

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN
-RAI-
DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL
AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA EDUARDO BOTERO SOTO S.A.
PARA EL AÑO 2020*

*BLANCO, Manuel; ECHEVERRI, Edith; RÚA, Luisa; VESGA, Viviana***

PALABRAS CLAVE:

Absentismo, Seguridad en el trabajo, Accidente, Cultura Organizacional

DESCRIPCIÓN:

La investigación presenta un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa E.B.S. S.A. empresa con domicilio en Itagüí, Antioquia, dedicada al transporte de carga por carretera. Se realizó una investigación de enfoque mixto de tipo descriptivo con alcance propositivo, recurriendo al análisis documental de informes proporcionados por la empresa de los años 2016-2019, identificando información actual de la compañía sobre el absentismo laboral generado en todas las seccionales por accidentes de trabajo. Se analizaron las tendencias e índices, incluyendo las variables reportadas y los planes de acción propuestos por la empresa. Se encontró: (a) una tendencia a la disminución de la frecuencia y severidad desde el año 2016, (b) la mayor causa de frecuencia son los accidentes por caídas, (c) en solo dos de las seccionales recae la mayor frecuencia y severidad, (d) los accidentes con mayor severidad están relacionados con accidentes de tránsito, entre otros. Finalmente, se diseñó un plan de mejora en 4 ejes: Acciones orientadas a la prevención, Acciones de consulta y participación de trabajadores, Acciones para la gestión de la SST y Acciones para la mejora de informes y actuación frente al absentismo por accidente de trabajo.

FUENTES:

Se consultaron un total de 42 referencias bibliográficas agrupadas temáticamente en:

9 referencias en torno al estudio del absentismo en organizaciones públicas o privadas

2 referencias a estadísticas nacionales sobre ausentismo

3 referencias sobre administración de recursos humanos.

11 referencias sobre absentismo laboral.

8 referencias a legislación nacional en torno a la SST y el absentismo laboral.

5 referencias sobre normativa internacional y nacional sobre SST, RSE y absentismo.

1 referencia sobre RSE.

1 referencia sobre clima organizacional.

1 referencia en torno a la clasificación internacional de enfermedades (CIE).

1 referencia sobre metodología de la investigación

CONTENIDO:

Con esta investigación se buscó diseñar un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa Eduardo Botero Soto S.A. **Planteamiento del problema, justificación y objetivos.** Se partió de la pregunta

¿Cuáles la estrategia más adecuada para la reducción del absentismo laboral por razones de accidentes laborales para la empresa Eduardo Botero Soto S.A. en el año 2020? Se buscó realizar un diagnóstico, análisis y posterior diseño de una propuesta para mitigar y gestionar mejor el absentismo laboral relacionado con la SST. El trabajo se justifica fundamentalmente porque proporciona una solución práctica a un problema concreto y material en una organización. **Antecedentes.** Hay cierta cultura de investigación por este tema en universidades mexicanas y peruanas; en Colombia, es un tema que ha sido abordado por algunas universidades puntuales, principalmente en Santander. No obstante. En general las investigaciones no adoptan una perspectiva multidimensional del absentismo y son pocas la que adoptan un corte humanista o social. **Marco legal.** Existe un amplio marco legal en torno a la SST en Colombia y algunas obligaciones empresariales en torno al absentismo, así mismo existe una norma NTC vigente para el análisis del absentismo. Cada norma referenciada en esta sección cuenta con un comentario sobre su pertinencia para esta investigación. **Marco conceptual.** Se compilan a manera de glosario un conjunto de términos asociados a la SST y el absentismo con su respectiva fuente de consulta. **Marco teórico.** En esta sección se abordan los ejes teóricos en torno al absentismo que sirven de orientación y base para el desarrollo de esta investigación. Primero, se hace una caracterización del absentismo, presentando sus definiciones, modelos y enfoques de estudio, tipos de absentismo. Segundo, se abordan las variables y factores asociadas al absentismo; se abordan también las causas y efectos que tiene el absentismo en las organizaciones y cómo se presenta en Colombia. Tercero, se presentan algunas de las formas de medición y estimación del absentismo en las organizaciones, las cuales bridan parámetros para identificar el crecimiento o descenso del fenómeno desde el punto de vista cuantitativo. **Hipótesis.** Se planteó que (Hi): A mayor número de acciones planteadas en la empresa Eduardo Botero Soto S.A., menor absentismo laboral por causa de accidentes de trabajo. **Variables.** Las variables propuestas fueron: Las incapacidades laborales, el absentismo laboral por accidente de trabajo y factores relacionados (satisfacción, condiciones laborales, condiciones de activos de la empresa, entre otros), edad, sexo, área de trabajo, seccional, mecanismo causante de lesión, tipo de lesión, lugar donde sucedió la lesión, políticas de SST, gestión de acciones para mitigar el absentismo.

METODOLOGIA:

La investigación se desarrolló en 3 etapas, la primera consistió en la recolección, tabulación y descripción de los hallazgos en los informes buscando la correlación, tendencias e índices reportados. La segunda etapa consistió en el análisis de los datos con el fin de identificar las tendencias, patrones y causas recurrentes del absentismo por accidentes de trabajo; además, se evaluaron los informes y planes de acción reportados por la empresa con el fin de determinar las falencias en el diseño de los informes y en el planteamiento de estrategias de mitigación elaborados por la empresa. Para las etapas 1 y 2 se recurrió al programa de análisis cuantitativo y cualitativo MAXQDA. La tercera etapa consistió en la elaboración de una propuesta que atendiera al absentismo por accidentalidad en el trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de prevención y gestión de SST.

CONCLUSIONES:

Se logró elaborar un plan adecuado para mitigar y mejorar la gestión del absentismo laboral y al SST. Se presentaron algunas limitaciones en los reportes proporcionados por la empresa, por ejemplo, el análisis incompleto y no correlacionado de causas por seccionales o la elaboración inconsistente y no detallada de planes de mitigación. Así mismo, no se contó con información de las políticas de gestión de SST de la empresa o la implementación de sistemas de gestión integrados o específicos para la organización en torno a los accidentes laborales, ni políticas organizacionales específicas sobre los accidentes de trabajo. El plan de mejora propuesto incorpora sugerencia en torno al desarrollo de informes, la adopción de programas de capacitación y sensibilización, participación de los trabajadores en la gestión de la SST que los involucra, entre otros.

ANEXOS:

Las tablas, resultados del plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa E.B.S. S.A se encuentran en anexos. Los informes proporcionados por la empresa Eduardo Botero Soto S.A. son de carácter reservado, por lo cual no se han incluido en los anexos.

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL AUSENTISMO
LABORAL EN LA EMPRESA EDUARDO BOTERO SOTO S.A.**

**BLANCO MANUEL, ECHEVERRI EDITH, RÚA LUISA, VESGA VIVIANA
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C. MAYO DE 2020**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL AUSENTISMO
LABORAL EN LA EMPRESA EDUARDO BOTERO SOTO S.A.**

**GONZÁLEZ EDGAR
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C. MAYO DE 2020**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
Pregunta de Investigación	20
JUSTIFICACIÓN	21
OBJETIVOS	23
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
MARCO REFERENCIAL	24
Antecedentes Investigativos	24
Antecedentes internacionales	25
Antecedentes nacionales	27
MARCO LEGAL	31
MARCO CONCEPTUAL	36
En Relación con la SST	36
En Relación con el Absentismo	38
MARCO TEÓRICO	40
Definición de Absentismo	40
Modelos y Enfoques	44
HIPÓTESIS	49
Hipótesis de Investigación	52
METODOLOGÍA	55
Tipo	55

Diseño y Método de Investigación	57
Técnicas e Instrumentos de Investigación	58
Población y Muestra	60
RESULTADOS	61
Indicadores de Absentismo en los Informes de la Compañía	62
Años preliminares (2012-2015)	64
Indicadores del año 2016	67
Indicadores del año 2017	72
Indicadores del año 2018	77
Indicadores año 2019	82
Análisis de Tendencias	88
Número de accidentes y días de incapacidad	88
Diagnóstico de Causas, Variables e Informes	90
Tendencia del índice de severidad	92
Tendencia del absentismo laboral por accidente	94
Tendencia anual por área de trabajo	95
Tendencia de las lesiones según su tipo	96
Tendencia de los mecanismos causantes de lesiones	97
Análisis de causas por periodo	98
Plan de Mejora para la Gestión del Absentismo por SST	103
Desarrollo del Plan de Acción	105
CONCLUSIONES	106
DISCUSIÓN	109

RECOMENDACIONES	112
REFERENCIAS	114
ANEXOS	120
Anexo 1. Plan de mejora	120
Anexo 2. Temporalidades y plazos de incorporación -Plan de Mejora	125
Anexo 3. Datos estadísticos desde MAXQDA	129

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Normativa legal sobre absentismo laboral</i>	31
Tabla 2. <i>Definiciones de absentismo.</i>	41
Tabla 3. <i>Variables y Causa</i>	51
Tabla 4. <i>Métodos de investigación distribuidos según los objetivos.</i>	59
Tabla 5. <i>Indicadores para el periodo 2012-2015</i>	64
Tabla 6. <i>Incapacidades totales 2016 y duración acumulada total</i>	68
Tabla 7. <i>Incapacidades totales 2017 y duración acumulada total.</i>	72
Tabla 8. <i>Incapacidades totales 2018 y duración acumulada.</i>	77
Tabla 9. <i>Incapacidades totales 2019 y duración acumulada total</i>	83

LISTA DE GRÁFICAS

<i>Figura 1.</i> Índice de Frecuencia	62
<i>Figura 2.</i> Índice de Severidad	63
<i>Figura 3.</i> Índice de lesiones	63
<i>Figura 4.</i> Índice de frecuencia distribuido en años 2012-2015.	65
<i>Figura 5.</i> Porcentaje de incidencia años 2012-2015	65
<i>Figura 6.</i> Índice de severidad años 2012-2015	66
<i>Figura 7.</i> Índice de lesiones años 2012-2015	67
<i>Figura 8.</i> Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2016 por semestres	68
<i>Figura 9.</i> Índice de severidad 2016 por semestre.	69
<i>Figura 10.</i> Índice de lesión incapacitante 2016 por semestre	70
<i>Figura 11.</i> Severidad de accidentes de trabajo por seccional	71
<i>Figura 12.</i> Frecuencia accidentes de trabajo por número de empleados 2016.	71
<i>Figura 13.</i> Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2017 por semestres	73
<i>Figura 14.</i> Índice de severidad año 2017 por semestre.	74
<i>Figura 15.</i> Índice de lesión incapacitante 2017 por semestre	74
<i>Figura 16.</i> Severidad de accidentes de trabajo por seccional.	75
<i>Figura 17.</i> Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2017	76
<i>Figura 18.</i> Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2018 por semestres	78
<i>Figura 19.</i> Índice de severidad año 2018 por semestre.	79
<i>Figura 20.</i> Índice de lesión incapacitante 2018 por semestre	80
<i>Figura 21.</i> Índice de lesión incapacitante 2018 por semestre	81

<i>Figura 22.</i> Frecuencia accidentes de trabajo por el número de empleados 2018	81
<i>Figura 23.</i> Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2019 por semestres	84
<i>Figura 24.</i> Índice de severidad año 2019 por semestre	85
<i>Figura 25.</i> Índice de lesión incapacitante 2019 por semestre	86
<i>Figura 26.</i> Severidad de accidentes de trabajo por seccional	87
<i>Figura 27.</i> Frecuencia accidentes de trabajo por número de empleados 2019	87
<i>Figura 28.</i> Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2019	89
<i>Figura 29.</i> Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2019	90
<i>Figura 30.</i> Índice de frecuencia semestral (2016-2019)	91
<i>Figura 31.</i> Índice de frecuencia anual (2012-2019).	92
<i>Figura 32.</i> Tendencia índice de frecuencia anual (2012-2019)	93
<i>Figura 33.</i> Índice de severidad año 2019 por semestre	93
<i>Figura 34.</i> Acumulado de días de incapacidad distribuido por seccional (2016-2019)	94
<i>Figura 35.</i> Acumulado de días de incapacidad distribuido por seccional (2016-2019)	95
<i>Figura 36.</i> Promedio de lesiones para el periodo 2016-2019.	96
<i>Figura 37.</i> Promedio de mecanismos causantes de lesión periodo 2016-2019.	97
<i>Figura 38.</i> Lesiones producidas por caída entre 2017 y 2019.	98

RESUMEN

La investigación presenta un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa E.B.S. S.A. empresa con domicilio en Itagüí, Antioquia, dedicada al transporte de carga por carretera. Se realizó una investigación de enfoque mixto de tipo descriptivo con alcance propositivo, recurriendo al análisis documental de informes proporcionados por la empresa de los años 2016-2019, identificando información actual de la compañía sobre el absentismo laboral generado en todas las seccionales por accidentes de trabajo. Se analizaron las tendencias e índices, incluyendo las variables reportadas y los planes de acción propuestos por la empresa. Se encontró: (a) una tendencia a la disminución de la frecuencia y severidad desde el año 2016, (b) la mayor causa de frecuencia son los accidentes por caídas, (c) en solo dos de las seccionales recae la mayor frecuencia y severidad, (d) los accidentes con mayor severidad están relacionados con accidentes de tránsito, entre otros. Finalmente, se diseñó un plan de mejora en 4 ejes: Acciones orientadas a la prevención, Acciones de consulta y participación de trabajadores, Acciones para la gestión de la SST y Acciones para la mejora de informes y actuación frente al absentismo por accidente de trabajo.

Palabras clave: Absentismo laboral, Seguridad en el trabajo, Accidente de trabajo, Cultura Organizacional, Plan de mejora, Mitigación.

ABSTRACT

The aim of the investigation was to design an improvement plan to reduce absenteeism due to accidents at work at Eduardo Botero Soto S.A., a company based in Itagüí, Antioquia, dedicated to the transport of cargo by road. An investigation with a mixed approach of descriptive type with propositive scope was carried out. Documentary research methods were used extensively, applied to reports provided by the company for the years 2016-2019. The company's current information on absenteeism generated in all sections at the national level was described. The trends, frequency rates, severity rates, among others, by section, causes, areas, mechanisms for diagnosing the reports and the main causes were analyzed quantitatively and qualitatively, along with the variables reported. It was found: (a) a general trend towards a decrease in frequency and severity since 2016, (b) the greatest cause of frequency is accidents due to falls, (c) only two of the sections have the greatest frequency and severity, (d) the accidents with the greatest severity are related to traffic accidents, among other findings. Finally, an improvement plan was designed in 4 areas: Actions aimed at prevention, Actions for consultation and participation of workers, Actions for the management of OSH and Actions for the improvement of reports and action against absenteeism due to work accidents.

Key words: Absenteeism, Safety at work, Occupational accidents, Organizational culture, Improvement plan, Mitigation.

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos constituyen unos de los recursos más importantes para la realización de las metas de cualquier organización; el reconocimiento de su importancia ha generado sensibilización empresarial y producción académica en torno a las mejores formas de gestionar los recursos humanos. Esto ha implicado estrategias para el reconocimiento de su contribución, conocimiento y experiencia, de manera que se busca optimizar cuánto sea posible el valor que aportan los recursos humanos.

Para garantizar el aporte brindado por los recursos humanos no reemplazables es importante garantizar el cumplimiento de los deberes y la asistencia de los empleados para poder ejercer tales deberes. No obstante, la ausencia de un trabajador en el trabajo es un problema importante para las organizaciones con el cual se dificultan la ejecución de actividades del cargo, se generan sobrecostos para la organización y se dificulta el cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales. Estas ausencias pueden, en general, ser de dos tipos: ausencias justificadas y ausencias injustificadas. Ambos tipos de ausencias pueden presentarse por múltiples razones, pero las justificadas lo son en virtud de las disposiciones legales vigentes.

Una de las principales causas avaladas por la ley para que un trabajador se ausente del trabajo son aquellas relacionadas con la salud; a grandes rasgos estas se pueden dar por enfermedad general, por accidente o enfermedad laboral. Estas dos últimas se pueden

considerar condiciones de salud generadas por la relación laboral. Estas condiciones de salud son importantes puesto, a diferencia de la enfermedad general, la organizaciones pueden intervenir, y es su responsabilidad, para prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral, no solo porque le conviene a la organización disminuir tanto como sea posible el ausentismo laboral, sino porque también es una responsabilidad para con sus empleados proporcionar condiciones laborales dignas y que cumplan con las disposiciones legales respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

En esta dirección, como señala Bohlander (2001) las causas del absentismo 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” (p. 23).

De esta manera, en este trabajo se aborda el problema del absentismo laboral en relación con la SST, en tanto ausencias justificadas, en una empresa específica del sector de transporte de carga interregional. Se busca evaluar los informes en torno al absentismo por accidentes laborales en la Empresa Eduardo Soto Botero S.A. con el fin de diseñar un plan de mejoramiento que permita mitigar y mejorar la gestión de la SST y el absentismo en el corto, mediano y largo plazo.

Se ha buscado adoptar una perspectiva multidimensional y participativa en torno a la gestión del absentismo por accidente en el trabajo, con la cual se ha pretendido que los

directos implicados en los accidentes laborales y, por tanto, en el absentismo, participen en la toma de decisiones respecto a la SST: los empleados. De todas maneras, la perspectiva principal abordada en este documento se centra en la productividad organizacional y la disminución del impacto del absentismo como factor generador de pérdidas para la empresa.

Es importante reconocer que este fenómeno afecta de manera negativa las empresas. En Colombia no se cuentan con mecanismos que permitan establecer las principales causas de este fenómeno, sin dejar de reconocer que existen controles, estadísticas, y herramientas de gestión, se requiere de manera urgente que las organizaciones o agremiaciones sectoriales en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, las ARL, las EPS y demás entidades encargadas de la regulación, vigilancia y control de la salud y de los estamentos laborales, cubran esta deficiencia y elaboren un herramienta de gestión que permitan crear estrategias para disminuir esta situación y los sobrecostos que se generan. Esta investigación contribuye en la elaboración de una propuesta que contribuya a subsanar el problema de absentismo en relación con la SST en un caso concreto empresarial.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Toda organización, tenga o no ánimo de lucro, sea privada o pública, tiene metas y objetivos en relación con su objeto social. Entre otras cosas, lo más común es que las organizaciones tengan la expectativa de crecimiento y expansión. Para lograr tales metas las organizaciones requieren de estrategias y uso de recursos humanos, financieros, tecnológicos, etc. Es claro que toda empresa necesita una gestión adecuada de sus recursos humanos y el personal, a sabiendas de que cada trabajador tiene o tiende a tener unas funciones más o menos delimitadas. Así mismo, las personas vinculadas a cualquier organización tienen unas metas personales de tiempo, seguridad laboral, salud, satisfacción laboral a las que se suman circunstancias personales de toda índole, algunas previsibles y otras imprevisibles. Lo ideal es que las condiciones laborales y personales de los trabajadores y las empresas no terminen interfiriendo negativamente en las estrategias y metas organizacionales. Entre los múltiples fenómenos que inevitablemente interfieren se encuentra el *absentismo laboral*.

Se profundizará sobre la definición del *absentismo laboral* más adelante, entiéndase provisionalmente el *absentismo* como la ausencia de un trabajador cuando por ley y según acuerdo de contrato se espera que asista a la empresa y cumpla con las funciones que le fueron asignadas. Son muchas las razones y factores que influyen en que un trabajador no asista al trabajo; entre muchas otras, tienen que ver el ambiente organizacional, la seguridad laboral, los accidentes laborales, los riesgos de salud y diferentes razones

personales. A su vez, el ausentismo puede estar programado o previsto, cuando se sabe que va a suceder y sus razones se conocen o se prevén; puede ser controlable o prevenible, cuando las razones de su ocurrencia están ligadas a la gestión del riesgo o diferentes factores que pueden intervenir desde la organización y, en ocasiones, desde el trabajador. Sea como sea, el absentismo puede resultar problemático según la recurrencia, la duración, el cargo, entre otros, tanto para la organización como para el trabajador.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social empresarial, parte de evitar el absentismo tiene que ver con la gestión de la seguridad y la salud en el entorno laboral. Entre las diversas causas que se pueden encontrar, se han señalado: deficiencia para la identificación, evaluación y control de los riesgos (riesgos laborales que pueden estar asociados a la seguridad y salud física como la psicosocial); desinterés de parte de las directivas en torno a las condiciones laborales que pueden llevar al absentismo reiterado; falta de adhesión a la legislación y normas internacionales para el control y manejo del absentismo según el sector en que se ubica la organización; falta de políticas de higiene, promoción y prevención en salud; falta de atención y medición del impacto del absentismo en las organizaciones.

De manera que el absentismo es problemático desde el punto de vista de la gestión organizacional, pero también es preocupante en términos de la gestión del riesgo que impacta en el trabajador y que, en ciertas circunstancias, lleva al trabajador a la inasistencia al trabajo y al incumplimiento de sus funciones según los factores intervinientes en cada caso. El estudio del absentismo en las organizaciones es importante, puesto que puede

favorecer un control, previsión y gestión del absentismo de manera que se mitiguen al máximo los impactos en el trabajador y en las metas y expectativas organizacionales. Así, resulta imprescindible un diagnóstico del absentismo en cada empresa y un plan de mejora para el mejoramiento de la satisfacción y condiciones laborales de los trabajadores. Con este horizonte, esta investigación se propone aproximar un diagnóstico y un plan de mejora en torno al absentismo en una empresa del sector del transporte y logística complementaria: Eduardo Botero Soto S.A.

La empresa Eduardo Botero Soto S.A. tiene como objeto social la atención a las necesidades de transporte de carga y soluciones complementarias; la empresa permite generar reducción de costos y valor agregado en la cadena de suministros de otras empresas. La empresa cuenta con personal administrativo y operativo. En cada periodo, la empresa desarrolla informes de distinta índole, entre los cuales mide el absentismo por periodos. Según informe elaborado por la empresa Eduardo Botero Soto S.A. por el periodo 2015 al 2019 se determinó que el absentismo dentro de la empresa ha ido aumentando en los últimos 3 años, identificándose como causa recurrente la enfermedad general y los accidentes laborales en las múltiples sedes con las que cuenta.

Según datos suministrados por la empresa, para el año 2017 el índice de frecuencia de los accidentes de trabajo fue de 1,4 y el índice de severidad fue de 8,32. Para el año 2018 el índice de frecuencia de la accidentalidad laboral fue de 1,9 y el índice de severidad fue de 20,15. Estos datos anuales, indican un aumento importante del absentismo entre un año y año, siendo el índice de severidad el más impactado. Por otra parte, al revisar los

datos por seccional, se observa que la sede de Cali es la que aporta la mayor frecuencia del absentismo por accidentes de trabajo en el año 2018, registrando 4 eventos con 89 días de incapacidad, seguido de la sede Itagüí que presentó 2 eventos con 6 días de incapacidad, las sedes de Barranquilla, Cartagena, Bogotá y Buenaventura presentaron 1 accidente de trabajo cada una, las cuales suman un total de 13 días de incapacidad.

En vista de los datos revisados y el creciente absentismo presentado en la empresa Eduardo Botero Soto S.A, se requiere el análisis de la información disponible y las variables analizadas, permitiendo diagnosticar las herramientas de evaluación que utiliza la empresa en los múltiples cargos y sedes. A partir de los datos se busca producir un plan de mejora que permita mitigar (a) el absentismo laboral y (b) las consecuencias organizacionales que produce. El plan de mejora producido será entregado a la empresa para que lo revise y adopte según con los ajustes que consideren convenientes. Como se verá más adelante, el absentismo tiene factores multidimensionales asociados que se tendrán en cuenta para definir el plan de mejora y la evaluación diagnóstica del absentismo; entre otros se encuentran los factores: psicológicos, médicos, sociales, económicos, salubres y laborales.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la estrategia más adecuada para la reducción del absentismo laboral por razones de accidentes laborales para la empresa Eduardo Botero Soto S.A. en el año 2020?

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación contribuye en la consolidación del campo de investigación del absentismo y la seguridad social y de salud en el ámbito laboral en Colombia. Si bien las investigaciones en torno al absentismo tienen larga data, en Colombia su estudio no constituye una tradición y en las políticas públicas es más bien un tema poco abordado. La investigación en torno al absentismo tiende a ser más bien objeto de estudio en las universidades en investigaciones que derivan de ser opción de grado en pregrado y posgrados de diferente nivel. Al continuar con las investigaciones en torno al absentismo laboral se contribuye en el sostenimiento de una temática que sigue teniendo vigencia y que debe irse analizando de manera contextualizada en las diferentes regiones del país bajo las condiciones cambiantes que ha traído la última década.

Continuar con estas investigaciones contribuye en la visibilización de una problemática en la cual es importante identificar patrones nacionales y regionales de incidencia que permitan tomar acciones locales en las regiones e internas en las empresas en función de sus intereses y los intereses comunes de los trabajadores. En este sentido, esta investigación se enmarca en el interés social, económico y psicosocial que busca introducir cambios organizacionales que constituyan aportes modestos y locales sobre la gestión del absentismo y nuevas formas de responder ante esta problemática que aqueja a las organizaciones y a los empleados. Se espera que, a futuro, los datos de casos puntuales que se van produciendo cada año con empresas concretas aporten datos relevantes para

interpretar el fenómeno a una escala más amplia con el fin de diagnosticar el estado de casos cualificado en Colombia y las necesidades a las que hay que atender para lograr mitigarlo.

Por otra parte, en una escala mucho más pequeña y puntual, esta investigación contribuye a resolver un problema práctico para una empresa concreta. En este sentido, la investigación busca aportar en dos ejes fundamentales a la empresa Eduardo Botero Soto S.A.: (a) en la revisión de sus instrumentos y forma de evaluar el absentismo en relación con sus políticas frente al tema; (b) en la provisión de un plan de mejora que puede dar frente a la problemática del absentismo, concretamente el relacionado con accidentes laborales.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa Eduardo Botero Soto S.A.

Objetivos Específicos

Identificar la información que actualmente tiene la Compañía Eduardo Botero Soto S.A sobre el absentismo laboral generado en todas las sedes a nivel nacional por accidentes de trabajo.

Analizar las principales causas que generan el absentismo por accidentes de trabajo, así como las variables y características más comunes en las cuales se presenta.

Realizar un plan de acción y temporalidades que le permita a la Empresa Eduardo Botero Soto S.A disminuir el absentismo presentado por accidentalidad laboral.

MARCO REFERENCIAL

De acuerdo con la revisión de antecedentes investigativos en el contexto nacional e internacional, alusivo al tema del absentismo laboral por diferentes causas programadas o no programadas, y entendido como un fenómeno que se presenta a nivel organizacional sin importar su objeto social y se hace evidente en diferentes países. Es por esto que surge la importancia de su estudio; de igual manera, en las últimas décadas se le ha dado reconocimiento a las condiciones laborales, como su lugar de trabajo y el ambiente que lo rodea, la seguridad y salud de los trabajadores para la ejecución de sus labores para lo cual fue contratado de acuerdo a los derechos fundamentales, en este caso los temas referidos al absentismo laboral han cobrado gran importancia en términos de investigación y creación de métodos las estrategias que permiten dar cuenta del fenómenos en sí.

De esta manera se han desarrollado distintas tipologías de investigaciones referentes a los aspectos en lo concerniente al absentismo laboral como causas, tipos de absentismo, medición e incluso se hace necesario conocer las características propias del absentismo, mediante diferentes conceptualizaciones que se presentan a continuación.

Antecedentes Investigativos

En esta sección se hace una revisión de los diferentes hallazgos y aproximaciones metodológicas y teóricas cercanas al tema de investigación con el propósito de estudiar

enfoques, conceptos, recomendaciones y estrategias para estudio del absentismo en las empresas. Se ha hecho una revisión de trabajos académicos que han abordado el problema del absentismo en las empresas, con una consulta abierta de artículos y trabajos de grado (pregrado, maestría y doctorado) nacionales e internacionales latinoamericanos producidos en los últimos 5 años. De estos estudios, se exponen a continuación el problema abordado, los objetivos, la aproximación metodológica y los resultados conseguidos.

Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional se encuentran trabajos de distinta índole, dentro de los que parece haber recurrentes investigaciones en Perú mayormente y, luego, en México. La investigación de Aldave (2015) fue la primera en Perú en abordar el estudio del absentismo en una entidad estatal con el fin de conocer la relación entre el absentismo y la violencia contra la mujer en el año 2014. Para abordar el problema, utilizó un diseño de investigación descriptivo simple con el uso de un instrumento de cuestionario estructurado. La muestra fue de 323 empleados de los distintos departamentos (almacén, control masivo, y cobranza). Como resultados se obtuvo que en cada departamento hasta un 17% de las trabajadoras padecieron alguna forma de violencia contra la mujer, mientras que un 14,1% de los colaboradores varones manifestaron haber sido agresores durante el lapso evaluado. Aldave concluye que hasta un 29,3% de las ausencias laborales han tenido lugar debido a la violencia contra la mujer; se estimó que esta forma de violencia hace que las mujeres se ausenten hasta 7 días laborales al año.

La investigación de Caballero (2015) se abordó el problema del absentismo en la empresa Banco del Estero S.A., sucursal Salta. Según un diagnóstico previo, la empresa presentó un absentismo relevante que impactaba la productividad de la empresa y el clima laboral. Este trabajo se centró en abordar la relación entre el absentismo y la satisfacción laboral. El propósito fue examinar el grado de satisfacción de los trabajadores en relación con el clima laboral, el salario, la actitud de la empresa, las condiciones laborales y otros factores psicosociales de los empleados. Entre los resultados encontrados, el estudio señaló que el absentismo estaba principalmente relacionado con factores psicosociales: contenido del trabajo, autonomía laboral, variabilidad de las tareas, estilo de supervisión y relaciones personales. Se concluyó que existe un bajo nivel de satisfacción laboral y que este tiene una importante relación con el número de ausencias producidas en la empresa. Así, se propuso un programa integral orientado a disminuir el absentismo a través de la mejora de la satisfacción laboral de los empleados.

Chevez (2019) se propuso describir el absentismo laboral en los trabajadores de la empresa panificadora Frutos Andinos S.A.C. durante el año 2018. El estudio adoptó una investigación descriptiva desde un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra, que se corresponde con la población, estuvo compuesta por 30 trabajadores del distrito de Pachacámac en Perú. La recolección de información se hizo a través de encuesta mediante la aplicación del cuestionario de Factores del Ausentismo Laboral. Los resultados indicaron que el nivel de absentismo presentó en sus diferentes dimensiones así: (a) factores personales en 60%; (b) factores empresariales, 63%; y (c) factores de riesgo laboral, 77%. Se concluyó que el ausentismo laboral en los trabajadores

de la empresa panificadora Frutos Andinos es de nivel bajo y nivel moderado, a partir de lo cual se concluye que hay una orientación media baja producto de una adecuada gestión organizacional.

La investigación de García Chávez y Martínez Sánchez (2016), informó de evidencia empírica en torno a la relación entre salud y el absentismo laboral en los empleados de manufactura de alimentos en la Ciudad de México. Se adoptó un estudio de alcance descriptivo de tipo cuantitativo correlacional. El objetivo fue cuestionar el paradigma existente de que los empleados se ausentan del trabajo debido a enfermedades físicas, evaluando la relación entre que las ausencias por causa distintas a enfermedades. García encontró que la salud mental tenía una importante relación frente al ausentismo laboral. Del análisis realizado en esta investigación, se desprendió que el fenómeno también se presenta en el teletrabajo, encontrándose indicios de que la salud mental tiene un rol relevante para la eficiencia en la productividad de la empresa.

Antecedentes nacionales

El trabajo de Ardila (2018) Se propuso identificar las causas del absentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de Bogotá. Para su estudio se adoptó un diseño descriptivo, transversal, cualitativo como estudio de caso; se elaboraron entrevistas a profundidad a 10 empleados del área asistencial y administrativa. Se encontró que el absentismo de la empresa estaba influenciado por factores internos y externos como: enfermedad general (del empleado o sus hijos), alto estrés (por la carga laboral o el mal

trato de usuarios). Se concluyó que la principal causa del absentismo fue la enfermedad general de los trabajadores, quienes manifestaron grandes cargas de estrés y de tareas. A esto se suma que la mayoría de las trabajadoras sostienen un rol de madre cabeza de hogar.

Jiménez y Marrugo (2017) se propusieron analizar las causas del absentismo laboral en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL, sede Cartagena de Indias. Se buscó que los datos recogidos dieran lugar a procesos de mejora en la fundación. Se recolectó información a partir de encuestas a todos los agentes educativos de la Fundación. Se determinó que los encuestados tenían un bajo nivel de satisfacción laboral en relación con el salario devengado; no obstante, se encontró que los empleados no estimaban sus tareas como monótonas, existiendo una buena relación con los jefes inmediatos. Aparte, la encuesta indicó que los empleados se sienten desestimados o desplazados en las decisiones de la organización con un bajo reconocimiento de sus labores. Se recomendó la implementación de estrategias de gestión de RRHH para la mejora de la satisfacción. La causa más recurrente del absentismo fueron problemas del hogar y de carácter personal con una participación del 57% de los encuestados.

La investigación de Carvajal y Sánchez (2018) diseñó un plan con estrategias de control del absentismo laboral cuyas causas se originaban médicamente en Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P. en Cúcuta y demás regionales. La investigación consistió en: la caracterización del ausentismo laboral por causa médica, el análisis de la base de datos e informes históricos de la empresa y la priorización de las causas de absentismo que dieron lugar a mayor frecuencia y severidad. Esto se hizo para

definir un conjunto de estrategias basados en planes de acción. Se halló que los orígenes de incapacidades con mayor severidad en el periodo de 2015 a 2017 fueron: (a) 68% por enfermedad común, (b) 15% por licencia de maternidad. Por otro lado, las enfermedades recurrentes que permitió establecer un plan de acción para el fortalecimiento y sensibilización como parte de una cultura organizacional del autocuidado, conservación de la salud mental y prácticas sexual y reproductivas.

En su trabajo, Mira y García (2018) se propuso caracterizar el absentismo laboral de origen médico y no médico en una institución pública en Antioquia en el periodo de 2017-2018. Se adoptó una metodología de alcance descriptivo con corte transversal retrospectivo. Se utilizó como fuente de información 285 registros de ausencias, clasificando los diagnósticos a partir de la CIE 10. Se establecieron índices comparativos por sexo, severidad de las ausencias y el costo económico generado para la organización. Se encontró un 76% de ausentismo laboral de origen no médico y un 24% de origen médico. El 97% de las incapacidades se debió a enfermedad general, el rango de edad de 50 a 54 años fue donde más se presentaron las ausencias de origen médico. Se concluyó que las mujeres se ausentaron más que los hombres. Los cargos con mayor absentismo laboral: enfermera, odontólogo y médico general. Por último, se encontró que el absentismo generó costos directos e indirectos, haciendo necesaria la implementación de un programa de vigilancia de la salud ocupacional.

La investigación de Palencia y Castro (2018) también se orientó al análisis y caracterización del absentismo laboral, en este caso por causas medicas en el personal de la

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Antioquía en 2017. La metodología adoptó un alcance descriptivo retrospectivo, incluyendo a los trabajadores de la empresa con incapacidad de origen médico. Entre los hallazgos destaca un registro de 150 incapacidades por enfermedad general, donde un 69,1 % pertenecían al área operativa. El grupo etario con mayor severidad y frecuencia estuvo entre los 26 y 30 años (26%), predominando los casos entre hombres (77,3%). Se concluyó que las enfermedades generales son la mayor causa importante de absentismo. El costo económico para la empresa fue de \$3.844.211 COP. Basado en esto, se recomendó la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica, de la mano de programas de prevención y promoción de la salud musculoesqueléticos y de la salud en los sistemas digestivo y respiratorio.

Como puede apreciarse, los estudios citados en las líneas precedentes presentan un panorama general a través del cual sugerir que efectivamente las causas de absentismo laboral son variadas. No obstante, se requieren más estudios en los cuales se profundice en cómo los estándares de seguridad en las organizaciones contribuyen con el aumento en la tasa de accidentes laborales, y cómo este fenómeno a su vez propicia que se eleven los niveles de absentismo laboral. Precisamente, a partir de la presente investigación no solo se pretende conocer cuáles son los accidentes más comunes en la empresa objeto de investigación, sino que, además, se busca generar una propuesta encaminada a responder a esta situación de la manera más efectiva posible.

MARCO LEGAL

A continuación, se refieren la normativa legal de Colombia relacionada con el absentismo laboral. Se han citado las normas relacionadas con los permisos laborales, obligaciones, deberes y derechos de empleadores y empleados respecto a la inasistencia de empleados, señalando las condiciones, procedimientos, etc. Así mismo, se refieren las normas en torno a la SST (Seguridad y Seguridad en el Trabajo), puesto que tienen relación directa con la gestión de riesgos laborales que pueden dar lugar al absentismo de parte de los trabajadores que son objeto de accidentes o incidentes de distinta índole.

Tabla 1.

Normativa legal sobre absentismo laboral

<i>Norma</i>	<i>Descripción</i>	<i>Relevancia y pertinencia</i>
Ley 9/79	Por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Laboral y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo	Ambas referencias son importantes en virtud de las obligaciones de salud laboral que deben cumplir los establecimientos de trabajo de cualquier índole con el fin de garantizar la salud y en consecuencia no se presente absentismo por afectación de salud de origen laboral.
Resolución 2400/79	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Como lo señala el artículo 2 , literal c, la salud ocupacional tiene por objetivo la protección del personal frente a los riesgos laborales en el uso de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, eléctricos, mecánicos, y otros que son propios de la organización

		laboral; todos ellos capaces de afectar la salud individual y colectiva en el entorno laboral.
Resolución 1016/89	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Laboral que deben desarrollar los empleadores.
Ley 100/93 Decreto 1295/94 Decreto 1771/94 Decreto 1772/94	Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.	Son relevantes en relación con las causales de absentismo que tiene que ver con la gestión de riesgos laborales y las condiciones de trabajo.
Decreto 1831/94 Decreto 1832/94	Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.	Su relevancia y pertinencia radica en poder relacionar cuáles son enfermedades y afectaciones a la salud de origen laboral y profesional.
Decreto 2566 de 2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	Esta resolución es de gran relevancia debido a que regula y establece todos los aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral.
Resolución 2646/08	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	
Ley 1562/2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Esta ley regula la atención de los eventos derivados de los riesgos ocupacionales y la cobertura del sistema que cubre los eventos por enfermedad general y accidentes de trabajo.

Ley 1502/2011	Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones.	Se determinan las acciones de gestión para la apropiación una cultura previsional y de seguridad social. En este sentido, su relevancia radica en la promoción de parte de los empleadores de una cultura preventiva de seguridad social respecto a los empleados.
Decreto 1072/2015	<p><i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</i></p> <p>Art. 2.2.4.6.21; siendo el absentismo un requisito para la identificación y construcción de indicadores que evalúan el proceso de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe considerar entre otros el registro estadístico de absentismo laboral por enfermedad.</p> <p>Art. 2.2.4.6.22; determina que se debe realizar el análisis del absentismo laboral por enfermedad.</p> <p>Art. 2.2.4.6.31; revisión por alta dirección: debe permitir: 21) Identificar el absentismo laboral por causa asociada con la seguridad y salud en el trabajo. Investigación de incidentes, accidente de trabajo y enfermedad laboral. El resultado de las investigaciones debe permitir entre otras acciones informar a la alta dirección sobre el absentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>	Este es un de los decretos más importantes puesto que determina la importancia y deberes de las empresas en torno al absentismo laboral, indicando que estas deben construir estadísticas en torno al impacto del absentismo en las empresas.
Decreto 1333/2018	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.	Regula las condiciones para la obtención de incapacidades laborales de larga duración.

Resolución 312 de 2019

Art. 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del año 2019, las empresas llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y absentismo por causa médica.

Regula y dispone que las empresas y empleadores deben llevar registros e información en torno a la gestión de la SST. Sirve para aquellos casos en que el absentismo se produce por aspectos relacionados con la SST que la empresa o empleador no está atendiendo adecuadamente.

Código Sustantivo del Trabajo

Capítulo III. Auxilio monetario por enfermedad no profesional.

Art. 227. VALOR DE AUXILIO. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el {empleador} le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.

Art. 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

Capítulo VII.

Art. 311. ASISTENCIA MÉDICA. Los trabajadores de que trata el artículo anterior gozarán de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, hasta por tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia sólo se debe desde cuando la prescriba el médico

del empleador o empresa, y, en su defecto, un médico oficial.

Fuente: Elaboración propia

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se refieren los conceptos centrales para el abordaje del absentismo laboral en relación con la SST, enfermedad general, entre otros.

En Relación con la SST

Accidente de Trabajo: Como lo señala la Ley 1562/2012 en su artículo 3. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Calamidad: Según Molinera (2006) se trata de los eventos de carácter legal, catastrófico o de salud de algún familiar de consanguinidad primero, segundo grado o cónyuge que se presentan al empleado o al empleador.

Clima laboral: En general, el término refiere al ambiente (en términos psicosociales, relaciones interpersonales y motivación) derivado de la organización, que es percibido por el individuo de relación con sus condiciones laborales de satisfacción salarial, de carga laboral y de interacción social que se expresa en variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación). Todas estas variables tienen un efecto en la percepción, y actitud de un

trabajador respecto de su entorno laboral, influyendo en su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Méndez Álvarez, 2006).

Factores de riesgo: Según la Guía técnica colombiana GTC 45 (2010) son los elementos, eventos, fenómenos o acciones humanas que involucran la capacidad potencial de provocar daño en la salud de los trabajadores, estos se clasifican en: (a) *Físicos*, ruidos, temperaturas extremas, radiaciones, iluminación inadecuada, humedad, vibraciones y presiones anormales; (b) *Químicos*, Sólidos, líquidos, gases, vapores, material particulado, humos, neblinas y rocíos; (c) *Físico-Químico*, manipulación o almacenamiento de sólidos y líquidos inflamables, producción o manejo de vapores y gases inflamables y manejo de material explosivo; (d) *Eléctricos*, los cuales producen daño según el tiempo de exposición y la intensidad, encontrándose quemaduras, shock, fibrilación ventricular, tetanización muscular y la muerte; (e) *Mecánicos*, que pueden ser atrapamiento, fricción, caídas, golpes, etc.), llegando provocar lesiones, ergonómicos (sobreesfuerzos, posturas inadecuadas y movimiento repetitivo), biológicos (por microorganismos o macroorganismos (Perros, serpientes, roedores, insectos o Sustancias de origen vegetal); (f) *Psicolaborales*, por contenido de la tarea, organización del trabajo, relaciones humanas, gestión administrativa, espacio de trabajo, entre otros)

Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo: Según la Guía técnica colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2010) se trata de la detección de factores de riesgo patentes y latentes en el entorno laboral; esta detección tiene como fin el control,

eliminación y mitigación de los potenciales efectos nocivos para la salud de los trabajadores expuestos.

En Relación con el Absentismo

Absentismo: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), se trata de la inasistencia al trabajo que comete un empleado del cual el empleador esperaba que éste asistiera. Quedan excluidos todos los períodos vacacionales y huelgas. Además, el absentismo laboral cuyo origen es una causa médica debe dar lugar o justificarse mediante una incapacidad del individuo.

Ausente: Según Claros, Bonilla y López (2008), se trata de la persona que no concurre al trabajo con independencia de la causa que lo origina, es decir, al margen de que la concurrencia sea justificada o no.

Ausentista: Término referido por Claros, Bonilla y López (2008) que define al trabajador que, por su frecuencia, recurre constantemente a la ausencia laboral.

Costos Directos del absentismo: Se trata de los gastos económicos en que incurre el empleador en función de la ausencia de uno o varios de sus empleados. Según la NTC 3793 (ICONTEC, 1996) estos costos incluyen: (a) cubrimiento del salario base para los casos de origen laboral y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración (Decreto 2943 de 2013); (b) salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad profesional

(Decreto 1295 de 1994); (c) salario total en permisos y licencias remuneradas; (d) pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y (e) horas adicionales pagadas a los supervisores.

Costos indirectos del absentismo laboral: Según la NTC 3793 (ICONTEC, 1996) son todos aquellos costos que se derivan del no uso de equipos, maquinaria y demás recursos mientras se repone provisionalmente la ausencia del trabajador en cuestión. Se recogen también aquellos tiempos de producción de equipos y maquinaria cuando el ausente no es reemplazado y los gastos de mantenimiento y reparación de equipos averiados en un accidente de trabajo.

General de ausentistas (IGA): Según la NTC 3793 (ICONTEC, 1996) es la proporción de ausentistas en relación con el total de trabajadores con que cuenta el empleador en un período determinado.

Índice de Frecuencia: Según la NTC 3793 (ICONTEC, 1996) es la relación dada entre el número total de ausencias durante un período determinado en relación con el total de horas/hombre laboradas en ese periodo y multiplicado por una constante K .

Índice o indicador de Severidad: Según la NTC 3793 (ICONTEC, 1996) se trata de relación dada entre tiempo total de trabajo no laborado debido a ausencias sobre el total de horas/hombre efectivamente laboradas durante el mismo período determinado y multiplicado por una constante K .

MARCO TEÓRICO

En esta sección se abordan los ejes teóricos en torno al absentismo que sirven de orientación y base para el desarrollo de esta investigación. En un primer momento, se hace una caracterización del absentismo, presentando sus definiciones, modelos y enfoques de estudio, tipos de absentismo; luego, se abordan las variables y factores asociadas al absentismo. Se abordan también las causas y efectos que tiene el absentismo en las organizaciones y cómo se presenta en Colombia. Para finalizar se presentan algunas de las formas de medición y estimación del absentismo en las organizaciones, las cuales brindan parámetros para identificar el crecimiento o descenso del fenómeno desde el punto de vista cuantitativo.

Definición de Absentismo

Al día, múltiples investigaciones han dado lugar al descubrimiento de patrones de absentismo en las empresas. Entre otras, la investigación de Kellogs (Chiavenato,2000) ha indicado que en EUA se presenta: (a) mayor ausencias de parte de mujeres, (b) mayor ausentismo los lunes, (c) menor ausentismo los miércoles, (d) mayor ausentismo en oficinas que en fábricas, (e) no parece haber relación entre distancia, entre trabajo y hogar respecto al ausentismo, (f) mayores ausencias en empresas grandes, (g) la mayoría de ausencias por enfermedad general se deben a enfermedades respiratorias. Visto esto, resulta importante conceptualizar adecuadamente qué se entiende por *absentismo laboral*.

Son múltiples y variadas las definiciones de absentismo laboral, en la Tabla 2 se han compilado múltiples definiciones con el fin de adoptar una propia que recoja los aspectos más importantes para definir el fenómeno.

Tabla 2.

Definiciones de absentismo.

<i>Autor</i>	<i>Definición</i>
<i>OIT (1991)</i>	“La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba asistir, quedando excluida los periodos vacacionales y las huelgas”
<i>NTC 3793 (ICONTEC, 1996)</i>	“la suma de todos aquellos periodos en los que los trabajadores no se encuentran en el trabajo, ya sea con o sin justificación”
<i>Chiavenato (2000)</i>	“las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la Organización”
<i>Chiavenato (2007, p. 144)</i>	“es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los períodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo”
<i>Molinera (2006)</i>	“Un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones.”
<i>De la Torre y Lombardía (2010)</i>	"ausencia de un colaborador al centro de labores que conlleva falta de prestación laboral, quedando fuera de los períodos de vacaciones y de huelgas y que puede ser justificado por causa médica atribuible a una incapacidad excepción hecha de la derivada del embarazo y excluidas las ausencias derivadas del ejercicio de derechos reconocidos en ley o convenio colectivo por permisos retribuidos y que puede ser, también, absentismo no justificado".

Fuente: Elaboración Propia

Algunas de estas definiciones ponen énfasis en diferentes aspectos del absentismo.

La OIT enfatiza en la expectativa de trabajo que el empleador pone sobre el empleado y en los periodos en que no aplica el absentismo; la NTC 3793 enfatiza el absentismo como una recurrencia o suma de ausencias justificadas e injustificadas de parte del trabajador;

Chiavenato (2000), en concordancia con la NTC agrega los retardos al trabajo, no obstante, en la edición de 2007 Chiavenato suma que cualquier motivo por el cual se presente una ausencia del trabajador se considerará ausentismo.

Esta última definición abre campo para que las ausencias de un trabajador puedan medirse en tiempos cortos, al igual que en los casos de retardos. Molinera (2006), por otra parte, hace énfasis en el no cumplimiento de las obligaciones. Sin duda, la definición más completa es la ofrecida por De la Torre y García (2010) quienes abordan los períodos no incluidos, las causales y al menos dos tipos de ausentismo: el justificado y el injustificado. De cualquier forma, el absentismo versa sobre los impactos negativos que produce el tiempo ausente para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo en el que realmente cumplió con las obligaciones.

En su trabajo, Molinera (2006) además de definir el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, se aproxima al fenómeno señalando que este se puede presentar de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada. Así, el ausentismo puede prestarse como una estrategia de distanciamiento laboral por parte del trabajador que puede tener múltiples funciones psicosociales para él; por ejemplo, para reducir el estrés laboral al disponer de más tiempo para dedicar a su familiar, al descanso o, en otra dirección, puede servir como expresión de un sentimiento de hostilidad o inconformidad frente al empleador, debida a cualquier razón que termine por generar insatisfacción laboral.

En esta dirección, Chiavenato (2007) también ha señalado que el absentismo no siempre se origina por razones personales del empleado, puesto que en ciertas ocasiones es el empleador quien lo produce directa o indirectamente, a través del clima laboral o políticas de la Organización en cuestión que no cumplen con las expectativas legales, laborales o personales de los trabajadores. Entre otras, se puede mencionar la deficiente supervisión, la hiper-especialización, las estrategias de desmotivación, las desigualdades laborales, la falta de sanidad y seguridad laboral, falta o deficiente integración y otros factores que tienen un impacto psicológico.

En resumen, el absentismo es un fenómeno que adopta matices de distinto tipo dependiendo desde qué punto de vista de los involucrados se observe. Por una parte, para el jefe directo o el encargado del área donde está el ausentista, es un problema complejo que requiere cubrir los puestos de trabajo ausentados junto con los costos que implican tales ausencias. Por otra parte, para el empleado que se ausenta, se puede tratar de una manera de expresar disgusto, insatisfacción o disconformidad con uno o varios aspectos laborales que, probablemente, se le presentan como sistemáticos (Lawson, J. 1997).

A esto se suma un fenómeno estrechamente relacionado con el absentismo: el *presentismo*. Para Molinera (2006) se trata del fenómeno en el cual el absentismo se produce de manera presencial en el trabajo, es decir, se trata de los eventos en que el trabajador, estando en su puesto de trabajo, no realiza las obligaciones que le corresponden. En este sentido el presentista es aquella persona que se dedica a realizar

otras tareas, funciones o actividades que no son las propias de su rol o contrato, produciendo un bajo rendimiento en las funciones que le son propias. Como lo señala Delgado (2018), el presentismo se lleva a cabo en ocasiones como una forma de ausentismo que se ejecuta con el fin de no poner en riesgo el trabajo por ausentarse físicamente de él.

Modelos y Enfoques

Son varios los modelos y enfoques que se han planteado para el abordaje del absentismo, en algunos casos estos enfoques son más propiamente las dimensiones en que el absentismo tiene injerencia.

(a) Modelo económico.

Desde el punto de vista de Kaiser (1998) se afirma que el absentismo es un comportamiento que tiene lugar con base en la interacción de dos fuerzas: motivaciones individuales del ausentista y tolerancia máxima del empleador en función de las metas, tecnologías y capacidad de producción y suplencia del empleador. Se reconoce que los trabajadores tienen preferencias de ausentismo, eligiendo las ausencias que maximizan sus utilidades en términos de costo-beneficio en relación con los riesgos que supone ausentarse. Este mismo cálculo de costo-beneficio lo realizan los empleadores con el fin de identificar su tolerancia respecto a un trabajador, rol o funciones particulares; lo que interesa es identificar el máximo número de ausencias con el menor costo

organizacional posible con el fin de mitigar el impacto en las utilidades de la empresa.

(b) Modelo psicosocial.

Como lo reseña Mesa y Kaempffer (2004), el modelo plantea que existen diferentes culturas de ausentismo que surgen como producto de la interacción entre individuos, equipos, grupos de trabajadores y posiciones en una organización. En este marco, las decisiones de ausentarse tienen lugar desde distintas orillas, morales o de dependencia. Se entiende el ausentismo como una conducta individual en un contexto social y laboral determinado en los que operan ciertas culturas de ausentismo. A este modelo se puede sumar la perspectiva de Sánchez (2015) quien enfatiza en la motivación y la satisfacción que el empleado tenga hacia su trabajo y las actitudes hacia este.

(c) Modelo médico.

Desde el punto de vista clásico de Briner (1963), se entiende el absentismo desde el punto de vista de los factores de que constituyen un patrón de ausentismo basado en: demografía, satisfacción, características organizacionales, contenidos del empleo (autonomía, responsabilidad, entre otros), compromiso, distancia al trabajo, etc.

(d) Modelo de absentismo y retiro organizacional.

Desde 1995 Mcelroy, Morrow y Fenton aproximaron este modelo, en el cual los trabajadores que buscan un retiro voluntario de la organización tienden a tener una mayor tasa de ausentismo. En ese sentido, se afirma que hay una relación directa entre ausentismo y retiro organizacional, señalándose, además, que hay una tendencia de retiro de parte de los empleados más jóvenes. Usualmente los jóvenes son empleados que tienen una posición de menor nivel y tienen la capacidad de percibir mejores oportunidades en el mercado laboral por fuera de la organización en la que se encuentran. En cambio, los trabajadores menos jóvenes tienden a percibir que se pone mucho en riesgo al tratar de buscar nuevas oportunidades laborales en otras organizaciones.

(e) Modelo sociológico.

Para Sánchez (2008), se trata de un enfoque que destaca los factores individuales del trabajador tales como: la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de escolaridad, aspectos familiares, entre otros. Este modelo trata de buscar explicaciones estructurales y estructurantes que producen el ausentismo como respuesta a condicionamientos sociales y culturales de organización laboral.

(f) Modelo pedagógico:

Para Sánchez (2008) es el estudio del absentismo desde un enfoque cercano al psicosocial, en el cobran relevancia el interés laboral, el stress, las posibilidades

reducidas ascender en la organización, la presión, la explotación, la apropiación del tiempo, las formas de acoso (laboral o sexual), incluso el *bullying*.

Aparte de estos modelos, Nicholson (1977) propuso tres modelos explicativos para abordar el absentismo en relación con los factores que lo determinan:

(g) Modelo de evitación laboral

Se parte del descontento laboral por parte del empleado como la primera causa del ausentismo. En este sentido el enfoque que se da en este modelo se basa principalmente en la satisfacción laboral según la cual el trabajador puede generar importantes resistencias a asistir al trabajo. Se presume que un trabajador satisfecho con su trabajo es un trabajador que disfruta estando en el trabajo, puesto que lo disfruta.

(h) Modelo de ajuste laboral.

El ausentismo se explica como parte del proceso más o menos adecuado de la socialización y adaptación del trabajador a su nuevo empleo. En este caso, el ausentismo puede tener lugar mientras el empleado se ajusta a las dinámicas, interacciones, reglas y socializaciones que ocurren en su nuevo empleo.

(i) Modelo de decisión.

Este modelo es cercano al modelo de evitación. En este caso prima el aspecto *motivacional* del trabajador para asistir o ausentarse del trabajo. Se asume que

las decisiones son individuales y tienen lugar en función de los comportamientos, preferencias, estímulos y motivaciones del trabajador.

HIPÓTESIS

En el libro Metodología de la Investigación de Samperi y colaboradores, en el capítulo 5, hace referencia acerca del concepto de hipótesis y sus clases en la investigación científica, aclara los significados de variables y la formulación de hipótesis. Así se establece la conexión entre el planteamiento del problema, el marco teórico, el tipo de investigación y las hipótesis.

Según Sampieri (2014) “Define la hipótesis como aquello que busca o trata de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones”. (p. 167).

Las hipótesis no siempre serán efectivas, es necesario demostrarse con evidencias, cuando el investigador las enuncia no logra aseverar que sean verdaderas. Así mismo Samperi (2014) menciona que, dentro de la investigación científica, las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados.

Pueden ser más o menos precisas, involucrar a dos o más variables, pero en cualquier caso estas son proposiciones sujetas a comprobación empírica, a verificación en la realidad. La necesidad de definir las variables. Una variable es una propiedad que puede variar adquiriendo diversos valores, y cuya variación es susceptible de medirse, un ejemplo

de ello es el sexo, el atractivo físico, agresividad verbal etc. la variable aplica a un grupo de personas u objetos.

Los tipos de hipótesis son:

1. Hipótesis de investigación.
2. Hipótesis Nulas.
3. Hipótesis alternativas
4. Hipótesis estadísticas

El absentismo es un problema muy antiguo e inherente al surgimiento del trabajo en los diferentes sectores industriales, el tiempo perdido como consecuencia del absentismo laboral es muy superior al tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo y el principal tipo de absentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, siendo esta última, como ya se señaló, el tema de interés para efectos del presente estudio.

Son muchas las organizaciones que están siendo afectadas por un alto índice de absentismo laboral, lo que origina costos elevados y baja productividad. Son variadas y complejas las causas que promueven estas situaciones, las cuales presentan características distintas según sea el caso.

Teniendo en cuenta los altos índices de absentismo presentados en la empresa Eduardo Botero Soto S.A. Se analizaron las siguientes variables y posibles causas para la formulación de las hipótesis:

Tabla 3.

Variables y Causa

<i>Variable</i>	<i>Causa</i>
Las incapacidades laborales que por definición se utiliza en problemas de salud, podrían usarse para disponer de tiempo adicional en cuestiones de índole personal o familiar.	El absentismo enmascara otros usos distintos de alteraciones de la salud del trabajador de índole personal.
El absentismo laboral por accidente de trabajo podría estar relacionado con determinados aspectos laborales de los trabajadores.	Resultado de conflictos derivados de la realidad social y laboral que repercutan en un abuso o mal uso de estas.
Los estudios y trabajos sobre incapacidad temporal por accidente de trabajo ponen de relieve el papel que juegan en este fenómeno variables como la edad, el sexo, la actividad desempeñada al interior de la organización, la cantidad de empleados que se encuentran en cada sede, una hipótesis a considerar sería la relevancia que estas mismas variables, además de otras, podrían tener sobre los episodios de absentismo laboral que se presentan.	Puede estar relacionada a las variables como la edad, el sexo, la actividad desempeñada al interior de la organización, la cantidad de empleados que se encuentran en cada sede, una hipótesis a considerar sería la relevancia que estas mismas variables, además de otras, podrían tener sobre los episodios de absentismo laboral que se presentan.
Los factores internos de la empresa influyen en el absentismo laboral presentado por los empleados en accidentes de trabajo.	Los factores internos, concretamente los relacionados con seguridad en el trabajo repercuten en la generación de accidentes laborales
El salario será la principal causa de absentismo o tendrá que ver con fenómenos más profundos, como la relación con los jefes, apoyo de jefes, stress en el trabajo, acoso psicológico, reconocimientos.	El salario, relación con los jefes, acoso psicológico y reconocimientos

El absentismo en la empresa Eduardo Botero Soto podría estar marcado por una mala gestión de las prórrogas de las incapacidades, las cuales quedan como iniciales y estas generan pérdida acumulativa de días y dinero para la Compañía, inflando en gran medida las estadísticas presentadas.	Mala gestión administrativa de las incapacidades.
--	---

Una gestión inadecuada del riesgo que permite se presenten accidentes de trabajo en el personal con elevados días de incapacidad.	Falta de gestión del riesgo laboral.
---	--------------------------------------

Fuente: Elaboración Propia.

Siguiendo estos parámetros existen mínimo tres tipos de hipótesis, pero de acuerdo con la investigación que actualmente se desarrolla en este trabajo se centrará en:

Hipótesis de Investigación

Según Sampieri (2014) “Se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y que debe cumplir con los cinco requisitos se le suele simbolizar H_i ó H_1, H_2, H_3 etc, cuando son varias” (p. 134).

Las hipótesis de investigación son:

- a) Descriptivas de un valor o dato pronosticado.
- b) Correlacionales.
- c) De diferencia de grupo.
- d) Causales.

Por esta razón y teniendo en cuenta que el absentismo laboral por accidente de trabajo se puede determinar por diferentes variables o causas, ya sean por factores internos o externos la hipótesis de investigación (estudio correlacional) es:

(Hi): A mayor número de acciones planteadas en la empresa Eduardo Botero Soto S.A., menor ausentismo laboral por causa de enfermedad laboral y accidentes de trabajo.

Hipótesis Nula

Según Sampieri (2014)”. La hipótesis nula es en cierto modo, el reverso de la hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables solo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación” (p. 167). Por esta razón la hipótesis nula para esta investigación es:

(Ho): A menor número de acciones planteadas en la empresa Eduardo Botero Soto S.A., mayor ausentismo laboral por causa de enfermedad laboral y accidentes de trabajo.

Hipótesis alterna

Según Sampieri (2014) “indica son posibilidades alternas de las hipótesis de investigación y nula: Ofrecen una descripción o explicación distinta a las que proporcionan éstas. Se simboliza como Ha y solo pueden formularse cuando efectivamente hay otras posibilidades” (p. 167). Por esta razón la hipótesis nula para esta investigación es:

(Ha): A mayor número de acciones planteadas en la empresa Eduardo Botero Soto S.A., mayor ausentismo laboral por causa de enfermedad laboral y accidentes de trabajo.

METODOLOGÍA

Tipo

Para encontrar los elementos y variables que permitan presentar un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la empresa trabajada, el paradigma investigativo utilizado es el Pos-positivista, que permite incluir tanto métodos cualitativos como análisis de contenido cuantitativos. Ramos (2015) indica que este método no intenta entender la realidad como la pretende el positivismo, sino dar respuesta de forma analítica a los fenómenos cambiantes por diferentes variables sustanciales de contexto, estos hallazgos deben estar comprobados con fundamentos teóricos que los respalden.

Así mismo, esta investigación parte de un enfoque mixto, en el que el diagnóstico se basa en la revisión y a análisis cuantitativo de los datos provistos por la empresa en informes de abstinencia laboral por períodos; por otra parte, el enfoque cualitativo toma parte en la elaboración del plan de mejora para disminuir el absentismo.

Como lo ha señalado Gómez (2006) un enfoque de investigación mixto integra en alto grado los enfoques y métodos cualitativos y cuantitativos; estos se pueden integrar a lo largo del proceso o adoptarse de forma independiente en las diferentes etapas de

investigación, contribuyendo a obtener una perspectiva más completa en el diseño de estudio. La investigación tiene un alcance propositivo, con un importante componente descriptivo que toma lugar en el diagnóstico del absentismo laboral en la empresa.

El diseño de investigación es un estudio de caso que integra métodos de investigación documental, análisis de datos cuantitativos y elaboración de un plan cualitativo de intervención. La investigación tiene un alcance cercano, aunque previo a la investigación-acción, puesto que implica la comprensión de una realidad específica con el propósito de transformarla a través del mejoramiento o intervención de dicha problemática identificada; no obstante, dado que el alcance es propositivo, esta investigación no busca evaluar los resultados de una intervención ni su implementación.

La formulación de la metodología se ha articulado de acuerdo con los objetivos planeados. De esta manera, en una primera etapa se planea hacer un acercamiento a la problemática, es decir, se van a identificar las causas del absentismo laboral en la empresa Eduardo Botero Soto S.A a partir de las cuales se formula un plan de intervención que conduzca a la disminución del absentismo.

Así, se hace una recolección exhaustiva de datos, mediante la consulta de informes y datos recogidos por la empresa en torno al absentismo de sus empleados. Una vez recogida la información, se hace un análisis de datos recolectados mediante el uso de una herramienta de análisis de datos cuantitativos y cualitativos: MAXQDA (ver Anexo 3). Mediante la revisión de datos, se busca evaluar la calidad y suficiencia de los datos

recogidos por la empresa, así como los fenómenos y causas que están produciendo tales niveles de absentismo laboral. A partir de las causas identificadas, se formula el plan de mejora, de acuerdo con las necesidades primarias de la empresa.

Diseño y Método de Investigación

Para este estudio de caso se han formulado las siguientes fases de investigación siguiendo consecutivamente el cumplimiento de cada objetivo específico propuesto.

- *Fase 1: Recolección y organización de la información.* Esta fase comprende la compilación organización y evaluación de suficiencia de datos para el posterior análisis de causas del absentismo laboral en la empresa. Se recogen todos los registros de ausencias laborales y los informes de análisis de absentismo de la empresa presentados entre el año 2015 y 2019. Se recogen los datos en torno a los trabajadores de la organización en todos los departamentos, procurando distinguir los tipos de labores operativos, administrativos, directivos, entre otros. En total se analizarán 34 accidentes de trabajo los cuales son de estadísticas e informes elaborados por la empresa Eduardo Botero Soto S.A.

- *Fase 2: Análisis y diagnóstico.* Esta etapa consiste en un análisis profundo del absentismo laboral, sus posibles causas y consecuencias. Se busca establecer cuáles son los factores asociados y qué políticas organizacionales pueden estar influyendo en el absentismo laboral de los empleados. Esta etapa incluye: (a) evaluación de la suficiencia de datos provistos por la empresa, (b) evaluación de los instrumentos y métodos de

aproximación al absentismo en la empresa (instrumentos, fórmulas, factores, etc), (c) evaluación de las políticas organizacionales de auditoría y diálogo con los empleados como una parte interesada de la compañía a tener en cuenta, (d) identificación de causas con base en la información recogida por la empresa con las salvedades pertinentes según la suficiencia de la capacidad diagnóstica de la empresa, (e) identificación de factores de riesgo de absentismo ausentes en la información organizacional. El análisis de datos se realiza a través de MAXQDA, software de análisis cualitativos y cuantitativos de datos.

- *Fase 3: Diseño de estrategia.* En esta fase se proponen los lineamientos de acción para la mitigación del absentismo en la empresa. Se tienen en cuenta los factores asociados a la SST del absentismo sumados a factores motivacionales, factores psicosociales, entre otros. Se desarrolla un plan de mejora con recomendaciones y puntos mínimos basado en un ciclo PHVA de mejora continua.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

En la revisión de los antecedentes el trabajo elaborado por Carvajal y Sánchez (2018) aportó una de las metodologías más sólidas en relación con el planteamiento de un plan de mejora para la mitigación del absentismo. A continuación, se presenta una variación de las técnicas empleadas por estos autores para el desarrollo de esta investigación (ver Tabla 4).

Tabla 4.

Métodos de investigación distribuidos según los objetivos.

<i>Objetivo</i>	<i>Técnicas e instrumentos</i>
Identificar la información que actualmente tiene la Compañía Eduardo Botero Soto S.A sobre el absentismo laboral generado en todas las sedes a nivel nacional por accidentes de trabajo.	<p>Recolección y tabulación de los informes de absentismo por regiones, funciones, y razón de ausencia en MAXQDA (ver Anexo 3).</p> <p>Diseño y análisis de gráficas para la caracterización sociodemográfica y ocupacional de la población de acuerdo con los elementos que componen el ausentismo laboral por causa médica en la organización.</p>
Analizar las principales causas que generan el absentismo laboral por accidentes de trabajo, así como las variables y características más comunes en las cuales se presenta.	<p>Análisis estadístico y cualitativo de la información aportada por la empresa, abordando las recurrencias por seccionales, tendencias generales por periodos, seccionales, áreas de trabajo, lesiones.</p> <p>Análisis cualitativo de información faltante y no correlacionada.</p> <p>Desarrollo de matriz de doble entrada para análisis de variables de estudio.</p>
Realizar un plan de acción y temporalidades que le permita a la Empresa Eduardo Botero Soto S.A disminuir el absentismo presentado por accidentalidad laboral.	<p>Investigación documental y teórica de la literatura disponible actual sobre estrategias de control del ausentismo a nivel empresarial, con base en los respectivos hallazgos.</p> <p>Elaboración de matriz de doble entrada con los ejes de intervención, las acciones, metas, indicadores y seguimiento.</p> <p>Elaboración de matriz de doble entrada donde se indican las temporalidades del plan de las acciones del plan de mejoramiento.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Población y Muestra

En la investigación, el universo de estudio es el conjunto de informes sobre la población trabajadora de la empresa Eduardo Botero Sotos S.A. que ha presentado absentismo en el trabajo debido a algún accidente laboral. En este sentido, la población es el conjunto de reportes de absentismo de trabajadores que posee la empresa desde el inicio de su conformación. Ahora bien, se adoptó un muestreo no aleatorio en el cual se optó por los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

1. Accidente laboral en cualquier área de la empresa
2. Accidente laboral de cualquier empleado de la empresa
3. Informes realizados entre los años 2016-2019
4. Informes de todas las seccionales de la empresa

Criterios de exclusión.

1. Informes o información de absentismo por enfermedad general
2. Informes o información de absentismo injustificado

RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan en este apartado en tres grandes secciones. La primera sección presenta los resultados correspondientes al primer objetivo de investigación y resumen los aspectos más relevantes de los informes de absentismo laboral recogidos por la Compañía Eduardo Botero Soto desde la perspectiva de los accidentes laborales. Esta presentación de los informes presenta diferentes periodos de estudio en 5 tiempos: (1) indicadores de años previos (2012-2015), (2) 2016, (3) 2017, (4) 2018, (5) 2019.

La segunda sección presenta el análisis de los informes realizados, abordando los aspectos a mejorar en torno a la evaluación de absentismo laboral y la aproximación que hace la Compañía Eduardo Botero Soto S.A. del absentismo laboral de sus empleados. Por último, la tercera sección presenta el plan de mejora propuesto con el fin de mitigar el absentismo laboral en la empresa a partir de la implementación de múltiples estrategias que impactan la empresa en múltiples dimensiones para mejorar la gestión de riesgos en torno a la SST.

Indicadores de Absentismo en los Informes de la Compañía

Esta sección toma los siguientes indicadores de referencia desarrollados por los informes de la compañía: (a) índice de frecuencia, (b) índice de severidad, (c) índice de lesiones incapacitantes, (d) porcentaje de incidencia, (e) días de incapacidad, (f) número de accidentes. Esta información recogida por la compañía se presenta desde un alcance descriptivo por periodos (semestrales y anuales) y por sedes.

El índice de frecuencia es el cálculo de la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo. Este evalúa y presenta los resultados de la frecuencia de los eventos, se puede hacer frente a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades de origen común, absentismo, etc. Relaciona el número total de eventos, por ejemplo, con tiempo perdido con respecto al total de horas-hombre-trabajadas durante el período y se expresa en cantidad de accidentes en una constante definida como K . Se calcula mediante la fórmula:

$$IF = \frac{\# \text{ de ausencias para un periodo o de lesiones incapacitantes}}{\text{Número de horas_hombre trabajadas para ese periodo}} * 200.000$$

Figura 1. Índice de Frecuencia

El índice de severidad es el cálculo de la relación de números de días perdidos sobre el total de horas-hombres trabajados. Según la norma ICONTEC se denomina *índice de severidad global*, no obstante, se pueden encontrar solo como índice de gravedad o

como índice de severidad, sin encontrar diferencias en su definición. Expresa los días perdidos según el evento que se trate. La gravedad o severidad de los eventos se mide mediante los días perdidos que a su vez se compone de dos factores: los días de incapacidad y los días cargados. Los días perdidos por incapacidad deben estar certificados mediante el documento legal definido por la empresa, la incapacidad generada y certificada por un profesional de la salud o las expedidas o validadas por los profesionales de la EPS de cada trabajador. Los días cargados toman días de equivalencia dados por la tabla de la norma ANSI que trae a colación eventos cuya pérdida no es necesariamente compatible con los días generados por incapacidad. Se calcula mediante la fórmula:

$$IS = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Total horas_hombre trabajadas}} * 200.000$$

Figura 2. Índice de Severidad

El índice de lesiones no posee una definición o unidades específicas. Sin embargo, es de gran utilidad para observar variaciones entre diferentes periodos (subió o bajo), para fijar metas (p.eg. se bajará en un determinado % o en un número específico). Este índice se calcula mediante la fórmula:

$$ILI = \frac{IF * IS}{1000}$$

Figura 3. Índice de lesiones

Años preliminares (2012-2015)

La Compañía Eduardo Botero Soto S.A. presentó una serie de datos correspondientes a la accidentalidad y el absentismo resultado de accidentes laborales para el periodo 2012-2015 (ver Tabla 5). En general, los datos expresan una tendencia a la baja, en especial en torno al índice de frecuencia, el índice de lesiones incapacitantes y el porcentaje de incidencia.

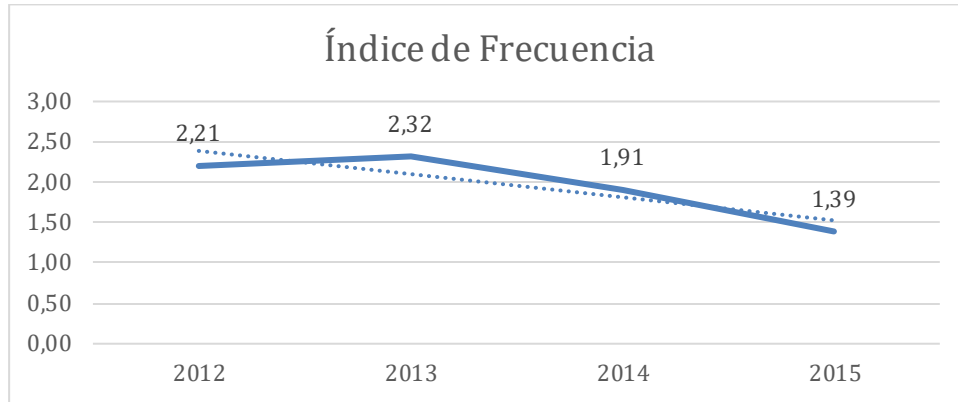
Tabla 5.

Indicadores para el periodo 2012-2015

	2012	2013	2014	2015
<i>Índice de Frecuencia</i>	2,21	2,32	1,91	1,39
<i>Índice de Severidad</i>	89,38	45,16	61,67	70,91
<i>Índice de Lesiones Incapacitantes</i>	0,20	0,10	0,12	0,10
<i>Porcentaje de Incidencia</i>	2,71	2,86	2,34	1,70
<i>Días de incapacidad</i>	515	214	290	357
<i>Número de accidentes</i>	10	10	9	7

Fuente: Elaboración Propia

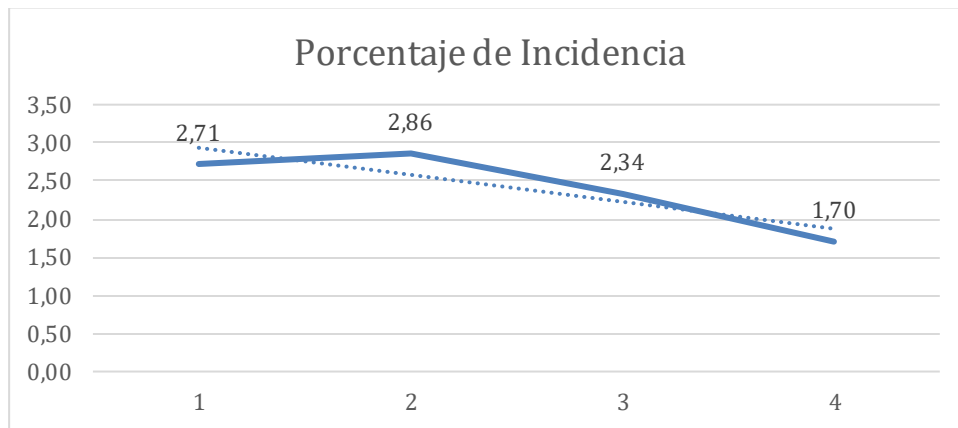
En torno al índice de frecuencia se evidenció que el índice más alto ocurrió para el periodo del año 2013 con una máxima de 2,32, mientras que el índice más bajo ocurrió en 2015 con una tendencia descendiente. Desde el año 2013 se ha experimentado una baja significativa en la frecuencia de ausentismo por accidentes laborales, con el logro en 2014 de una baja de 0,32 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 4. Índice de frecuencia distribuido en años 2012-2015.

Esta misma tendencia se encontró en el porcentaje de incidencia, evidenciándose el mismo comportamiento, es decir, un pico en el año 2013 y un descenso significativo hasta el año 2015 (ver Figura 5).

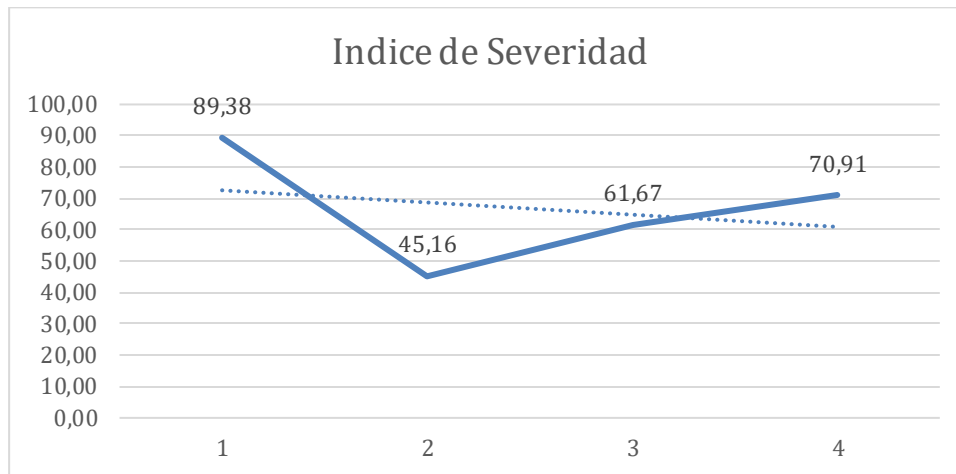


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 5. Porcentaje de incidencia años 2012-2015

Por otra parte, el índice de severidad experimentó un comportamiento diferente. Se encontró que el pico alto de severidad ocurrió en 2012 con un descenso significativo en el

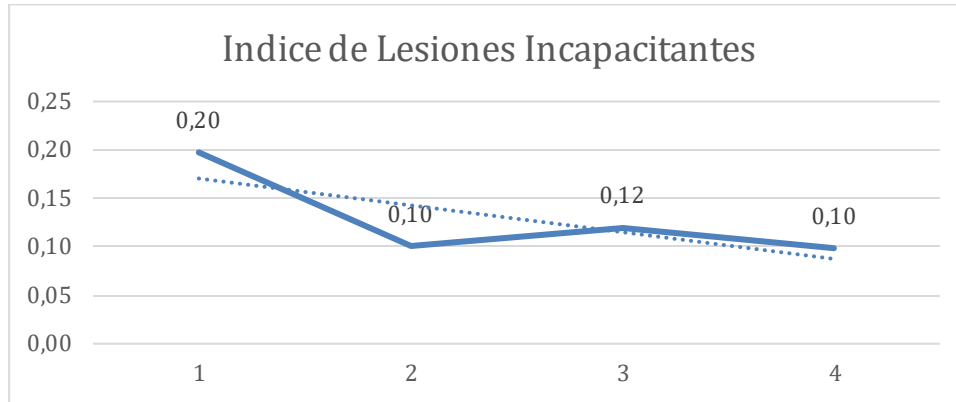
año 2013. No obstante, a partir del año 2013 la severidad de la accidentalidad laboral ha ido aumentando hasta el año 2015. A pesar de ello, la tendencia general en esos cuatro años es a la baja, como se puede ver en la línea punteada de la Figura 6. Estos datos están directamente relacionados con los días de incapacidad encontrados en cada uno de los años (véase Tabla 5).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 6. Índice de severidad años 2012-2015

Por último, el índice de Lesiones incapacitantes para el periodo de 2012 a 2015 expresó una tendencia general a la baja con un pico máximo en el año 2012. Después de esta fecha, se mantuvo un índice relativamente similar entre los años 2013-2015 con una variación de apenas 0,02 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 7. Índice de lesiones años 2012-2015

Todos estos datos permiten señalar que en el periodo 2012-2015 la tendencia fue positiva en torno al absentismo laboral debido a la accidentalidad en el trabajo. No obstante, la accidentalidad se puede disminuir y evitar la leve tendencia creciente que se ve hacia el año 2015. Esto puede ser un indicio de que las acciones que se han tomado para mitigar la accidentalidad y, en consecuencia, el absentismo laboral presentado no está surtiendo un efecto permanente y efectivo. A continuación, se revisan los periodos 2016-2019 en perspectiva comparativa con el fin de determinar la tendencia e impacto del absentismo laboral por accidentes laborales.

Indicadores del año 2016

En la presentación de los indicadores del año 2016 se profundizarán algunos detalles que permiten entender mejor la situación de absentismo laboral en la empresa Eduardo Botero Soto S.A. Para empezar, se indica que durante este periodo se presentaron

en total 5 accidentes laborales para el conjunto de sedes de la empresa; no obstante, este bajo número dio lugar a 196 días de incapacidad donde la mayor parte de los días no trabajados se originaron por una sola incapacidad de 186 días. En este sentido, se puede decir que la accidentalidad laboral es poco frecuente, pero presenta una importante severidad cuando sucede.

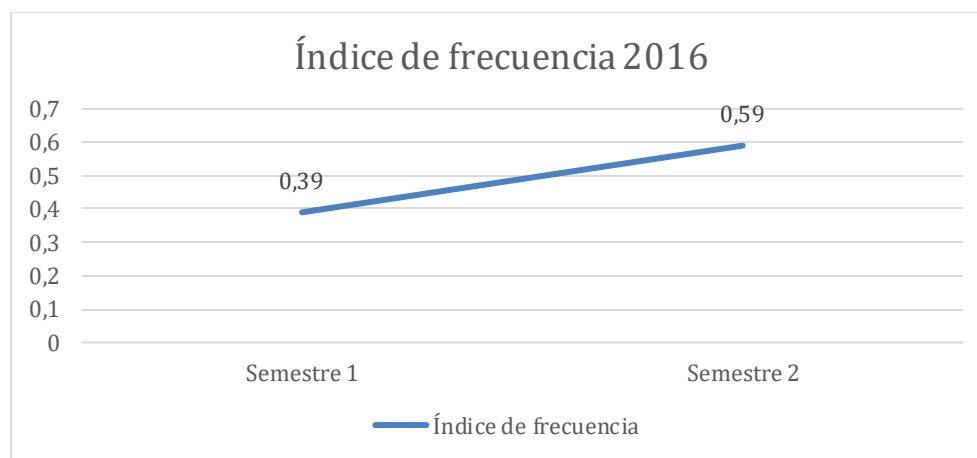
Tabla 6.

Incapacidades totales 2016 y duración acumulada total

<i>incapacidades totales 2016</i>	<i>Duración total de incapacidades</i>
5	196

Fuente: Elaboración propia

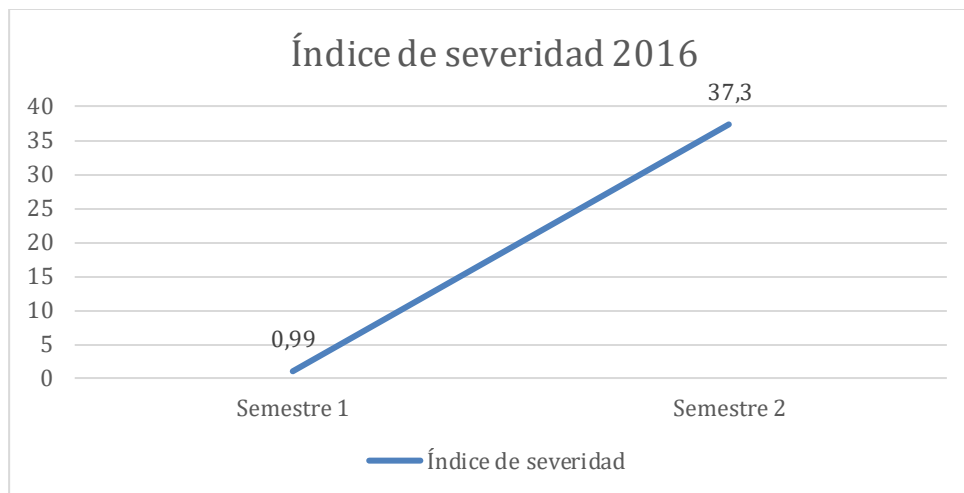
En cuanto al **índice de frecuencia**, al evaluar los periodos semestrales del año 2016, se encontró un aumento importante en los casos presentados en el segundo semestre (ver Figura 8). En el total anual, el índice de frecuencia fue de 0,98.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 8. Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2016 por semestres

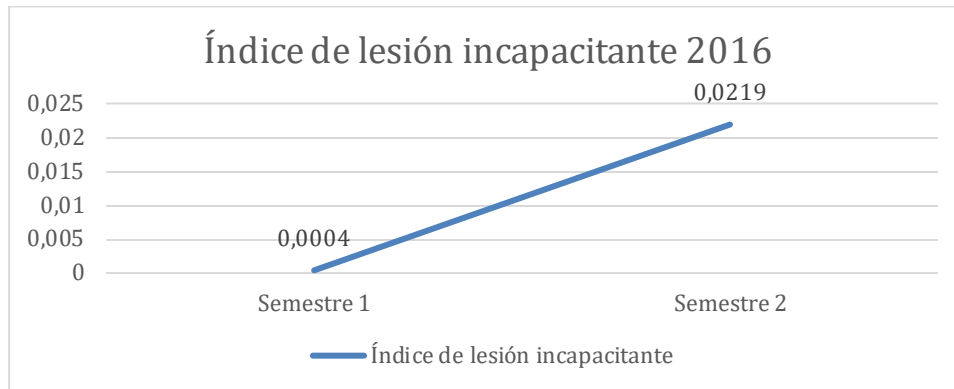
En cuanto al **índice de severidad** se evidencia que la severidad de la accidentalidad laboral anual aumentó significativamente para el semestre dos de ese año, por lo que se puede afirmar que el accidente que dio lugar a la incapacidad de 186 días ocurrió en el segundo periodo del año 2016 (ver Figura 9). El total del índice de severidad anual fue de 38,48



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 9. Índice de severidad 2016 por semestre.

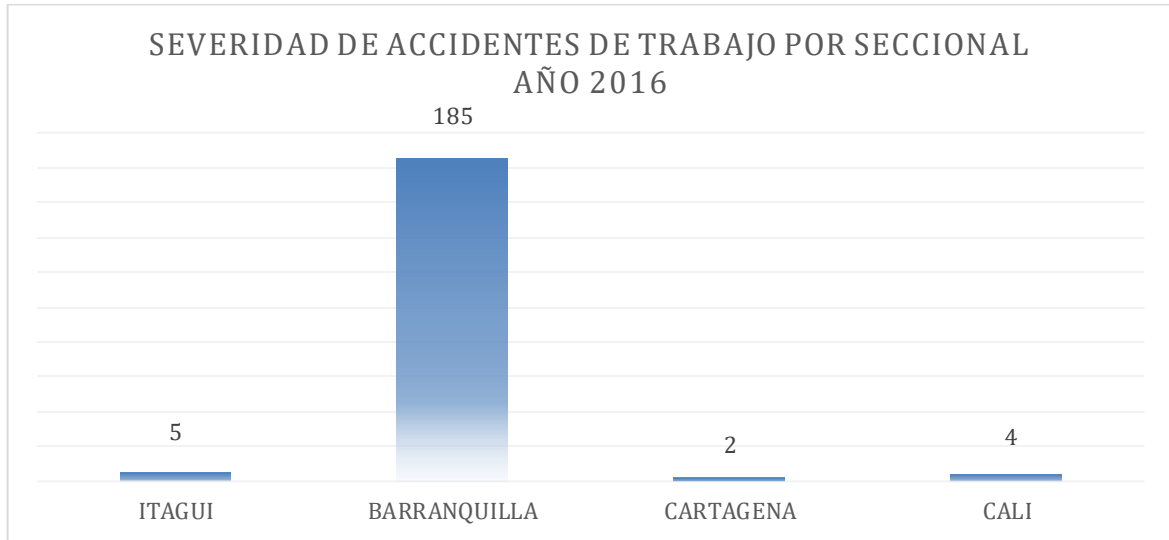
Para el **índice de lesión incapacitante** se encontró el mismo comportamiento, con un aumento muy significativo en el segundo semestre de 2016 (ver Figura 10). A nivel anual, el total del índice de lesión incapacitante fue de 0,0378.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

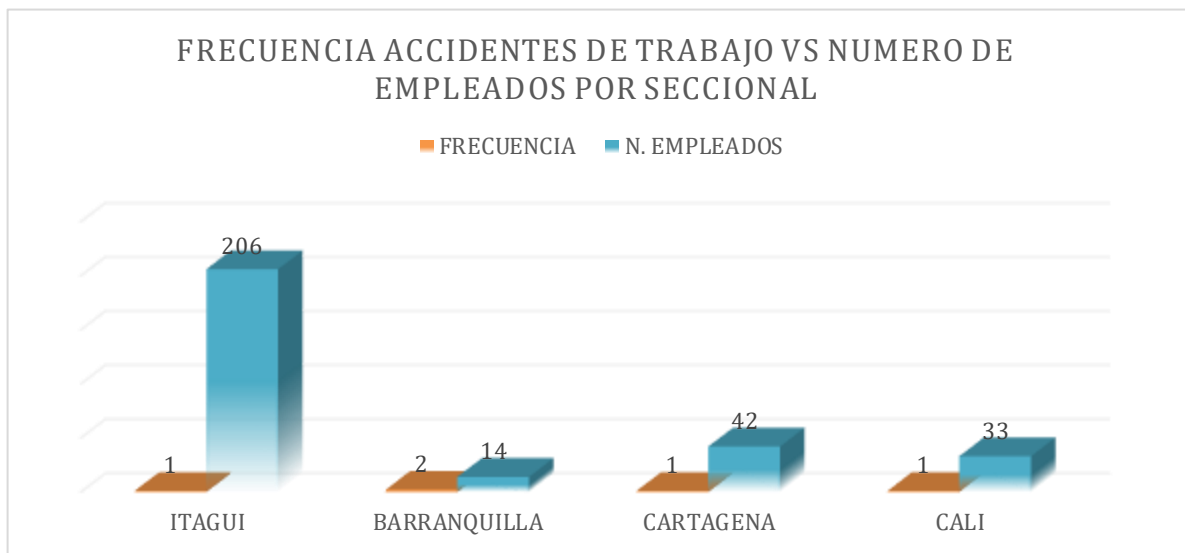
Figura 10. Índice de lesión incapacitante 2016 por semestre

Al revisar los datos de los informes de la compañía, se observa que la seccional con mayor impacto de la accidentalidad laboral fue la seccional Barranquilla con 185 días de incapacidad, mientras que la seccional con menor impacto fue Cartagena con 2 días (ver Figura 11). A contrastar esta información con los accidentes por sede, según el número de empleados que hay en cada sede, se encuentra que barranquilla presentó una tasa de severidad elevada en relación con la cantidad de empleados (ver Figura 12).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 11. Severidad de accidentes de trabajo por seccional



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 12. Frecuencia accidentes de trabajo por número de empleados 2016.

Por otra parte, la frecuencia y la severidad de los accidentes de trabajo estuvieron directamente relacionados con el área de trabajo. Para el año 2016, tres de los cinco accidentes totales fueron accidentes en transporte motorizado, un caso en área

administrativa y un caso en área operativa. En general, los accidentes dieron lugar a fractura(s) en un solo caso, golpes y contusiones en dos casos y lesiones múltiples en otros dos casos. Entre las causas de los accidentes se encontró: (a) caída de personal, (b) caída de objetos contundentes, (c) sobreesfuerzo.

Indicadores del año 2017

Durante el año 2017 se presentaron en total 5 accidentes laborales para el conjunto completo de las sedes de la empresa. Este número dio lugar a un total de 43 días de incapacidad, en el que los accidentes con mayores días de incapacidad fueron (a) incapacidad por 22 días en el primer semestre, (b) incapacidad por 9 días en el segundo semestre. En este sentido, se puede decir que la accidentalidad laboral fue un poco más frecuente que en el año 2017, pero significativamente menos severa. A esto se suma que los días de ausencia por enfermedad general fueron para el primer semestre 494, mientras que en el segundo semestre fue de 343, para un total anual de 837.

Tabla 7.

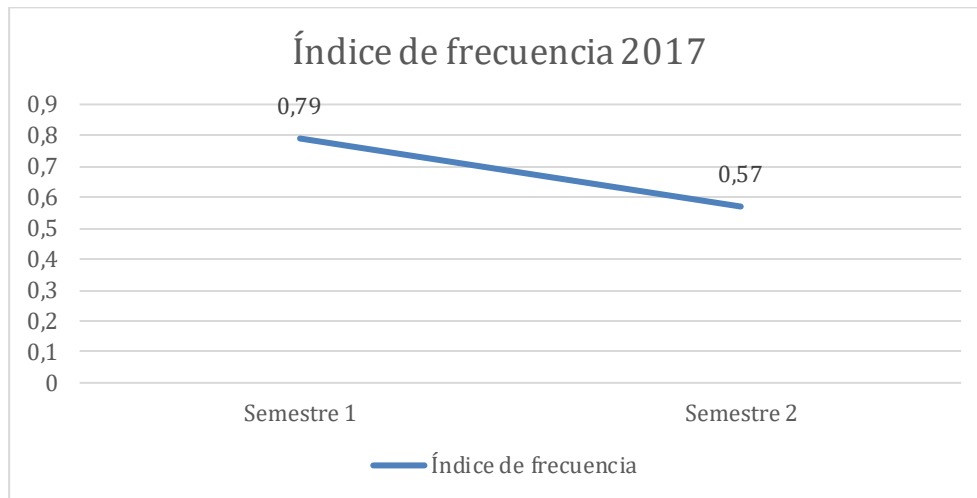
Incapacidades totales 2017 y duración acumulada total.

<i>Incapacidades totales del año</i>	<i>Duración total de incapacidades</i>
7	43 días

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al **índice de frecuencia**, al evaluar los periodos semestrales del año 2017, se encontró una reducción importante en los casos presentados en el segundo

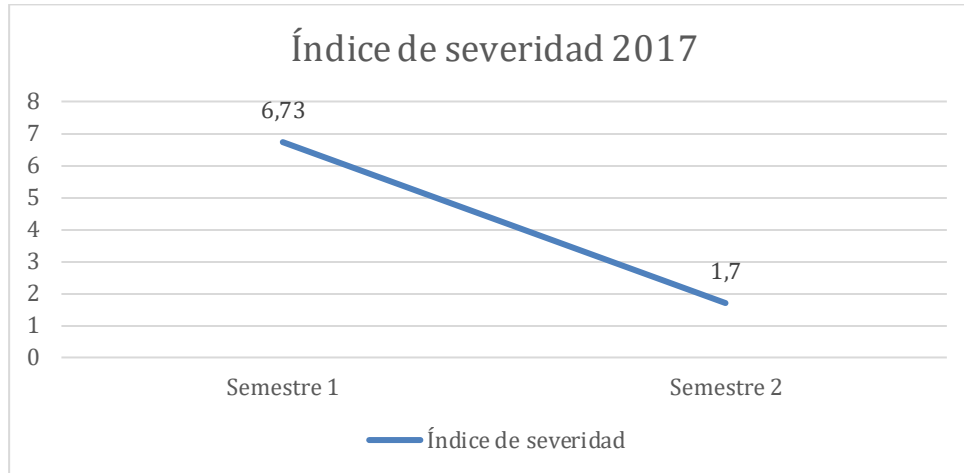
semestre (ver Figura 13). En el total anual, el índice de frecuencia fue de 1,36. En este sentido, se evidencia una reducción en la frecuencia con que ocurrieron accidentes laborales en el segundo semestre, lo que significa que se presentaron menos veces accidentes laborales.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 13. Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2017 por semestres

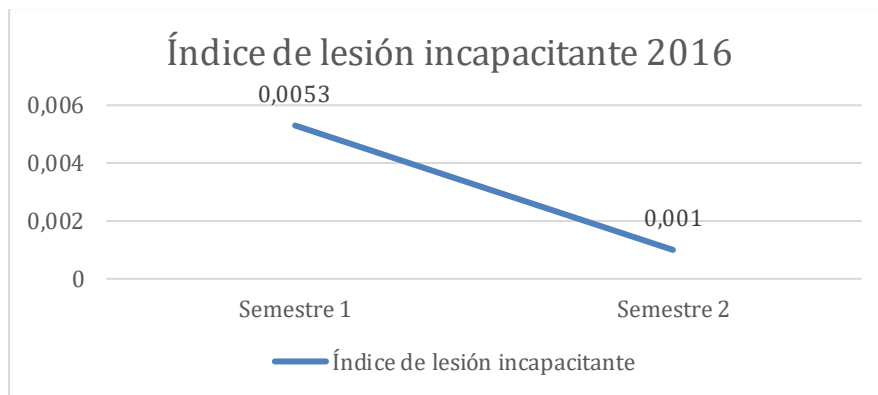
En cuanto al **índice de severidad** se evidencia una reducción de gran importancia en comparación con el año 2015. Si bien en el primer semestre la severidad aumentó levemente, la severidad en el segundo semestre disminuyó significativamente respecto al mismo periodo de 2015. Así, respecto a la severidad de la accidentalidad laboral anual se puede afirmar que la severidad de los accidentes fue menos impactante en torno al absentismo laboral, puesto que, si bien fueron un poco más frecuentes los accidentes, estos repercutieron muchísimo menos en inasistencia al trabajo (ver Figura 14). El total del índice de severidad anual fue de 8,43 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 14. Índice de severidad año 2017 por semestre.

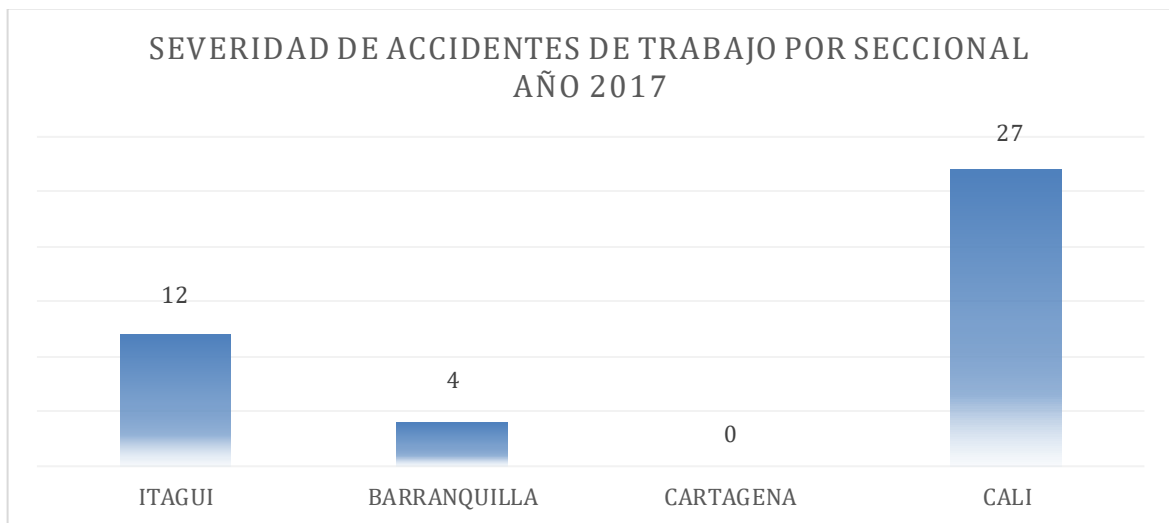
Para el **índice de lesión incapacitante** se encontró el mismo comportamiento, con un aumento muy significativo en el segundo semestre de 2017 (ver Figura 15). A nivel anual, el total del índice de lesión incapacitante fue de 0,001.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

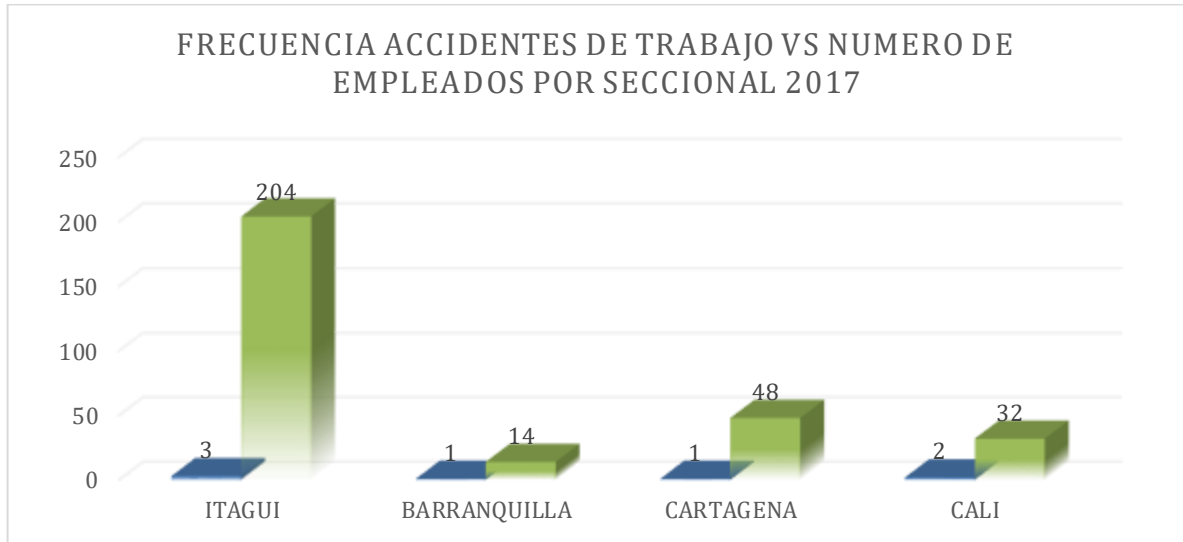
Figura 15. Índice de lesión incapacitante 2017 por semestre

Al revisar los datos por seccionales en la compañía, se observa que la seccional con mayor impacto de la accidentalidad laboral fue la seccional Cali con 27 días de incapacidad, mientras que la seccional con menor impacto fue Cartagena con 0 días (ver Figura 16). A contrastar esta información con los accidentes por sede, según el número de empleados que hay en cada sede, se encuentra que barranquilla presentó una tasa de severidad elevada en relación con la cantidad de empleados (ver Figura 17).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 16. Severidad de accidentes de trabajo por seccional.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 17. Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2017

A diferencia del año anterior, la frecuencia y severidad se relacionó de forma distinta con los accidentes de trabajo. Para el año 2017, 4 de los 7 accidentes totales ocurrieron en el área administrativa, otros 2 casos en el área administrativa operativa y solo un caso en el área de transporte. En este sentido, se afirma que los lugares donde ocurrieron los accidentes laborales fueron 6 en el área de trabajo y 1 como accidente de tránsito. Los accidentes dieron lugar a lesiones de los siguientes tipos: (a) 1 lesión de lumbago; (b) 3 contusiones que involucran cadera, rodilla y tobillo; (c) 1 esguince de pie; y (d) un esguince de dedo. Entre los mecanismos señalados por la empresa como causantes de las lesiones se encontró: (a) atrapamiento, (b) movimiento en falso, (c) sobreesfuerzo, (d) caída, (e) golpe.

Indicadores del año 2018

Durante el año 2018 se presentaron en total 10 accidentes laborales para el conjunto completo de las seccionales de la empresa. Este número dio lugar a un total de 108 días de incapacidad, en el que el accidente con mayores días de incapacidad fue (a) incapacidad por 67 días en el primer semestre. Para este año se puede afirmar que la accidentalidad laboral aumentó en tres casos, es decir, hubo cerca de un 43% más de casos en comparación con el año anterior. No obstante, la severidad no fue tan significativa como en años anteriores, a pesar de haber sido más alta que en el año 2017. A esto se suma que los días de ausencia laboral por enfermedad general fueron para el primer semestre 662 (más que en el mismo periodo del año 2017) y en el segundo semestre fue de 499 (también mayor al mismo periodo del año anterior), para un total anual de 1161.

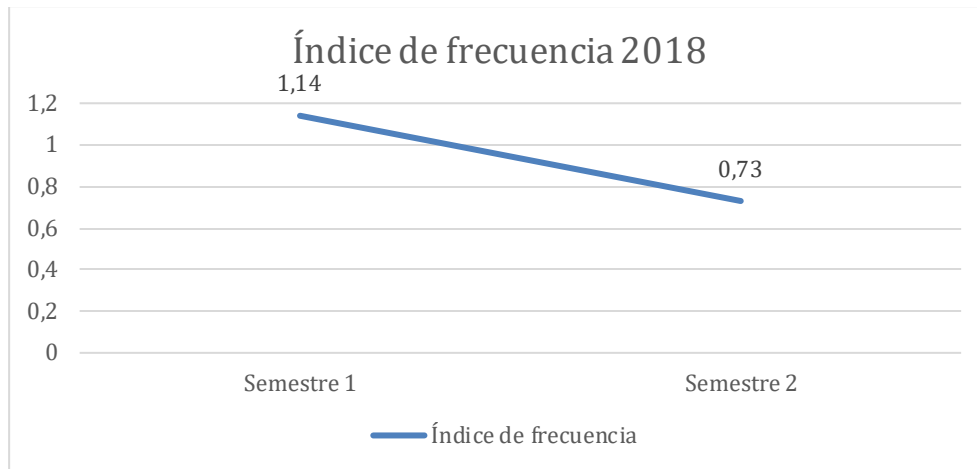
Tabla 8. Incapacidades totales 2018 y duración acumulada.

<i>Total del año</i>	<i>Duración total de incapacidades</i>
10	108 días

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al **índice de frecuencia global**, al evaluar los periodos semestrales del año 2018, se encontró una reducción en los casos presentados en el segundo semestre (ver Figura 18). En el total anual, el índice de frecuencia fue de 1,87. Se evidencia una reducción en la frecuencia con que ocurrieron accidentes laborales en el segundo semestre, lo que significa que se presentaron menos veces accidentes laborales. Hasta ahora, esta

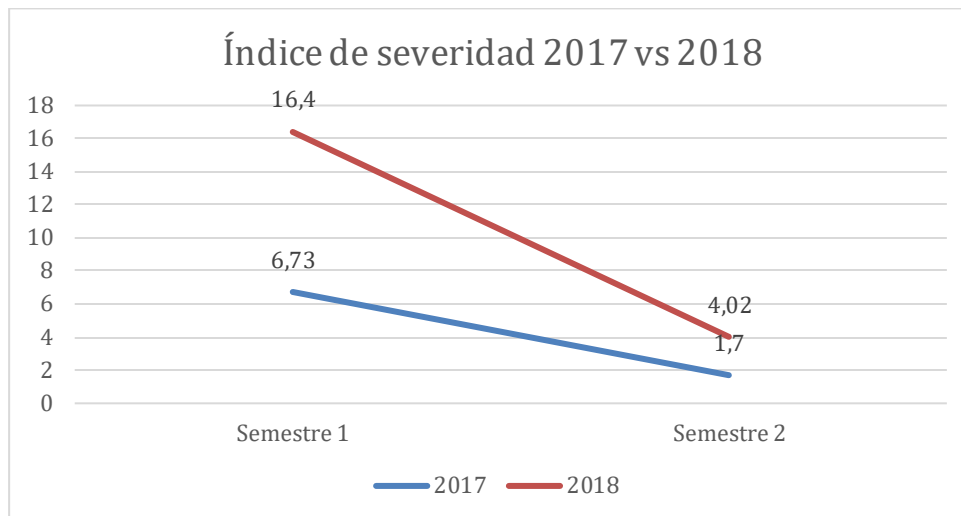
parece ser una tendencia de la Compañía, el hecho de presentar menor cantidad de accidentes de trabajo en los segundos semestres de cada año.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 18. Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2018 por semestres

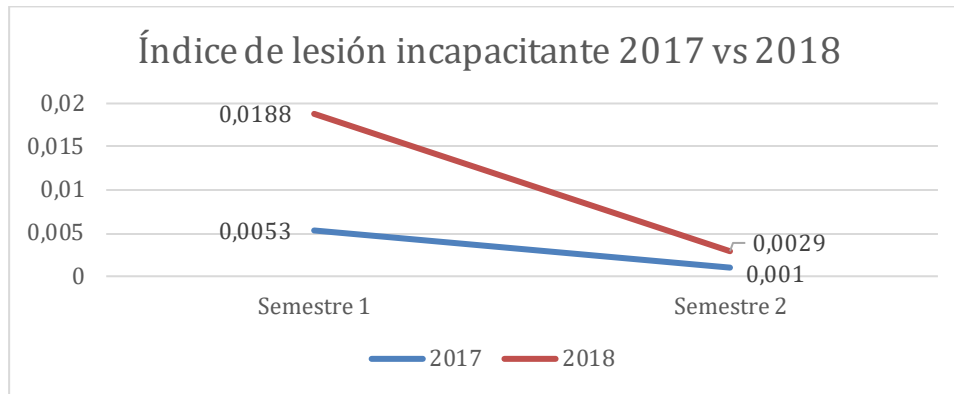
En cuanto al **índice de severidad** se evidencia una desmejora importante pero no demasiado alta en comparación con el año 2017. Si bien en el primer semestre la severidad aumentó de forma relevante, la severidad en el segundo semestre aumentó levemente respecto al mismo periodo de 2017 (ver Figura 19). Respecto a la severidad de la accidentalidad laboral anual se puede afirmar que la severidad de los accidentes fue más o menos proporcional a la frecuencia en cada semestre, puesto que, si bien fueron un poco más frecuentes los accidentes, estos repercutieron muchísimo un poco más que en la severidad que en el año 2016, pero mayor que en el año 2017. El total del índice de severidad anual fue de 20,15 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 19. Índice de severidad año 2018 por semestre.

Para el **índice de lesión incapacitante** se encontró el mismo comportamiento, con un aumento muy significativo en el segundo semestre de 2018 (Figura 20). A nivel anual, el total del índice de lesión incapacitante fue de 0,001. No obstante, no es exactamente igual de proporcional, puesto que no todos los accidentes laborales dieron lugar a incapacidades certificadas.



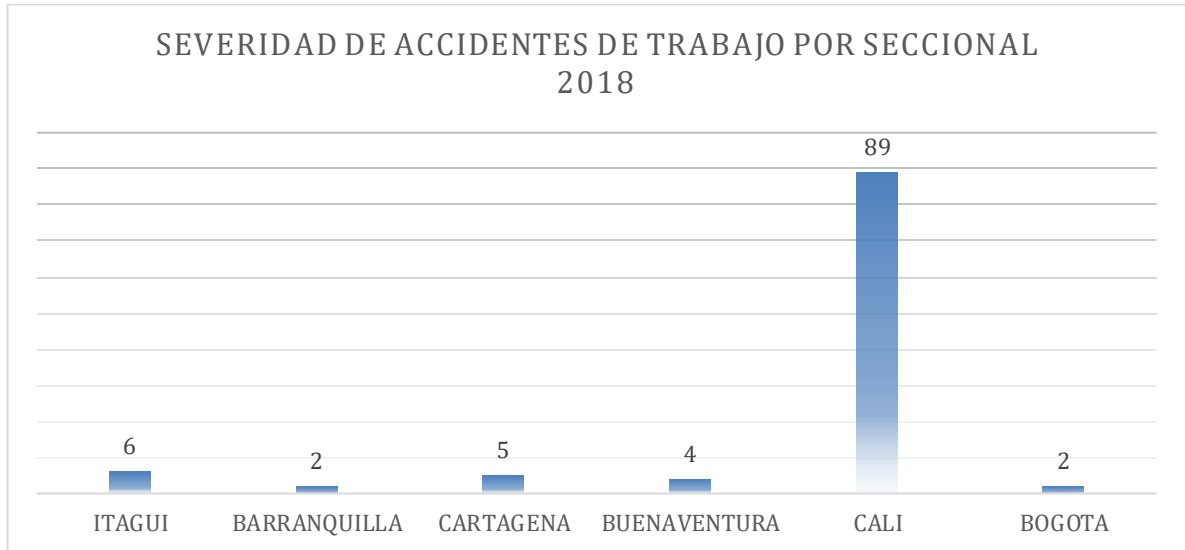
Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 20. Índice de lesión incapacitante 2018 por semestre

Al revisar los datos por seccionales en la compañía, se observa que la seccional con mayor impacto de la accidentalidad laboral fue la seccional Cali con 89 días de incapacidad, mientras que la seccional con menor impacto fueron Barranquilla y Bogotá con 2 días cada uno (ver Figura 21). Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

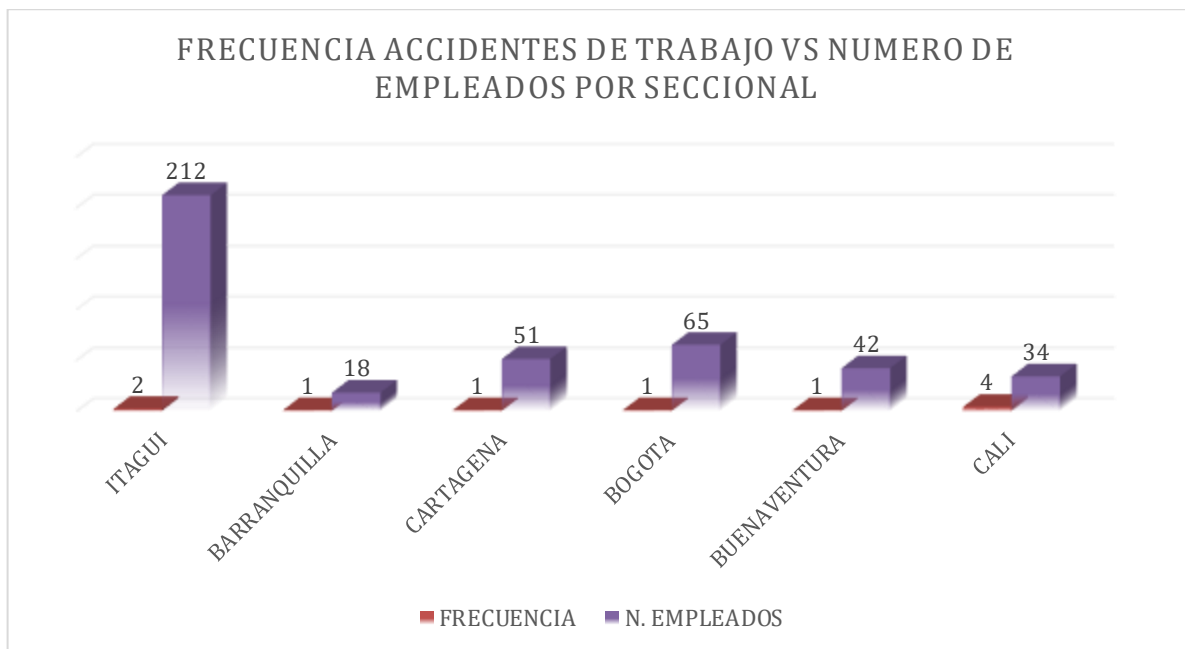
Figura 21. Índice de lesión incapacitante 2018 por semestre

). A contrastar esta información con los accidentes por sede, según el número de empleados que hay en cada sede, se encuentra que Cali presentó de una tasa de severidad elevada en relación con la cantidad de empleados, además de haber presentado recurrencia respecto al año 2017 (ver Figura 22).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 21. Índice de lesión incapacitante 2018 por semestre



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 22. Frecuencia accidentes de trabajo por el número de empleados 2018

Para el año 2018, 3 de los 10 accidentes totales ocurrieron en el área administrativa, otros 3 casos en el área de transporte motorizado y 4 casos en el área operativa. En

correlación, se obtiene que los lugares donde ocurrieron los accidentes laborales fueron 7 en el área de trabajo y 3 como accidentes de tránsito. Los accidentes dieron lugar a lesiones de los siguientes tipos: (a) Contusión - traumatismo; (b) Esguince de pie; (c) herida; (d) picadura; (e) atrofia testicular; (f) golpe; (g) fractura de clavícula. Entre los mecanismos señalados por la empresa como causantes de las lesiones se encontró: (a) caída de objetos, (b) movimiento en falso, (c) picadura, (d) sobreesfuerzo, (e) caída de personal (6 casos).

Indicadores año 2019

Durante el año 2019 se presentaron en total 5 accidentes laborales para el conjunto completo de las seccionales de la empresa; 5 casos menos que en el año 2018. Este número dio lugar a un total de 35 días de incapacidad, en el que el accidente con mayores días de incapacidad fue dos: (a) incapacidad por 13 días y (b) incapacidad por 12 días, ambos en el segundo semestre. Para este año se puede afirmar que la frecuencia de accidentalidad laboral se redujo en un 50% en comparación con el año anterior. Así mismo, la severidad tuvo una disminución significativa lo cual muestra una importante tendencia en torno a la efectividad de las políticas organizacionales en la gestión del riesgo en la SST. A esto se suma que los días de ausencia laboral por enfermedad general fueron para el primer semestre 742 (más que en el mismo periodo del año 2018) y en el segundo semestre fue de 625 (también mayor al mismo periodo del año anterior), para un total anual de 1367.

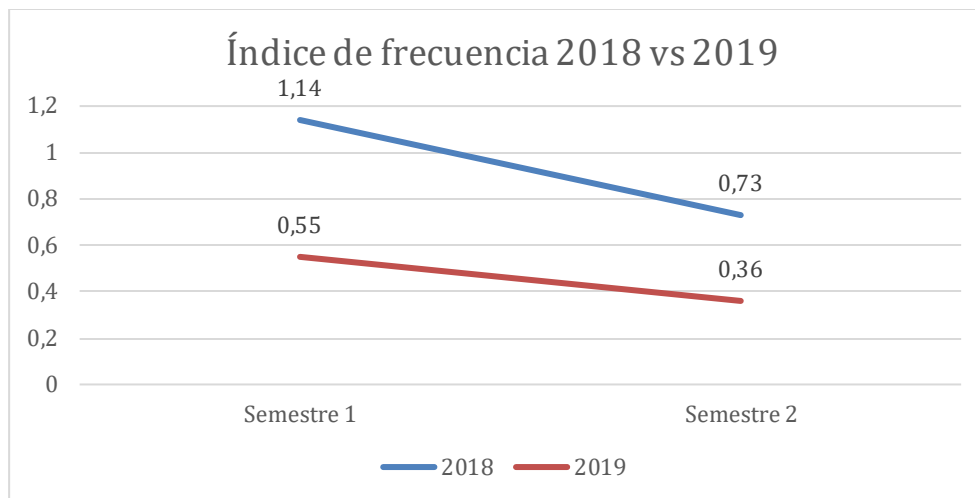
Tabla 9.

Incapacidades totales 2019 y duración acumulada total

<i>Total del año</i>	<i>Duración total de incapacidades</i>
5	35 días

Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

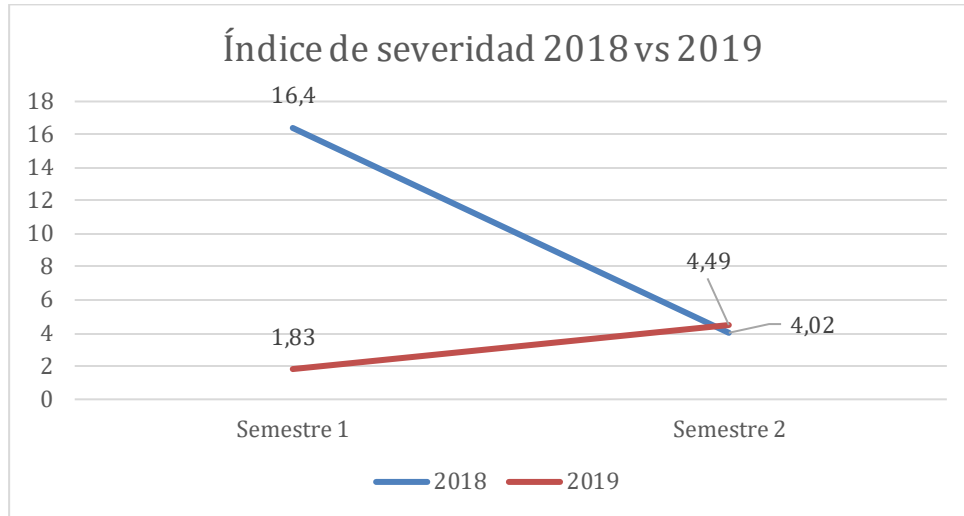
En cuanto al **índice de frecuencia global**, al evaluar los periodos semestrales del año 2019, se encontró una reducción leve en los casos presentados en el segundo semestre (ver Figura 23). En el total anual, el índice de frecuencia fue de 0,36. Se evidencia una reducción en la frecuencia con que ocurrieron accidentes laborales en el segundo semestre, lo que significa que se presentaron menos veces accidentes laborales, un logro importante en la reducción general de los accidentes anuales respecto al año anterior. Se mantiene la tendencia a tener menos accidentes laborales en el segundo semestre de cada año. Se puede afirmar también, que respecto al año 2018, se presentó aproximadamente la mitad de frecuencia en cada semestre.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 23. Índice de frecuencia de accidentalidad para el año 2019 por semestres

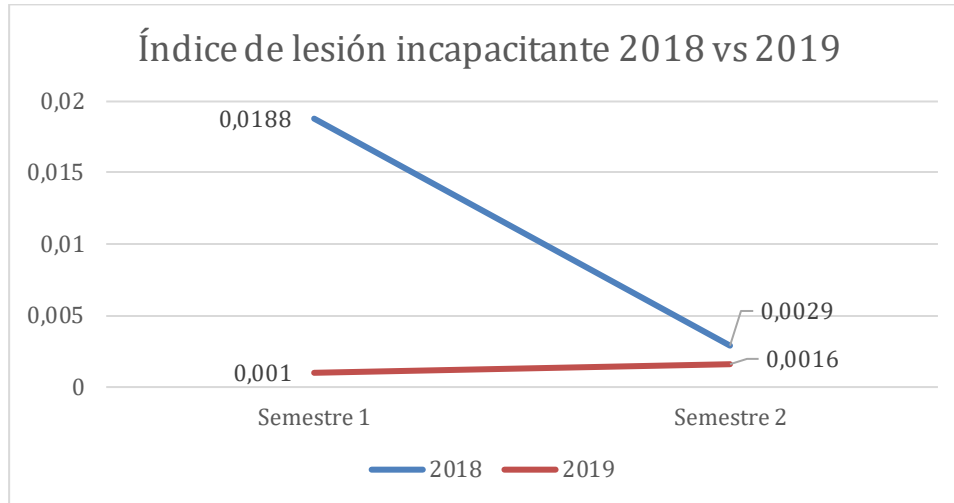
En cuanto al **índice de severidad** se evidencia una mejora importante en comparación con el año 2018. En ambos semestres la severidad disminuyó de forma relevante, (ver Figura 24). Respecto a la severidad de la accidentalidad laboral anual se puede afirmar que la severidad de los accidentes mostró una tendencia diferente, presentándose una disminución importantísima en la severidad en el primer semestre, mientras que hubo un aumento sutil en la severidad del segundo semestre, en comparación con la presentada en el mismo periodo de 2018. El total del índice de severidad anual fue de 6,35 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa .

Figura 24. Índice de severidad año 2019 por semestre

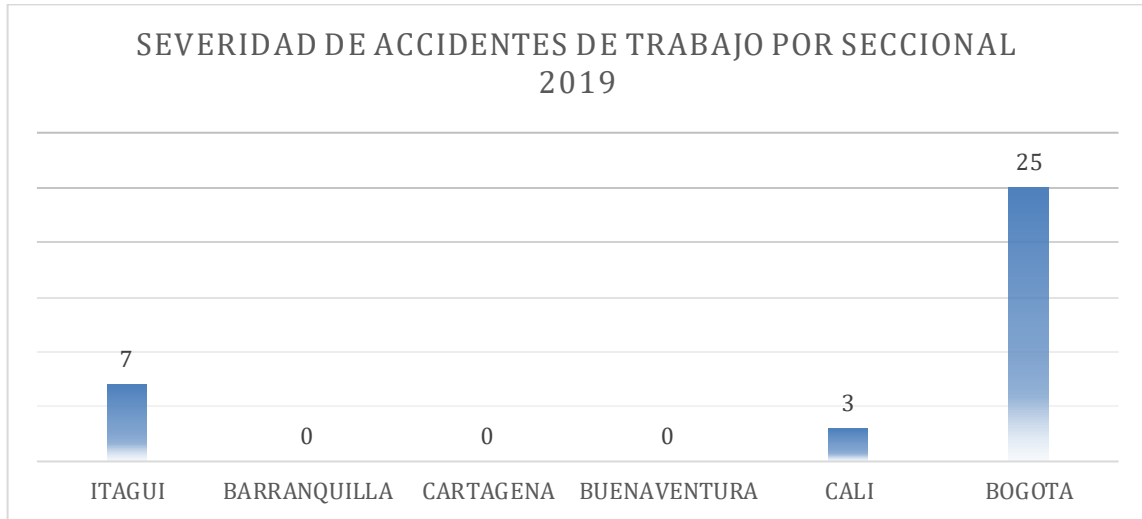
Para el **índice de lesión incapacitante** se encontró un comportamiento aproximado, pero no similar. Hubo una reducción muy significativa en el primer semestre de 2019 (ver Figura 25), mientras que se presentó una reducción leve en el segundo semestre, en comparación con el año 2018. A nivel anual, el total del índice de lesión incapacitante fue de 0,01. Este es un indicio positivo sobre la severidad de los accidentes laborales y el efecto que ha tenido en el absentismo laboral, puesto que a menos severidad de los accidentes menor incapacitación e inasistencia laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

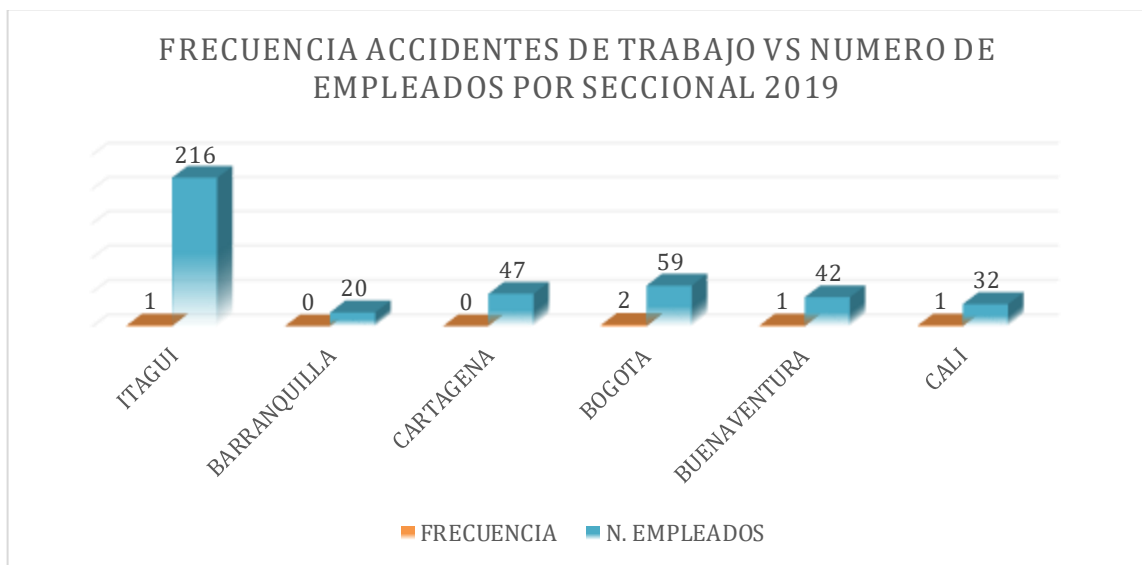
Figura 25. Índice de lesión incapacitante 2019 por semestre

Al revisar los datos por seccionales en la compañía, se observa que la seccional con mayor impacto de la accidentalidad laboral fue la seccional Bogotá con 25 días de incapacidad; se trata de un caso excepcional, puesto que en el histórica Bogotá no había tenido accidentes laborales. Las seccionales con menor impacto fueron Barranquilla, Cartagena y Buenaventura con 0 días de incapacidad (ver Figura 26). Al contrastar esta información con los accidentes por sede, según el número de empleados que hay en cada sede, se encuentra que Bogotá presentó una tasa de frecuencia relativamente proporcional en relación con la cantidad de empleados, (ver Figura 27).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 26. Severidad de accidentes de trabajo por seccional



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 27. Frecuencia accidentes de trabajo por número de empleados 2019

Para el año 2019, 3 de los 10 accidentes totales ocurrieron en el área administrativa, otros 3 casos en el área de transporte motorizado y 4 casos en el área operativa. En

correlación, se obtiene que los lugares donde ocurrieron los accidentes laborales fueron 3 en el área de trabajo y 2 como accidentes de tránsito. Los accidentes dieron lugar a lesiones de los siguientes tipos: (a) Contusión - traumatismo; (b) Esguince de pie; (c) herida; (d) esguince cervical; y (e) lesiones múltiples. Entre los mecanismos señalados por la empresa como causantes de las lesiones se encontró: (a) colisión con otro vehículo, (b) golpe, (c) (e) caída de personal (3 casos).

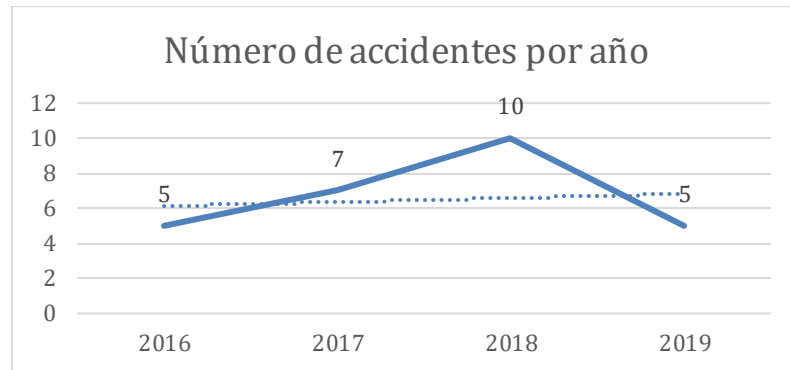
Análisis de Tendencias

La tendencia general que ha presentado la Compañía Eduardo Botero en torno al absentismo en función de la accidentalidad laboral ha sido positiva, en tanto que año a año se ha reducido tanto la frecuencia como la severidad. A continuación, se abordan temáticamente las tendencias del periodo estudiado (2016-2019) y las tendencias siguiendo la línea de tiempo desde el 2012 hasta el 2019. Se exponen las tendencias según el número de accidentes anuales, días de incapacidad anuales, índice de frecuencia semestral y anual, índice de severidad semestral y anual.

Número de accidentes y días de incapacidad

En cuanto al número de accidentes por año, para el periodo 2016-2019 se ha evidenciado una tendencia de aumento con una recuperación de la frecuencia en el año 2019 (ver Figura 28). Es preciso valorar en el año 2020 si la tendencia al aumento se mantiene o si con las políticas adoptadas en 2019 se ha impactado positivamente hacia una

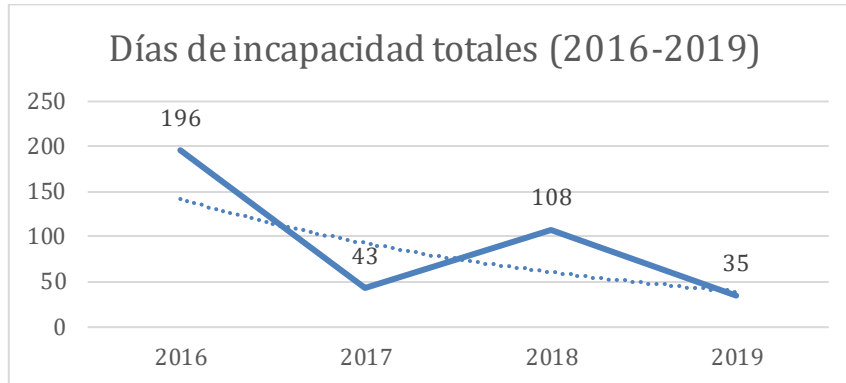
tendencia a la baja. Como fuere, se puede decir que el aumento en la frecuencia impacta también en la severidad de los accidentes, puesto que entre más accidentes hay, más posibilidades de que algunos de esos accidentes tengan una alta severidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 28. Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2019

Al revisar el número de días totales de incapacidades producidas por año, que dejan como resultado la inasistencia laboral, se puede observar que en 2016 y 2019 la frecuencia fue casi la misma. No obstante, en ambos años la severidad fue radicalmente diferente (ver Figura 29). Como se verá en la tendencia de los índices de frecuencia y severidad, el mejor impacto en la gestión del riesgo de la SST se ha dado en el ámbito de la severidad, más que en la frecuencia.

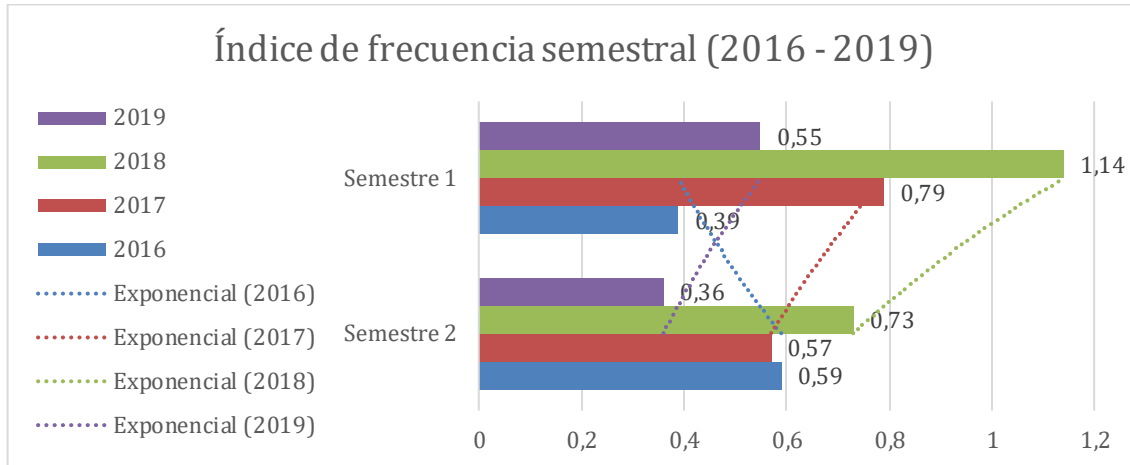


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 29. Frecuencia accidentes de trabajo según número de empleados 2019

Diagnóstico de Causas, Variables e Informes

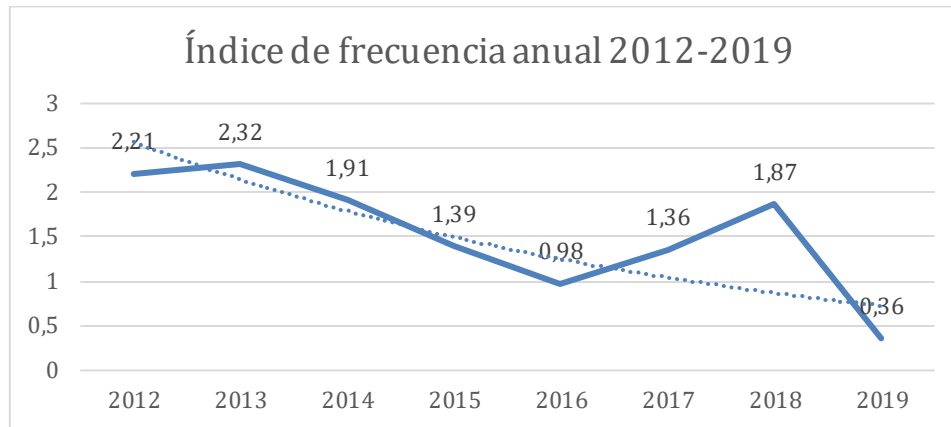
Al observar los índices de frecuencia por semestre, se puede observar que el comportamiento general de la frecuencia de los accidentes dentro de los años 2017-2019 se presenta una mayor frecuencia de accidentes en el primer semestre del año. En todos los casos se mantiene una proporcionalidad semejante de los accidentes laborales. El semestre atípico más alto en comparación con todos los demás semestres de los demás años fue el semestre 1 de 2018, que presentó el índice de frecuencia más alto. Este indicio permite prever una revisión de patrones que indiquen un mayor riesgo en los primeros semestres de cada año con el fin de mitigarlos.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 30. Índice de frecuencia semestral (2016-2019)

En cuanto al comportamiento anual, la tendencia general ha sido de descenso; no obstante, los datos de 2017 y 2018 indicaron un crecimiento en la frecuencia que acercó los picos al absentismo por accidentalidad laboral de 2014 (ver Figura 31). Estos datos justifican, desde un punto de vista de prevención y control, la necesidad de implementar un plan de mejora que permita resolver la sistematicidad, en lugar de simplemente subsanar cuando los eventos de accidentalidad ocurren. Si bien la tendencia general es al descenso, no se puede descuidar la posibilidad de un repique en la frecuencia de accidentes que dé lugar a un mayor absentismo.

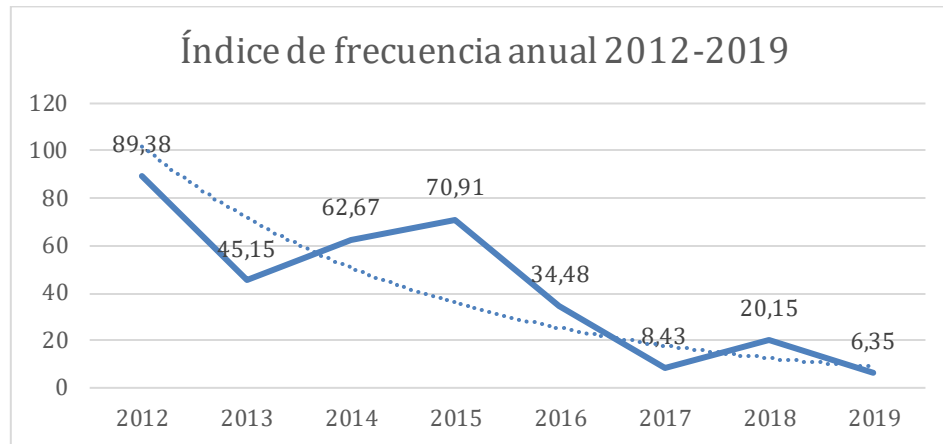


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 31. Índice de frecuencia anual (2012-2019).

Tendencia del índice de severidad

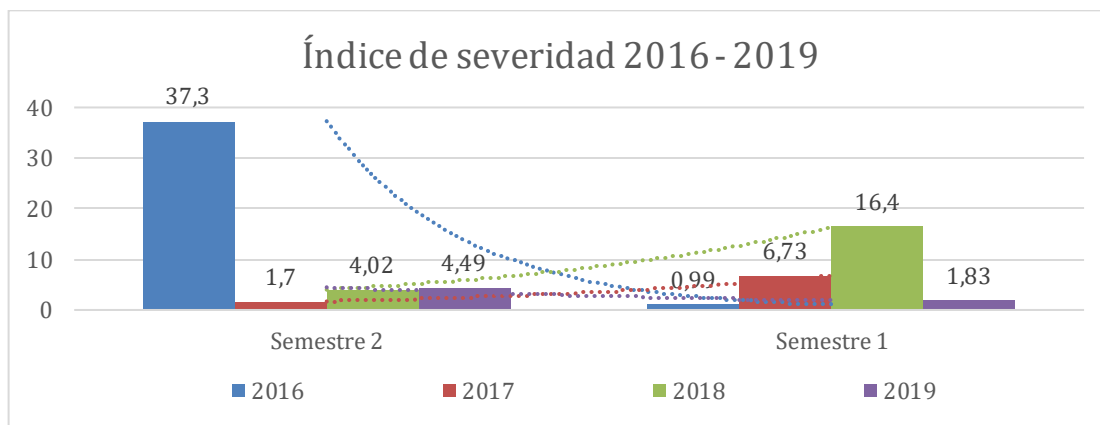
A nivel general, la tendencia en el índice de severidad anual ha sido muy positivas desde el año 2012, incluso ha sido mucho mejor que la de la severidad (ver Figura 32). No obstante, en los periodos de 2016-2019 la severidad ha mantenido proporciones cercanas si bien sigue teniendo una tendencia de reducción. Es claro que el absentismo laboral debido a accidentes laborales ha disminuido significativamente al comparar el periodo de 2012-2015 en contraste con el periodo 2016-2019. Esto no quiere decir que sea menos importante mitigar los aspectos que producen, puesto que siempre será positivo para la empresa reducir el absentismo laboral y para los empleados una adecuada gestión del riesgo sobre la SST.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 32. Tendencia índice de frecuencia anual (2012-2019)

Por otra parte, al estudiar la severidad semestral no se encuentra el mismo comportamiento que con la frecuencia, es decir, a pasar de ser más recurrentes los accidentes laborales en el primer semestre, no necesariamente ha implicado una mayor severidad en los primeros semestres de cada año. Al menos los años 2016 y 2019 no responden a esta tendencia (ver Figura 33).

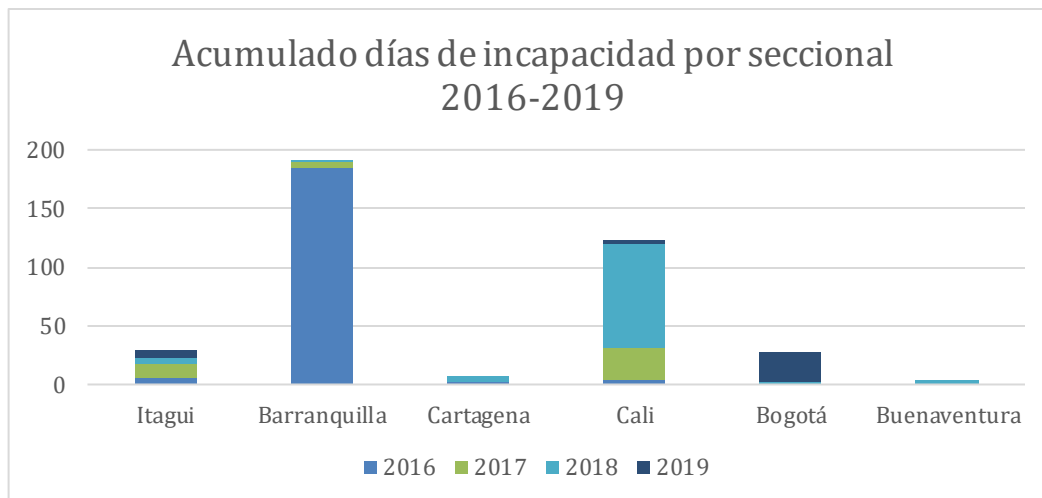


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 33. Índice de severidad año 2019 por semestre

Tendencia del absentismo laboral por accidente

En cuanto al acumulado y la tendencia de accidentes por seccional (ver Figura 34), se puede observar que: (a) Itagui y Cali son las seccionales que presentan más a menudo accidentes, seguidas de Barranquilla; (b) Barranquilla y Cali son las seccionales con mayor severidad en el absentismo por accidente laboral, seguidos de Bogotá. Al cruzar los datos de frecuencia y severidad se tiene que los dos casos más preocupantes son Cali y Barranquilla, puesto que presentan la más alta severidad y frecuencia de accidentalidad conjunta. Téngase en cuenta que Cartagena y Buenaventura son los que tienen menor frecuencia y menos severidad, por lo cual no se hace necesaria intervención ni plan de mejora en estas seccionales.

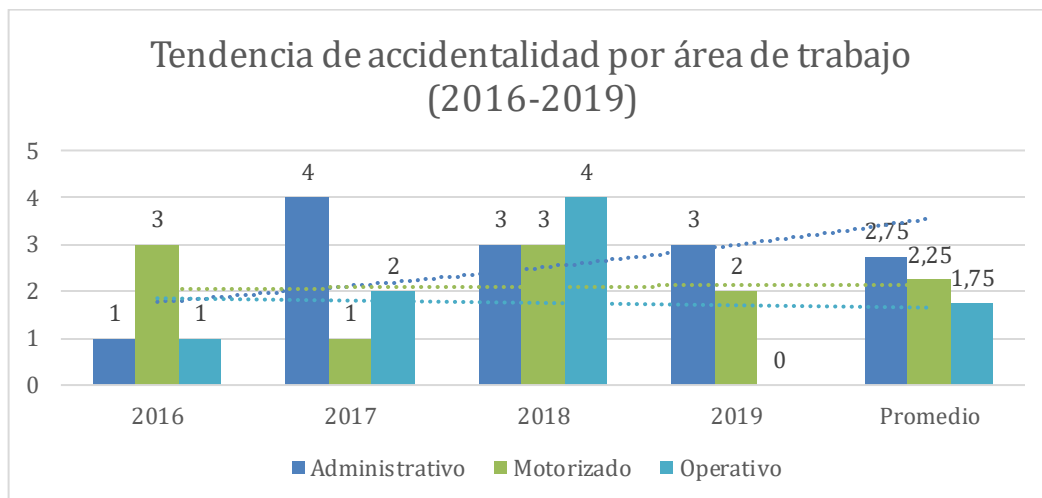


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 34. Acumulado de días de incapacidad distribuido por seccional (2016-2019)

Tendencia anual por área de trabajo

A partir de la información recogida se determinó que las áreas de trabajo más comprometidas en términos de frecuencia han sido las áreas administrativa y operativa. Como se observa en la Figura 35, se observa una gran recurrencia en ambas áreas, donde el área operativa se destaca por un crecimiento sostenido hasta el año 2018, puesto que para 2019 no se reportó ningún accidente laboral que diera lugar a ausencias laborales de los empleados en el área. No obstante, los informes también han indicado que la mayor severidad se presenta en los accidentes de tránsito en área motorizada. Con estos datos se requiere un mejor control del riesgo en términos de frecuencia respecto al área administrativa y operativa y una mejor gestión del riesgo para el transporte motorizado (si bien no se ha indicado la causa de los accidentes de tránsito).

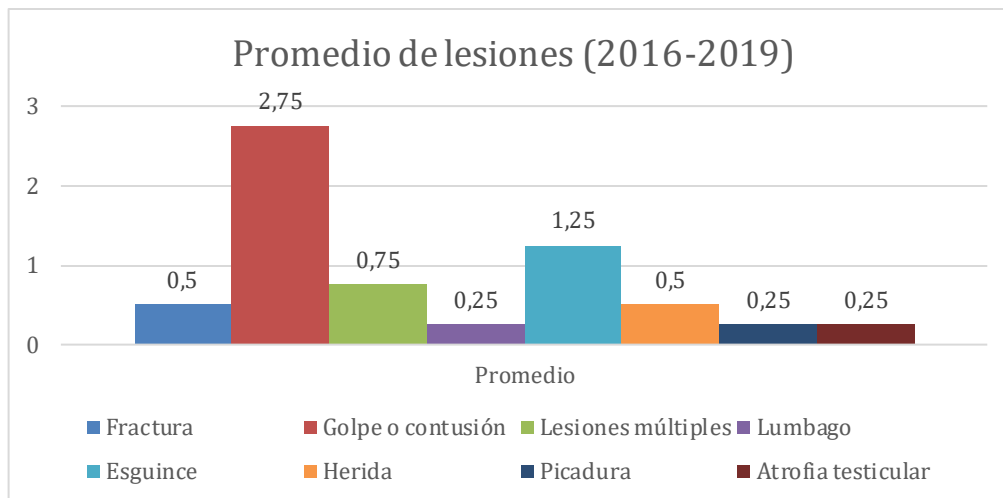


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 35. Acumulado de días de incapacidad distribuido por seccional (2016-2019)

Tendencia de las lesiones según su tipo

Según los informes, en el lapso de 2016 a 2019 en promedio las lesiones se han presentado más frecuentemente en golpes-contusiones y en esguinces (ver Figura 36). Sin duda, el mayor problema de lesiones lo presentan las contusiones; sin embargo, los informes no indican debido a qué tipos de accidentes se presentan las contusiones, por lo cual se requiere mejorar los reportes de la empresa con el fin de correlacionar las áreas de trabajo con los tipos de lesiones y los mecanismos que las producen, de manera que se conozca mejor si las razones por las cuales tienen ocasión las contusiones se pueden mitigar y cómo.

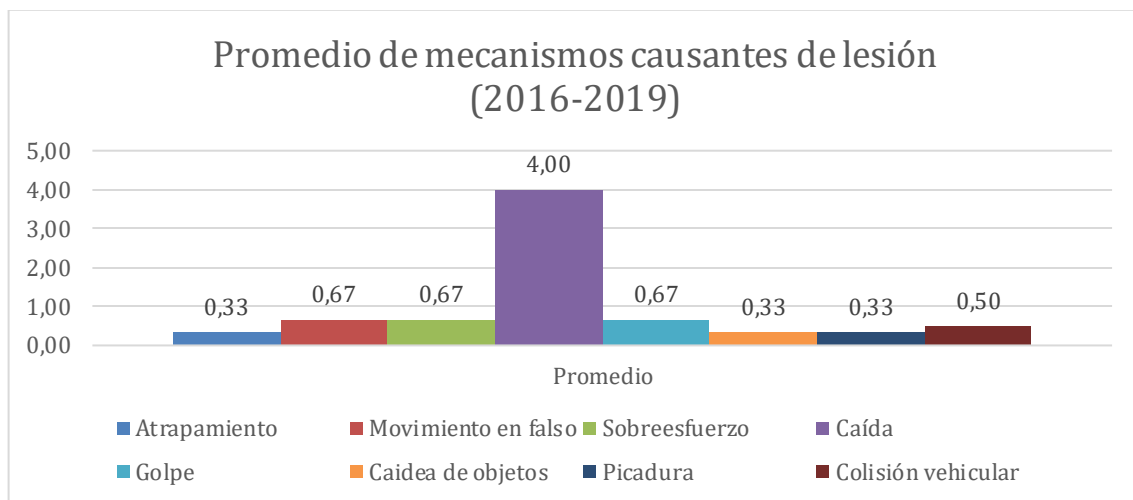


Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 36. Promedio de lesiones para el periodo 2016-2019.

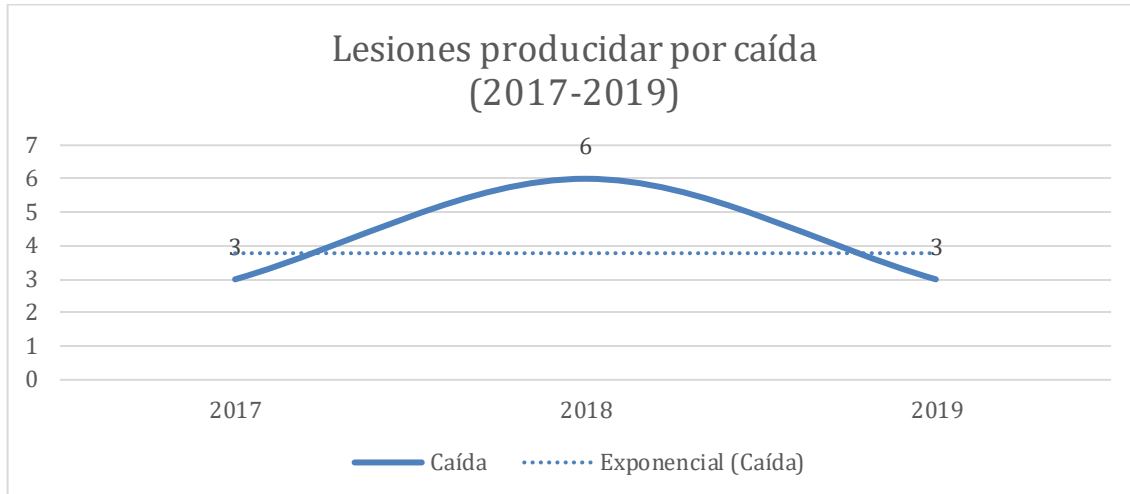
Tendencia de los mecanismos causantes de lesiones

Según la información brindada por la empresa, el mecanismo que más produce accidentes y lesiones son las caídas del personal en diferentes contextos y áreas (ver Figura 37). Es preciso que los informes correlacionen los contextos en los que se están produciendo las caídas, es claro que las caídas varían de un contexto a otro y son la mayor fuente de lesiones que dan lugar al absentismo por accidente en el trabajo. La empresa ha reportado la toma de decisiones para mitigar este aspecto, no obstante, sigue siendo el tipo de accidente que produce más accidentes de forma sostenida (ver Figura 38).



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 37. Promedio de mecanismos causantes de lesión periodo 2016-2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de informes proporcionados por la empresa.

Figura 38. Lesiones producidas por caída entre 2017 y 2019.

Análisis de causas por periodo

Análisis 2016

En el primer semestre del año se presentaron 2 accidentes de trabajo con 5 días de incapacidad. Realizando comparativo con el primer semestre del año 2015 (5 accidentes laborales también), se observó una disminución importante de 3 accidentes laborales. En cuanto a la severidad, se observó que se pasó de 322 días en el año 2015 a 7 días de incapacidad en el año 2016. La frecuencia y severidad se reflejaron en dos accidentes de trabajo, uno de ellos por accidente durante transporte en motocicleta, accidente que dio lugar a tres días de incapacidad con lesiones múltiples; aparte, el otro evento tuvo lugar en el mes de abril en Cartagena, el cual dio lugar a 2 días de incapacidad. La meta propuesta para el año 2016 respecto a la frecuencia y severidad en el primer semestre se cumplió, según el informe brindado por la compañía.

Al revisar la información recogida en el segundo semestre del año 2016 se presentaron 3 accidentes laborales, los cuales dieron lugar a 196 días de incapacidad. En este caso, uno de los accidentes de trabajo ocurrió en noviembre del año 2016, dando lugar a una incapacidad de 71 días, los cuales cubrieron el restante de los días del año 2016, pero dejando un saldo de 111 días de incapacidad para el año 2017. En comparación con el segundo semestre del año 2015, se evidenció un aumento para el periodo del segundo semestre, puesto que en 2015 se presentaron 2 accidentes laborales con 35 días de incapacidad. A pesar de este aumento, al observar el panorama anual, la meta de reducción en frecuencia y severidad para el año 2016 se cumplió.

Análisis 2017

En el primer semestre del año se presentaron 4 accidentes de trabajo con 34 días de incapacidad. Realizando comparativo con el primer semestre del año 2016 (2 accidentes de trabajo), se puede observar un aumento de 2 accidentes de trabajo. Respecto a la severidad se pasó de (5 días-2016) a 34 días de incapacidad en el año 2017. La frecuencia y severidad se reflejó en dos accidentes de trabajo ocurridos en aprendices del CAD, uno de ellos por un empleado del área de cartera, y uno en un ejecutivo de servicios. La meta propuesta para el año 2017 respecto a la frecuencia y severidad en el primer semestre se está cumpliendo. Para mitigar estos accidentes, la empresa propuso: ejecutar los planes de acción derivados de las investigaciones de los accidentes de trabajo (sin mayor especificación), fortalecer en el personal administrativo el cumplimiento de las normas de seguridad (sin determinación del método, mecanismos, días o contenidos), reforzar a través de la reinducción en SST, divulgar instructivo de seguridad para subir y bajar seguramente

del vehículo, realizar formación en autocuidado para el personal de la bodega barranquilla, divulgar las lecciones de seguridad.

En cuanto al segundo semestre se identificaron 2 accidentes de trabajo que dieron lugar a 9 días de incapacidad. En perspectiva comparada con respecto al segundo semestre del año 2016 (3 accidentes), se observó una reducción de 1 evento. Por otra parte, en términos de severidad se pasó de (191 días-2016) a 9 días de incapacidad en el segundo semestre del año 2017. Tanto frecuencia como severidad se reflejaron en 2 accidentes de trabajo ocurridos en Barranquilla y Cali; se señala que ninguno de los eventos de accidente fue catalogados como evento grave. En este sentido, la meta propuesta para el año 2017 respecto a la reducción en frecuencia no se cumplió ya que se aumentó en un evento, pasando de 5 accidentes de trabajo a 6 accidentes de trabajo. La meta de reducción de la severidad se cumplió pasando de 143 días (2016) a 43 días (2017). Para mitigar los índices, se propuso: cambiar las cajas de almacenamiento de archivo del CAD por unas que cuenten con agarradera lateral, gestionar escalera para subir y bajar seguramente del vehículo, divulgar estándares de seguridad vial para los diferentes actores de la vía (sin mayores especificaciones), realizar formación a los aprendices del CAD en manejo seguro de carga con fisioterapeuta de la ARL.

Análisis 2018

En el primer semestre del año se presentaron 6 accidentes de trabajo que dieron lugar a 75 días de incapacidad. En comparación con el primer semestre del año 2017 (4 accidentes de trabajo) con 34 días de incapacidad, se puede evidenció un aumento de 2

accidentes de trabajo. La severidad pasó de (34 días-2017) a 81 días de incapacidad en el primer semestre de 2018; esta se reflejó en 1 accidente de trabajo en la seccional Cali por un accidente de tránsito. La frecuencia presentó también un mayor número en la sede de Cali. La meta propuesta para el año 2018 respecto a la frecuencia y severidad en el primer semestre del año no se cumplió.

Para cambiar esta situación, se propuso un plan de mejora que, en general, se carece de detalles: revisar los accidentes de trabajo relacionados con accidente de tránsito en el comité de seguridad vial para definir acciones que conlleven a la intervención de la accidentalidad, implementación de acciones propuestas en las investigaciones de los accidentes de trabajo (sin mayor detalle ni referencia a documentos), fortalecimiento del personal en formación de seguridad vial para la prevención, formación en autocuidado en el trabajo con psicólogo, rutograma para motociclistas y campaña de seguridad vial.

En cuanto al segundo semestre del año se presentaron 4 accidentes de trabajo con 22 días de incapacidad. En comparación con el segundo semestre del año 2017 (3 accidentes de trabajo) con 9 días de incapacidad, se evidencia un aumento de 1 accidente. La severidad pasó de (9 días-2017) a 22 días de incapacidad. La severidad se refleja en 1 accidente ocurrido en el oficio conductor con 10 días de incapacidad de la sede de Cali; 1 evento en Medellín y 1 evento en la sede de Buenaventura. La meta propuesta para el año 2018 respecto a la frecuencia y severidad en el segundo semestre del año no se cumplió. La sede que presenta mayor accidentalidad es Cali con 4 accidentes de trabajo y 89 días de

incapacidad. Al respecto, no se propuso ningún plan de mejora específicos para este periodo.

Análisis 2019

Para el primer semestre se presentaron 3 accidentes de trabajo con 10 días de incapacidad. En comparación con el primer semestre del año 2018 (6 accidentes de trabajo) con 86 días de incapacidad, se puede observó una disminución importante de 3 accidentes de trabajo. Respecto a la severidad se pasó de (86 días-2018) a 10 días de incapacidad en el primer semestre del año 2019, evidenciándose también una disminución importante.

El informe de la empresa señaló que no hay una tendencia marcada en la accidentalidad respecto a sedes de trabajo, no obstante, al revisar el histórico y los datos relacionados por año y seccional, se ha encontrado que Cali es una de las seccionales con los peores índices. La meta propuesta para el año 2019 en el primer semestre respecto a la frecuencia y severidad se cumplió, según el informe. A pesar del cumplimiento logrado, la empresa propuso para el año 2020: Realizar campaña de prevención de caídas al mismo y a diferente nivel en sedes donde no se tenga cobertura, fortalecer campañas en sedes principales, elaboración de rutogramas viales para los motociclistas sede Cali (esto ya estuvo propuesto), realizar refuerzo a través de capacitación a los motociclistas en el tema de seguridad vial, divulgación de lecciones de seguridad.

En el segundo semestre del año se presentaron 2 accidentes de trabajo. En comparación con el segundo semestre del año 2018 (4 accidentes de trabajo), se evidenció

una disminución importante de la frecuencia en 2 accidentes de trabajo. La severidad pasó de (22 días-2018) a 25 días de incapacidad. La severidad se reflejó en 2 accidentes de trabajo ocurridos en la sede de Bogotá, uno de ellos accidente de tránsito con 13 días de incapacidad y un evento con herida en mano ocurrido en el *inhouse* de multidimensionales que generó 12 días de incapacidad. La meta propuesta para el año 2019 en el primer y segundo semestre respecto a la frecuencia y severidad se cumplió. La empresa, según los informes revisados, no elaboró plan de mejora específico para los accidentes en este periodo.

Plan de Mejora para la Gestión del Absentismo por SST

Como resultado de la investigación y el análisis e identificación de las causas más comunes de absentismo por accidente en el trabajo, la elaboración de informes, el seguimiento y la implementación de planes de acción previos por parte de la empresa Eduardo Botero Soto S.A. en la etapa anterior de análisis, se estableció la necesidad de desarrollar múltiples procesos de intervención en las siguientes dimensiones: (a) Prevención (sensibilización del personal con respecto a las causas, (b) implementación de gestión del riesgo estandarizada, (c) desarrollo de informes más completos.

La propuesta que se presenta en esta sección se fundamentó en la metodología descriptiva de enfoque mixto, en la cual se integraron el abordaje teórico y la revisión documental cualitativa y cuantitativa de los informes de la empresa. Este proceso condujo a la formulación y permitieron la definición de una propuesta que tiene como fin mejorar la

gestión del absentismo laboral como resultado de accidentes en el trabajo. De manera que, por extensión es una propuesta que interviene directamente en la gestión de la SST.

Se desarrolló una propuesta de plan de mejora en el que se articularon los siguientes componentes: (a) acciones preventivas (sesiones de capacitación para los empleados en diferentes temas); (b) acciones de motivación y estímulo; (c) gestión del riesgo en SST; (d) desarrollo de informes y planes de acción. Entre otras, el plan busca tener en cuenta la voz de los empleados como una tercera parte involucrada e interesada en las decisiones organizacionales en las que son afectados. Así mismo, una parte se puede orientar al control riguroso del absentismo, teniendo en cuenta que, si existe un sistema laxo de control, los empleados pueden no tomarse en serio la justificación del absentismo y el seguimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

El plan de mejora se elaboró a partir a metodología establecida por la *Guía para la elaboración del plan de mejoramiento* de las Unidades Tecnológicas de Santander y de la Universidad de Nariño, ya trabajado en otras propuestas de intervención ante el absentismo en diferentes empresas (véase p.eg. Jaramillo, 2018). Esta metodología permite una visualización clara de las estrategias adoptadas en una matriz compuesta por objetivos, acciones, metas, indicadores, fechas, recursos, responsables y medios de verificación. Previo a la definición del plan de mejora es relevante la jerarquización de las acciones propuestas y la determinación de su viabilidad. En los anexos se presenta el plan de mejoramiento.

Desarrollo del Plan de Acción

Para cada una de las acciones propuestas en el plan de acción se propone un alcance de desarrollo de las acciones, unos tiempos sugeridos o frecuencias con las que se deben realizar las acciones. Así mismo se sugieren algunas duraciones. En los anexos se presenta el desarrollo del plan de acción.

CONCLUSIONES

La investigación elaborada en este trabajo ha permitido a grande escala: (b) Diagnosticar los informes de absentismo elaborados por la empresa Eduardo Botero Soto S.A sobre el absentismo laboral generado en todas las seccionales a nivel nacional por accidentes de trabajo, identificando las tendencias históricas, por seccional y por área de accidentalidad junto con las falencias en el desarrollo de las acciones anuales y semestrales para la mitigación del fenómeno; (b) desarrollo de un plan de acción acorde con lo encontrado en el diagnóstico, en función de la implementación de una mejor gestión del absentismo y la accidentalidad laboral.

En el diagnóstico, en resumen, se identificó una tendencia decreciente generalizada de los índices de frecuencia y severidad. Se evidenció que son dos las seccionales con índice recurrentes de frecuencia y severidad. Además, se identificó que la severidad está más asociada al área de transporte motorizado, mientras que la frecuencia está más asociada al área administrativa y operativa, donde el área operativa indica una tendencia creciente. Además de esto, se encontró que los informes se presentan poco detallados y correlacionales; es decir, los informes carecen de la implementación de todos los índices señalados por la OIT como necesarios para el cálculo del impacto de los accidentes laborales y el absentismo.

Además, los informes desarrollan planes de acción incompletos, no tienen una perspectiva homologada de las lesiones, haciendo que en ocasiones un traumatismo y una contusión se traten como una misma lesión, o los esguinces sean tratados de forma

diferente según la parte del cuerpo afectada, etc. Los planes de acción no gozan de detalle y algunos de ellos no remiten a un plan más detallado, son ambiguos o vagos y por tanto se recomendó la adopción del planteamiento de objetivos SMART. No obstante, es cierto que la empresa ha intentado elaborar campañas ampliamente relacionadas con la capacitación y resocialización de las políticas y normas de seguridad organizacionales; a pesar de esto, los planes de acción nunca remiten a documentación concreta o manuales específicos que sirvan de referente para la ejecución de los planes, por los cuales en esta investigación se desconoce la existencia de una documentación sistemática y unificada para el tratamiento de la SST en la empresa.

En función de los elementos encontrados, se proporcionó un plan de mejora agrupados en cinco ejes de mejora: Acciones preventivas, acciones de consulta e incorporación, acciones de gestión de la SST, acciones de informes y seguimiento de absentismo por AT. Estas acciones, pretenden seguir un modelo de mejora continua orientado a la sistematización y documentación sistemática y estructurada de la gestión del riesgo SST y la subsanación de las causas que han dado lugar a lesiones, incapacidades y absentismo relacionado con el trabajo.

De manera general, los aspectos más importantes para mejorar la propuesta elaborada en este trabajo requieren una mejora sustancial en la elaboración de los informes y la sugerencia de adoptar un sistema de gestión único o integrado de la SST como el de la ISO 45001:2018, capaz de resolver y sistematizar muchas de las demás propuestas recogidas en el capítulo de plan de mejora. La implementación de estos planes requiere de

la veeduría y compromiso de las directivas en las seccionales y a nivel general con el fin de que se vaya aproximando una gestión SST del absentismo en la Empresa.

Finalmente, se concluye que el plan de acción posee elementos a modo de sugerencias que debe revisar la empresa Eduardo Botero Soto S.A. a fin de ajustar las propuestas en función de los actuales planes de acción que han desarrollado para subsanar el absentismo por accidentes laborales. La propuesta dispuesta en este documento recupera algunas de las líneas de acción desarrolladas por la empresa, teniendo en cuenta que es preciso incorporar la participación de los empleados en las políticas de gestión del SST, puesto que ellos son los primeros implicados en el riesgo de salud. La adopción de las propuestas desarrolladas en esta investigación proporcionará sin duda, mayores y mejores herramientas para mitigar los riesgos de SST y el absentismo laboral debido a los accidentes de trabajo en la empresa.

DISCUSIÓN

Es sabido que los empleados de cualquier organización deben contar con condiciones laborales de seguridad y salud adecuadas para el desarrollo de las actividades que les han sido encargadas. Es deber del empleador y el Estado el garantizar cada uno de los derechos de seguridad y salud en el espacio laboral de forma tal que se eviten razonablemente y tanto como sea posible las enfermedades de origen laboral y los accidentes en el trabajo. Estas enfermedades y accidentes pueden originarse incluso en el ámbito psicológico de los trabajadores, por lo cual se precisa que la gestión del riesgo de los empleadores estime políticas y medidas prudentes para evitar afectaciones mentales en los empleados.

Aparte, se requiere que las empresas tengan una adecuada gestión de riesgos respecto a la SST, puesto que la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades de origen laboral impactan en distintos niveles a la organización. Por un lado, contribuye a que se presente absentismo laboral de parte de los empleadores; además, dependiendo del accidente de trabajo, aparte de que la empresa debe gestionar el puesto de trabajo que se encuentra vacío temporalmente por incapacidad, puede tener que afrontar algún litigio por negligencia frente a sus deberes de SST para con sus empleados.

Por otro lado, las enfermedades de origen laboral y los accidentes de trabajo pueden dar lugar al Refuerzo de Estabilidad Laboral, una figura legal establecida en Colombia para garantizar la estabilidad laboral de aquellos empleados que, por su trabajo, poseen una

enfermedad o limitación física o mental para realizar las funciones que le han sido asignadas. Esta figura obliga al empleador a designarle al empleado un nuevo puesto o función de trabajo incluso si las que desarrolla ahora desaparecen de la organización; aparte, las actividades que se vean afectadas por la enfermedad del trabajador no pueden constituir razón para desvincularlo de la organización, siendo un requisito que la empresa solicite un permiso ante el Ministerio del trabajo para poder despedir empleados que estén cubiertos por esta figura legal.

En el caso de la Empresa Eduardo Botero Soto S.A. la investigación realizada permitió identificar algunas falencias. Entre ellas, se evidenció que el desarrollo de planes de acción semestrales para la mitigación de los accidentes laborales y, por extensión, del absentismo por SST, son vagos, no presentan detalle, ni plantean objetivos SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic y Timely). Así mismo, los informes no referencian la existencia de manuales, guías de procedimientos, normativa o políticas de seguridad de los trabajadores ni otras medidas adoptadas para la mitigación de los accidentes laborales. En este sentido, se ha sugerido que la empresa adopte algún sistema de gestión de SST estandarizado. Se ha sugerido puntualmente, la adopción del sistema de gestión de la SST ISO 45001:2018 y la revisión de las recomendaciones de Responsabilidad Social frente a la SST planteadas en ISO 26000:2010. La adopción de estos sistemas de gestión facilita la documentación, comunicación y toma de decisiones para que se gestione de manera más eficiente y confiable la SST y el absentismo.

Por último, se resalta que en la investigación se trató de involucrar una perspectiva participativa frente a la gestión del absentismo, puesto que los informes no reflejan una

participación de los empleados en la toma de decisiones sobre SST, teniendo en cuenta que ellos pueden aportar soluciones en vista de que los primeros afectados en los accidentes de trabajo son ellos.

RECOMENDACIONES

En este trabajo se ha abordado el problema del absentismo como un fenómeno que se puede abordar y estudiar desde múltiples enfoques, dotándolo como un fenómeno multidimensional que se determina por diversos factores. La investigación ha tratado de abordar algunos de estos factores teniendo en cuenta únicamente los informes reportados por la empresa. De allí que la investigación haya tenido relevantes limitaciones para caracterizar el fenómeno del absentismo en el caso estudiado. A continuación, se referencian algunas recomendaciones.

Recomendaciones para investigaciones futuras:

Desarrollo de investigación cuantitativa descriptiva correlacional frente al absentismo con el fin de tener mayor claridad sobre la intervención de factores múltiples en las diferentes variables de estudio.

Incorporación del estudio del absentismo por enfermedad general con el fin de estimar qué índices de absentismo deberían ser de mayor prioridad para la empresa según qué causas.

Identificación de casos de enfermedad laboral, con el fin de determinar los eventos de SST que han dado lugar a refuerzo de estabilidad laboral y al impacto en la salud de los empleados y al condicionamiento en el desarrollo de ciertas actividades laborales.

Implementación de métodos cualitativos que impliquen la aproximación a la percepción de los trabajadores sobre la gestión de la SST que hace la empresa.

Recomendaciones generales para la empresa Eduardo Botero Soto S.A.:

Implementación de un plan de mejora para la gestión de la SST basado en la prevención, con programas de cuidado, prevención y revisión de las condiciones de seguridad del trabajo (Anexo 1). Además, se propone la implementación de un plan de temporalidades y plazos de incorporación donde se observa un tiempo estimado para el desarrollo de cada una de las actividades (Anexo 2).

Implementación de un Sistema de gestión estandarizado con el fin de facilitar las tareas, toma de decisiones, seguimiento de actividades y evaluación del estado de la SST y el absentismo laboral.

Implementación de informes más detallados, teniendo en cuenta: periodos, secciones, causas, gráficas de comparación y correlación entre periodos; tasas de accidentalidad por población de área y población de seccionales; promedio y proporciones de absentismo en relación con otras variables, como las causas o tipos de lesión.

Implementación de auditorías y participación de los empleados, como terceras partes interesadas en la gestión organizacional, en la toma de decisiones que les afecta directamente a ellos. Pueden desarrollarse mecanismos de consulta y estimación de la percepción del absentismo y la SST.

REFERENCIAS

- Aldave Campos, E. J. (2015). Impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima: 2014. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 78–95.
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1748/1/sme_v6n2_art4.pdf
- Ardila Núñez, D. C. (2018). *Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá* [Tesis, Universidad EAFIT], Bogotá, D.C. repository.eafit.edu.co.
http://repository.eafit.edu.co/bitstream/10784/12589/2/DIANA_CAROLINA_ARDILA_NU%c3%91EZ_2018.pdf
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (2015). *Resultados Encuesta Ausentismo, Incapacidades y Restricciones Médicas 2015*. Recuperado de [http://www.andi.com.co/SBCB/Documents/Boletines/Resultados%20Encuesta%20Incapacidades%20y%20Reubicaciones%20\(12%20Mayo\).pdf](http://www.andi.com.co/SBCB/Documents/Boletines/Resultados%20Encuesta%20Incapacidades%20y%20Reubicaciones%20(12%20Mayo).pdf)
- Bohlander, G.W. (2001) *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V., 2007.
- Briner, R. B. (1963). ABC of work related disorders. Absence from work. *BMJ: British Medical Journal*, 313(7061), 874.
- Caballero, N. S. (2015). *El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral* [Tesis, Universidad Empresarial Siglo 21]. repositorio.uesiglo21.edu.ar.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/ues21/12879/1/CABALLERO%20Naturalia.pdf>

- Carvajal Barragán, J. M., Y Sánchez Castañeda, L. C. (2018). *Estrategias para controlar el ausentismo laboral en la empresa centrales eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P* [Artículo, Universidad Libre]. repository.unilibre.edu.co.
<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/10901/11651/1/Estrategias%20para%20controlar%20el%20ausentismo%20laboral%20en%20la%20empresa%20Centrales%20El%20c3%a9ctricas%20del%20Norte%20de%20Santander%20S.A.%20E.S.P.%20%281%29.pdf>
- Chevez Marañón, L. J. (2019). *El ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa panificadora Frutos Andinos S.A.C. durante el periodo 2018* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega], Lima. repositorio.uigv.edu.pe.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México. Editorial McGraw Hill.
- Claros J., Bonilla A. y López, C. (2008) *Caracterización del absentismo laboral por causa medica en una empresa farmacéutica colombiana* [Tesis, Universidad Libre], Cali.
- Congreso de la República. (2012). *Ley 1562 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Colombia.
- De la Torre, C., Y García-Lombardía, P. (2010). *Mercado Laboral Sostenible 2020 y Responsabilidad Social. Iniciativas públicas y empresariales*. LA LEY Wolters-Kluwer, Madrid.
- Delgado Contreras, J. A. (2018). *Ausentismo laboral de los colaboradores de la empresa teleatento del Perú S.A.C. - sede Callao durante el periodo 2018* [Trabajo de

Suficiencia Profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega], Lima.

repositorio.uigv.edu.pe.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/20.500.11818/3618/2/008594_Trab._Suf._Prof._Delgado%20Contreras%20Julia%20Angelica%20Milagros.pdf

García Chávez, V. H. y Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, 6(11), 13.

<https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>

ICONTEC. (1996). *Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de absentismo laboral*. Norma técnica colombiana NTC 3793. Bogotá, Colombia.

ICONTEC. (1996). *Técnica N. Norma técnica colombiana NTC 3793: salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de absentismo laboral*. Bogotá, Colombia.

ICONTEC. (1997). *Norma técnica colombiana NTC 4114, seguridad industrial realización de inspecciones planeadas*. Bogotá, Colombia.

ICONTEC. (2010). *Guía técnica colombiana GTC 45. Guía Técnica*. Bogotá, Colombia.

ICONTEC. (1996) *Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral (NTC 3793)*. Bogotá D.C.

Jaramillo Galvis, V. J. (2018). *Implementación de un plan de mejora dirigido a la mitigación del absentismo laboral en la empresa El Libertador S.A*: Universidad Militar Nueva Granada; Facultad de Estudios a Distancia; Ingeniería Industrial.

Recuperado de

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17924/4/JaramilloGalvisVivianJohanna2018.pdf.pdf>

Jiménez Villalba, S., Y Marrugo Jaraba, R. A. (2017). *Análisis de los factores que generen ausentismo en el personal operativo de la Fundación Sersocial de la ciudad de*

Cartagena [Tesis, Universidad de Cartagena], Cartagena de Indías.

repositorio.unicartagena.edu.co.

<http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/5553/1/TESIS%20DE%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERCIAL%20CARTAGENA.pdf>

Lawson, J. (1973). *Manual de absentismo laboral del personal*. Venezuela. Editorial Delmi.

Mcelroy, J. C, Morrow P, J., Fenton, J. B. (1995) Absenteeism: a comparison of incentives in alternative organizations. *Journal of Managerial Issues*. *Spring* 7: 91(8).

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Facultad de Administración. Bogotá, Colombia. Centro Editorial Rosarista.

Mesa, F. R., Y Kaempffer, A. M. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas [Work absenteeism in Chile according to the type of work place]. *Revista médica de Chile*, 132 (9), 1100–1108.
<https://doi.org/10.4067/s0034-98872004000900012>

Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de salud y protección social. (1979). *Ley 9 (Medidas Sanitarias) en la Resolución 2400 (Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo)*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Observatorio Nacional de Salud Mental*. Recuperado en: <http://onsaludmental.minsalud.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud. (1984). *Resolución 1016 de 1984, marzo 31, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y*

forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1984). *Decreto 614 / 84 requisitos mínimos programa de salud ocupacional diario oficial año.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (2014). *Cartilla de riesgos laborales para trabajadores.* Recuperado en: <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgoslaborales-para-trabajadores.html>

Ministerio de Transporte. (2014). *Transporte en cifras, estadísticas.* Bogotá, Colombia.

Disponible en:

https://www.mintransporte.gov.co/Documentos/documentos_del_ministerio/Estadisticas

Ministerio del trabajo. (2019). *Resolución 312 de 2019.* Bogotá, Colombia. Recuperado en: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Mira Bustamante, J. A. y Garcia Castañeda, N. J. (2018). *Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018* (Artículo). Universidad de Antioquia; Facultad Nacional de Salud Pública; Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo, Medellín.

Recuperado de

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11245/1/MiraJorge_2019_AusentismoLaboralESE.pdf

Molinera Mateos, J. (2006). *Absentismo laboral. Causas, control y análisis-nuevas formas técnicas para su reducción.* España. Editorial Fundación Confemetal.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1991) *Absentismo Laboral*. Disponible en:

http://previpedia.es/Absentismo_laboral#Bibliograf.C3.ADa

Palencia Urrego, Y. y Castro Delgado, M. F. (2018). *Caracterización del ausentismo*

laboral por causa médica periodo enero-diciembre del año 2017, en una empresa

de acueducto y alcantarillado de Antioquia (Artículo). Universidad de Antioquia;

Facultad Nacional de Salud Pública; Especialización en Seguridad y Salud en el

trabajo, Medellín. Recuperado de

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11243/1/PalenciaYanelis_2019

[_AusentismoCausaMedicaESP.pdf](#)

Ramos, Carlos. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en*

Psicología Latinoamericana, 23(1), pp. 9-17

Samaniego, V. y Rodríguez, A. (1998). *Absentismo, rotación y productividad*. España.

Ediciones pirámides.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., Y Torres, C. P. M.

(2014). *Metodología de la investigación (Vol. 6)*. México, DF: Mcgraw-hill.

Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la

salud en el trabajo. *Revista salud bosque*, 5(1), 43-53.

Taylor, P. J. (1983). Causes and control of absenteims. En: *Encyclopedia of occupational*

Health and safety, 4-8.

ANEXOS

Anexo 1. Plan de mejora

<i>Necesidad de mejoramiento</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Acciones/temas</i>	<i>Meta</i>	<i>Consideraciones del indicador</i>	<i>Control</i>
<i>Acciones preventivas</i>	Capacitar al personal sobre prácticas de seguridad en el trabajo, cuidado de la salud y la generación de hábitos que conduzcan a menos accidentes con lesiones incapacitantes	<p>Capacitación en SST para el área de transporte</p> <p>Capacitación en el uso de instalaciones</p> <p>Capacitación en gestión y veeduría del tiempo con el fin de evitar accidentes por afanes</p> <p>Capacitación para el desarrollo de trabajo en equipo y cuidado mutuo</p> <p>Capacitación en posturas y uso adecuado de los muebles e inmuebles</p> <p>Capacitación de los analistas de recursos humanos para el desarrollo de informes estadísticos completos con correlacionamiento e</p>	<p>Desarrollo de hábitos</p> <p>Sensibilización ante la salud y la seguridad en el espacio de trabajo</p> <p>Formación en el uso de instrumentos y trabajo en equipo para reducir el riesgo de accidentes</p>	<p>Asistencia a capacitaciones</p> <p>Cumplimiento con una cantidad de horas</p> <p>Calificación de las capacitaciones por parte de los capacitados</p> <p>Desarrollo de simulacros de las causas que han dado lugar a incapacidades en la empresa</p>	<p>Se debe llevar a cabo un acta en el que se informen:</p> <p>Actividades</p> <p>Sugerencias</p> <p>Calificación</p> <p>Asistencia</p> <p>Participación</p> <p>Próximas fechas de capacitación</p> <p>Encargado</p>

	investigación cualitativa de informes			
	Capacitación de analistas de recursos humanos para el planteamiento de planes de acción con metodología SMART.			
Desarrollar una política de SST de socialización constante de las normas de SST, procedimientos en casos de accidentes, uso de instrumentos e instalaciones, etc.	Desarrollo de manuales de SST	Comprometerse con una gestión explícita de la SST para la disminución del absentismo laboral por accidente en el trabajo	Disposición de manuales de seguridad	Informe de desarrollo y estado de las manuales
	Socialización constante de puntos y manuales a través de comunicados, ilustraciones en los puntos de trabajo y distribución por correo institucional.	Lograr el involucramiento de las directivas en la gestión de la SST con iniciativas claras y completas	Disposición de guías de uso seguro de espacios	Vigencia de manuales y verificación de referencias que validen
	Gestión del riesgo en el uso de activos de la organización que califique el estado de los activos y la seguridad en su uso.	Veeduría del estado de seguridad de los activos de la organización con el fin de controlar el riesgo de accidentes en el trabajo	Disposición de guías de uso seguro de instrumentos, equipos, herramientas	Auditorías sobre la gestión de la SST y compromiso de las directivas
			Disposición de manuales de comunicación de las normas y recomendaciones de SST	Especificación de versiones de los manuales y programación de revisiones de los manuales
			Disposición y comunicación de políticas adoptadas y accidentes de trabajo	
			Disposición de manuales, guías rápidas del uso adecuado visibles en los espacios de trabajo.	

<i>Acciones de consulta e incorporación</i>	Consultar a los trabajadores, como terceras partes interesadas en la gestión organizacional de la SST, la socialización, preocupaciones y sugerencias en torno a las acciones necesarias para mejorar la SST	<p>Desarrollo de consultas con el personal involucrado en accidentes recurrentes</p> <p>Reuniones recurrentes de socialización de ideas para la mitigación de los accidentes laborales</p> <p>Reconocimiento de logros e ideas que han sido exitosas</p> <p>Consultas sobre percepción de seguridad y compromiso de las directivas y áreas respecto a la SST</p> <p>Desarrollar algún sistema de compensación o estímulo por la participación efectiva (es decir, productora de éxito en las metas de reducción de absentismo y accidentalidad)</p>	<p>Lograr que los empleados socialicen sus ideas para la gestión de la seguridad</p> <p>Integración de los empleados en las tomas de decisiones en torno a su propia seguridad y salud laboral</p>	<p>Porcentaje de participación.</p> <p>Identificación del personal productor de ideas</p> <p>Identificación y adecuación de ideas</p> <p>Identificación de aspectos de interés para los empleados frente a la SST</p> <p>Construcción de compensaciones que realmente motiven a los empleados a participar</p> <p>Reconocimiento de la voz de los empleados mediante su participación en reuniones, así como desarrollo de propuestas por iniciativa propia</p> <p>Elaboración de un Check list sobre las ventajas y elementos a preparar para la implementación y certificación ISO.</p>	<p>Se realiza encuesta de satisfacción de las campañas realizadas cada 2 meses.</p> <p>Consulta a los empleados sobre la gestión de su participación</p> <p>Desarrollo de actividades recurrentes de participación de los empleados</p> <p>Informes y actas de seguimiento de la participación de los empleados</p> <p>Actas e informes de revisión de requisitos</p> <p>Actas e informes del estado de cosas de la empresa en SST en virtud de lo dispuesto por la norma ISO 45001</p> <p>Desarrollo de un plan de implementación con</p>
<i>Acciones de gestión de la SST</i>	<p>Estudiar la posibilidad de implementar un Sistema de gestión de la SST como el ISO 45001:2018</p> <p>Implementar las recomendaciones de Responsabilidad Social Empresarial respecto a la SST planteadas en</p>	<p>Revisar las ventajas de adoptar el sistema de gestión</p> <p>Revisión de ventajas de certificarse en el uso de un sistema de gestión certificado</p> <p>Revisión de ventajas en la reducción de los índices de frecuencia y severidad de del</p>	<p>Lograr la implementación de un sistema estandarizado de gestión organizacional orientado a la SST que certifique a la empresa y brinde confiabilidad y valor agregado</p>		

	las norma ISO 26000:2010	absentismo y la accidentalidad en el trabajo.			plazos, requisitos, recursos y encargados.
		Incorporación de un sistema estructurado de gestión del riesgo, emergencias y participación de los trabajadores			
		Guía la toma de decisiones y los requisitos indispensables para la gestión de la SST			
<i>Acciones de informes y seguimiento de absentismo por AT</i>	Mejorar los informes de absentismo y accidentalidad en el trabajo mediante la complementación de la información y correlación de los datos recogidos en las seccionales	Adoptar un sistema homologado de referencia única de lesiones en el trabajo	Lograr el desarrollo de informes específicos que permita tomar decisiones efectivas y localizadas para la gestión del riesgo SST y, por extensión, del absentismo.	Lista de chequeo de adopción de los indicadores sobre SST propuestos por la OTI.	Definición de encargados generales de la empresa y encargados seccionales
		Desarrollo de informes detallados con estudios cuantitativos y cualitativos por periodos semestrales, trimestrales, semestrales, anuales, bianuales y cuatrienios	Lograr correlacionar causas, con seccionales y áreas en función de la proporción de empleados de cada seccional y área.	Figuras de promedios, tendencias, proyecciones	Delegación de un veedor
		Desarrollo de informes por seccionales		Tasa de proporcionalidad de accidentes en seccionales, áreas y tipo de actividad que se desarrollaba en función de la cantidad de población existente en dichas áreas y seccionales.	Capacitación de encargados
		Discriminación y correlación de las causas comunes con las áreas de trabajo y las seccionales que más recurrencias tienen	Lograr la correlación de las causas comunes con periodos comunes, áreas, localidades y actividades con el fin de localizar más efectivamente las áreas de intervención.	Planificación de auditorías y revisión de los informes	Implementación de un ciclo PHVA de mejora continua
	Desarrollo separado de informes de absentismo e informes de accidentalidad laboral			Lista de chequeo SMART del planteamiento de objetivos de acciones concretas para el cumplimiento de metas	Incorporación de un sistema de gestión de proyectos que permita identificar metas cumplidas y calendario de seguimiento de las actividades planteadas y

Desarrollo de informes estadísticos adoptando los datos de tasa por seccional, de manera que se pueda estimar la proporción de los accidentes según la cantidad de empleados por área por seccional.

Complementación de los informes con la tasa de frecuencia, severidad, prevalencia, incidencia.

Seguimiento de la recurrencia de accidentes en un mismo empleado

Desarrollo de informes completos cada X meses en el que se desarrolle con la mayor especificidad las acciones para mitigar una causa concreta (debe incluir, responsable, fechas, indicadores, recursos, veedor y el planteamiento de objetivos SMART)

en los periodos
semestrales y anuales

las metas/objetivos
SMART

Base de datos de
seguimiento de la
accidentalidad en los
empleados.

Implementación de un sistema integrado de informes, es decir, desplazamiento del uso de Excel para adoptar otro programa que facilite el trabajo estadístico y cualitativo de los informes (p.eg. que posea las características de análisis de MAXQDA)

Anexo 2. Temporalidades y plazos de incorporación -Plan de Mejora

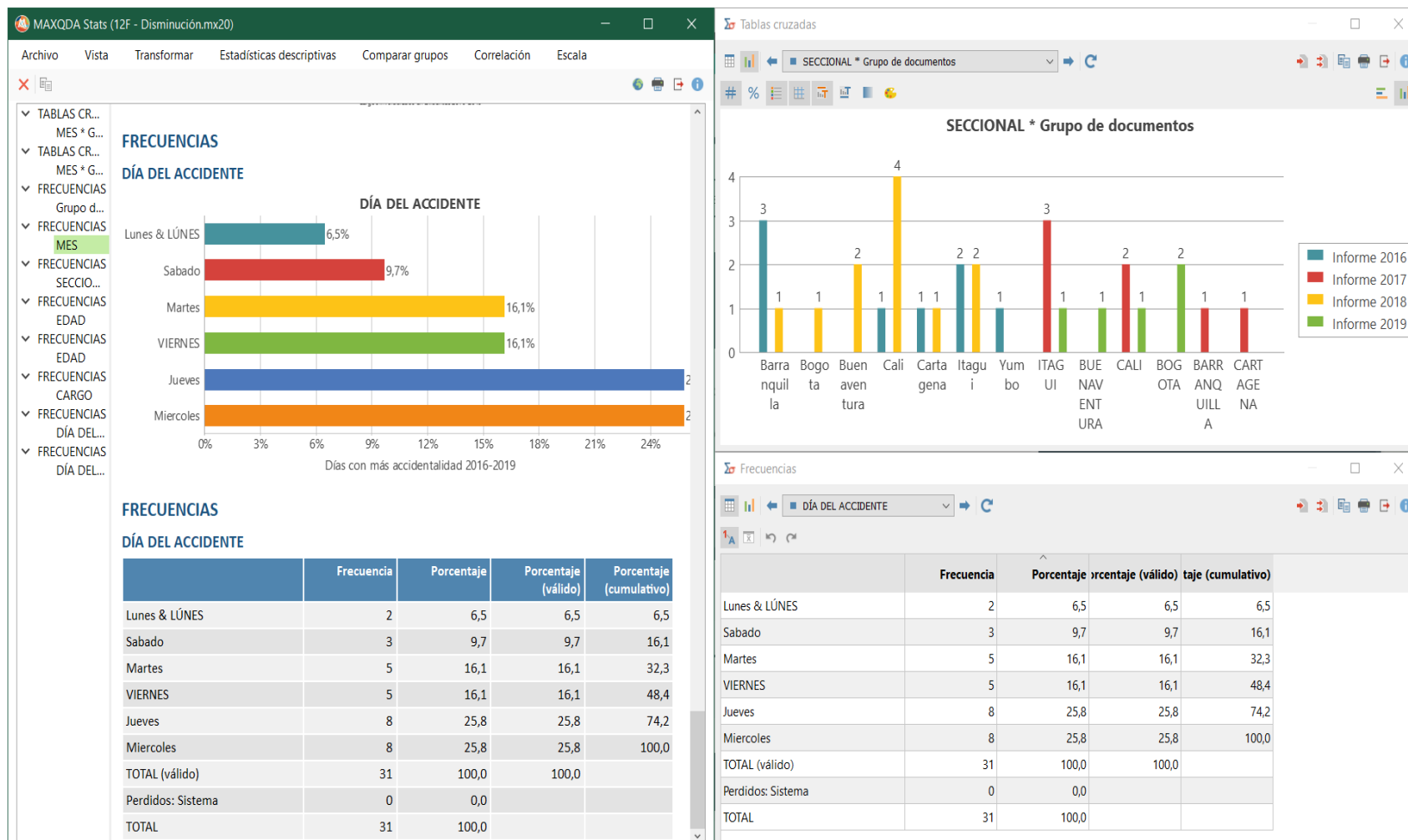
<i>Necesidad de mejoramiento</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Plazo de incorporación</i>	<i>Duración de las acciones</i>	<i>Permanencia de la acción</i>	<i>Recurrencia del evento</i>
<i>Acciones preventivas</i>	Capacitación y sensibilización en SST para el área de transporte	Corto plazo	Al menos 1h c/u	Permanente	1 vez al mes
	Capacitación en el uso de las instalaciones	Corto plazo	Al menos 30m c/u	Por periodos [p.eg. cada 4 meses]	A discreción de la empresa
	Capacitación en gestión y veeduría del tiempo con el fin de evitar accidentes por afanes	Corto-Mediano plazo	Al menos 30m c/2	Actualización permanente	A discreción de la empresa
	Capacitación para el desarrollo de trabajo en equipo y cuidado mutuo	Corto plazo	A menos 1h según área de trabajo	Por periodos [p.eg. al inicio de cada semestre]	Semestral
	Capacitación en posturas y uso adecuado de los muebles e inmuebles	Corto plazo	Al menos 30m	Por periodos	Trimestral
	Capacitación de los analistas de recursos humanos para el desarrollo de informes estadísticos completos con correlacionamiento e investigación cualitativa de informes	Corto-Mediano plazo	Cuanto sea necesario con base en diagnóstico de habilidades	Una vez	Cuando sea necesario
	Capacitación de analistas de recursos humanos para el planteamiento de planes de acción con metodología SMART.	Corto plazo	Al menos 1h	Una vez	Cuando sea necesario
	Desarrollo de manuales de SST	Mediano plazo	N/A	Actualización permanente	N/A
	Socialización constante de puntos y manuales a través de	Corto-mediano plazo	N/A	Actualización permanente	Semanal

	comunicados, ilustraciones en los puntos de trabajo y distribución por correo institucional.				
	Gestión del riesgo en el uso de activos de la organización que califique el estado de los activos y la seguridad en su uso.	Mediano plazo	N/A	Actualización permanente	A dirección de la empresa, según áreas
<i>Acciones de consulta e incorporación</i>	Desarrollo de consultas con el personal involucrado en accidentes recurrentes	Corto-mediano plazo	Al menos 1h	Permanente	Al menos 1 vez por semestre
	Reuniones recurrentes de socialización de ideas para la mitigación de los accidentes laborales	Corto-mediano plazo	Al menos 1h	Permanente	Al menos 1 vez por trimestre/semestre
	Reconocimiento de logros e ideas que han sido exitosas de parte de los trabajadores	Mediano plazo	N/A	Permanente	Semestral
	Consultas sobre percepción de seguridad y compromiso de las directivas y áreas respecto a la SST	Corto-mediano plazo	N/A	Permanente	Anual
	Desarrollar algún sistema de compensación o estímulo por la participación efectiva (es decir, productora de éxito en las metas de reducción de absentismo y accidentalidad)	Mediano plazo	N/A	Permanente	N/A
<i>Acciones de gestión de la SST</i>	Revisar las ventajas de adoptar el sistema de gestión	Corto-mediano plazo	N/A	Temporal	N/A
	Revisión de ventajas de certificarse en el uso de un sistema de gestión certificado	Corto-mediano plazo	N/A	Temporal	N/A

<i>Acciones de informes y seguimiento de absentismo por AT</i>	Revisión de ventajas en la reducción de los índices de frecuencia y severidad de del absentismo y la accidentalidad en el trabajo.	Corto-mediano plazo	N/A	Temporal	N/A
	Incorporación de un sistema estructurado de gestión del riesgo, emergencias y participación de los trabajadores	Mediano-Largo plazo	N/A	Permanente	N/A
	Adoptar un sistema homologado de referencia única de lesiones en el trabajo	Corto plazo	N/A	Actualización permanente	Revisión anual
	Desarrollo de informes detallados con estudios cuantitativos y cualitativos por periodos semestrales, trimestrales, semestrales, anuales, bianuales y cuatrienios	Corto-mediano plazo	A discreción de la empresa	Permanente	Al menos trimestral y semestral
	Desarrollo de informes por seccionales	Corto-mediano plazo	A discreción de la empresa	Permanente	Actualización trimestral y semestral
	Discriminación y correlación de las causas comunes con las áreas de trabajo y las seccionales que más recurrencias tienen	Mediano plazo	N/A	Permanente	Actualización semestral
	Desarrollo separado de informes de absentismo e informes de accidentalidad laboral	Corto-mediano plazo	N/A	Permanente	N/A

Desarrollo de informes estadísticos adoptando los datos de tasa por seccional, de manera que se pueda estimar la proporción de los accidentes según la cantidad de empleados por área por seccional.	Mediano plazo	N/A	Permanente	Actualización semestral
Complementación de los informes con las tasas de frecuencia, severidad, prevalencia, incidencia.	Mediano plazo	N/A	Permanente	Actualización semestral
Seguimiento de la recurrencia de accidentes en un mismo empleado	Corto plazo	N/A	Permanente	Actualización según evento de accidentalidad
Desarrollo de informes completos cada X meses en el que se desarrolle con la mayor especificidad las acciones para mitigar una causa concreta (debe incluir, responsable, fechas, indicadores, recursos, veedor y el planteamiento de objetivos SMART)	Mediano plazo	N/A	Permanente	Actualización trimestral o semestral

Anexo 3. Datos estadísticos desde MAXQDA



FRECUENCIAS POR SECCIONAL

2016

	N	Media de días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
Barranquilla	3	61,67	104,223	60,173	-197,24	320,57	0,0	182,0
Cali	1	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4,0	4,0
Cartagena	1	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2,0	2,0
Itagui	2	2,50	3,536	2,500	-29,27	34,27	0,0	5,0
Yumbo	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
Total	8	24,50	63,669	22,510	-28,73	77,73	0,0	182,0

2017

	N	Media de días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
BARRANQUILLA	1	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4,0	4,0
CALI	2	13,50	12,021	8,500	-94,50	121,50	5,0	22,0
CARTAGENA	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
ITAGUI	3	4,00	3,000	1,732	-3,45	11,45	1,0	7,0

Total	7	6,14	7,381	2,790	-0,68	12,97	0,0	22,0
-------	---	------	-------	-------	-------	-------	-----	------

2018

	N	Media de días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
Barranquilla	1	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2,0	2,0
Bogota	1	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2,0	2,0
Buenaventura	2	5,00	1,414	1,000	-7,71	17,71	4,0	6,0
Cali	4	22,25	29,102	14,551	-24,06	68,56	0,0	65,0
Cartagena	1	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5,0	5,0
Itagui	2	3,00	4,243	3,000	-35,12	41,12	0,0	6,0
Total	11	10,36	18,603	5,609	-2,13	22,86	0,0	65,0

2019

	N	Media de días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
BOGOTA	2	12,50	0,707	0,500	6,15	18,85	12,0	13,0
BUENAVENTURA	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
CALI	1	3,00	0,000	0,000	3,00	3,00	3,0	3,0
ITAGUI	1	7,00	0,000	0,000	7,00	7,00	7,0	7,0
Total	5	7,00	5,612	2,510	0,03	13,97	0,0	13,0

FRECUENCIA POR AÑO

DÍAS INCAPACIDAD	Informe 2016	Informe 2017	Informe 2018	Informe 2019	Total
0	3	1	2	1	7
1	0	1	0	0	1
2	1	0	2	0	3
3	1	0	0	1	2
4	1	2	1	0	4
5	1	1	1	0	3
6	0	0	2	0	2

7	0	1	0	1	2
10	0	0	1	0	1
12	0	0	0	1	1
13	0	0	0	1	1
14	0	0	1	0	1
22	0	1	0	0	1
65	0	0	1	0	1
182	1	0	0	0	1
Total	8	7	11	5	31

SEVERIDAD POR AÑO

	Informe 2016	Informe 2017	Informe 2018	Informe 2019
	0	0	0	0
	0	1	0	0
	2	0	4	0
	3	0	0	3
	4	8	4	0
	5	5	5	0
	0	0	12	0
	0	7	0	7
	0	0	10	0

Ausentismo Laboral 134

0	0	0	0	12
0	0	0	0	13
0	0	0	14	0
0	22	0	0	0
0	0	65	0	0
182	0	0	0	0
196	43	114	35	

POR SECCIONAL 2016-2019

DÍAS INCAPACIDAD	Barranquilla	Bogota	Buenaventura	Cali	Cartagena	Itagui	Yumbo
0	1	0	1	0	0	0	1
1	0	0	0	0	0	1	0
2	1	0	0	0	1	0	0
3	1	0	0	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	1	0
5	0	0	0	1	1	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	2	0
10	0	0	0	0	0	0	0
12	0	1	0	0	0	0	0
13	0	1	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	1	0	0	0
65	0	0	0	0	0	0	0

182	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Total freq.	4	2	1	3	2	4	1		
Total sev.	187	25	0	30	7	19	0		

DÍAS INCAPACIDAD	abril	Diciembre	febrero	Julio	Junio	Marzo	Mayo	Noviembre	Octubre	Septiembre	Total
0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
4	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
5	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
7	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
10	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
12	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
13	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
65	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
182	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total freq.	2	2	4	3	3	1	1	4	4	2	26
Total sev.	9	4	77	24	25	5	0	192	28	0	

FRECUENCIAS POR SITIO DE TRABAJO

2016

DÍAS INCAPACIDAD	ESCALAS	OFICINAS	PATIO	VIA PUBLICA	Total
0	1	0	0	2	3
2	0	0	1	0	1
3	0	0	0	1	1
4	0	0	0	1	1
5	0	1	0	0	1
182	0	0	0	1	1
Total	1	1	1	5	8

2017

DÍAS INCAPACIDAD	BODEGA	OFICINA	PATIO	VIA	Total
0	1	0	0	0	1
1	0	1	0	0	1
4	1	1	0	0	2
5	0	0	0	1	1
7	0	1	0	0	1

22	0	0	1	0	1
Total	2	3	1	1	7

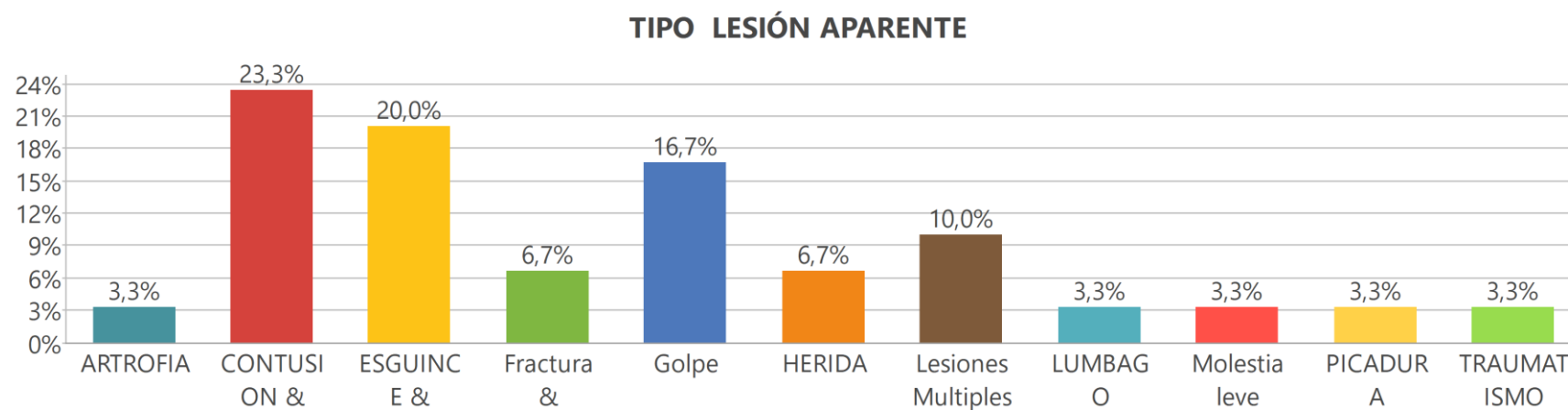
2018

DÍAS INCAPACIDAD	BODEGA	ESCALERAS	OFICINA	AREAS DE CIRCULACION VEHICULAR	VIA	Total
0	0	0	0	1	1	2
2	0	0	0	1	1	2
4	0	1	0	0	0	1
5	0	0	1	0	0	1
6	1	0	0	0	1	2
10	0	0	0	1	0	1
14	0	0	0	1	0	1
65	0	0	0	0	1	1
Total	1	1	1	4	4	11

2019

DÍAS INCAPACIDAD	ESCALERAS	INSTALACIONES LOCATIVAS	VIA PUBLICA	Total
0	0	0	1	1
3	0	0	1	1
7	1	0	0	1
12	0	1	0	1
13	0	0	1	1
Total	1	1	3	5

PROMEDIOS Y FRECUENCIAS POR TIPO DE LESIÓN 2016-2019



	Casos	Media de días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
ARTROFIA	1	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2,0	2,0
CONTUSION	4	2,75	2,500	1,250	-1,23	6,73	0,0	6,0
CONTUSION DE LA CADERA	1	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4,0	4,0
CONTUSION DE LA ESPINILLA	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
CONTUSION DE LA RODILLA	1	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5,0	5,0
ESGUINCE	4	11,50	7,937	3,969	-1,13	24,13	4,0	22,0
ESGUINCE DE PRIMER GRADO	1	7,00	0,000	0,000	7,00	7,00	7,0	7,0
ESGUINCE PRIMER GRADO	1	14,00	0,000	0,000	14,00	14,00	14,0	14,0
FRACTURA CLAVICULA	1	65,00	0,000	0,000	65,00	65,00	65,0	65,0
Fractura	1	182,00	0,000	0,000	182,00	182,00	182,0	182,0
GOLPE	2	5,50	0,707	0,500	-0,85	11,85	5,0	6,0
Golpe	3	2,33	2,517	1,453	-3,92	8,58	0,0	5,0

HERIDA	2	11,00	1,414	1,000	-1,71	23,71	10,0	12,0
LESIONES MULTIPLES	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
LUMBAGO	1	1,00	0,000	0,000	1,00	1,00	1,0	1,0
Lesiones Multiples	2	3,50	0,707	0,500	-2,85	9,85	3,0	4,0
Molestia leve	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
PICADURA	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
TRAUMATISMO	1	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4,0	4,0
ninguna	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
Total	31	12,52	33,628	6,040	0,18	24,85	0,0	182,0

Relación frecuencia y severidad por mecanismo de la lesión

	N	Media días de incapacidad	Des típ (población)	Error típico	Límite inferior media (95%)	Límite superior media (95%)	Mínimo	Máximo
ATRAPAMIENTO	1	7,00	0,000	0,000	7,00	7,00	7,0	7,0
CAIDA DE OBJETOS	3	5,67	4,041	2,333	-4,37	15,71	2,0	10,0
CAIDA DE PERSONAS	18	18,17	43,568	10,269	-3,50	39,83	0,0	182,0
COLISION CON OTRO VEHICULO	1	13,00	0,000	0,000	13,00	13,00	13,0	13,0
GOLPE	2	1,50	2,121	1,500	-17,56	20,56	0,0	3,0
MOVIMIENTO EN FALSO	1	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4,0	4,0

MOVIMIENTO EN FALSO EN PISO	1	14,00	0,000	0,000	14,00	14,00	14,0	14,0
PICADURA	1	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,0	0,0
SOBREEFUERZO	1	1,00	0,000	0,000	1,00	1,00	1,0	1,0
SOBREESFUERZO	2	1,00	1,414	1,000	-11,71	13,71	0,0	2,0
Total	31	12,52	33,628	6,040	0,18	24,85	0,0	182,0

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA EDUARDO BOTERO SOTO S.A., 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.

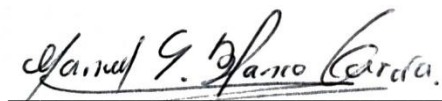
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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.

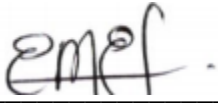
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma




Nombre Manuel Guillermo Blanco García
CC. 80'090.298 de Bogotá D.C.

Firma



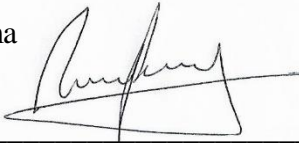
Nombre Edith Milena Echeverri Santa
CC. 44'007.600 de Medellín - Antioquia

Firma



Nombre Luisa Fernanda Rúa Chalarca
CC. 43'190.184 de Itagüí - Antioquia

Firma



Nombre Viviana Paola Vesga Cardozo
CC. 43'190.388 de Itagüí - Antioquia