.....	46

Lista de figuras

Figura 1. Fases del proceso metodológico.....41

RESUMEN

El objetivo principal del trabajo de grado consistió en determinar las causas del ausentismo laboral en los empleados recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A., específicamente los ubicados en la ciudad de Bogotá. Para el desarrollo de la investigación se recurrió a la utilización de la información correspondiente al año 2019. El tipo de investigación para el proyecto se desarrolló en forma descriptiva y cuantitativa, de esta manera, se tabularon y analizaron los datos obtenidos de las matrices de ausentismo general del año 2019, logrando detectar las causas de mayor ausentismo o incide en el ausentismo para el periodo en mención, también, se identifico el tipo de afectacion que tiene el hecho de no presentarse a trabajar en el turno correspondiente en el puesto de recolección de peaje. Los hallazgos del trabajo de grado respaldan la hipótesis del estudio que, determina que el ausentismo laboral en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A., está ocasionado por incapacidades laborales por enfermedades osteomusculares, y que en efecto tienen un impacto en otros aspectos logísticos y administrativos de la empresa, lo cual se evidencia en lo corrido del año, ya que el número de eventos se incrementó. La investigación es de tipo descriptivo y cuantitativa analizando los datos obtenidos previamente de la matriz de ausentismo general y del área contable de la empresa que muestran las causas.

Palabras clave: Ausentismo; Baja LABORAL por enfermedad; Permiso; Productividad laboral; Seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

The main objective of the degree work was to determine the causes of work absenteeism in the toll collection employees of the company Seguridad Móvil de Colombia S.A., specifically those located in the city of Bogotá. For the development of the investigation, the use of the information corresponding to the year 2019 was used. The type of research for the project was developed in a descriptive and quantitative way, in this way, the data obtained from the absenteeism matrices were tabulated and analyzed. General of the year 2019, managing to detect the causes of greater absenteeism or incidence in the absenteeism for the period in question, also, the type of affectation that the fact of not showing up to work in the corresponding shift in the post of collection of Toll. The findings of the degree work support the hypothesis of the study, which determines that work absenteeism in the company Seguridad Móvil de Colombia SA, is caused by labor disabilities due to musculoskeletal diseases, and that in effect they have an impact on other logistic and administrative aspects of the company, which is evidenced in the course of the year, since the number of events increased. The investigation is descriptive and quantitative, analyzing the data previously obtained from the general absenteeism matrix and the accounting area of the company that show the causes.

Keywords: Absenteeism; LABOR leave due to illness; Excuse me; Labor productivity; Work safety.

INTRODUCCION

En la actualidad uno de los grandes retos que se presentan a las áreas de talento humano de las compañías para ser más competentes en los mercados, es el poder disminuir las cifras de ausentismo; y también se presenta en el ausentismo y sus problemas asociados en las estaciones de recaudo que maneja la empresa y las causas que lo están originando. En el escenario ideal de una compañía, todo el personal cumple con sus horas de trabajo y la productividad se mantiene intacta; pero la realidad no es precisamente esa. Dentro de las dinámicas de una empresa existe el ausentismo laboral, un tema que preocupa cada día más a los empleadores. La razón de esa intranquilidad es que la empresa debe pagar por las horas laborales de un empleado que no está laborando. Como consecuencia de esta situación, se gastan recursos de forma innecesaria y se atrasa la operación normal de las empresas pues tiene que buscarse personal que reemplace a quienes están ausentes.

Según la Asociación Nacional De Empresarios En Colombia-ANDI (2018), para el año 2017 las cifras de ausentismo muestran que se registra un promedio de 9.5 días de ausencia laboral por trabajador al año; las causas son diversas y van desde enfermedad general, accidentes, enfermedades laborales, permisos y licencias de otra naturaleza. El costo del ausentismo laboral subió del 1,1% al 1,87% de la nómina en este año; en promedio se presentan 61 casos de incapacidad por cada 100 trabajadores, cuando la ausencia es entre 1 y 2 días hábiles, entre 3 y 180 días, la cifra baja a 48,2 por cada 100, y cuando se superan los 180 días, solo se presenta 0.5 casos por cada 100 empleados. En resumen, el ausentismo que mas afecta es el ausentimo corto.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto se realizará con base en las cifras de ausentismo que se presentan en la empresa en el presente año (2019) ya que su tasa se ha elevado, en los cargos operativos de recolector de peaje, ya que el personal está teniendo ausencias a su trabajo ocasionadas entre otras cosas por incapacidades laborales derivadas de enfermedades osteomusculares. Se tomaron los datos actuales que presenta la compañía para que luego se realice una investigación exploratoria sobre las posibles causas de ese ausentismo que se presentan específicamente en el peaje de la calle 13 via a Funza, debido a que es el lugar donde se concentra la mayor presencia de ausentismo en los operarios recolectores de peaje. Una vez obtenidas todas las posibles causas, se realizará un análisis descriptivo mediante encuestas, para encontrar las causas concretas que más están incidiendo en las ausencias, con la(s) cual(es) se presentará un informe de resultados y así los directivos de la compañía puedan tomar correcciones para su manejo y control.

Las causas más comunes de Ausentismo son:

- Asistencias a citas médicas
- Accidentes de trabajo
- Ausencia no justificada
- Incapacidad general
- Incapacidad general hospitalaria
- Incapacidad mayor a ciento ochenta días (180)
- Licencias de maternidad – paternidad
- Calamidad Domestica
- Luto
- Permiso renumerado y no renumerado
- Enfermedad General Ambulatoria
- Pro – incapacidad (extensión de una incapacidad anterior)

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Síntomas

La ausencia de trabajadores que se desempeñan como recolectores de peaje tiene algunos factores en común y es que estos dejan de presentarse a laborar en los turnos que les corresponden aduciendo causas médicas o familiares.

También se evidencia que las personas que presentan faltas al trabajo por diversos motivos, algunos se sienten enfermos, otros tienen temas personales o familiares por resolver, viven muy lejos del punto de trabajo y prefieren no presentarse a trabajar que llegar tarde, etc. El ausentismo laboral por causa médica es lo que más se evidencia y este factor afecta de manera global al trabajador, la empresa y a la sociedad ya que en cada uno de ellos tiene un efecto negativo para el desarrollo económico, por esto resulta importante estudiar esta temática para avanzar en su prevención y adecuado control.

2.2. Diagnóstico

La situación de los operarios que trabajan en el peaje tiene varios aspectos que hacen que sea un trabajo extenuante y que terminen enfermándose, generando diagnósticos como enfermedades osteomusculares. Uno es el horario tan agotador ya que son 12 horas consecutivas (7 AM a 7 PM y de 7 PM a 7 AM). Con derecho a descansar un día de la semana, estos horarios son rotativos es decir se debe trabajar en horario diurno y nocturno, Un peaje es de las pocas cosas que funcionan 24/7 con mucha rigurosidad, sin importar ninguna circunstancia. Para las personas que laboran en los peajes no hay festivo, semana santa, navidad o año nuevo ya que estos días son laborables. Otra causa que se puede evidenciar es el salario, el cual no es bien remunerado y la carga laboral generada es bastante alta por lo que la remuneración debería ser semejante a la carga laboral. Eso les genera problemas emocionales derivados de su situación económica. Otra es la ubicación del personal no es justa ya que se le asignan puestos al azar y no por la ubicación de su vivienda, esto indispone mucho a los trabajadores ya que el desplazamiento que están realizando es muy largo. (Comment, 2013). Por otra parte, Fenalco (2018), realizó una encuesta para “identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales”.

Estos fueron los resultados:

- 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común (enfermedad comprobada, permisos, licencias) y el 8% responde a accidentes laborales.

- El 15% de los trabajadores va al médico mensualmente (por enfermedades crónicas o tratamientos especializados), el 30% asiste cada trimestre, el 34% cada semestre y el 21% de forma anual.

- Las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes. También autorizan 10 permisos en promedio.

2.3. Control al Pronóstico

Una acción que se puede hacer con el fin de acabar de una manera rápida con el ausentismo es realizar campañas de salud ocupacional y exámenes médicos programados en brigadas empresariales para determinar el estado de salud de las personas para que de esta forma se inicien tratamientos para sus dolencias, incluyendo el manejo de enfermedades osteomusculares que es el tipo de enfermedades que más ocasiona incapacidades en los trabajadores. Las siguientes son opciones sencillas para promover acciones que disminuyan esa situación:

- Reducir la carga de trabajo para corregir los desajustes adaptando el trabajo a la persona
- Incrementar las capacidades de la persona promoviendo hábitos de vida y de trabajo saludables
- Jornada continua o compacta
- Racionalización de horarios
- Políticas de turnos
- Tratar a los empleados como personas con vida privada
- Programas de formación para el desarrollo de profesionales
- Programas de retribución por competencia
- Planes de incentivación y motivación
- Hacer más interesante el trabajo

- Aumentar la participación y la colaboración de los trabajadores
- Ofrecer retroalimentación precisa y oportuna sobre el desempeño
- Medidas dirigidas a solucionar gestiones cotidianas
- Bonificar con horas libres el cumplimiento del horario.

Finalmente, se puede pensar también en motivar a los trabajadores con bonificaciones, o tiempos de descanso por fechas especiales, también por cumplimiento de horario en los turnos estipulados esto haría que el trabajo que ejercen lo tomen con agrado y sea menos engorroso. También pone en práctica, lo que la ley 50 nos dice, El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

2.4. Control al Problema

Se pretende iniciar con un programa de incentivos a todo el personal reciba horas de descanso premiando su puntualidad y cumplimiento en el trabajo con el fin de minimizar las faltas al trabajo.

2.5. Pregunta Problema

¿Cuáles son las causas que originan el nivel de ausentismo en los recolectores de peaje presentado en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.?

2.6. Sub-preguntas problema

¿Cuál es el nivel de ausentismo en los recolectores de peaje en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.?

¿Cómo se caracteriza el ausentismo en los recolectores de peaje en la empresa Seguridad Móvil de Colombia SA?

¿Cuáles son los diagnósticos en las incapacidades presentadas como soporte de ausentismo en los recolectores de peaje en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.?

2.7. Objetivo General

El objetivo general del proyecto será determinar las causas asociadas al ausentismo en los recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A. y presentar un plan de acción para reducir el mismo

2.8. Objetivos Específicos

- Caracterización de la población ausentista dentro de los recolectores de peaje en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.
- Determinar el nivel de ausentismo en los recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.
- Definir las causas que están originando el nivel de ausentismo en los recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.
- Determinar los diagnósticos que están originando las incapacidades laborales por enfermedad en los recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A.

3. MARCO TEORICO

3.1. Marco de referencia

3.1.1. Algunos autores y sus teorías e investigaciones.

La Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019), define el ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir"[1], quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de inasistencia laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo o prisión. El ausentismo laboral es un fenómeno complejo e inevitable en el ámbito laboral, que se convierte en un serio problema cuando afecta la productividad y produce deterioro en el clima laboral de la empresa. En los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y en la calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de ausentismo se ha incrementado en forma considerable por encima del 30% en los últimos 25 años, atribuyéndole a la incapacidad por enfermedad general o por accidente las tres cuartas partes del ausentismo laboral (Portales Médicos, 2015). El II Informe sobre ausentismo laboral en España y el mundo, elaborado por Adecco en el año 2013 reveló que España es el país de Europa que presenta el mayor número de incapacidades laborales y que por cada trabajador que se incapacita en ese país en promedio se pierden 11,4 días por año, mientras que Suiza tiene una media de 10,9 días perdidos y la muestra integrada por Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos tenían un promedio de 4,9 días perdidos por trabajador por año. Con relación a las incapacidades por enfermedad laboral, los países de la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tienen un promedio de ausentismo laboral de once días al año, mientras que en Chile según Guihard en el año 2012 es de 15,6 días y el país con menos ausentismo es Holanda, con 6 días. Como complemento del estudio de Adecco, el informe de Kronos Incorporated y Aberdeen Group en año 2012, los diez países con más ausentismo por causas injustificadas, son China: 71 %; Estados Unidos: 52 %; México: 38 %; Canadá: 71 %; Reino Unido: 43 %; Alemania: 18,3 %; India: 62 %; Noruega: 20,3 %, a pesar de tener la tasa de desempleo más baja del mundo y ofrecer salarios altos; Finlandia: 24 %; y Australia: 58 %, pese a que los trabajadores tienen derecho a 25 días de vacaciones anuales.[3] En

Colombia, el ausentismo laboral es un problema social, 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 de las empresas además de gastos adicionales a las administradoras de riesgos laborales (ARL) y a las entidades promotoras de salud (EPS). De enero a julio de 2011, se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados, se dejaron de trabajar 9984 años o 87,4 millones de horas. Por cada trabajador accidentado en Colombia, se pierden en promedio 8,2 días por incapacidad y por causa médica, se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales. En estudios realizados en Colombia se encuentra la confirmación de mayor número de incapacidades en mujeres que en hombres lo cual aumenta si la mujer es casada, los niveles bajos de educación se relacionan también más con el ausentismo, al igual que el vivir en Bogotá, D.C. Como diagnóstico más frecuente en estudios colombianos se encuentra las lesiones osteomusculares, aunque este puede variar según la laborar que desempeñe el grupo de trabajadores que se va a analizar, como se puede confirmar en un estudio realizado en trabajadores de la salud en Santander, donde se ve como diagnóstico más frecuente las enfermedades respiratorias y enfermedades gastrointestinales. En un estudio realizado en el 2006 en las provincias de Madrid y Barcelona en el que realizaron el análisis del costo de las incapacidades temporales por enfermedad común, encontraron que para el año de estudio el costo total derivado de enfermedades comunes para las provincias de Madrid y Barcelona fue de 53.146.462 euros. Con la Encuesta Nacional de Salud de los trabajadores estadounidenses de entre 18 y 64 años del 2003 estimaron el costo anual del trabajo perdido y pérdida de la productividad por día en cama en total de \$68.2 mil millones de dólares. El concepto de ausentismo según lo define el diccionario de la Real Academia de la lengua en sus inicios fue absentismo que ambas formas vienen del latín *absens*, en forma de ausente se suprime la b, que después entro por vía popular al español. La segunda acepción de la voz define como “la costumbre de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a su cargo”. La tercera acepción reza: “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El diccionario de la Real Academia refiere que la forma ausente se registró por primera vez hacia 1443. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

ausentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba asistir”, entendiendo con esto que se excluiría a los trabajadores que se encuentra en vacaciones, los que están en huelgas, el embarazo normal y la prisión, casos en los que se podría proyectar el trabajo a corto plazo y no generar mayores costos a las organizaciones, reprogramando las tareas o sustituyendo al trabajador temporalmente. Se debe diferenciar el ausentismo voluntario que sería la ausencia del trabajador que se pensaba que iba ir, del ausentismo involuntario que sería la ausencia del trabajador por causas médicas. El ausentismo laboral fue tenido por primera vez en cuenta por Dubois en 1977, quien se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo que incluían días festivos. Los accidentes de trabajo voluntarios comienzan a ser conocidos a principio de este siglo en contexto de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así un escape y posteriormente continuar en el puesto de trabajo, dichos “accidentes” se denominan ausentismo.

Según Clasificación del Ausentismo Laboral según la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (18):
Causa Medica Certificada: que incluye las incapacidades producidas por enfermedad común (enfermedad, cirugías, accidentes no laborales o deportivos), enfermedad profesional, accidentes de trabajo y permisos especiales de salud (solo el que requiere el trabajador por situación especial de salud), la que se tendrá en cuenta en este estudio. El ausentismo laboral sea voluntario o involuntario en resumen es tiempo perdido de trabajo por parte del trabajador que afecta el normal funcionamiento de las empresas y las obliga a generar mayores costos. El ausentismo laboral es un fenómeno inevitable y complejo, que se convierte en un gran problema para las empresas que afecta la productividad y genera un deterioro del clima laboral. En los países industrializados a pesar de las mejoras en las condiciones socio económicas y en la oferta y calidad de servicios sanitarios, la tasa de ausentismo ha ido aumentando en forma considerable por encima del 30% en los últimos 30 años.

El estudio sobre el costo del ausentismo laboral realizado por Kronos, México 2013, expone que el ausentismo laboral no planeado deja pérdidas de productividad, cerca de un 11% al año para las organizaciones, el cual fue realizado en el año 2012 con cientos de empresas y organizaciones en

diferentes regiones del mundo, lo que generó como resultado que el 31% de las empresas consultadas señalan el ausentismo como un problema serio ya que el número de personas ausentes es mayor al número de personas trabajando; además ante la evaluación de la pérdida media de productividad frente a las medidas implementadas por cada empresa, soportó un 14% de pérdida en productividad en empresas que no tienen ninguna medida, el 11% para las que usan personal existente para cubrir los turnos y 9% para las que utilizan supervisores o reemplazos de terceros. El estudio aporta que una de las soluciones que ayuda a bajar los costos es la administración de la fuerza laboral, a través del monitoreo en tiempo real de las ausencias disminuyendo el margen de error y mejorando la eficiencia del proceso.

De acuerdo, con el estudio realizado en el Hospital Vista Hermosa Nivel I Bogotá, Colombia 2013, donde su objetivo fue establecer las motivaciones que llevaban a los profesionales de la salud a ausentarse de sus turnos programados; lo anterior realizado por medio de un análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados, donde evidenciaron que existe un alto índice de permanencia del vínculo profesional con la empresa, representándose así en un 42% de tiempo trabajado entre dos años y diez años, 33% con alto grado de satisfacción y 25% de empleados muy satisfechos. El estudio concluye que las principales causas de ausentismo en la entidad fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, que se asocia al hecho de ser empresa del sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente; refleja además el alto grado de satisfacción de los empleados secundario a las motivaciones y garantías que la entidad les provee, representadas en el salario, facilidades para cambios de turno y bonificaciones anuales, entre otras.

Thierry Guihard (2012) señala “el ausentismo más preocupante es el que se produce para resolver problemas personales, debido a la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar” quiere decir que si la persona tiene 20 menos problemas tiene mejor calidad de vida, satisfacción y es más productiva. Teniendo en cuenta lo anterior el autor propone la utilización de un servicio de orientación a los

colaboradores y familias, con la ayuda de un equipo profesional multidisciplinario, compuesto por psicólogos, abogados, ingenieros comerciales y contadores, en donde se suministra consejos adecuados en cuestiones como desmotivación, hábitos nocivos, relaciones, alimentación, pérdidas emocionales, jubilaciones, divorcios, créditos, entre otros temas, el cual ha generado buenos resultados en el cumplimiento de los objetivos de su organización, clima laboral, compromiso organizacional y productividad.

En el estudio sobre ausentismo laboral sobre el contexto de las condiciones de empleo inestable realizado por los autores Carlos Restrepo y Elvira Salgado, quienes utilizaron datos de la Escala Grande Encuesta Continua de Hogares (ECH) de Colombia; encontraron que las personas con contratos escritos son más propensas a ausentarse del trabajo que los contratos verbales; las mujeres tienen más probabilidades de faltar al trabajo que los hombres y la probabilidad aumenta si la mujer está casada; además las personas con nivel educativo más bajo tienen menos probabilidades de estar ausente que los que tienen una educación universitaria, así como las personas que trabajan en pequeñas empresas en lugar de las grandes empresas y las personas que viven en la capital, son más propensos a estar ausentes que el resto de las regiones.

Según estudio realizado por Mesa y Kaempffer (2018), “30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas”, con el objetivo de analizar los niveles de enfermedad entre las personas que trabajan en los hospitales, las minas, la industria automotriz y las universidades; analizan 14 tesis e investigaciones sobre el absentismo laboral en Chile, tasa de incapacidad (número de días con baja laboral por trabajador, índice de frecuencia, número de bajas por enfermedad al año por trabajador) y el índice de gravedad (duración de las bajas por enfermedad media), registraron las enfermedades que causan los mayores índices de ausentismo; los resultados arrojaron que la edad media de la población estudiada fue de 36 años y dentro de las enfermedades más comunes que causan ausentismo en primer lugar se hallan las respiratorias, seguido de las osteomusculares y trauma.

Los trabajadores del hospital tuvieron la tasa más alta de incapacidad con 14,3 días de baja laboral por

trabajador y año, seguido de la industria minera con 12 días, la industria automotriz con 7,1 días y universidades con 6 días. Concluyendo que, en Chile, las enfermedades respiratorias son la causa principal de las bajas por enfermedad y los trabajadores de los hospitales tienen la más alta tasa de incapacidad.

3.2. Marco legal

La normatividad vigente en el tema de seguridad y salud en el trabajo está definida por una serie de leyes, decretos, circulares y resoluciones que definen las reglas a seguir en este aspecto por parte de las empresas en Colombia.

Las más relevantes para temática del presente proyecto son:

- Resolución 0312 de 2019, Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 1990 de diciembre de 2016, el cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.
- Resolución 4927 de 2016, por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Resolución 5858 de 2016, expedida para modificar los anexos técnicos contentivos de las especificaciones y estructura de los archivos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA que forman parte de la Resolución 2388 de 2016
- Resolución de 2017, en la cual se compilan y actualizan las diferentes resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo, controlando la dispersión de resoluciones en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de racionalizar y simplificar el ordenamiento normativo, para afianzar la seguridad jurídica de los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales, facilitando el conocimiento, respeto y cumplimiento de los derechos en materia de seguridad y salud en el

trabajo por parte de los trabajadores, empleadores y los diferentes actores, empresas, e instituciones

- Decreto 052 de 2017, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0144 de 2017, por la cual se adopta el formato de identificación
- Resolución 1563 de 2016, por el cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) así mismo se reglamenta el pago de aportes.
- Resolución 4247 de 2016, por la cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1669 de 2016, por medio del cual se reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, adicionando unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 6045 de 2014, por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021.
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): (Entrada en vigor: 11 agosto 1983). Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): (Entrada en vigor: 20 febrero 2009). Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158): Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985) Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)
- Decreto 1295 de 1994: "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- Ley 1562 de 2012: Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional.
- Decreto 2943 de 2013.

3.3. Marco conceptual

Muchas de las ausencias se relacionan con sintomatología de tipo ergonómico y asociada a problemas de postura. Por ello, es clave recordar que el sistema musculo esquelético es uno de los más grandes del cuerpo humano en extensión. Se encarga de brindar protección, soporte y movilidad al mismo. Está compuesto por dos componentes: óseo y muscular. El primero de ellos, hace referencia a los huesos que a su vez se cohesionan formando estructuras articulares móviles. Para permitir una adecuada adherencia entre hueso y hueso se encuentran los ligamentos, estructuras de tejido conectivo que los hace fuertes y poco flexibles con el fin de unir, estabilizar y permitir el movimiento de las estructuras óseas en direcciones anatómicas naturales impidiendo lesiones. En el segundo componente se encuentran los músculos; y los tendones. Los primeros están conformados por estructuras fisiológicas en su interior que permiten que se genere una contracción muscular, y dependiendo de la fuerza tensa a la cual se ven sometidos se pueden alargar o acortar y de esta forma generar el movimiento de la estructura corporal. Estos componentes se estudiaban de forma aislada, sin embargo, y teniendo en cuenta su estrecha relación y su interdependencia en la movilidad de estructuras del cuerpo humano. Se siente una mayor afinidad con el concepto que genera (Romina, 2011) a pesar de que los estudios que realiza son en Argentina se puede evidenciar que los resultados obtenidos por ellos son muy similares a los que nosotros hemos venido investigando con el pasar del tiempo, en esta página podemos evidenciar las enfermedades exactas que este cargo a generado a sus trabajadores y se podría llegar a decir que son las mismas que se han venido generando con los trabajadores de la empresa a la cual le estamos haciendo la investigación, de igual

manera esta página ha determinado algunas posibles causas y son causas que perfectamente pueden haber sido parte de nuestro problema, esta página es muy completa y reiteramos que a pesar que este estudio se realizó en otro país si tiene mucha afinidad con este cargo ya que empezando desde los síntomas tienen cierta similitud, por otra parte en cuanto a las soluciones que plantea esta página son aplicables a la empresa objeto del estudio y se comparten. Algunos de los conceptos más importantes en el ausentismo son:

- Ausentista. Definido como la persona que presenta repetidos episodios de ausencia de corta duración (menos de cuatro días), en un número superior a la mediana.
- Ausentismo laboral. Término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no.
- Enfermedad común. La enfermedad común es una alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa.
- Enfermedad profesional. Definida como toda la que se contrae con ocasión del trabajo realizado y que este provocada por la acción de determinados elementos o sustancias.
- Accidente de trabajo. Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo, incluido los daños, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- Incapacidad temporal. Es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia de la seguridad social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

- Presentismo. Relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor.
- Estrés. Por estrés se entiende un conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión.
- Mobbing. Dentro del ambiente de trabajo puede llegar a producirse un tipo de violencia psicológica caracterizada por una intención discriminatoria hacia un trabajador por parte de sus superiores o incluso de sus propios compañeros.
- Productividad. Por la Oficina Internacional del Trabajo (2006), se define productividad como la relación entre lo producido y los medios empleados para producirlo.

3.3.1. Ausentismo laboral

El ausentismo laboral es un problema social que ha ido en aumento, de enero a julio de 2011, se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados. Por cada trabajador accidentado en Colombia se pierden un promedio de 8.2 días por incapacidad por causas médicas y 60 horas anualmente por trabajador. El ausentismo laboral es un problema social que ha ido en aumento, de enero a julio de 2011, se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados. Por cada trabajador accidentado en Colombia se pierden un promedio de 8.2 días por incapacidad por causas médicas y 60 horas anualmente por trabajador. El costo del ausentismo laboral por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales.

El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social (Ferro, García, & Lareo, 2014). Este es un problema que afecta a todos los miembros de la sociedad, razón por la que amerita ser estudiado y revisado principalmente por las organizaciones, siendo éstas las que más reciben las consecuencias.

Para que se configure el ausentismo laboral debe existir previamente una relación laboral, mediante contrato de trabajo el cual puede ser escrito o verbal. En Colombia la relación laboral está

definida en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22, así: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017). Es a partir de la existencia de la relación laboral que se puede hablar de ausentismo laboral. Según Samaniego “El absentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (Samaniego Villasante, 1998), 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. Otros estudiosos del tema señalan también como ausentismo laboral “cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial” (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agulló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005). Lo cual sucede cuando el trabajador se presenta a su lugar de trabajo, sin embargo se dedica a otras actividades no laborales, disminuyendo su productividad. En términos generales el ausentismo laboral es un problema que se presenta por la no presentación del trabajador en el lugar y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido contratado, ausencia que se produce por diferentes factores y para la que la organización no está preparada, porque la mayoría de las veces la ausencia es inadvertida y se contaba con la presencia del trabajador. No obstante lo anterior, algunas causales del ausentismo son atribuibles al empleador, otras no están catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a causas externas; fenómenos de la naturaleza.

El ausentismo laboral puede presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014). Para Ribaya (s.f.) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos. El primero Ausentismo Legal o

involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas: - Enfermedad común - Accidente de trabajo - Permisos legales - Maternidad y adopción - Enfermedad profesional - Otros.

El segundo grupo llamado Ausentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran: - Permisos personales - Inasistencias no autorizadas - Conflictos laborales. Mientras que Samaniego (1998), clasifica el ausentismo laboral principalmente en dos causas: Ausentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas. Ausentismo voluntario: la ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó.

De otra parte, Camarota (2015) clasifica el ausentismo laboral en tres causas principales: Médicas Certificadas: Corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional. Legales: La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, numeral 6. Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales. Extralegales: Se fundamentan en acuerdos extralegales entre empleador y trabajador, las cuales encontramos en los Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas o reglamento interno de trabajo. Otras Causales: Dentro de este grupo se encuentran las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración o compensación alguna. También puede definirse como ausentismo no retribuido, tales como: Permisos particulares, ausencias no autorizadas, asuntos judiciales y todas aquellas ausencias que no estén permitidas legalmente o por las normas internas de la organización. (Batista, Méndez, & Zunino, 2016). Debido a que las ausencias laborales generan pérdidas a la organización, la empresa solicitará la certificación expedida por la EPS, cuando la ausencia haya sido por enfermedad general y menor o igual a dos días, las cuales son asumidas por el empleador. (Superintendencia Nacional de Salud, 2016). Para Nova Melle (1996) los factores que influyen en el ausentismo laboral se dividen en dos categorías: •Psicológicas: Generalmente se presenta cuando el

trabajador carece de motivación. •Físicas: Se produce principalmente por enfermedades. Otro punto de vista para el fenómeno del ausentismo no está relacionado con causas propias del trabajador, sino de la organización. “Las causas de ausentismo no siempre están asociadas al empleado, algunas se deben a la organización, como supervisión deficiente, falta de motivación, falta de cierta flexibilidad” (Arroyo, Díaz, Rodríguez, 1999). Cuando una compañía carece de líderes o jefes motivadores y seguimiento inadecuado al ausentismo, los trabajadores con mayor frecuencia se ausentan, sin una razón justificable, por ello la importancia de valorar al empleado, pero también vigilar sus ausencias. Se ha encontrado otros factores que influyen en el ausentismo laboral como el caso del clima organización. “Estudios realizados han llegado a la conclusión que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo control de la organización” (Portalanza y Orellana, 2014). Un ambiente laboral óptimo ayudará a disminuir el ausentismo del trabajador, razón de la importancia de unas buenas relaciones laborales entre jefes, empleados y estos entre sí. Otro detonante del ausentismo laboral es el estrés laboral, el cual está relacionado con la carga laboral, ambiente de trabajo y remuneración, tan es así que “empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costos del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general” (Gamero, 2010). En tal virtud las áreas de Recursos Humanos en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cumplimiento de lo dispuesto en la regulación sobre Riesgos laborales, convendría implementar planes que permitan la mejora de las condiciones socio- ambientales del trabajador.

En una sociedad enormemente competitiva resulta indispensable para las organizaciones conseguir un alto grado de eficiencia, el ausentismo laboral constituye un grave problema organizativo para las empresas sin importar al sector económico perteneciente. Absentismo, la palabra viene del inglés absenteeism y del latín absen, que significa ausente, en el campo económico es la costumbre del propietario de residir fuera del lugar en que tiene sus bienes, en lo laboral es la inasistencia frecuente o prolongada del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, en el ámbito político costumbre de abandonar el desempeño de sus cargos por parte de los funcionarios públicos. El ausentismo de causa médica es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “el periodo de baja laboral

que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.

Varios autores coinciden en que la causa del ausentismo es la médica, sin embargo, otros autores como Melle (2019), indica el efecto cascada que produce una deficiente organización/condiciones de trabajo, dando lugar a dos tipos de absentismo: por motivos psíquicos y por motivos físicos, guardando estrecha relación. Desde el punto de vista psicológico, la ausencia en el trabajo abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual de elección entre actividades posibles o como conducta habitual y rutinaria que sigue unas normas para escapar del control o como resistencia individual y grupal hacia el sistema inflexible.

Como afirma Molinera (2018), cualquiera de estas definiciones puede ser válida para los distintos elementos que integran la empresa, pero existe un significado para cada una de las partes. Para el responsable operativo, el ausentismo supone un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el ausentista o distribuir su trabajo entre los restantes miembros del equipo. Para los responsables de recursos humanos, el ausentismo es una preocupación, un reto continuo y en función de sus causas implica la posible existencia de problemas de salud laboral o de seguridad o bien de empleados incumplidores de la norma; para la dirección de la empresa el ausentismo es una variable que incide en costos finales. Para el empleado ausentista, como afirma Samaniego (2017), puede ser una estrategia para reducir el estrés laboral al disponer de más tiempo para dedicar a su familia, a sus aficiones o simplemente al descanso, pero también puede ser una manifestación de un sentimiento de hostilidad con la empresa, de falta de equidad o de injusticia respecto de su trabajo; puede servir también como válvula de escape, a causa de un bajo sueldo o un mal ambiente laboral, o simplemente la consecuencia de una falta de compromiso con sus obligaciones.

Para sus compañeros significa un aumento de la carga de trabajo, capacitar a su sustituto o el disponer de un colaborador menos fiable, sin que esto produzca un incremento retributivo o el reconocimiento de una mayor responsabilidad o dificultad en la tarea. En otras investigaciones se expresan los modelos de ausentismo laboral.

3.4.2. Modelo económico de ausentismo laboral.

Este modelo indica que el comportamiento ausentista se debe a la interacción de las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores. Los trabajadores son quienes eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores ya que igualmente realizan el cálculo de los beneficios y costos del ausentismo, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa y en consecuencia maximizando sus ganancias (Camarota, 2015).

3.4.3. Modelo psicosocial del ausentismo laboral.

En este modelo se establece que existen diferentes culturas de ausencia teniendo en cuenta la organización donde se desarrolle: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva, el ausentarse es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia (Camarota, 2015).

3.4.4. Modelo médico del ausentismo laboral.

Este modelo nos muestra que existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo (Camarota (2015).

3.4.5. Ausentismo laboral y retiro organizacional.

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

mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y perciben menos oportunidades fuera de la organización. La relación del ausentismo frente al clima organizacional, sustentado como la percepción de los empleados en relación a la estructura de la organización, el ambiente físico que inciden en el individuo y le pueden generar reacciones tanto positivas como negativas, creando elementos fundamentales como la percepción a partir de los sentidos dando un significado a su ambiente, los factores organizacionales que son elementos de la organización que influyen en la motivación y desempeño de los trabajadores y el comportamiento organizacional que se trata de cómo los individuos actúan frente a la organización (Camarota, 2015).

3.4.6. Clasificación del ausentismo.

El ausentismo se puede clasificar de múltiples formas a continuación tenemos una muy frecuente: - Legal: cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada. Ejemplo: una enfermedad o un accidente, licencias o permisos. - Ilegal: cuando la causa no es lógica o no es autorizada. Ejemplo: dejar de ir al trabajo por asistir a otra actividad deportiva o de ocio. - Según origen: médico o no médico. - Según la decisión del trabajador: voluntario, ejemplo ausencia por paro cívico o involuntario, ejemplo ausencia por falta de motivación

3.4.7. Causas del ausentismo laboral.

Como señala Nova (2018), las ausencias del trabajo pueden responder a causas contempladas por la ley, por tanto, reguladas mediante las disposiciones de los sistemas de Seguridad Social y la legislación laboral. La incapacidad temporal es la principal causa de absentismo laboral; las causas de esta pueden ser las siguientes: - Enfermedad común o profesional - Accidente sea o no de trabajo - Periodo de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica. La mayoría de los estudios apuntan la ausencia al trabajo por enfermedad común, señalan la existencia de una causa multifactorial, fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales. En cuanto a los accidentes laborales, dependiendo al lugar en que se produce el accidente podemos considerar lo siguiente: - El accidente sufrido en el lugar de trabajo, aunque fuera de la jornada normal, si esta no tiene horario fijo, se

considera laboral, o cuando se está obligado a permanecer en el centro laboral fuera del trabajo efectivo. - Cuando los síntomas aparecen visiblemente en el lugar de trabajo también se considera laboral. Y se califica el fallecimiento como derivado de un accidente de trabajo, aunque el mismo se produzca tiempo después de haber ocurrido, en el lugar de trabajo, la causa que lo origino. - Cuando el cuadro que desencadena la muerte se produce en el tiempo y lugar de trabajo, no se requiere que el operario en el momento de iniciarse la crisis este realizando esfuerzo especial alguno, ni influye el hecho de tener predisposición a la dolencia. - El fallecimiento sufrido en el domicilio mientras se halle de guardia localizada, mediante teléfono o dispositivo buscapersonas no se considera accidente de trabajo. La presunción también se extiende a los sucesos ocurridos en lugares próximos al trabajo. - Se ha considerado en ocasiones accidentes de trabajo el ocurrido en la vivienda particular del trabajador situada en el centro de trabajo, conectándolo con la actividad que se realiza, por ejemplo, del vigilante de una instalación.

Para que una enfermedad pueda ser catalogada como profesional debe encontrarse detallada en el listado de enfermedades profesionales (Decreto 26 1477/2015); todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar: - Un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo. - Reconocimientos periódicos, según determine el órgano administrativo competente para cada tipo de enfermedad.

Para la enfermedad común, se deducen los siguientes elementos caracterizadores de la prestación: - Debe existir una alteración de la salud, no causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional. - La alteración de la salud debe impedir temporalmente al trabajador desempeñar sus funciones. - El trabajador debe estar recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social. No es la enfermedad la que justifica la ausencia del trabajador, sino la presentación a tiempo del justificante médico, igualmente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. La actividad de los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos está protegida constitucionalmente y desarrollada en diversas normas laborales, existen derechos que cobijan a los trabajadores y de los integrantes de las secciones sindicales a dedicar una parte de su jornada laboral a actividades sindicales,

sin menoscabo de su retribución.

3.4.8. Indicadores para medir el ausentismo laboral.

Ante el fenómeno ausentismo laboral no existe un acuerdo entre los diversos contenidos estudiados sobre los índices a utilizar, lo que altera la comparación entre las distintas organizaciones dependiendo de su actividad económica; los índices que con mayor frecuencia se utilizan en el ausentismo laboral son magnitudes de frecuencia y duración. Las magnitudes de duración se refieren a la medición del tiempo perdido por el empleado durante un determinado periodo de tiempo, midiendo el tiempo perdido en horas o días, las medidas de frecuencia indican el número de episodios de ausencia en un periodo particular de tiempo (Chiavonato, 2002). Es necesario definir con precisión los acontecimientos que se consideran ausentismo y para la elaboración de los índices de ausentismo, se debe tener clarificar en cuanto a definiciones como: - Baja: periodo ininterrumpido de ausencia por enfermedad o accidente. - Día inicial: el primer día de ausencia de trabajo. - Día final: día anterior a la reincorporación de la tarea. - Duración de la baja: número de días de ausencia relacionados con una sola baja. Los índices más utilizados para medir el ausentismo laboral son los siguientes: - Índice de ausentismo momentáneo: relacionado con el número de ausencias en un determinado momento, con respecto al número de trabajadores en estudio, multiplicado por cien. - Índice de ausentismo: relacionado con el número de ausencias en un periodo de tiempo determinado partido por la media de trabajadores en estudio, multiplicado por cien. - Índice de incapacidad: es el número de jornadas perdidas por empleado y año, dividido por el número de empleados. - Índice de ausentismo absoluto: se refiere a la relación porcentual de los días de ausencia de todos los empleados respecto de la suma de los días trabajados, más los días de ausencia correspondientes a ese grupo.

3.4.9. Evaluación del costo del ausentismo.

Debe existir un control en para evitar las consecuencias negativas causadas por el ausentismo, se debe insistir en medir y corregir el desempeño de los empleados, para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa; por lo cual se resaltan distintos tipos de control, ya sea preventivo, concurrente o a posteriori o estratégico, operativo, de comportamiento (Chiavonato, 2002). La auditoría es fundamental a

la hora de realizar el informe a terceros, inicialmente se centraba en los procesos de verificación de costos, pero posteriormente se ha implementado en analizar los sistemas de organización y control de la organización.

3.4.10. Clima organizacional y ausentismo

El ausentismo laboral no solo es originado por causas propias del trabajador, sino que también se debe al ambiente laboral, principalmente por las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo. Así como lo señala Portalaza y Serrano (2014) “El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos”. Lo que significa que si hay un buen ambiente laboral, relaciones cordiales entre compañeros, reducirá el ausentismo laboral y por ende mejorará la productividad de las organizaciones. Así mismo, “otros autores del fenómeno coinciden en señalar que el ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa” (Colombia Grajales, 1998). Una organización con problemas de relaciones laborales, de trabajadores insatisfechos, es aquella que está más propensa a tener un mayor ausentismo laboral y las consecuencias que ello conlleva. El ambiente organizacional es un motivador del ausentismo laboral, como lo menciona Jiménez (2014), esto debido al “recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas” (Jimenez Beltrán, 2014). El hecho de realizar tareas que en teoría no le corresponden ya genera una indisposición en el trabajador que debe cubrir la ausencia, lo cual genera mal ambiente entre compañeros, inclusive enfermedades como estrés. Así como es estrés laboral es un factor importante de ausentismo laboral encontramos que la motivación del trabajador también es una causa relevante originadora este fenómeno, como lo señala Chiavanato (2002) “La motivación es una estrategia para el éxito fundamental de la empresa, mejorar el clima laboral, disminuye la tasa de ausentismo e incrementa la productividad” (Jiménez Beltrán. 2011). En la actualidad se considera al trabajador como el principal activo de las organizaciones por ello deberán establecer políticas

tendientes a incentivarlo, capacitarlo, impulsar su desarrollo profesional, remuneración adecuada y todas aquellas direccionadas a favorecer una mayor satisfacción del empleado y por ende la permanencia del mismo.

4. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis de trabajo

El nivel de ausentismo en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A. está ocasionado por incapacidades laborales por enfermedades osteomusculares.

4.2. Hipótesis Nula

El nivel de ausentismo en la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A. no está ocasionado por incapacidades laborales por enfermedades osteomusculares

5. MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación se define bajo el paradigma cuantitativo, pues está dirigida a medir el fenómeno de la presencia de ausentismo, comparar resultados e interpretarlos en función de la teoría referencial que se posee, tomando en cuenta las variables que pudiesen haber influido.

5.1. Tipo de estudio

La presente investigación es un estudio descriptivo transversal cuantitativo, se pretende demostrar a través de la recolección de datos la medición numérica y el análisis estadístico, las causas del ausentismo presentes en trabajadores recolectores de peaje de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A

5.2. Enfoque

Una vez que tenemos elaborado el problema de investigación, preguntas, objetivos e hipótesis, se elabora el diseño y se selecciona la muestra que se utilizará en el estudio de acuerdo con el enfoque elegido, la siguiente etapa consiste en recolectar datos pertinentes sobre las variables, sucesos, comunidades u objetos involucrados en la investigación (Gómez, 2006. Gómez (2006:121) señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Los estudios de corte cuantitativo como este pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano, 2004).

5.3. Contexto de la empresa

El contexto de la empresa es el entorno en el que se propone alcanzar los objetivos. Para la empresa objeto del estudio, este contexto está enmarcado por la operación de recaudo de peajes y su control electrónico, prestando este servicio con altos estándares de calidad, seguridad y control.

5.3.1. Seguridad Móvil de Colombia S.A.

Seguridad Móvil de Colombia S.A., hacen parte del Grupo Thomas Greg & Sons, es una organización especializada en productos y servicios de seguridad con más de 50 años en el mercado con una experiencia amplia y con presencia en 12 países alrededor del mundo. La compañía está dedicada al recaudo, prestamos este servicio a Concesionarios Viales haciéndonos responsables de los dineros recaudados en las estaciones de peaje. Estamos mejorando la experiencia suficiente para ofrecer soluciones integrales y flexibles, acordes a las necesidades de nuestros clientes. Inicia sus labores en el año de 1992 con la administración y operación del 50% de las estaciones de la red vial nacional, del país Actualmente, la empresa es especializada en el desarrollo de soluciones tecnológicas a la medida, con gran experiencia en la implementación de soluciones a su vez cuenta con equipos de control de recaudo y tráfico, dando una satisfacción a nuestros usuarios, prestando servicios integrales de recaudo, bajo esquemas de seguridad, utilizando medios tecnológicos de pago, recaudo y control, con precios competitivos, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información, cumpliendo con las leyes y regulaciones de la Organización.

Misión

Ofrecer al mercado soluciones de recaudo, integrando nuevos productos y desarrollos tecnológicos, garantizando seguridad y satisfacción a clientes, empleados y accionistas.

Visión

Somos una empresa sólida y posicionada con presencia en el mercado de recaudo y control de transacciones. Nos Caracterizamos por crecer, innovar, generar confianza y competitividad superando las expectativas de nuestros clientes.

Área de intervención

La investigación se realizará en las recolectoras de peajes, en la cual se refleja una afectación osteomuscular en las personas que realizan las labores de recolectoras, ya que por causas de movimientos repetitivos se ven reflejadas

5.5. Universo

El universo está definido por el número total de empleados de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A. y que asciende a 700

5.6. Población

La población está definida por el número total de empleados que atienden los puntos de peaje y que corresponde a 322 personas.

5.7. Muestra

Se seleccionó una muestra de 17 personas trabajadoras de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A (Ver Anexo B) y con ellas se realizó una encuesta cuyos datos se analizan en resultados.

5.8. Criterios de inclusión y/o de exclusión de la muestra

5.8.1. Criterios de inclusión

- Participación voluntaria en la investigación
- Estar vinculado en la empresa por más de seis meses.
- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado para la respectiva encuesta de síntomas osteomusculares.

5.8.2. Criterios de exclusión

- Trabajadores que no deseen participar en el presente estudio de investigación
- Trabajadores del área administrativa
- Trabajadores operativos que no firmaron el consentimiento informado
- Personas que no diligenciaron completamente la encuesta

5.9. Variables

- Sexo
- Edad
- Síntomas osteomusculares
- Renuncias de empleados por año

- Incapacidades por año

5.10. Instrumentos

Los instrumentos seleccionados fueron información del programa SAP donde se maneja toda la información correspondiente al área de recursos humanos de donde se descargaron archivos en Excel para categorizar el ausentismo que se presenta y las incapacidades por enfermedades. De la misma manera se realizaron unas encuestas a 17 recolectores de peaje y observaciones por medio de fotografías para evaluar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en los puntos de peajes. En el enfoque cuantitativo las muestras probabilísticas son esenciales en diseños de investigación por encuestas, en los que se pretende generalizar los resultados a una población. La característica de este tipo de muestras es que todos los elementos de la población al inicio tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Así, los elementos muestrales tendrán valores muy aproximados a los valores de la población, ya que las mediciones y análisis del subconjunto serán estimaciones muy precisas del conjunto mayor. Tal precisión depende del error de muestreo, llamado también error estándar (Hernández, 2003).

El instrumento de recolección para la medición del factor cualitativo, se diseñó bajo una estructura conceptual en la que se utilizó una agrupación para definir las variables de interés y las de complementación. De igual manera, debido a que se evaluó el impacto tanto en trabajadores de los puntos de recolección, se desarrolló un formato de encuesta, de tal manera que de ahí se pueda obtener toda la información para la caracterización. Los formatos finales están compuestos por variables iniciales de identificación en donde se encuentra el número de formulario, la fecha en que se aplicó, la división a la cual pertenece el trabajador y el turno de trabajo en el que se aplicó. También se dispusieron variables de información de interés del estudio, entre las cuales, están el tipo de motivo que genera el ausentismo y en el caso de ausentismo por enfermedad cuál enfermedad lo ocasiona.

5.11. Fases

En la Figura No.1, se presentan las fases del proceso metodológico que se llevó a cabo.



Figura 1. Fases del proceso metodológico

Fuente: Elaboración propia

El estudio se inició solicitando a la organización la autorización para tomar información de base de datos del ausentismo laboral y, se tomó una muestra de 17 empleados utilizando la base de datos descargada en Excel. De la misma manera, se consultó en diferentes fuentes bibliográficas sobre ausentismo laboral y su intervención, planteándonos el problema de investigación y la respectiva pregunta; se construyó diseño metodológico con base en bibliografía de metodología de investigación. Se trazó un presupuesto donde se identificaron recursos humanos y financieros para llevar a cabo el estudio. La base de datos del ausentismo laboral suministrado por la organización fue procesada en Excel verificando la información sobre las ausencias de los empleados recolectores de peaje. Se realizó una caracterización del ausentismo laboral socio demográfica como edad, género, estado civil, profesión; Ocupacional de la población ausentista como antigüedad, cargo y salario; identificación de cargos áreas y patologías con mayor representación de ausentismo y determinación de los efectos económicos de ausentismo para la empresa del sector salud del suroccidente colombiano. Se profundizó en un análisis de costo obteniendo el costo promedio por trabajador, la patología que mayor costo laboral genera, lugar de trabajo, cargo y ciudad.

Lo anterior brinda a la organización información para la toma de decisiones de cómo realizar seguimiento desde los aspectos administrativos, financieros, ocupacionales y prestación de servicios con el propósito de preveer e implementar acciones que generen impactos positivos tanto a la organización

como a los trabajadores. Para continuar se establecieron recomendaciones enmarcadas en una guía de plan de acción general para el seguimiento y control del ausentismo laboral con base en la caracterización del ausentismo que sugiere a la organización plantear procesos y procedimientos que posibiliten la identificación, detectando la causa raíz por la cual se genera ausentismo laboral, de igual forma la metodología permitirá la identificación de posibles problemas y posibles soluciones para disminuir el índice de ausentismo y respectivo costo. Además, se diseñó una guía para un plan de acción específico con base en la caracterización del ausentismo en las categorías más relevantes como edad, patología, cargos, áreas, ciudades, costo, donde se hizo énfasis en diseño y la implementación de programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad osteomuscular como la principal patología que generan mayor ausentismo laboral.

6. RESULTADOS

En la siguiente Tabla (Ver Tabla 1), se puede visualizar de manera detallada las causas que ocasionan el ausentismo, siendo las tres causas más representativas las siguientes: la primera la que se origina por incapacidades por enfermedad con una participación del 49%, seguida por permisos con un 5% y extensiones de incapacidad, licencias de maternidad/paternidad y licencias por luto que alcanzan cada una el 4%.

Tabla 1. Causas del ausentismo

Incapacidad general hospitalaria	49%
Permiso remunerado y no remunerado	5%
Prórroga incapacidad	4%
Licencia de maternidad/paternidad	4%
Licencia por luto	4%

Fuente: Elaboración propia

Con base en la información obtenida del programa SAP con respecto a las incapacidades presentadas en el año (Ver Tabla 2 y Tabla 3) se puede evidenciar que los 26 casos de incapacidad por enfermedad han correspondido a enfermedad osteomuscular, de los cuales corresponden a síndrome de manguito rotatorio, contusión de otras partes, otros trastornos del cartílago articular, contusión de la

rodilla, trastorno interno de la rodilla, otros trastornos internos de la rodilla, contusión del tobillo, lumbago, ganglión, dolor en miembro, y dolor en articulación. Las que se presentan con más frecuencia son contusión de rodilla y lumbago.

Tabla 2. Diagnósticos por incapacidades por enfermedad año 2019

1	ENERO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M751	SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
2	ENERO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Acc Transito	3	3	S903	CONTUSION DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DEL PIE	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
3	ENERO	VIGILANTE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M241	OTROS TRASTORNOS DEL CARTILAGO ARTICULAR	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
4	FEBRERO	VIGILANTE	Incap Acc Trabajo	2	2	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
5	FEBRERO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Acc Trabajo	6	6	M239	TRASTORNOS INTERNO DE LA RODILLA, NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
6	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	3	3	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
7	MARZO	VIGILANTE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M239	TRASTORNOS INTERNO DE LA RODILLA, NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
8	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	2	2	M238	OTROS TRASTORNOS INTERNOS DE LA RODILLA	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
9	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	2	2	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
10	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	2	2	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
11	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	2	2	S800	CONTUSION DE LA RODILLA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
12	MARZO	RECOLECTOR DE PEAJE	Prorro Inc Acc Trabajo	3	3	M239	TRASTORNOS INTERNO DE LA RODILLA, NO	Enfermedades del sistema osteomuscular y

							ESPECIFICADO	del tejido conectivo
13	ABRIL	VIGILANTE	Incap Acc Transito	3	3	S900	CONTUSION DEL TOBILLO	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa
14	MARZO	VIGILANTE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
15	ABRIL	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	5	5	M796	DOLOR EN MIEMBRO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
16	ABRIL	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	5	5	M674	GANGLION	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
17	ABRIL	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	2	2	M796	DOLOR EN MIEMBRO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
18	ABRIL	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M255	DOLOR EN ARTICULACION	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
19	MAYO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M674	GANGLION	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
20	MAYO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	4	4	M674	GANGLION	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
21	MAYO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	2	2	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
22	MAYO	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	2	2	M674	GANGLION	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
23	MAYO	SUPERVISORA	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M239	TRASTORNOS INTERNO DE LA RODILLA, NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
24	SEPTIEMBRE	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	3	3	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
25	SEPTIEMBRE	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	1	1	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo

26	SEPTIEMBRE	RECOLECTOR DE PEAJE	Incap Gral Ambulatoria	2	2	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo
----	------------	---------------------	------------------------	---	---	------	-------------------------	---------------------------------------------------------------

Tabla 3. Diagnóstico en enfermedades con %

Diagnóstico	%
Contusión de la rodilla	19,23%
Lumbago	19,23%
Ganglión	15,38%
Trastorno interno de la rodilla	15,38%
Dolor en miembro	7,69%
Contusión de otras	3,85%
Contusión del tobillo	3,85%
Dolor en articulación	3,85%
Otros trastornos del cartílago	3,85%
Otros trastornos internos de la rodilla	3,85%
Síndrome del manguito	3,85%

Fuente: Elaboración propia

7. DISCUSIÓN

Con base en el modelo económico de ausentismo laboral que indica que el comportamiento ausentista se debe a la interacción de las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, y para el caso objeto del estudio, es difícil su aplicación pues en la compañía el 49% del ausentismo está generado por enfermedades de los trabajadores, enfermedades generadas por las mismas condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas que están especialmente en los puestos de peaje y cuyos diagnósticos están concentrados en enfermedades de tipo osteomuscular. En cuanto a la aplicación del modelo psicosocial del ausentismo laboral, que establece que existen diferentes culturas de ausencia teniendo en cuenta la organización donde se desarrolle, no tiene aplicación para el caso específico de la compañía tampoco, pues la situación que se presenta con el ausentismo que se manifiesta en Colombia Móvil S.A., está dado por situaciones puntuales de salud. Finalmente con respecto al modelo médico del ausentismo laboral, que nos muestra que existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral, puede decirse que el ausentismo de la compañía se ajusta a este pues se encuentran en común aspectos como el cargo que se desempeña, la distancia al trabajo, y las características organizacionales que inciden en el desarrollo de factores que terminan desencadenando situaciones de ausentismo como las que se han presentado a lo largo de todo el período del estudio.

7.1. Recomendaciones

Como recomendaciones para disminuir el ausentismo que se presenta en la empresa se presenta el listado de aspectos que se tienen que revisar para establecer programas que permitan mejorarlos:

- Aspectos del entorno, una cultura en la que no se concilia el horario de los colegios, de los organismos oficiales y públicos, etc., con el de las empresas.
- Factores causales las visitas a médicos que son casi siempre en horario laboral, etc.
- Falta de valoración de modelos de premios y ascensos opacos o no ecuánimes. A este respecto señalan que hay que tener en cuenta que el factor más valorado por los empleados dentro de una

empresa es sentirse reconocido y recibir un trato individualizado y justo.

- Sentirse correctamente remunerado, lo cual puede afectar a la actitud personal, así como a la relación con los empleados por posibles problemas de agravios comparativos.
- Agotamiento por excesiva carga de trabajo.
- Las tareas monótonas y repetitivas acaban provocando baja motivación en el trabajador.
- El nivel de acomodación de las personas, la cual puede producir que éstas se relajen y se desvinculen de los proyectos de la empresa entrando en la apatía.
- El estrés.

Frente a todas estas situaciones, las áreas de RR.HH. deben diseñar e implementar estrategias que les permitan tomar medidas preventivas en caso de enfermedades o causas motivacionales y disciplinarias para aquellos trabajadores reincidentes en ausencias injustificadas. Una gestión integral del ausentismo debe involucrar a: EPS, IPS, AFP, ARL y cajas de compensación familiar.

8. PLAN DE MEJORA

De acuerdo con los resultados encontrados con respecto a la problemática del ausentismo en la Compañía Seguridad Móvil de Colombia S.A, se sugiere implementar un plan de mejora enfocado en la mitigación del fenómeno con el objetivo de fortalecer el funcionamiento integral de la empresa y disminuir los costos de todo tipo en que se incurre cada vez que una persona se ausenta. El capital más importante de toda empresa es el recurso humano, el cual se convierte en el principal motor de las organizaciones empresariales. De ahí surge la importancia de procurar la satisfacción laboral de los operarios, ya que la insatisfacción de los mismos, aun no siendo el único motivo, resulta ser un factor altamente significativo en las ausencias a sus puestos laborales, con las consecuencias negativas, dados los altos costos que ello implica. Es por esto, que las acciones propuestas en el plan de mejora, buscan promover el autocuidado, no solo para lograr beneficio físico sino para alcanzar una mayor tranquilidad mental en su lugar de trabajo. De igual manera, el clima laboral tiene una incidencia real en la disminución tasa de incapacidad por ausencias injustificadas por ejemplo, de tal manera que cualquier disminución en ausencias al trabajo incide de una manera positiva en los costos proyectados de los procesos de selección del departamento de Recursos Humanos. Otra de las sugerencias está enfocada en la partición de los turnos, de tal manera que sean de 8 horas y no de 12 como están actualmente. La implementación de instrumentos de mitigación tiene también el potencial de mejorar la imagen de la empresa. Así, un plan para mitigar el ausentismo laboral, promueve además un plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), lo que incrementa la buena imagen y la competitividad de la empresa pues las empresas que cuentan con este tipo de planes hoy en día tienen una mejor aceptación por parte de sus cliente quienes incluso como factor de selección piden contratar con empresas que tengan implementados este tipo de programas. La evaluación de implementación de instrumentos en la compañía, puede promover la generación de procesos de cambio en la cultura empresarial, el cual representa un enorme potencial de incrementar el compromiso de los trabajadores con la organización, impactando de manera importante las ausencias a la hora de presentarse a trabajar. Por lo tanto se realiza un plan estratégico con sus líneas de de acción, para ejecutar sabiendo

que en el ambiente existen una serie de situaciones que demuestran el nivel de inconformidad que tienen los empleados en cuanto al aspecto laboral, por lo cual este plan se enfoca en cubrir las necesidades económicas, participación en la toma de decisiones, incentivos no monetarios para premiar el desempeño y disminuir así el índice de ausentismo. Las líneas de acción para el plan estratégico enfocadas en incentivos, motivación, comunicación, y reconocimiento. Finalmente, algunas estrategias que se podrían implementar en el plan de mejora son:

- Mejorar los incentivos existentes para el personal
- Motivar y orientar al personal a identificarse comprometidos con la empresa, con respecto a las actividades que se puedan organizar que fortalezcan su rol como miembro activo de la comunidad y fuente de conocimientos y de experiencias
- Motivar al personal para el aumento de entusiasmo
- Mejorar los incentivos existentes para el personal
- Motivar y orientar al personal a identificarse comprometidos con la empresa, con respecto a las actividades que se puedan organizar que fortalezcan su rol como miembro activo de la comunidad y fuente de conocimientos y de experiencias
- Motivar al personal para el aumento de entusiasmo
- Establecer equipos de trabajo con personal activo
- Crear Manual de normas y procedimientos para la aplicación del sistema de evaluación de desempeño
- Establecer sistema de reconocimiento
- Coordinar con instituciones públicas y privadas, la realización de estudios referentes al ausentismo, que generen interés en los trabajadores, instituciones y empleadores
- Se deben aplicar las leyes sobre despido del personal negligente a fin de propiciar la responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de su deber

BIBLIOGRAFÍA

- Anonimo. (febrero de 2003). *great american*. Obtenido de https://www.greatamericaninsurancegroup.com/docs/default-source/loss-prevention/f13604lesiones-debido-a-movimientos-repetitivos-y-como-controlarlas.pdf?sfvrsn=5d7577b1_4
- anonimo. (10 de 08 de 2018). *universidad nacional de la plata*. Obtenido de https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677
- anonimo. (2019). *mc mutual*. Obtenido de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47332/movimientos_repetitivos_es.pdf/6435a697-d9da-220a-2884-c336d7ff5a79
- anonimo. (2019). *tu salud no esta en nomina*. Obtenido de <http://tusaludnoestaennomina.com/enfermedades-osteomusculares/>
- Arbeláez, G. (11 de NOVIEMBRE de 2011). *Principales patologías osteomusculares relacionadas con el riesgo ergonómico derivado de las actividades laborales administrativas*. Obtenido de <file:///C:/Users/jeancarlos/Downloads/Dialnet-PrincipalesPatologiasOsteomuscularesRelacionadasCo-3819593.pdf>
- Arteaga, O, Vera, A, Carrasco, C, y Contreras, G. (2007) Presentismo y su relevancia para la salud ocupacional en Chile. *Ciencia & Trabajo*. 9, 61- 63
- Burrel, A. P. (2015). *escuela politecnica superior de barcelona*. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/76361/memoria.pdf>
- Comment, L. a. (21 de noviembre de 2013). *Entorno saludable*. Obtenido de <http://entornosaludable.com/21/11/2013/las-cabinas-de-peaje-en-las-autopistas-un-entorno-de-trabajo-sometido-a-duras-condiciones/>

Consejería de Empleo DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE

RIESGOS LABORALES. (12 de NOVIEMBRE de 2019). Obtenido de

<http://revistapreencioncy1.es/revistaprl/images/revista11/revista11.pdf>

entorno saludable. (21 de 11 de 2013). Obtenido de [http://entornosaludable.com/21/11/2013/las-](http://entornosaludable.com/21/11/2013/las-cabinas-de-peaje-en-las-autopistas-un-entorno-de-trabajo-sometido-a-duras-condiciones/)

[cabinas-de-peaje-en-las-autopistas-un-entorno-de-trabajo-sometido-a-duras-condiciones/](http://entornosaludable.com/21/11/2013/las-cabinas-de-peaje-en-las-autopistas-un-entorno-de-trabajo-sometido-a-duras-condiciones/)

ING. ELEC. QUINTEROS GARAY, S. J. (12 de SEPTIEMBRE de 2016). *UNIVERSIDAD DE*

GUAYAQUIL. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21347/1/TRABAJO%20TITULACION%20C>

[D.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21347/1/TRABAJO%20TITULACION%20C)

medellin, U. d. (s.f.). *pdf*. Obtenido de

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1

Montoya Díaz, d. (30 de JUNIO de 2010). *LESIONES OSTEOMUSCULARES EN*

TRABAJADORES DE UN HOSPITAL MEXICANO Y LA OCURRENCIA DEL

AUSENTISMO. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717->

[95532010000200005&script=sci_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532010000200005&script=sci_arttext)

Molinera, F. (2001). *Absentismo Laboral: Causas, Control Y Análisis, Nuevas Formas, Técnicas Para Su Reducción*. Madrid, España: Fundación Confemetal

NOMINA, T. S. (17 de AGOSTO de 2013). *ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES*.

Obtenido de [http://tusaludnoestaennomina.com/wp-](http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf)

[content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf](http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf)

NOMINA, T. S. (17 de AGOSTO de 2013). *ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES*.

Obtenido de [http://tusaludnoestaennomina.com/wp-](http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf)

[content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf](http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2015/02/Enfermedades-Osteomusculares-tr%C3%ADptico.pdf)

OLIVERO, J. (18 de noviembre de 2016). *El universal*. Obtenido de

<https://www.eluniversal.com.co/opinion/columna/peajes-y-trabajo-digno-11593-JXEU348760>

Romina, F. S.-F.-Z. (10 de 2011). *ministerio de trabajo de argentina*. Obtenido de

http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriab/b_fumagalli-fernandez-zalazar.pdf

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. (2019). Obtenido de

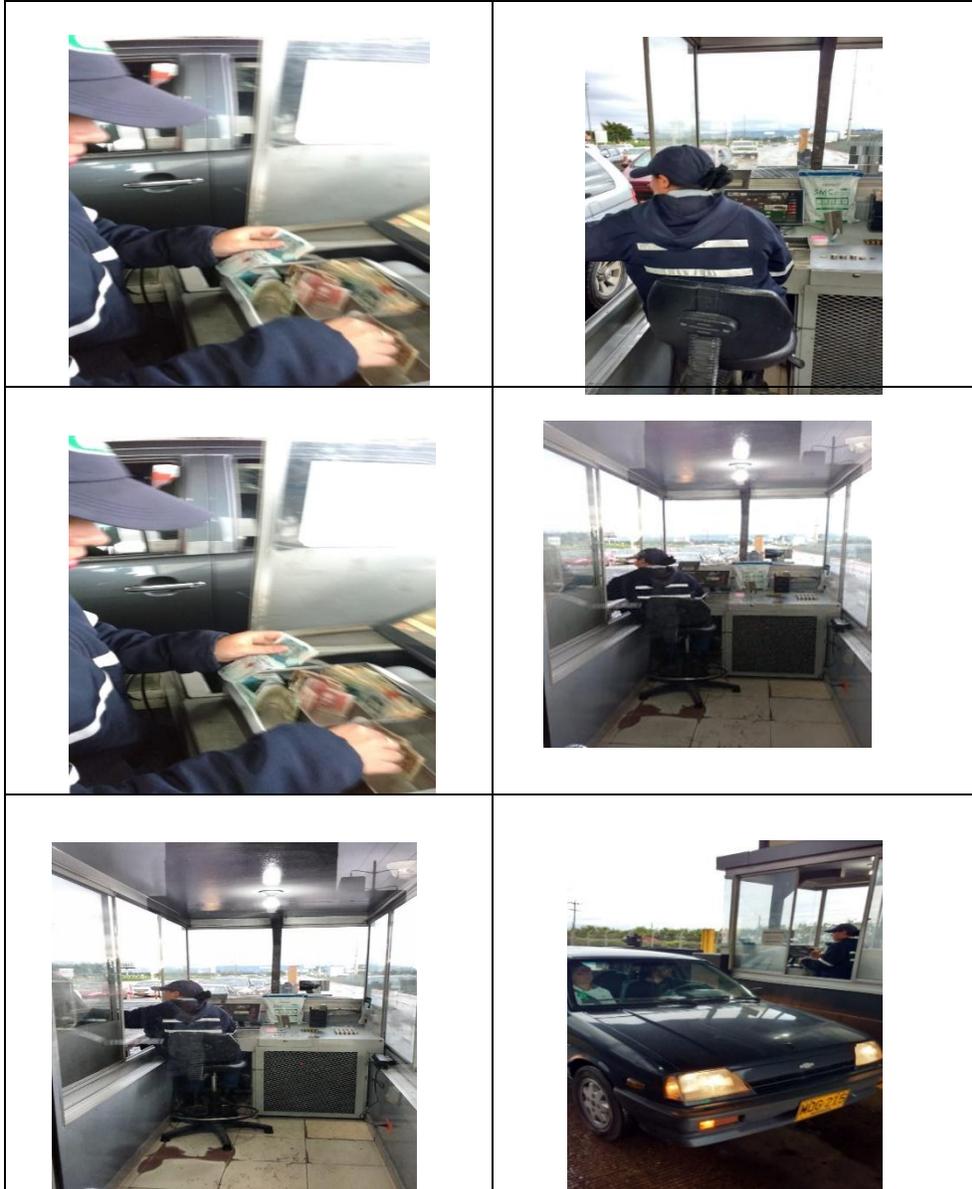
<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/27-prevencion/ergonomia-anterior/846>

WEBCONSULTAS. (2019). ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES. *WEBCONSULTAS*,

1.

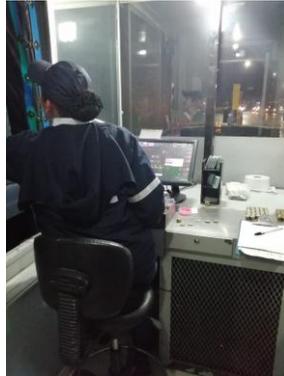
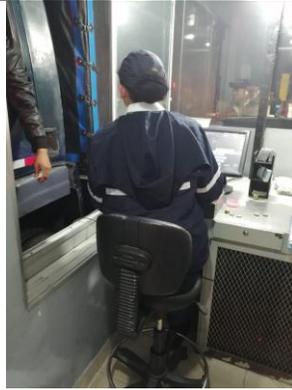
Anexos

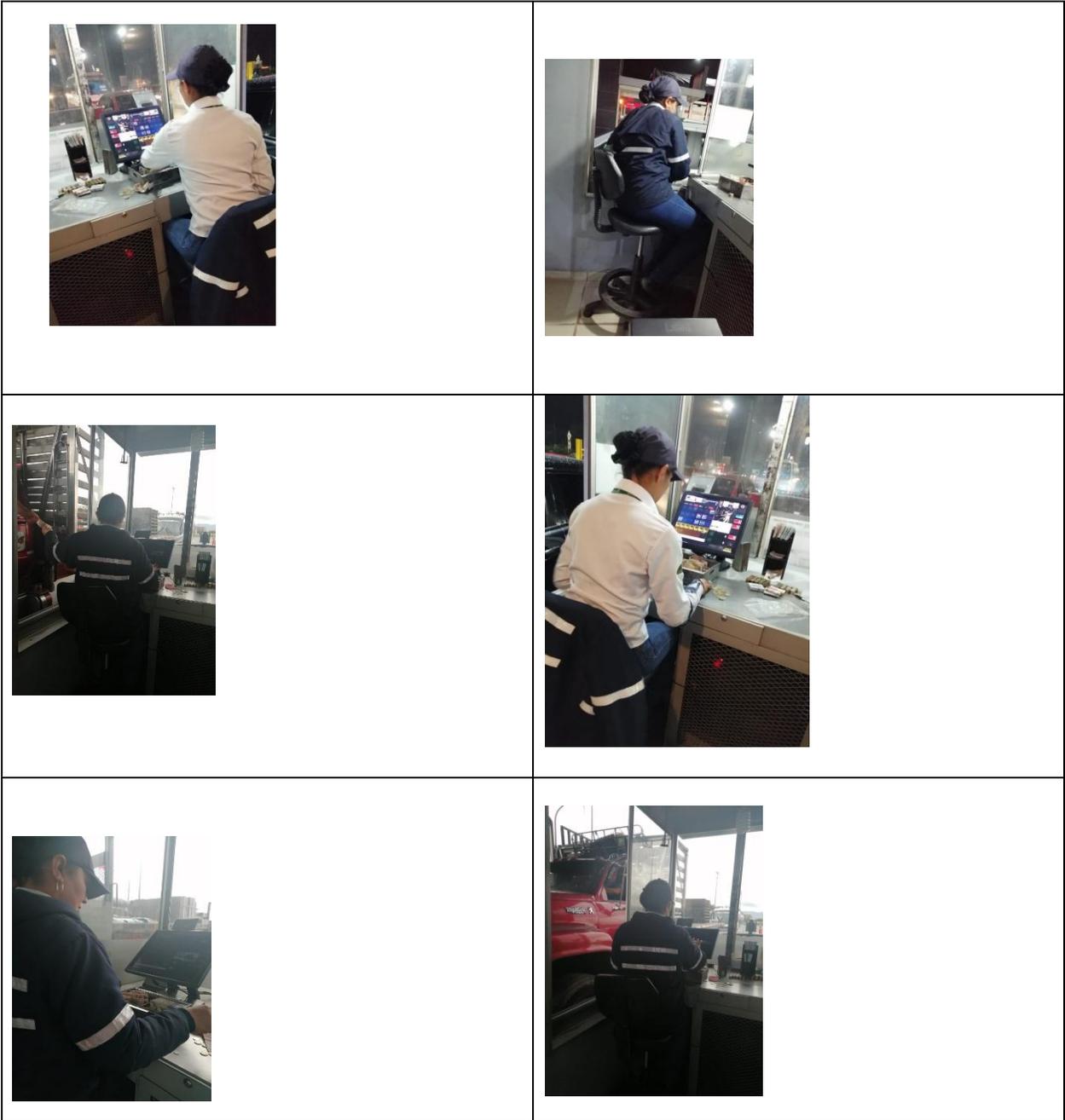
Anexo A. Fotos

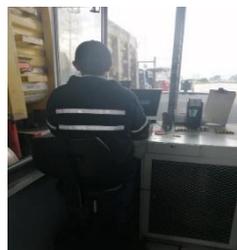
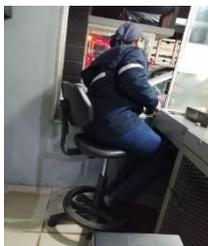
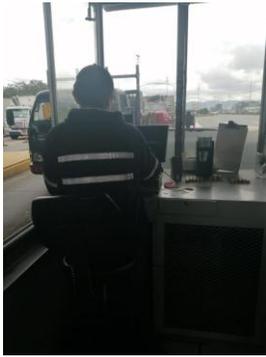












Anexo B. Reporte de ausentismo año 2019

Nº pers.		Desde	Hasta	CIAbPre	Clase de absentismo o presenci	Días	h
20000044	RIO BOGOTA OPERATIVO	16/01/2019	01/02/2019	0100	Vacaciones	13,00	104,00
20000078	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/09/2019	18/09/2019	0100	Vacaciones	15,00	120,00
20000084	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/05/2019	18/05/2019	0100	Vacaciones	15,00	120,00
20000207	C.C.F.C. VIGILANCIA	02/05/2019	18/05/2019	0100	Vacaciones	15,00	120,00
20000547	RIO BOGOTA OPERATIVO	16/10/2019	01/11/2019	0100	Vacaciones	15,00	120,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/02/2019	20/02/2019	0100	Vacaciones	13,00	104,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	27/03/2019	02/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	6,00	48,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	03/04/2019	03/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	31/05/2019	02/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	26/06/2019	02/07/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	5,00	40,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	08/07/2019	11/07/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	4,00	32,00
20000858	RIO BOGOTA OPERATIVO	03/07/2019	07/07/2019	1250	Pro. Inc Enf Gral Amb_Ope	4,00	32,00
20001720	C.C.F.C. VIGILANCIA	22/07/2019	08/08/2019	0100	Vacaciones	15,00	120,00
20003483	RIO BOGOTA OPERATIVO	14/01/2019	16/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20003483	RIO BOGOTA OPERATIVO	17/01/2019	19/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20003483	RIO BOGOTA OPERATIVO	26/01/2019	19/04/2019	1310	Lic. Maternidad	57,00	456,00
20003483	RIO BOGOTA OPERATIVO	20/04/2019	31/05/2019	1310	Lic. Maternidad	29,00	232,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/02/2019	03/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/02/2019	05/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/04/2019	07/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/05/2019	07/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	11/06/2019	13/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	14/06/2019	05/09/2019	1310	Lic. Maternidad	67,00	536,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/09/2019	20/10/2019	1310	Lic. Maternidad	37,00	296,00
20004439	RIO BOGOTA OPERATIVO	08/04/2019	12/04/2019	1330	Lic. Por Luto	5,00	40,00
20004836	RIO BOGOTA	16/01/2019	18/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00

	OPERATIVO						
20004991	RIO BOGOTA OPERATIVO	26/03/2019	28/03/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20004991	RIO BOGOTA OPERATIVO	28/05/2019	30/05/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20004995	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/04/2019	13/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20004995	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/06/2019	05/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005035	RIO BOGOTA VIGILANCI	30/01/2019	01/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20005035	RIO BOGOTA VIGILANCI	01/03/2019	03/03/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005054	RIO BOGOTA VIGILANCI	04/02/2019	08/02/2019	1300	Lic. No Remunerada	5,00	40,00
20005062	RIO BOGOTA VIGILANCI	02/02/2019	02/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005116	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/01/2019	02/01/2019	1300	Lic. No Remunerada	1,00	8,00
20005116	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/02/2019	06/02/2019	1300	Lic. No Remunerada	3,00	24,00
20005133	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/02/2019	16/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005163	RIO BOGOTA VIGILANCI	19/04/2019	20/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005164	RIO BOGOTA VIGILANCI	18/02/2019	19/02/2019	1220	Inc Accidente Trabajo_Ope	2,00	16,00
20005262	RIO BOGOTA OPERATIVO	08/02/2019	08/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005262	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/04/2019	05/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	5,00	40,00
20005262	RIO BOGOTA OPERATIVO	30/06/2019	30/06/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005328	RIO BOGOTA OPERATIVO	31/05/2019	31/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005328	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/06/2019	08/06/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20005379	RIO BOGOTA OPERATIVO	07/10/2019	09/10/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20005379	RIO BOGOTA OPERATIVO	28/05/2019	30/05/2019	1330	Lic. Por Luto	3,00	24,00
20005379	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/06/2019	05/06/2019	1330	Lic. Por Luto	2,00	16,00
20005379	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/02/2019	01/02/2019	1420	Perm Calamidad domestica	1,00	8,00
20005379	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/04/2019	17/04/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20005398	RIO BOGOTA OPERATIVO	07/10/2019	07/10/2019	1420	Perm Calamidad domestica	1,00	8,00
20005398	RIO BOGOTA OPERATIVO	17/10/2019	17/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005470	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/03/2019	15/03/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005470	RIO BOGOTA OPERATIVO	11/06/2019	12/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005554	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/01/2019	26/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	10,00	80,00
20005557	RIO BOGOTA OPERATIVO	28/03/2019	30/03/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00

20005557	RIO BOGOTA OPERATIVO	30/07/2019	30/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005557	RIO BOGOTA OPERATIVO	31/07/2019	31/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005558	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/01/2019	03/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005559	RIO BOGOTA OPERATIVO	21/06/2019	22/06/2019	1300	Lic. No Remunerada	2,00	16,00
20005559	RIO BOGOTA OPERATIVO	24/10/2019	25/10/2019	1300	Lic. No Remunerada	2,00	16,00
20005559	RIO BOGOTA OPERATIVO	28/10/2019	30/10/2019	1300	Lic. No Remunerada	3,00	24,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	14/01/2019	16/01/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	03/02/2019	04/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/02/2019	17/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	03/04/2019	05/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/04/2019	08/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	09/04/2019	10/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	22/02/2019	27/02/2019	1220	Inc Accidente Trabajo_Ope	5,00	40,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/03/2019	03/03/2019	1220	Inc Accidente Trabajo_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/03/2019	05/03/2019	1270	Pro. Inc Acci Trabajo_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/03/2019	07/03/2019	1270	Pro. Inc Acci Trabajo_Ope	2,00	16,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	08/03/2019	08/03/2019	1270	Pro. Inc Acci Trabajo_Ope	1,00	8,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	09/03/2019	10/03/2019	1270	Pro. Inc Acci Trabajo_Ope	1,00	8,00
20005560	RIO BOGOTA OPERATIVO	11/03/2019	13/03/2019	1270	Pro. Inc Acci Trabajo_Ope	3,00	24,00
20005562	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/01/2019	07/01/2019	1510	Ausencia No Justificada	5,00	40,00
20005618	RIO BOGOTA OPERATIVO	22/05/2019	23/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005618	RIO BOGOTA OPERATIVO	13/08/2019	17/08/2019	1330	Lic. Por Luto	5,00	40,00
20005618	RIO BOGOTA OPERATIVO	27/07/2019	27/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005637	RIO BOGOTA OPERATIVO	23/02/2019	23/02/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005673	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/04/2019	30/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005673	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/05/2019	30/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005673	RIO BOGOTA OPERATIVO	16/06/2019	16/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005673	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/08/2019	02/08/2019	1420	Perm Calamidad	2,00	16,00

	OPERATIVO				domestica		
20005673	RIO BOGOTA OPERATIVO	05/08/2019	05/08/2019	1420	Perm Calamidad domestica	1,00	8,00
20005689	C.C.F.C. VIGILANCIA	13/05/2019	18/05/2019	1300	Lic. No Remunerada	6,00	60,00
20005691	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/05/2019	13/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005691	RIO BOGOTA OPERATIVO	09/10/2019	11/10/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20005691	RIO BOGOTA OPERATIVO	05/08/2019	05/08/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	09/03/2019	10/03/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	19/04/2019	21/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/04/2019	03/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	4,00	32,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	04/05/2019	05/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/05/2019	08/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	3,00	24,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	09/05/2019	11/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/05/2019	13/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	14/05/2019	17/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	4,00	32,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	18/05/2019	19/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	20/05/2019	22/05/2019	1510	Ausencia No Justificada	3,00	24,00
20005692	RIO BOGOTA OPERATIVO	25/05/2019	28/05/2019	1510	Ausencia No Justificada	4,00	32,00
20005711	RIO BOGOTA VIGILANCI	13/04/2019	15/04/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005712	C.C.F.C. VIGILANCIA	26/08/2019	03/09/2019	1320	Lic. Paternidad	7,00	56,00
20005712	C.C.F.C. VIGILANCIA	21/08/2019	23/08/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20005712	C.C.F.C. VIGILANCIA	21/10/2019	21/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005716	RIO BOGOTA OPERATIVO	13/09/2019	13/09/2019	1420	Perm Calamidad domestica	1,00	8,00
20005716	RIO BOGOTA OPERATIVO	25/10/2019	25/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20005717	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/07/2019	07/07/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20005717	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/08/2019	03/08/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005717	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/09/2019	17/09/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005718	RIO BOGOTA OPERATIVO	27/07/2019	29/07/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005723	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/07/2019	13/07/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005731	RIO BOGOTA VIGILANCI	29/06/2019	01/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	3,00	24,00
20005757	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/04/2019	30/04/2019	1510	Ausencia No Justificada	2,00	16,00

20005759	RIO BOGOTA OPERATIVO	24/03/2019	26/03/2019	1510	Ausencia No Justificada	3,00	24,00
20005875	RIO BOGOTA OPERATIVO	06/08/2019	07/08/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20005879	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/05/2019	16/05/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20005879	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/06/2019	30/06/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	0,00	0,00
20006111	RIO BOGOTA OPERATIVO	12/08/2019	13/08/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20006126	RIO BOGOTA OPERATIVO	18/09/2019	19/09/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20006136	RIO BOGOTA VIGILANCI	27/07/2019	27/07/2019	1330	Lic. Por Luto	1,00	8,00
20006136	RIO BOGOTA VIGILANCI	29/07/2019	31/07/2019	1330	Lic. Por Luto	3,00	24,00
20006145	RIO BOGOTA OPERATIVO	26/08/2019	28/08/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20006193	RIO BOGOTA OPERATIVO	01/07/2019	01/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20006195	RIO BOGOTA OPERATIVO	07/07/2019	08/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	2,00	16,00
20006196	RIO BOGOTA OPERATIVO	07/07/2019	08/07/2019	1510	Ausencia No Justificada	2,00	16,00
20006208	RIO BOGOTA OPERATIVO	02/08/2019	03/08/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	2,00	16,00
20006317	RIO BOGOTA OPERATIVO	19/08/2019	19/08/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20006321	RIO BOGOTA OPERATIVO	19/08/2019	19/08/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20006334	RIO BOGOTA OPERATIVO	31/08/2019	02/09/2019	1420	Perm Calamidad domestica	3,00	24,00
20006339	RIO BOGOTA OPERATIVO	27/09/2019	28/09/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	1,00	8,00
20006339	RIO BOGOTA OPERATIVO	29/09/2019	08/10/2019	1200	Inc Enf Gral Ambul_Ope	7,00	56,00
20006339	RIO BOGOTA OPERATIVO	25/10/2019	25/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00
20006410	RIO BOGOTA OPERATIVO	25/10/2019	26/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	2,00	16,00
20006484	RIO BOGOTA OPERATIVO	15/10/2019	15/10/2019	1510	Ausencia No Justificada	1,00	8,00

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DIAGNOSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS RECOLECTORES DEL PEAJE CALLE 13 autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

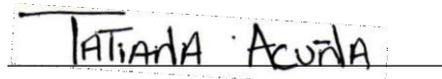
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



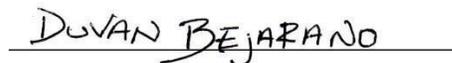
Nombre: Wilson Javier Vera Prieto
CC. 80.191.474

Firma



Nombre: Tatiana Acuña Castro
CC. 1.026.290.559

Firma



Nombre: Jose Duvan Bejarano
CC. 1.073.323.486

Firma



Nombre: Yancarlos Bolaños Gusman
CC. 1.024.559.076