

**RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN
- RAI-**

**CORRELACIÓN ENTRE LOS HáBITOS DE VIDA SALUDABLES Y EL AUSENTISMO
LABORAL DE LA EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA***

BOLÍVAR, Edgar; HERNÁNDEZ, Anatolio; HOYOS, Omar; MANTILLA, Julián; PÉREZ, Irina

PALABRAS CLAVES: ausentismo, retiro por enfermedad, hábitos de vida saludables, enfermedad común.

fuentes consultadas: 23; Referencias sobre hábitos de vida saludable: 5; Referencias sobre ausentismo laboral: 11 y Artículos de investigación: 7. Con estos estudios se condujo el metaanálisis.

DESCRIPCIÓN

La investigación **CORRELACIÓN DE LOS HáBITOS DE VIDA SALUDABLES Y EL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA**, tiene como objetivo determinar si hay correlación entre los hábitos de vida saludable y el ausentismo laboral en la empresa Campollo S.A. sede Cartagena; para tal fin se selecciona una muestra aleatoria de 72 colaboradores, a quienes se aplicó una encuesta diseñada por los autores, que permitiera establecer si practican hábitos de vida saludable, conocer su estado de salud y correlacionar esta información con la base de datos de la empresa, para concluir si guarda o no relación la ausencia de hábitos de vida saludable, con el ausentismo laboral.

CONTENIDO

Con esta investigación se buscó establecer la correlación existente entre los hábitos de vida saludables y el ausentismo laboral en la Empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

ANTECEDENTES.

Para realizar la investigación, los autores Toman como base referencias bibliográficas de carácter nacional e internacional, que han estudiado causas y consecuencias del ausentismo laboral, junto con información secundaria proporcionada por la empresa CAMPOLLO S.A. Sede Cartagena, e información primaria a través de una encuesta aplicada a un número establecido de trabajadores, participantes voluntarios, relativo a sus hábitos de vida saludables y las causales del ausentismo laboral.

FUENTES

Se realizó una búsqueda intensiva a través de bases de datos y otras fuentes en procura de encontrar las investigaciones y artículos en los cuales se evaluará si los hábitos de vida saludable incidían o no en el ausentismo laboral. A través de bases de datos se identificaron 116 resultados y 12 estudios a través de otras fuentes de búsqueda (registros de ensayos clínicos, literatura referenciada). Eliminando resultados duplicados se contaron 67 artículos. De ellos 60 no cumplieron con los criterios de inclusión (otra temática, artículos de revisión, artículos en otros idiomas, estudios observacionales). Se tuvieron en cuenta 27 estudios elegibles para el análisis. Con estos se realizó el análisis cualitativo y fueron excluidos 4 por no existir un control real, es decir, el total de

El sedentarismo, la alimentación, las posturas inadecuadas, el estrés, los dolores musculoesqueléticos, el tabaquismo, el consumo de bebidas alcohólicas, la salud mental, el ambiente laboral junto a otras variables, inciden en la salud de los trabajadores que laboran en el mundo empresarial y se constituyen en fuente de estudio e intervención dadas las enormes implicaciones que generan tanto en la rentabilidad como en la estabilidad laboral.

Así lo han planteado numerosos estudios entre los que se destacan, la investigación *Estilos de vida saludable en estudiantes de Enfermería en La*

Universidad Cooperativa De Colombia, realizada en 2014, por Elveny Laguado Jaimés y Martha Patricia Gómez Díaz, Así mismo, En la investigación *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*; realizada en 2017, por Susana Jiménez y Ruby Marrugo Jaraba.

Por su parte, la investigación *Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral*, de Elkin Martínez López y Juan Saldarriaga Franco, 2008, quienes plantean un estudio al comportamiento del ausentismo laboral, describir sus características de frecuencia, duración y costo, y conocer su eventual asociación con la inactividad física. De otro lado, La investigación *Análisis Y Caracterización Del Ausentismo Laboral En Seguros Falabella Bogotá.*, realizada Por Bermúdez Angélica Y Martínez Miguel. 2017.

También En el artículo, *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo* realizado por Víctor García Chávez y Rebeca Martínez Sánchez, 2016, ciudad de México, se analiza el ausentismo del trabajador. Por otra parte, la Consejería de salud de La Junta de Andalucía España, quienes han estudiado sobre actividades de promoción de salud en el trabajo, en uno de sus artículos establecen, que la experiencia ha demostrado su utilidad de igual manera, la investigación *Hábitos Alimentarios, Estilos De Vida Saludables Y Actividad Física En Neojaverianos Del Programa Nutrición Y Dietética De La PUJ Primer Periodo 2014*. La autora Jinneth Viviana Quintero Godoy, lo plantea como objetivo general.

METODOLOGÍA

Para consolidar un proceso exitoso de investigación y recolección de información, fue necesario emplear el método comparativo: “El método comparativo o el análisis comparativo en un procedimiento que se ubica entre los métodos científicos más utilizados por los investigadores. Junto con el método experimental y el estadístico, el método comparativo es un recurso ampliamente utilizado en las ciencias sociales. Incluso algunos

han llegado a considerar la comparación como un procedimiento inherente a la investigación científica” (Grosser 1973; Laswell 1968; Almond 1966, citados por Nohlen, 2003).

En este proyecto se aplicó una encuesta cualitativa con variables de frecuencia para la calificación por cada uno de los trabajadores seleccionados, los datos hacen referencia a las actividades cotidianas que se relacionan con hábitos saludables.

CONCLUSIONES

El presente trabajo detalla las diferentes etapas que en una manera secuencial aportaron todos y cada uno de los trabajadores participantes para valorar la incidencia que genera el ausentismo laboral en los servicios de producción que presta la EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA.

En este sentido, se valoró el número de ausencias laborales registradas por la compañía y la disminución que se genera en la prestación de los servicios productivos al interior de la empresa revertidos a proveedores, clientes y público en general.

El ausentismo laboral es un problema frecuente en el mundo que genera una importante merma en la salud del empleado, mayor carga empresarial toda vez que incide en el clima laboral, en el manejo de incapacidades y la consecuente disminución en los niveles de producción y por ende en la sociedad. Es necesario desarrollar planes preventivos y protocolos efectivos para su manejo.

Existe evidencia sobre la eficacia del uso de los hábitos de vida saludable en la disminución del porcentaje de ausentismo laboral. La evidencia disponible, sugiere el beneficio de la práctica de buenos hábitos de vida saludable, que unidos a la actividad física, la higiene corporal más las pausas activas disminuyen de manera significativa el ausentismo laboral; pero es necesario que se desarrollen más ensayos clínicos de buena calidad metodológica que permitan confirmar totalmente su valor.

**CORRELACIÓN ENTRE LOS HABITOS DE VIDA SALUDABLES Y EL
AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE
CARTAGENA**

**BOLÍVAR AMÍN EDGAR JAVIER, HERNÁNDEZ LOZANO ANATOLIO,
HOYOS PONTÓN OMAR FRANCISCO, MANTILLA VARGAS JULIÁN
ANDRÉS, PÉREZ SALAZAR IRINA**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ D.C., JUNIO DE 2019

**CORRELACIÓN ENTRE LOS HABITOS DE VIDA SALUDABLES Y EL
AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE
CARTAGENA**

**EDGAR JAVIER GONZÁLEZ GIL
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ D.C., JUNIO DE 2019

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	13
IDEA DE INVESTIGACIÓN	15
OBJETIVOS	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
MARCO REFERENCIAL	17
Antecedentes investigativos	17
MARCO TEÓRICO	24
MARCO CONCEPTUAL	30
Conceptualización	30
MARCO LEGAL	33
HIPÓTESIS	36
Hipótesis de la investigación	36
Hipótesis alterna	36
Hipótesis nula	36

MARCO METODOLOGICO	37
Paradigma de la investigación.....	37
Tipo de investigación.....	37
Metodología de la investigación	38
Población.....	39
Muestra.....	39
Tabla de operacionalización de variables	41
Instrumentos para la recolección de información	42
Protocolo de trabajo para fase de campo.....	43
Tabulación de datos	44
Uso de consentimiento informado.....	45
Aspectos éticos del estudio.....	46
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	47
Análisis de resultados.....	51
CONCLUSIONES.....	70
Conclusión general	70
Conclusiones específicas.....	71
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Esquema ausentismo laboral (autor).

Gráfico 2. Sexo de los encuestados

Gráfico 3. Rangos de Edad por Sexo

Gráfico 4. Distribución de rangos de peso por Sexo

Gráfico 5. Rangos de Estatura por Sexo

Gráfico 6. Pregunta N° 1

Gráfico 7. Pregunta N° 2

Gráfico 8. Pregunta N° 3

Gráfico 9. Pregunta N° 4

Gráfico 10. Pregunta N° 5

Gráfico 11. Pregunta N° 6

Gráfico 12. Pregunta N° 7

Gráfico 13. Pregunta N° 8

Gráfico 14. Pregunta N° 9

Gráfico 15. Pregunta N° 10

Gráfico 16. Pregunta N° 11

Gráfico 17. Pregunta N° 12

Gráfico 18. Pregunta N° 13

Gráfico 19. Pregunta N° 14

Gráfico 20. Pregunta N° 15

Gráfico 21. Pregunta N° 16

Gráfico 22. Pregunta N° 17

Gráfico 23. Pregunta N° 18

Gráfico 24. Pregunta N° 19

Gráfico 25. Pregunta N° 20

Gráfico 26. Pregunta N° 21

Gráfico 27. Pregunta N° 22

Gráfico 28. Pregunta N° 23

Gráfico 29. Trabajadores incapacitados en el año 2.018, Vs Enfermedad

Gráfico 30. Días incapacitados en el año 2.018 Vs Enfermedad

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. Consentimiento informado de la aplicación de la encuesta

ANEXO 2. Modelo de la encuesta aplicada

ANEXO 3. Registros Fotográficos de la aplicación de la encuesta

ANEXO 4. Voluntad de Cesión de derechos Patrimoniales de la investigación

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es establecer la correlación de los hábitos de vida saludable, con el ausentismo laboral de una muestra de la población de los colaboradores en la empresa denominada CAMPOLLO S.A. con sede en la ciudad de Cartagena Colombia. Esta investigación se centró en una muestra aleatoria de 74 personas a quienes se aplica una encuesta diseñada por los investigadores con el propósito de conocer sus hábitos de vida saludable y el estado de salud, para correlacionarlo con la base de datos de ausentismo laboral que maneja la empresa.

CAMPOLLO S.A es una empresa situada en la ciudad de Cartagena, que cuenta con muchas ventajas entre ellas el clima, el terreno, las instalaciones propias para la comercialización de carne, la excelente demanda que tiene el producto y la preferencia del consumidor por las aves criadas en la localidad es total, conllevando a su éxito empresarial, razón por la cual esta investigación es primordial y nos centramos en establecer los hábitos de vida saludable con respecto al ausentismo que se presenta laboralmente en la empresa.

PALABRAS CLAVES: hábitos de vida saludable; ausentismo laboral; estado de salud; Población.

ABSTRACT

The main objective of this research is to establish the correlation of healthy lifestyle habits, with the labor absenteeism of a sample of the population of employees in the company called CAMPOLLO S.A. based in the city of Cartagena Colombia, this research focused on a random sample of 74 collaborators, where we conducted a survey applied by ourselves in order to know healthy lifestyle habits and health status, to correlate with the database of labor absenteeism.

CAMPOLLO SA it is located in the city of Cartagena, is a company that has many advantages, among the advantages found we can establish the climate, the land, the own facilities for the meat commercialization, the demand that our product has is excellent and consumer preference for birds raised in the locality is total, leading to a business success, which is why this research is essential and we focus on establishing healthy lifestyle habits with respect to absenteeism that occurs at work in our company.

KEY WORDS: healthy lifestyle habits; labor absenteeism; health condition; Population.

INTRODUCCIÓN

La empresa **CAMPOLLO S.A.** ubicada en la ciudad de Cartagena, ha presentado atipicidad en la producción, lo que puede estar relacionado, con que el recurso humano requerido para lograr las proyecciones de producción, no ha desarrollado cabalmente las tareas asignadas o se ausentan de los puestos de trabajos. Esta situación requiere un análisis de las causas por los impactos empresariales generados.

La condición física de los trabajadores en una empresa se relaciona con la habilidad de llevar a cabo actividades que incluyen la resistencia cardiorrespiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor y la composición corporal. Los hábitos de vida saludable y el ausentismo laboral, impactan considerablemente las proyecciones de las organizaciones y la salud de los trabajadores, por tal razón se hace necesario establecer cuáles son los factores que se correlacionan con dichas variables, a fin de implementar medidas que permitan reducir los efectos negativos empresariales, que bien pueden estar relacionados con la carencia de hábitos de vida saludable y de ahí el ausentismo laboral.

El Recurso humano es de suma importancia en las entidades públicas o privadas; se puede afirmar que, de acuerdo a su aporte, experiencia y profundos conocimientos, cada empresa o entidad logra desarrollar sus objetivos económicos, sociales, personales y de proyección empresarial. Sin embargo, los empleados no siempre desarrollan las funciones que tienen a cargo, debido a que faltan a su trabajo, causando el denominado ausentismo laboral, ocasionado quizá por imprevistos, que van desde enfermedad, hasta situaciones personales, generando dificultades en la empresa y el detrimento de la misma.

Según la OIT el ausentismo laboral “es la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir” y la Asociación Internacional de Salud Ocupacional lo define como “Es la ausencia al trabajo, atribuida a una enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”; de lo anterior se puede afirmar que cuando no concurren a laborar los trabajadores, se producen pérdidas tanto en la producción como en la prestación de servicios. Por tanto, la presente investigación es importante para la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena (Bolívar), ya que un análisis profundo del tema propuesto, les permitirá establecer estrategias que ayuden a generar una adecuada condición física, saludables y mentales, para sus trabajadores y por ende prevenir y minimizar el ausentismo laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones en general se constituyen por edificaciones, equipos, herramientas, propiedad intelectual, equipos tecnológicos, normas, políticas, procedimientos, certificaciones, y todo tipo de instrumentos que son inherentes a su funcionamiento. Sin embargo, hay un factor fundamental que le da la existencia real a cualquier empresa, y este es el factor Humano. Con estos dos actores descritos, nace una “balanza” entre empleador-empleado, que por años ha venido sufriendo cambios a nivel social, político y económico; propiciando subidas y bajadas que parecen interminables entre trabajadores y patronos, los unos por condiciones laborales justas, en tanto los segundos por mantener altas utilidades con un mínimo de inversión. En el escenario del desarrollo productivo para la generación de bienes y servicios en fábricas, oficinas, bodegas y demás lugares en donde desempeñe su trabajo o vida social, el ser humano se ve impactado en su salud, por diferentes factores de riesgos innatos de los centros de trabajo.

En la actualidad, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo fundamental asegurar que los espacios y ambientes laborales sean óptimos y garanticen el bienestar físico, mental y social al trabajador, permitiéndole cumplir el ejercicio de sus deberes, y a su vez alcanzar una máxima productividad para las compañías.

No obstante, la situación entre individuo y organización se ve alterada por la lucha de intereses, generando muchas veces entre los colaboradores desinterés, apatía y frustraciones, manifestándose en varios aspectos, siendo el ausentismo laboral uno de éstos, haciendo referencia a la inasistencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes de la jornada laboral, sea justificada o injustificada. Un elevado ausentismo laboral

reduce la productividad de una empresa, generando preocupación en los empresarios por los costos asociados a este fenómeno. A menudo el impacto se nota en el resto de la empresa, en especial si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado.

Los estilos de vida modernos caracterizados por los afanes, el remplazo de tareas que requieren actividad física por tecnologías aplicadas, la falta de tiempo para realizar ejercicios, la vida sedentaria, la mala alimentación etc. Incluyendo ciertos hábitos nocivos para la salud a saber: tabaquismo, alcoholismo, uso excesivo del celular, entre otros, han provocado en la humanidad una situación epidemiológica relacionada a problemas cardíacos, musculoesqueléticos, arteriales, psíquicos y todo tipo de problemas degenerativos por atrofia y desuso, acrecentando la probabilidad que el empleado falte a su jornada de trabajo.

Por lo anterior, es una prioridad para cualquier organización, hacer un control constante a la tasa de ausentismo laboral y las diferentes causas que lo generan. Datos que ayudarán a profundizar en el estudio y a proponer planes de mejoramiento que logren minimizar o reducir dichas tasas.

Actualmente la empresa CAMPOLLO S.A. empresa Colombiana del sector avícola, especializada en crianza, producción, procesamiento y distribución de carne de pollo, no es ajena a esta problemática; desde la Alta Dirección y en cabeza de Gestión Humana se adelantan acciones en el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, que le permitan una mejora en sus indicadores de gestión en la materia, y en las condiciones de trabajo a sus empleados.

De ahí su interés en determinar las principales causas del ausentismo laboral, y saber el cómo afectan los hábitos de vida saludables, o la ausencia de estos a una muestra de la población de empleados, y de esta manera diseñar e implementar actividades y capacitaciones para que sus empleados mejoren su condición física y se prevengan las bajas por enfermedad común asociada a los malos hábitos de vida.

Con base en lo anterior, se plantea la siguiente pregunta problema: ¿Cuál es la relación que hay entre los hábitos de vida saludable y el ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena?

JUSTIFICACIÓN

El inicio de la seguridad tiene su origen en la necesidad humana natural, de conservar el cuerpo en perfecto funcionamiento tanto físico como mental, el desempeño libre y sin impedimentos de todas sus funciones que le permitan interactuar consigo mismo y con el entorno.

La seguridad industrial, crece en la medida en que la preocupación del Ministerio de Trabajo regula y determina las condiciones en que los trabajadores deben desempeñar sus labores, al mismo tiempo que las ARL aumentan su número de afiliados. Aparte de un alto índice de accidentes laborales en Colombia, también aumentaron las enfermedades profesionales sobre uso de miembros superiores (músculos, tendones, túnel del carpo, enfermedad de Quervainlas), dolores lumbares y hombros dolorosos, entre otras.

Además de las consecuencias que traen consigo tanto los accidentes laborales como las enfermedades profesionales para los trabajadores, en las empresas se evidencian otros problemas como la disminución en la productividad, por la ausencia de los trabajadores y con ellas las pérdidas económicas a causa de las incapacidades. De ahí la importancia que la empresa CAMPOLLO S.A. ubicada en la ciudad de Cartagena, enfatice en minimizar y controlar los riesgos laborales, evitar interrupciones de producción, consolidar su imagen ante los trabajadores, clientes y proveedores, para asegurar el cumplimiento de la productividad y disminuir la posibilidad de enfermedades de riesgo profesional y comunes.

En este sentido la investigación pretende demostrar la necesidad de reconocer, que una adecuada condición física a raíz de unos buenos hábitos de vida saludable de los trabajadores, tienen un impacto significativo en la reducción del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. ubicada en la ciudad de Cartagena.

IDEA DE INVESTIGACIÓN

El recurso humano en las organizaciones representa uno de los activos más preciados y representativos, cuando se cuenta con planes de prevención y minimización de riesgos laborales, o en evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que podrían acarrear sanciones económicas considerables a una empresa, lo que desestabilizarían las operaciones tanto internas como externas de la compañía.

Es por ello, que a partir del interés de estudiar un margen de la población trabajadora de la empresa CAMPOLLO S.A., se pretende establecer si los hábitos de vida saludable, podrían ser representativos en el ausentismo laboral, aunado a una baja productividad, que ocasiona desajustes financieros indeseables.

En la empresa CAMPOLLO S.A Seccional Cartagena, se encuentra un complejo avícola en donde se cría y se procesa la carne de pollo. A través de la aplicación de una encuesta a una muestra aleatoria de colaboradores de la empresa, se pretende conocer los comportamientos o los estilos de vida de los trabajadores fuera de su ámbito laboral, para correlacionarlos con el ausentismo y analizar la desviación que existe entre estas variables.

Por lo anterior se intentará medir cómo el ausentismo laboral y la baja intervención con los trabajadores en temas de promoción y prevención de la salud, afectan los índices de ausentismo laboral.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la correlación de los hábitos de vida saludable, con el ausentismo laboral en una muestra de la población de colaboradores en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

Objetivos específicos

- Revisar y procesar las estadísticas oficiales relacionadas con el ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.
- Conocer las políticas de promoción de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.
- Aplicar una encuesta diseñada por los investigadores, sobre perfil socio-demográfico, hábitos de vida saludable y condiciones de salud, en una muestra aleatoria de los trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A. Sede Cartagena.
- Correlacionar la información sobre las principales causas del ausentismo laboral, con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta en la muestra de colaboradores de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes investigativos

Con el fin de dar importancia y validez técnica al presente trabajo de investigación, es necesario plantear algunos estudios realizados por otros investigadores que se aproximen al tema que se pretende abordar; se exponen resultados de trabajos que incluyen la identificación de hábitos de vida saludable, seguido de experiencias de proyectos de identificación de factores que inciden en el ausentismo laboral ejecutados en Colombia, esto con el objetivo de establecer un punto de partida para abordar el trabajo que se proyecta.

En primera instancia, se encuentra los resultados arrojados por el trabajo *Estilos De Vida Saludable En Estudiantes De Enfermería En La Universidad Cooperativa De Colombia*, realizada en 2014, los autores Elveny Laguado Jaimés y Martha Patricia Gómez Díaz, quienes se proponían determinar los estilos de vida saludable en estudiantes de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Bucaramanga, mediante el instrumento HLPPII de Nola Pender. Obteniendo como resultado que, el género predominante fue el femenino con un 85,7% (132), la edad promedio de 21+/-7 años, edad mínima de 16 y máxima de 38 años. Los comportamientos que alcanzan a la frecuencia rutinariamente considerada como saludable, se dan en la dimensión espiritual y en la dimensión de relaciones. Concluyendo, además, que en la etapa universitaria diferentes factores interfieren para mantener una vida saludable. En los estudiantes de Enfermería del estudio, los hábitos saludables no son realizados de forma rutinaria, considerándose estos

Hábitos de vida saludables y el ausentismo 18
como no saludables según lo propuesto por Nola Pender. Los datos encontrados potencian las conductas de riesgo para enfermedades crónicas no transmisibles, que pueden interferir para la disminución de discapacidad y mortalidad como consecuencia de estas patologías.

Esta investigación es de utilidad, para conocer algunos aspectos, para el diseño de la encuesta y establecer qué elementos inciden en los estilos de vida saludable en una población universitaria.

En la investigación *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*; realizada en 2017, los autores Susana Jiménez y Ruby Marrugo Jaraba, se proponían encontrar los diferentes aspectos que le atribuyen al ausentismo laboral, sus causas y las consecuencias dentro de la organización sujeta a estudio. Tiene como hipótesis que el ausentismo laboral en la Fundación SERSOCIAL no es sólo por enfermedades comunes, sino por políticas o formas de la organización, que incluyen la cultura empresarial, los sistemas de control de asistencia, poca supervisión de los jefes, falta de motivación y satisfacción laboral de los empleados, falta de integración y adaptación del trabajador, accidentes de trabajo y riesgos laborales, problemas de transporte y rotación de personal, entre otros. De acuerdo con los resultados obtenidos, la causa más recurrente del ausentismo laboral en el año estudiado, del personal operativo de la Fundación SERSOCIAL correspondió a problemas al interior del hogar o de carácter personal, ya sea de tipo económico o social.

Esta investigación es pertinente, porque permite visualizar las posibles causas de ausentismo laboral que pueden presentarse en la organización CAMPOLLO S.A. también da luces de la metodología a utilizar para que los resultados sean óptimos y eficaces.

En la investigación *Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral*, Elkin Martínez López y Juan Saldarriaga Franco, 2008, se plantean un estudio al comportamiento del ausentismo laboral, describir sus características de frecuencia, duración y costo, y conocer su eventual asociación con la inactividad física. Tomando en comparación tres grupos humanos de la misma población laboral, pero que difieren en el grado de exposición a la actividad física (activos, mixtos y sedentarios), los resultados obtenidos en la investigación fueron: La frecuencia de ausentismo en los cotizantes físicamente activos fue de 31,4 incapacidades por cada 100 personas; en los cotizantes mixtos de 54,5 por cada 100 y en las personas del grupo sedentario de 68,0 en la misma referencia. La comparación de las tasas de incapacidad entre activos, los grupos mixtos y sedentarios muestra una significativa tendencia a aumentar a medida que aumenta la inactividad física.

Se considera pertinente la anterior investigación, porque según los investigadores el sexo femenino se ausenta del trabajo más que los hombres, aseveración a comparar en el desarrollo de la investigación. También porque concluyen que el grupo de empleados que no realizan actividad física, son los que más se ausentan. Cabe resaltar, dentro de las recomendaciones, la realización de un programa de actividades que vaya en beneficio de la salud y no a la competencia deportiva, porque ocasionalmente se ha reportado un aumento en la frecuencia de lesiones músculo-esqueléticas, relacionadas con el deporte competitivo y ejercicios muy intensos.

El ausentismo laboral no se refiere solo a un concepto negativo para las empresas, si no que ha pasado a ser un fenómeno nombrado porque ha afectado a un sinnúmero de compañías en su productividad y rendimiento; en la investigación *Caracterización del*

Ausentismo Laboral en un Centro Médico de I Nivel, De Cuevas Yuridy., Garcia Teresa, Villa Marilyn, 2011. Los autores mediante la caracterización y análisis de datos dan bases para la toma de decisiones gerenciales apuntadas a una mejora continua con el fin de aprovechar las oportunidades del recurso humano, y posteriormente dan a conocer programas enmarcados dentro de los parámetros de la seguridad y salud en el trabajo (promoción y prevención) a fin de disminuir índices que afecten la rentabilidad.

La identificación de los factores aportantes al impacto de la reducción de las utilidades empresariales no solo es el primer paso, sino un elemento primordial que orienta toda la ejecución de un plan de acción encaminado a la minimización de altos porcentajes de ausentismo laboral, a fin no solamente de velar por los intereses empresariales, sino también mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores, para que entre empresa y trabajador se genere un ambiente laboral con operaciones integralmente seguras y saludables; por ello se trae a colación la investigación *Análisis y caracterización del ausentismo laboral en Seguros Falabella Bogotá., realizada Por Bermúdez Angélica Y Martínez Miguel. 2017.* Los autores enmarcan su estudio a partir del análisis de las principales causas en los índices de ausentismo, comprueban los datos en campo, para así ejecutar medidas de intervención eficaces en la agencia de seguros FALABELLA.

En el artículo, *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo* realizado por Víctor García Chávez y Rebeca Martínez Sánchez, 2016, ciudad de México, se analizan de forma cualitativa el ausentismo del trabajador mediante un cuestionario que evalúa la funcionalidad física, el rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, funcionalidad social, rol emocional y salud mental. Estos ocho puntos son realizados al

personal de 200 trabajadores para clasificar el tipo de ausencia principal en la empresa, quedando por fuera el ausentismo por maternidad ya que es un derecho de la trabajadora.

Los resultados arrojados revelan que la tendencia a presentar más ausentismos laborales apunta a los solteros, en grupos más jóvenes y sin hijos, quizás por la falta de responsabilidad que trae un matrimonio e hijos, también se logró investigar por medio de la prueba de Pearson, que, a mayor salud en sus ocho áreas, es menor el ausentismo injustificado, ausentismo por permiso y el ausentismo total. Con relación a la salud mental donde se encontró que la ansiedad, depresión y el trastorno bipolar tienen una correlación mayor con el ausentismo y la voluntad del trabajador de realizar sus actividades laborales.

Este artículo ayuda a evaluar la importancia de la edad, salud física y salud mental en los trabajadores de la empresa donde se va a realizar nuestra investigación.

En el artículo mencionado se establece que la inactividad física es la causante de múltiples enfermedades entre las que se puede citar, enfermedades coronarias, enfermedad cerebro vascular, obesidad, diabetes, artropatías, y trastornos psicológicos, generando así el ausentismo en el ámbito laboral. Así mismo se establece que entre las razones por las cuales las personas se han vuelto más sedentarias es debido a sus trabajos y al auge de la tecnología, también a que no les queda tiempo libre para realizar algún tipo de actividad física. En este estudio participaron empleados de los cuales se tomaron sus incapacidades registradas por una EPS y con códigos según la clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10). Se concluyó que la incapacidad va en aumento a medida que aumenta la inactividad física. Encontrando que la principal causa de incapacidad médica son las enfermedades respiratorias, seguidas de las osteo-musculares.

Este estudio muestra la importancia de implementar un programa de ejercicio físico en las empresas orientado a la salud y el compañerismo, que fortalezca el sistema inmunológico y la resistencia física, lo cual reduce el ausentismo laboral.

El ausentismo laboral es un problema social, económico y laboral que tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta, pero además sobre la empresa quien ve afectada su productividad, lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores de la sociedad. En tal virtud resulta de gran utilidad hacer una revisión de la literatura con el suficiente rigor científico y epistemológico para encontrar los factores asociados al ausentismo a causa de enfermedad común y laboral, la normativa y legislación emanada de los entes internacionales tales como la OIT y OMS, para encontrar las mejores estrategias en su control, a partir de un planteamiento transversal a todas las organizaciones, que resulte efectiva, por lo anterior se tendrá en cuenta la investigación denominada Ausentismo Laboral: Impacto En La Productividad Y Estrategias De Control Desde Los Programas De Salud Empresarial de Borda María, Rolón Eric, González Javier, 2017. Es interesante analizar las estrategias que busquen reducir las tasas de ausentismo de la empresa CAMPOLLO S.A., enfocando la implementación de ambientes saludables desde la óptica de salud física, así como de salud mental.

Por otra parte, la Consejería De Salud De La Junta De Andalucía España, quienes han estudiado sobre actividades de promoción de salud en el trabajo, en uno de sus artículos establecen, que la experiencia ha demostrado la utilidad de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, sobre todo en aquellos asuntos referidos al control del tabaquismo y del

consumo de alcohol, la mejora de la alimentación y el incremento del ejercicio físico, el control de la hipertensión y la obesidad, disminución al dolor de espalda y de otros problemas músculo-esqueléticos y notables avances al control del estrés. Así mismo Numerosos estudios, mayoritariamente llevados a cabo en países anglosajones, demuestran una clara correlación entre la actividad física y la mejora de la productividad en el puesto de trabajo.

En la investigación *Hábitos alimentarios, estilos de vida saludables y actividad física en Neojaverianos del Programa Nutrición y Dietética de la PUJ Primer Periodo 2014*. La autora Jinneth Viviana Quintero Godoy, plantea como objetivo general determinar los hábitos alimentarios, los estilos de vida saludables y los niveles de actividad física, en estudiantes Neojaverianos de nutrición y dietética de la PUJ, primer período de 2014. Obteniendo como resultados que la población universitaria estudiada, presenta buen estado nutricional según IMC, y comportamientos saludables relacionados con bajo consumo de tabaco, bajo consumo de bebidas alcohólicas y un nivel de actividad física moderado, aunque se requiere promover hábitos alimentarios y comportamientos que favorezcan la salud de los estudiantes neojaverianos, que permitan prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas. Por otro lado, es necesario continuar evaluando el estilo de vida y el estado de nutrición de los estudiantes universitarios, pues permite conocer cómo aquellos se van modificando. Esa evaluación favorecería el diseño de estrategias para la promoción de hábitos saludables.

La anterior investigación es pertinente, por cuanto ayuda a identificar posibles causas y consecuencias, permitiendo conocer estrategias para promocionar la salud entre los colaboradores de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

MARCO TEÓRICO

Desde los inicios del hombre y la necesidad de alimentarse, nace el trabajo, y con él los accidentes y enfermedades laborales. “La medicina es la ciencia que se aplica al diagnóstico de las enfermedades, a su tratamiento y prevención. La prevención se incorporó cuando los conocimientos permitieron comprender la forma en que las enfermedades se originaban, se transmitían o en qué circunstancias se ponían de manifiesto” (Gil, 2012)

Existen en la actualidad ciertos determinantes de los hábitos de vida saludables que de ser prevenidos pueden garantizar un estado de salud física, mental y social óptimo. Sin embargo en la actualidad, muchos trabajadores carecen de estilos de vida saludables y por el contrario están siendo afectados por factores externos que le impiden llevar un estilo de vida que les permita gozar de un estado pleno de salud. Por ejemplo, “El sedentarismo o la falta de ejercicio físico de forma regular está condicionado por el tipo de trabajo y la disponibilidad de lugares para hacer deporte a bajo coste y en condiciones de seguridad, siendo indiscutible su participación como factor de riesgo cardiovascular” (Gil, 2012)

Por otra parte, “El alcoholismo produce una reducción de las aptitudes para desarrollar su trabajo, con un aumento de los errores que incrementan el riesgo de accidente y ponen en peligro tanto al bebedor como a sus compañeros. Sin embargo, el riesgo de accidente no es la única repercusión, ya que también produce un aumento de enfermedades, ausentismo, incapacidad laboral, mal clima laboral, riesgo de despido y reducción de la productividad sin olvidar las repercusiones en la esfera familiar” (Gil, 2012)

Otro factor que afecta a la población trabajadora es el tabaquismo, “El tabaco provoca más de 650.000 muertes al año en la Unión Europea y representa la primera causa de enfermedad, fallecimiento y discapacidad. La exposición pasiva al tabaco es otro gran problema de salud pública porque el humo de tabaco ambiental contiene más de 69 carcinógenos conocidos y causa asma y/o bronconeumopatías entre las personas expuestas” (Gil, 2012).

Las anteriores determinantes, traen consigo el fenómeno asociado del ausentismo laboral que ha sido objeto de estudio en diferentes campos de la ciencia en especial psicología, medicina, administración de empresas, economía y en esta última época por la administración del recurso humano.

Antes de entrar en forma específica al concepto de ausentismo laboral, el diccionario de la Real Academia Española (RAE) lo define como sinónimo de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función. A pesar que el ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, la idea hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (1989), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Esta definición según la Organización Internacional del Trabajo, infiere dos tipos de ausentismo laboral: el “voluntario” (la falta al trabajo por parte del colaborador que pensaba asistir a la organización) el cual hace referencia a una falta no justificada, obedeciendo a factores interrelacionados, como lo pueden ser la familia, la religión, la comunidad a la que pertenece el trabajador, su nivel educativo, sus actividades deportivas y de esparcimiento y el “involuntario” que es justificado a través de autorizaciones médicas (cuando el trabajador avisa a la empresa que, por enfermedad u otro motivo de fuerza mayor, no puede ir a trabajar por un cierto tiempo).

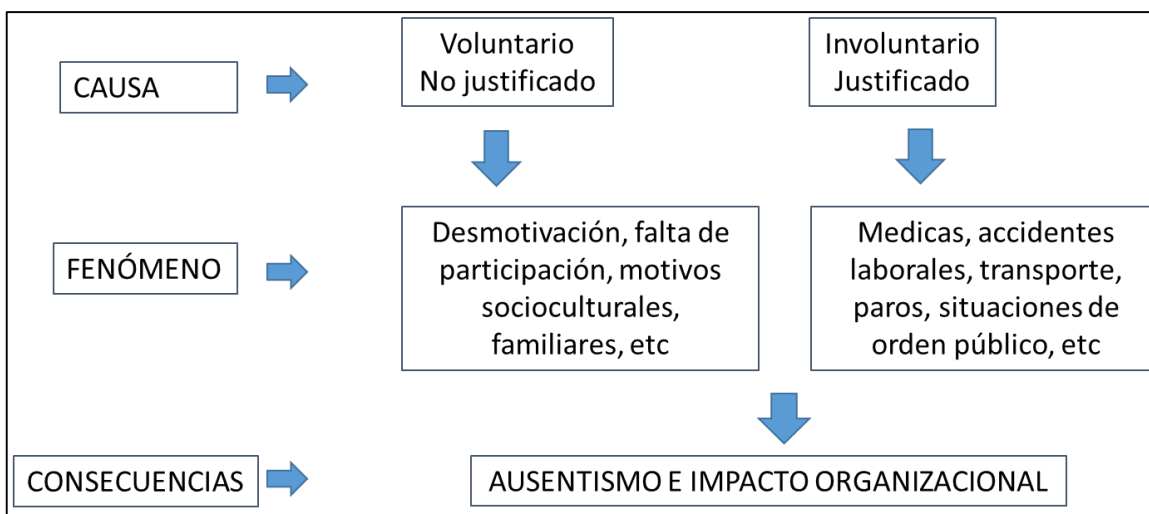


Gráfico 1. Esquema ausentismo laboral (autor).

En el ámbito empresarial, puede decirse que el ausentismo laboral representa una violación de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Para una empresa, que un empleado no vaya a trabajar genera un inconveniente organizativo y además puede provocar un gasto adicional.

La resolución 2646 de 2008 en el 11 artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003 establecen que uno de los indicadores a tener

Hábitos de vida saludables y el ausentismo 27
en cuenta por los empleadores, es el ausentismo laboral, y que debe establecerse la entrega periódica de informes que permitan hacer mediciones, para determinar tanto la magnitud del impacto en gastos directos e indirectos que estas tasas le causan a la empresa.

Según Chiavenato (2007), las causas del absentismo son diversas y se carece de estudios acerca de su análisis, valores reales, identificación de tipos, calidad, tamaño y repercusión del absentismo en la productividad.

El ausentismo se refiere a la falta de presencia de los empleados en momentos en los que normalmente deberían estar trabajando. No siempre las causas del absentismo se deben al propio empleado, muchas veces se deben a la organización, a una supervisión deficiente, al empobrecimiento de las tareas, a la falta de motivación y estímulo, a las condiciones desagradables de trabajo, a la precaria integración del empleado en la organización y a los impactos psicológicos de una dirección deficiente. En la práctica, las causas principales de absentismo son:

1. Enfermedad efectivamente comprobada.
2. Enfermedad no comprobada.
3. Razones diversas de carácter familiar.
4. Retardos involuntarios por causas de fuerza mayor.
5. Faltas voluntarias por motivos personales.
6. Dificultades y problemas financieros.
7. Problemas de transporte.
8. Poca motivación para el trabajo.
9. Supervisión precaria de los jefes.
10. Políticas inadecuadas de la organización.

Ahora bien, cuando el ausentismo supera ciertos límites contemplados dentro de lo “normal”, no cabe duda de que este representa un problema para la organización, puesto que se ve afectada la productividad de la empresa al interrumpirse el ciclo cotidiano de las labores propias de la compañía. Más aún, el ausentismo se puede ver prolongado por actitudes negativas por parte del trabajador. En los casos de abuso, de forma voluntaria, el trabajador aprovecha una determinada condición de salud con el objetivo de prolongar su ausencia en la empresa. Bajo esta lógica, el riesgo moral se hace evidente, dado que el empleado, al contar con una protección laboral reforzada, no ve materializado ningún riesgo de perder su trabajo y puede, en algunos casos, abusar de su situación de salud para prolongar su ausencia (Mac Master & Echavarría Saldarriaga, 2017).

El fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa, el primero, que se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, la calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, los justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos, por otro lado la empresa que sufre de las consecuencias y se ve afectada económicamente, en su presentación de bienes y servicios y en el mercado entre otros. (Keith 2007)

Asimismo, el factor salud, independientemente del origen de la patología, juega un rol determinante en el ausentismo involuntario, para efectos del presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta como la inactividad física influye en el índice de ausentismo laboral en la empresa sujeta a estudio.

El estilo de vida de los empleados también se podría relacionar con el ausentismo laboral, puesto que la predominancia de malos hábitos alimentarios, dieta rica en grasa

saturada y azúcares simples sumados al sedentarismo, está influyendo en la aparición del sobrepeso y la obesidad

En su estudio García Pérez, García Roche, Pérez Jiménez y Bonet Gorbea (2007), definen la inactividad física como un factor de riesgo de primer orden, hay suficiente evidencia científica para considerarla así, ya que facilita la aparición de enfermedades cardíacas, algunos tipos de cáncer, diabetes tipo II, infarto de miocardio y ciertos desórdenes musculo esqueléticos.

De lo expuesto, se puede concluir que el ausentismo laboral es un fenómeno crítico que no es ajeno a ninguna organización. Por ende, se requiere que los encargados de la Seguridad y salud en el trabajo tomen acciones correctoras en los programas de prevención y promoción de la salud, que incluyan actividades físicas que combatan el sedentarismo en los trabajadores de la organización, como una forma efectiva para preservar y evitar el apareamiento de signos y síntomas que son el anuncio de dolencias que pueden resultar graves.

Siendo el personal administrativo el más propenso a presentar éste fenómeno, por el tipo de actividad que desarrollan durante las 8 horas de trabajo en un escritorio frente a un computador, en muchos casos sin levantarse del puesto de trabajo. Se incluyó al personal de Almacén que si bien, son más activos durante su jornada laboral, no escapan de los estilos de vida sedentarios, se permite comparar los resultados y generar diferentes acciones encaminadas a garantizar la salud de los trabajadores. Además, del beneficio para la empresa en sus costos y su productividad.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan algunos referentes para abordar desde el punto de vista teórico el tema de investigación, los siguientes temas ayudarán a contextualizar la investigación desde una perspectiva teórica, por este motivo se presentan los resultados correspondientes a la detección, obtención y consulta de literatura que abarca el problema de investigación.

Además de proveer de un marco de referencia, se pretende orientar el estudio, esto con el objeto de ampliar el horizonte el cual pueda establecer una necesidad en la investigación.

Conceptualización

Desde un punto de vista intuitivo el concepto de Salud en el trabajo es fácil de entender, no obstante, su proceso de conceptualización se dificulta en la medida en que se ahonda un estudio el cual pretenda darle un valor a lo que esta provee, se intenta clarificar una definición con el objetivo de identificar sus servicios.

- **Accidente de Trabajo:** 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. (Decreto 1562 de 2012)
- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo (Glosario ARL Sura)
- **Ausentismo:** la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. (OIT)

- **Causa médica certificada:** incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud).
- **Causa no médica:** incluye ausencias injustificadas, motines, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales. (Glosario ARL Sura)
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio-demográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Decreto 1072 de 2015)
- **Descripción socio-demográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores (Decreto 1072 de 2015)
- **Días de incapacidad:** es el total de días calendario en los cuales la persona lesionada o enferma estuvo incapacitada para trabajar, como resultado de una afección. (Glosario ARL Sura)
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas (Glosario ARL Sura).
- **Incapacidad:** es la ausencia de habilidades, destrezas y/o aptitudes de orden físico, mental y social, que no permite al individuo desempeñarse en un trabajo habitual (Glosario ARL Sura).

- **Incapacidad temporal:** aquella por el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado (Ley 776 de 2002).

MARCO LEGAL

De acuerdo a la Ley Colombiana la cual se refiere y legisla de manera específica al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se exponen los aspectos más importantes que se pueden evidenciar en la empresa Campollo S.A. y sus empleados.

- Resolución 2413 de 1979: Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.
- Resolución 8430 de 1993: por la cual se establecen normas para las investigaciones en salud en Colombia.
- Resolución 2646 de 2008: 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.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 1111 del 2.017: **Estándares Mínimos del SG-SST**, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

- Resolución 1016 de 1989: 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.
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 4225 de 1992: La cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al tabaquismo.
- Resolución 1075 de 1992: Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional.
- Decreto 1295 de 199: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 181 de 1995: Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.
- Resolución 4059 de 1995: Por la cual se adoptan el Formato Único de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional.
- Ley 1164 de 2007: Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.
- Resolución 1918 de 2009: Por la cual se modifican los Artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Se consagra la posibilidad de que los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa,

realicen las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo; se establece que a cargo de los mismos y del prestador de servicios de salud, estará la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y la historia clínica ocupacional; y se establecen otras reglas relativas a la reserva de estos documentos.

HIPÓTESIS

“La hipótesis es el eslabón necesario entre la teoría y la investigación que nos lleva al descubrimiento de nuevos hechos. Por tal, se debe sugerir explicación a ciertos hechos y orientar la investigación a otros” (Álvarez, 1996)

Hipótesis de la investigación

Si al revisar la base de datos del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A.-sede Cartagena, se encuentra que los hábitos de vida saludable es la de mayor tendencia; entonces se podría determinar que es la de mayor impacto en la organización.

Hipótesis alterna

Si al revisar la base de datos del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A.-sede Cartagena, se encuentra que los accidentes de trabajo por riesgos mecánicos es la principal causa; entonces se podría determinar que es la que mayor impacto tiene en la organización.

Hipótesis nula

Si al revisar la base de datos del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A.-sede Cartagena, no se encuentra que los hábitos de vida saludables es la de mayor tendencia; entonces se podría determinar que no es la de mayor impacto en la organización.

MARCO METODOLOGICO

Paradigma de la investigación

“Los enfoques mixtos como respuestas a la oposición investigación cuantitativa frente a investigación cualitativa” (Hernández, 2014) un proceso tanto cuantitativo como el cualitativo son sumamente valiosos y aportan en gran medida aportes al desarrollo de la exploración, ya que lo que se quiere interpretar en la investigación es como se correlacionan los hábitos de vida saludables de los trabajadores con el ausentismo laboral de origen común.

Es importante reconocer que el paradigma mixto quiere hallar la realidad de una conducta de un grupo de personas estudiado considerando la encuesta, observación y demás análisis como un modelo de recopilación de información dándole al investigador una comprensión de la realidad con su objeto de estudio.

Lo anterior comprende una participación democrática y comunicativa entre el investigador y los sujetos investigados en este caso los trabajadores de CAMPOLLO S.A sede Cartagena, permitiendo una herramienta de comunicación discreta en aras de analizar la información brindada por los colaboradores.

Tipo de investigación

La investigación corresponderá a un estudio cualitativo, que permitirá identificar y comparar a partir de la medición de resultados correspondientes los hábitos de vida saludables de las personas y el ausentismo laboral de origen común, referidos a un grupo de trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A sede Cartagena.

Los parámetros a estudiar serán cualitativos, porque se quiere conocer la correlación de los hábitos de los trabajadores; por ejemplo, frecuencia de consumo de alcohol o tabaco, alimentación, actividad física y poder enlazarlos con el ausentismo laboral de origen común de la organización.

Con la información obtenida, se determinará con mayor conocimiento de causa si los hábitos de vida saludable, de la muestra escogida de los trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A sede Cartagena, inciden en el ausentismo por enfermedades de origen común, las cuales se relacionan con gastroenteritis, lumbago, migraña etc.

Metodología de la investigación

“El método comparativo o el análisis comparativo en un procedimiento que se ubica entre los métodos científicos más utilizados por los investigadores. Junto con el método experimental y el estadístico, el método comparativo es un recurso ampliamente utilizado en las ciencias sociales. Incluso algunos han llegado a considerar la comparación como un procedimiento inherente a la investigación científica” (Grosser 1973; Laswell 1968; Almond 1966, citados por Nohlen, 2003).

En este Caso se llevará a cabo la aplicación de una encuesta cualitativa con variables de frecuencia para la calificación por cada uno de los trabajadores seleccionados, los datos hacen referencia a las actividades cotidianas que se relacionan con hábitos saludables. Se hace referencia a la metodología de investigación de campo, ya que directamente en la misma organización se recogerá a través de la encuesta la información primaria, la cual servirá de objeto para el presente estudio, buscando con ello una sustentable percepción de los hábitos saludables versus el ausentismo laboral.

Correspondió a 112 empleados de la compañía CAMPOLLO S.A en el año 2019

Muestra

Determinar el tamaño de la muestra óptima, fue un aspecto importante para este estudio de investigación. Antes de calcular el tamaño de la muestra, se necesitó determinar: *Tamaño de la población.* Una población es una colección bien definida de objetos o individuos que tienen características similares. Hablamos de dos tipos: población objetivo, que suele tener diversas características y también es conocida como la población teórica. La población accesible es la población sobre la que los investigadores aplicarán sus conclusiones.

Margen de error (intervalo de confianza). El margen de error es una estadística que expresa la cantidad de error de muestreo aleatorio en los resultados de una encuesta, es decir, es la medida estadística del número de veces de cada 100 que se espera que los resultados se encuentren dentro de un rango específico.

Nivel de confianza. Son intervalos aleatorios que se usan para acotar un valor con una determinada probabilidad alta. Por ejemplo, un intervalo de confianza de 95% significa que los resultados de una acción probablemente cubrirán las expectativas el 95% de las veces.

La desviación estándar. Es un índice numérico de la dispersión de un conjunto de datos (o población). Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.

Se hizo el cálculo de la muestra óptima, tomando como base la población conocida de 112 trabajadores. Se aplicó la siguiente fórmula para calcular la muestra óptima:

$$n_{opt.} = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d² = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Para una seguridad del 95% Z= 1.96

La Proporción esperada se asume que sea del 5% (0.05)

La precisión o error máximo admisible se trabajará con un 3% (0.03)

La probabilidad de fracaso se asume como el 0.95

Conociendo el tamaño de la población objetivo de 112 trabajadores, se procede a calcular la muestra óptima:

$$n_{opt} = 112 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95 / 0.03^2 \times (112-1) + (1.96^2) \times 0.05 \times 0.95$$

$$n_{opt} = 112 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95 / 0.03^2 \times (112-1) + (1.96^2) \times 0.05 \times 0.95$$

$$n_{opt} = 20.26 / 0.28$$

$$n_{opt.} = 72 \text{ Trabajadores}$$

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	INSTRUMENTO
Datos sociodemográficos	Cualitativo	Características demográficas de la muestra	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Área de trabajo • Peso • talla 	Encuesta Diseñada por los Autores
Hábitos de vida saludable	Cualitativo	Estado de bienestar físico, mental y social de la muestra	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad física • Alimentación • Consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, drogas, tabaco, etc) 	Encuesta diseñada por los autores
Estado de Salud	Cualitativo	Condiciones médicas	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades generales asociadas a la falta de hábitos de saludables 	Encuesta diseñada por los autores
Ausentismo	Cuantitativa	La inasistencia de una persona a su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de ausentismo general • Porcentaje de ausentismo por área de trabajo • Porcentaje de ausentismo por sexo, edad • Índice de frecuencia • Principales causas de ausentismo 	Registro de ausentismo laboral de la empresa CAMPOLLO S.A.S de la ciudad de Cartagena

Instrumento para la recolección de información

Se utilizó una encuesta para la recolección de la información en campo, según (Daniel S. Behar Rivero, 2008) “las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio”. Y continúa “Las encuestas proveen medios rápidos y económicos para determinar la realidad sobre los conocimientos, actitudes, creencias, expectativas y comportamientos de las personas.”

El cuestionario será diseñado por los autores y auto administrado al personal, previa validación del equipo evaluador del proyecto de investigación de la Corporación universitaria UNITEC. Éste nos permitirá obtener resultados cualitativos de los hábitos de vida saludable de la muestra de trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A sede Cartagena. A través, de preguntas de acción que “refiere a actitudes o decisiones tomadas por el individuo” (Ander-Egg, E. 1978).

Adicionalmente, se empleará la técnica de medida tipo Likert, que es utilizada para medir actitudes y conductas sociales “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cuatro puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones”. (Hernández, R. 1991). La escala de respuesta se visualiza en la siguiente figura.

El cuestionario tomará en cuenta tres (3) aspectos claves para conocer de los hábitos de vida saludable de la muestra de trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena:

- Descripción sociodemográfica: se indagará parcialmente por la información sociodemográfica. Incluyendo datos como edad, peso, talla, área de trabajo.
- Hábitos de vida saludables: se evaluarán patrones adquiridos para conservar un estado de salud estable. De los cuales forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud y el consumo de sustancias psicoactivas.
- Estado de Salud físico: consiste en el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo de los individuos. Se indaga sobre las enfermedades que padece actualmente el empleado.

Adicionalmente se utilizará la base de datos del ausentismo laboral del año 2018 de la empresa CAMPOLLO S.A.S, previa autorización del área encargada, que será suministrada por medio magnético en un archivo de hoja de cálculo Excel.

Protocolo de trabajo para fase de campo

La presente investigación en la fase del trabajo de campo se desarrollará cumpliendo las siguientes etapas:

Fase I: Autorización de la empresa. Se solicitó a la alta dirección de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, de manera verbal, el aval para realización del estudio en sus instalaciones, se le explicaron los beneficios de realizar este tipo de estudios que van

intrínsecos en la Gestión de Seguridad y Salud de sus trabajadores, e inmerso en el programa de Medicina Preventiva. La empresa manifestó estar de acuerdo con que el estudio se llevará a cabo en sus instalaciones y con sus trabajadores.

Fase II: Los trabajadores seleccionados, serán sensibilizados mediante charlas grupales, se les dará a conocer los objetivos del estudio, se le explicará el instrumento que se utilizará, la discreción y anonimato de la información suministrada por ellos. Los empleados que manifiesten voluntariamente ser partícipes del estudio, se les proporcionará un consentimiento informado (ver anexo), que después de ser leído deberán firmar como condición necesaria para el suministro del cuestionario.

Fase III: Interpretación de resultados y conclusiones. Una vez aplicado el instrumento, se validará por el equipo investigador cada uno de los cuestionarios para prever que se encuentren completamente diligenciados. Posteriormente se tabulará y graficará la información sociodemográfica, hábitos de vida saludable y condiciones de salud. Seguido a esto se tomará el registro del ausentismo laboral del año 2018 de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, se analizará las causas del ausentismo de los empleados escogidos para el estudio. Finalmente, se correlacionarán los datos obtenidos en la encuesta versus el registro del ausentismo laboral, para determinar las conclusiones de la investigación y comprobación de la hipótesis planteada.

Tabulación de datos

En esta fase los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada, serán recolectados y graficados a través de la herramienta Excel versión 2013, posteriormente se hará una

Hábitos de vida saludables y el ausentismo 45
correlación los datos tabulados y el registro del ausentismo presentado por los trabajadores seleccionados el año 2018 en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

La información producto de la aplicación del instrumento, será organizada de la siguiente manera:

- Tabulación de datos sociodemográficos
- De la pregunta 1 a la 10 se miden los estilos de vida saludable
- De la pregunta 11 a la 22 se miden condiciones de salud.

Escala de respuesta. Los ítems del cuestionario, tienen una escala tipo Likert, en la que el trabajador seleccionará una única respuesta con una “X”, la afirmación que más se ajuste a sus conductas con respecto a su estilo de vida saludable y estado de salud.

Tabulación. Se porcentualizará y graficará del total de trabajadores, los que tengan buenos hábitos de vida saludable y los que no. Los que gozan de buenas condiciones de salud y los que no. Para luego correlacionar con el registro del ausentismo laboral.

Uso de consentimiento informado

Antes de aplicar la encuesta a los colaboradores se les pide firmar el consentimiento informado (Anexo), Siendo éste un documento que según la Resolución 8430 de 1993, en su artículo 14 lo define como “el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna”

Se establecen algunos parámetros que constan de la identificación de la persona, dependencia, entidad promotora de salud y su respectiva firma como constancia que está de acuerdo con la participación en el estudio.

Aspectos éticos del estudio

De acuerdo con los principios establecidos en las Pautas CIOMS y en la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993 y debido a que esta investigación se consideró como una investigación sin riesgo y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente Resolución, este estudio se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

- Ajustar y explicar brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a una normatividad a nivel internacional y a nivel nacional la Resolución 008430/93.
- Fundamentar si la experimentación se realizó previamente en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- Explicar si el conocimiento que se pretende producir no puede obtenerse por otro medio idóneo (fórmulas matemáticas, investigación en animales).
- Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes.
- Contar con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la Resolución 8430/93.
- Relacionar la experiencia de los investigadores y la responsabilidad de una entidad de salud.
- Establecer que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Al aplicar la encuesta a la muestra seleccionada, de los trabajadores de la empresa

CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, se obtuvieron los siguientes resultados:

Preguntas	Si / ó Siempre	Casi Siempre	Rara Vez	No / ó Nunca	TOTAL
1. Realizo actividad física por fuera del horario de trabajo por lo menos 30 minutos diarios, y cinco (5) días a la semana	9	3	42	18	72
2. La empresa ha propiciado espacios para la práctica de actividades de acondicionamiento físico (Deportes)	0	0	69	3	72
3. Después de realizar actividad física suelo sentir algún tipo de molestia física.	15	34	11	12	72
4. En algún momento de mi jornada laboral he sentido dolor de cabeza.	15	26	22	9	72
5. Considero que la empresa me sobrecarga de trabajo	19	26	18	9	72
6. Realizo pausas activas durante mi jornada laboral.	33	19	11	9	72
7. Después de la jornada laboral he padecido de insomnio.	15	23	29	5	72
8. He presentado dolores musculares a nivel de hombros, cuello y espalda.	16	29	17	10	72
9. En algún momento de la jornada laboral me he sentido nervioso, irritable o tenso.	12	23	30	7	72
10. Durante la jornada laboral he presentado taquicardia o hipertensión.	1	5	30	36	72
11. Considero que mi alimentación es saludable.	5	13	37	17	72
12. Asisto eventualmente al Nutricionista	6	11	38	17	72
13. Como despacio, sentado y mastico bien los alimentos.	11	18	31	12	72
14. Ingiero frutas y verduras diariamente.	9	39	14	10	72
15. Consumo “comidas rápidas” durante la semana.	29	19	18	6	72
16. Fumo.	28	0	19	25	72
17. Consumo bebidas alcohólicas en la semana.	16	31	19	6	72
18. Me han incapacitado en el último año.	59	0	0	13	72

19. Mis incapacidades son por molestias físicas	19	0	0	53	72
20. Mis incapacidades han sido por estrés.	18	0	0	54	72
21. Mis incapacidades fueron por trastornos digestivos.	25	0	0	47	72
22. Mis incapacidades fueron por enfermedades que padezco desde antes de entrar al trabajo	7	0	0	65	72
23. Mis incapacidades fueron por accidente relacionados con accidentes de orden mecánico.	9	0	0	63	72

Fuente: Datos de Estudio

SEXO	EDAD (AÑOS)				TOTAL
	MENOS DE 35	35-45	46-55	MAYOR DE 55	
HOMBRE	33	13	7	4	57
MUJER	11	4	0	0	15

SEXO	40-70 Kg	71-80 Kg	MAYOR DE 80 Kg
HOMBRE	17	30	10
MUJER	12	3	0

SEXO	120-150 Cm	151-170 Cm	MAYOR DE 171 Cm
HOMBRE	0	38	19
MUJER	3	12	0

- **Aspectos demográficos:** Se establecieron datos de sexo, rangos de: edad, peso y estatura.

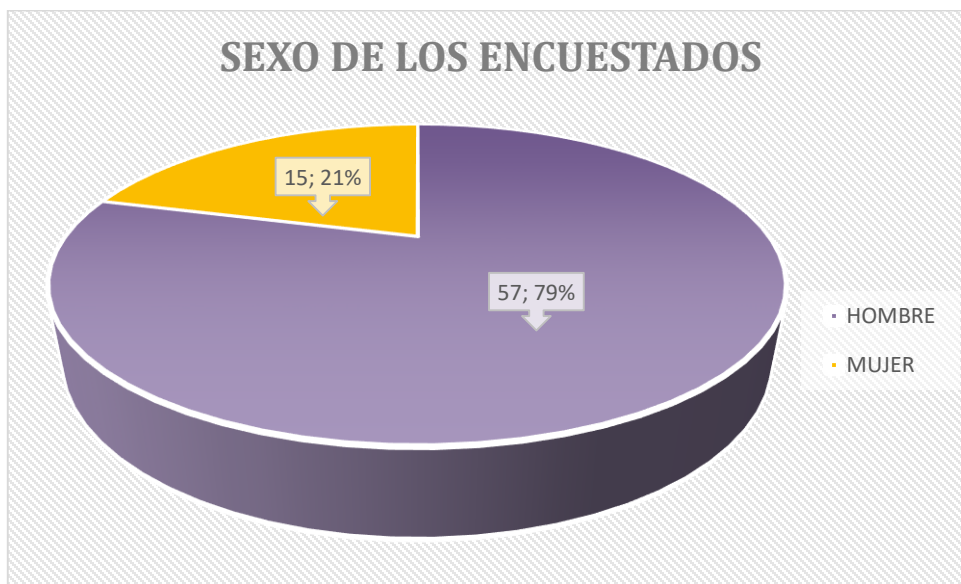


Gráfico 2. Sexo de los encuestados

Del 100% de la población encuestada el 79% son hombres y 21% mujeres

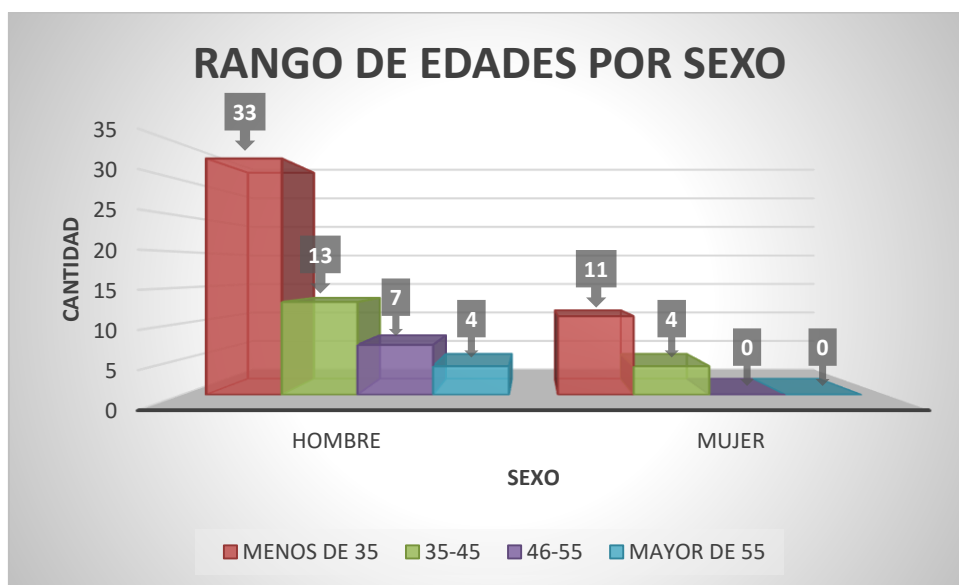


Gráfico 3. Rangos de Edad por Sexo

El 62% de la totalidad de los encuestados son menores de 35 años de edad, solo el 5% de la totalidad de los trabajadores encuestados es mayor de 55 años.

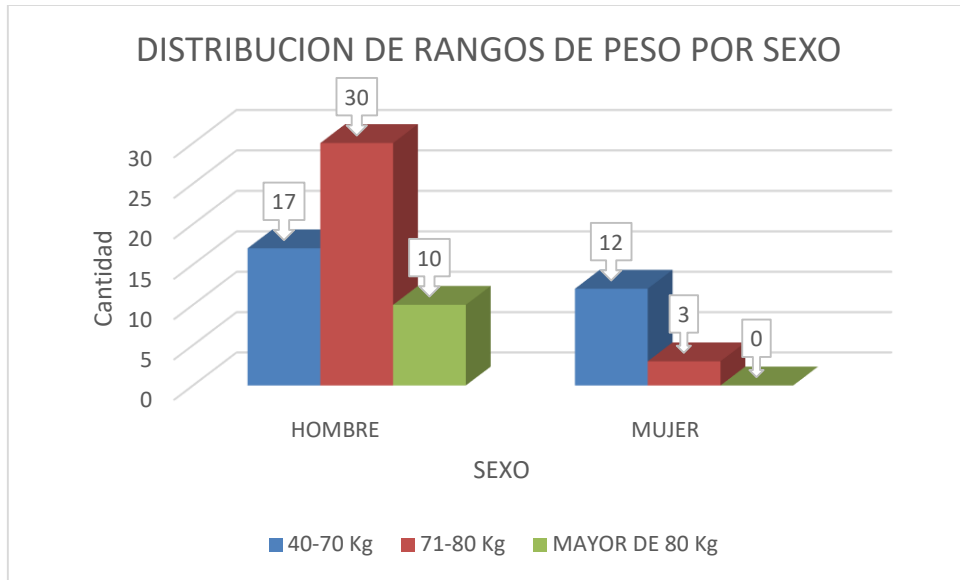


Gráfico 4. Distribución de rangos de peso por Sexo

Del 100% de los encuestados solo el 14% aproximadamente posee un peso superior a 80 Kilogramos.

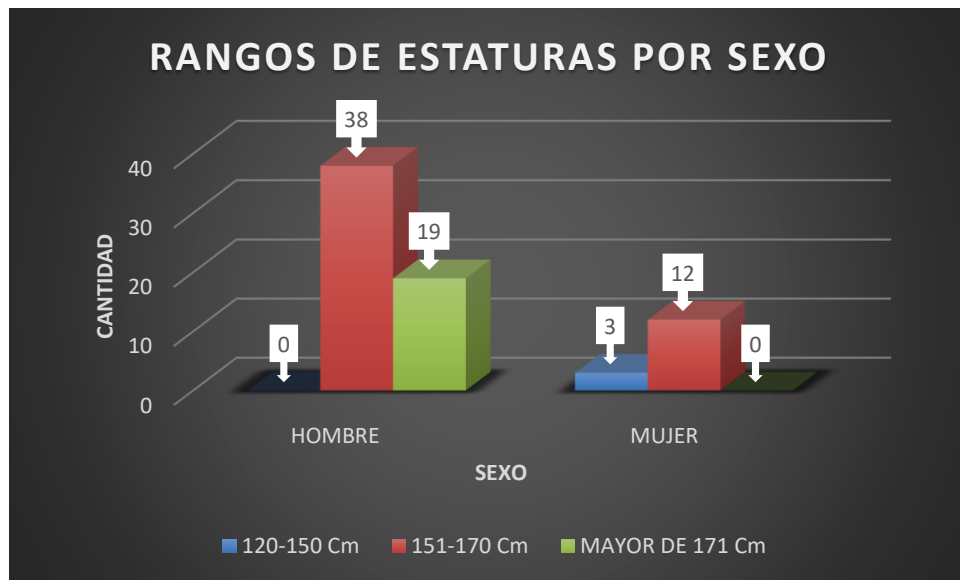


Gráfico 5. Rangos de Estatura por Sexo

El 83% de la totalidad de los trabajadores encuestados están en el rango de 151-170 Cm.

Una medida de la obesidad se determina mediante el índice de masa corporal (IMC), que se calcula dividiendo los kilogramos de peso por el cuadrado de la estatura en metros ($IMC = \text{peso [kg]} / \text{estatura [m}^2\text{]}$). Según el Instituto Nacional del Corazón, los Pulmones y la Sangre de los Estados Unidos (NHLBI), el sobrepeso se define como un IMC de más de 25. Se considera que una persona es obesa si su IMC es superior a 30.

Se realizó un análisis del sobrepeso y se determinó que según los datos reportados por el área de medicina del trabajo el 65% de la totalidad de los trabajadores de la empresa tiene sobrepeso.

- **Hábitos de vida y estado de salud:** Estas variables se obtuvieron con el procesamiento y análisis de las preguntas señaladas en las encuestas.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la obtención de estos resultados fue de gran ayuda el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos recolectados por medio del trabajo de campo, el cual consistió en la identificación de los hábitos saludables o no de los trabajadores participantes, y la cuantificación del ausentismo laboral por medio del registro que lleva la empresa, mediante los instrumentos escogidos para la recolección y análisis de los datos, con el fin de garantizar la salud de los trabajadores a través de la implementación de estilos de vida saludable, aunados a la conceptualización de higiene y prevención de enfermedades lo que también se constituye en beneficio para la empresa en sus costos y su productividad.

En los siguientes gráficos se expone el título de la pregunta y la etiqueta de datos, que representan la cantidad de los trabajadores que escogieron la respuesta señalada, las cuales se establecen a continuación

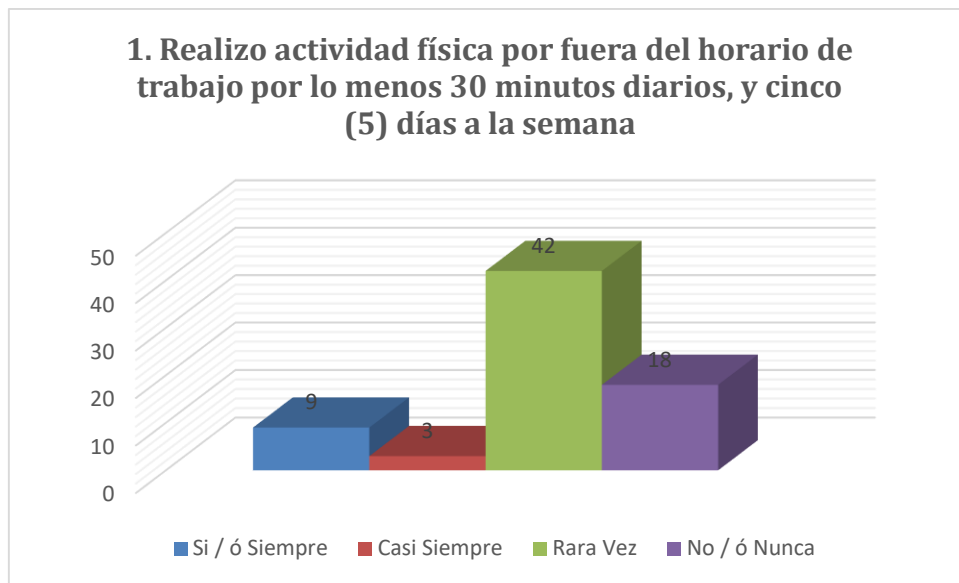


Gráfico 6. Pregunta N° 1

El 17% de la totalidad de los trabajadores encuestados realiza frecuente actividad de orden física,

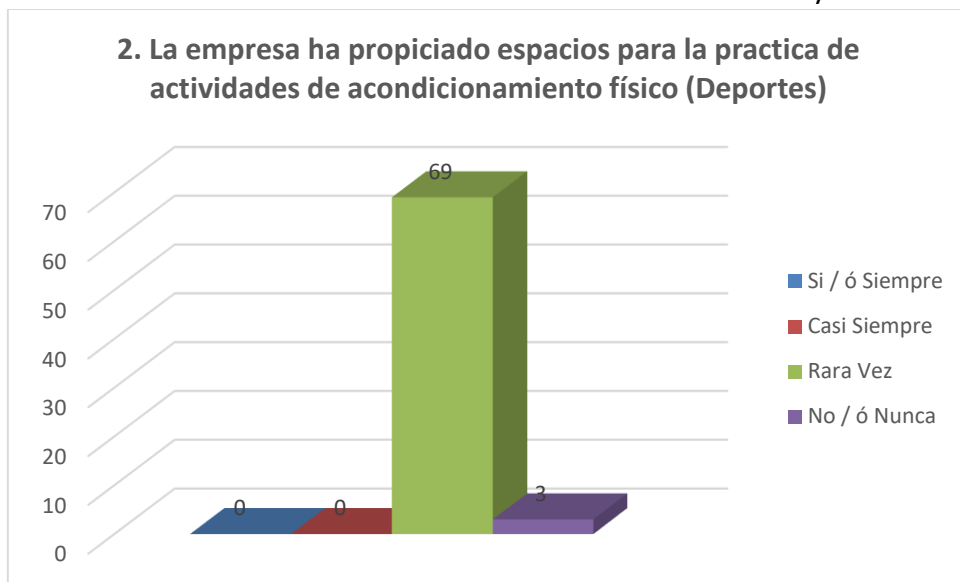


Gráfico 7. Pregunta N°2

Según las respuestas de los trabajadores encuestados el 96%, la empresa rara vez propicia espacios para la práctica de actividades de acondicionamiento físico.

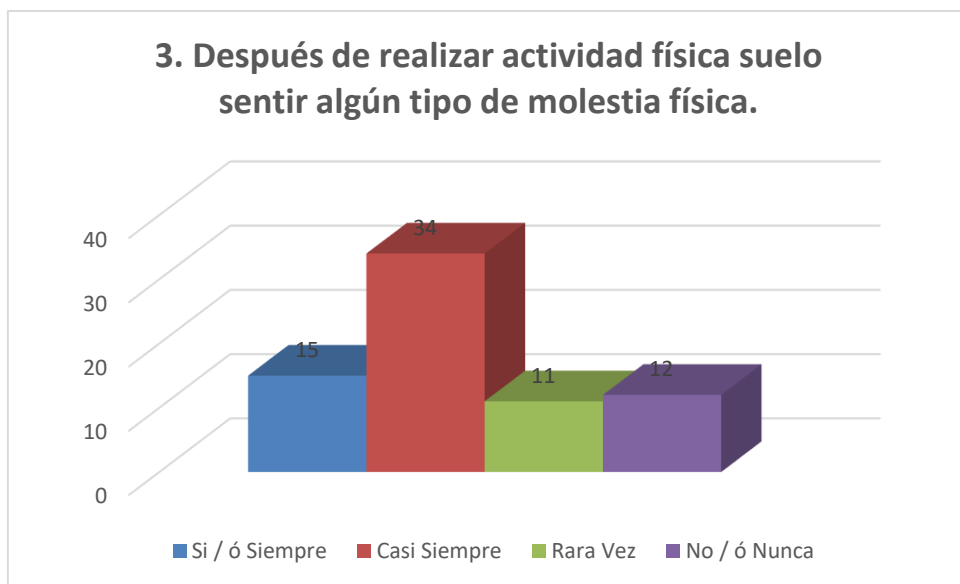


Gráfico 8. Pregunta N° 3

El 68% de los trabajadores encuestados, señala que después de realizar actividad de orden físico presentan algún tipo de molestia física.

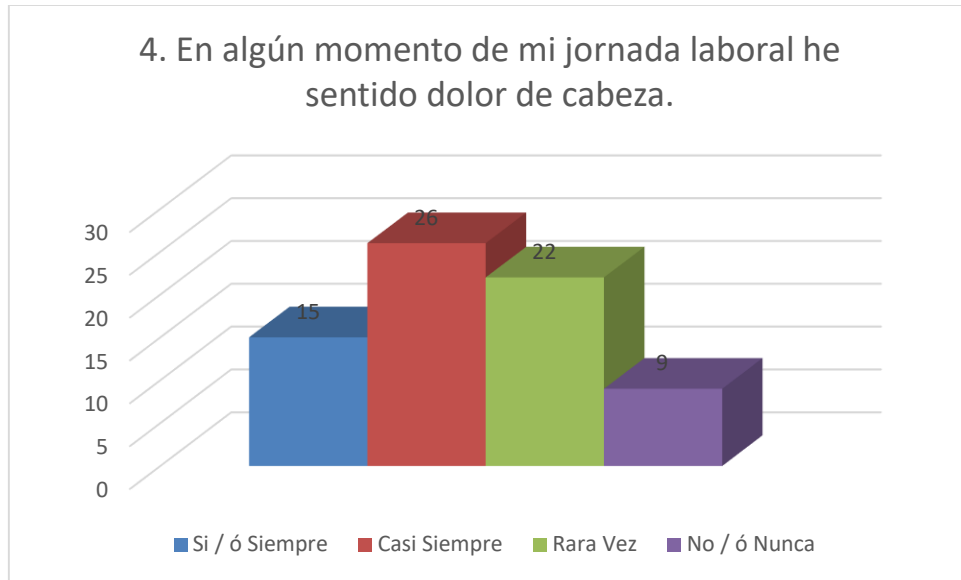


Gráfico 9. Pregunta N° 4

El 57% de los trabajadores encuestados, señala que en el desarrollo de la jornada laboral ha presentado dolor de cabeza.



Gráfico 10. Pregunta N° 5

El 62% de los trabajadores encuestados, señala que la empresa en algún momento de la jornada laboral lo ha sobrecargado de trabajo.

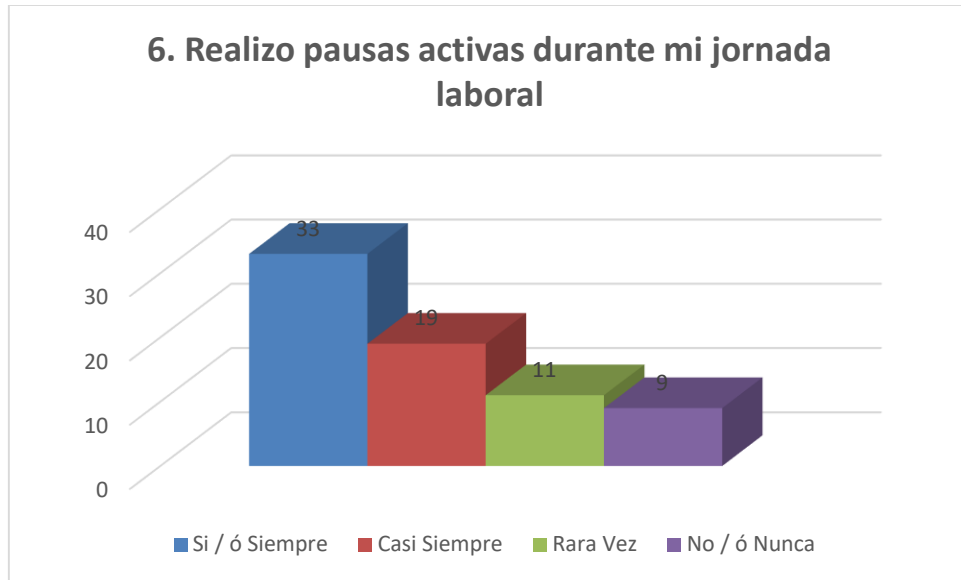


Gráfico 11. Pregunta N° 6

El 72% de los trabajadores encuestados, señala que frecuentemente se realizan pausas activas en el desarrollo de la jornada laboral.

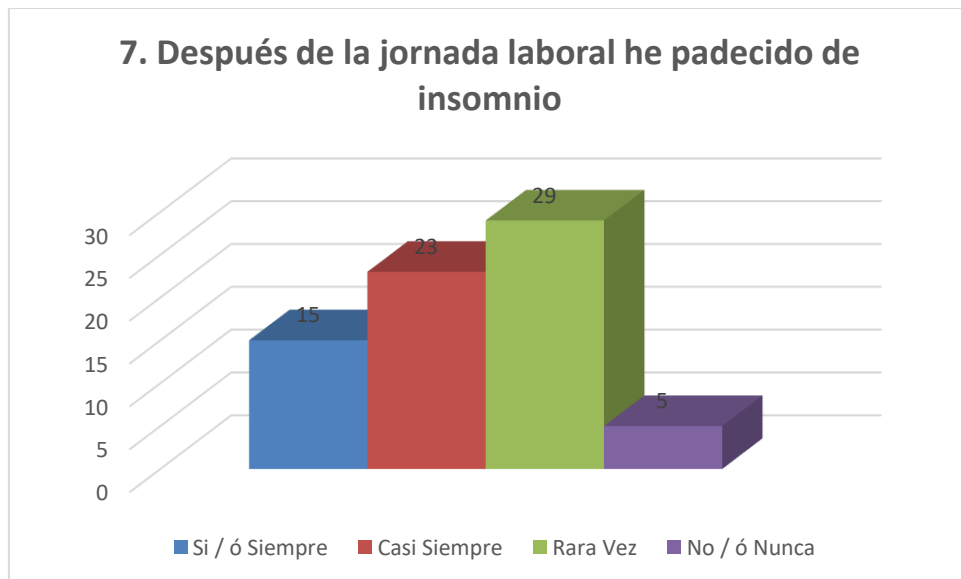


Gráfico 12. Pregunta N° 7

El 53% de los trabajadores encuestados, señala que frecuentemente padecen insomnio después de la jornada laboral.

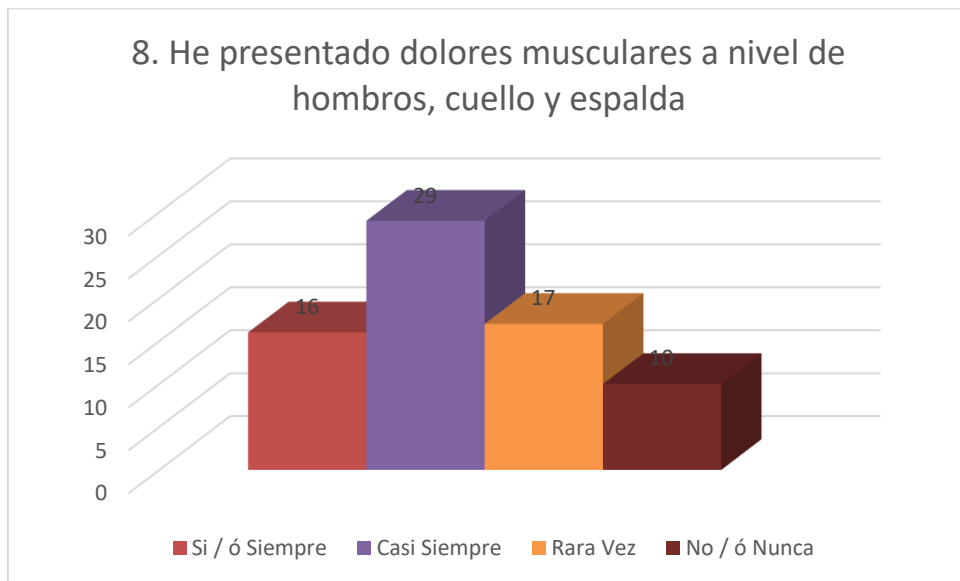


Gráfico 13. Pregunta N° 8

El 62% de los trabajadores encuestados, señala que han presentado frecuentemente dolores musculares a nivel de hombros, cuello y espalda.

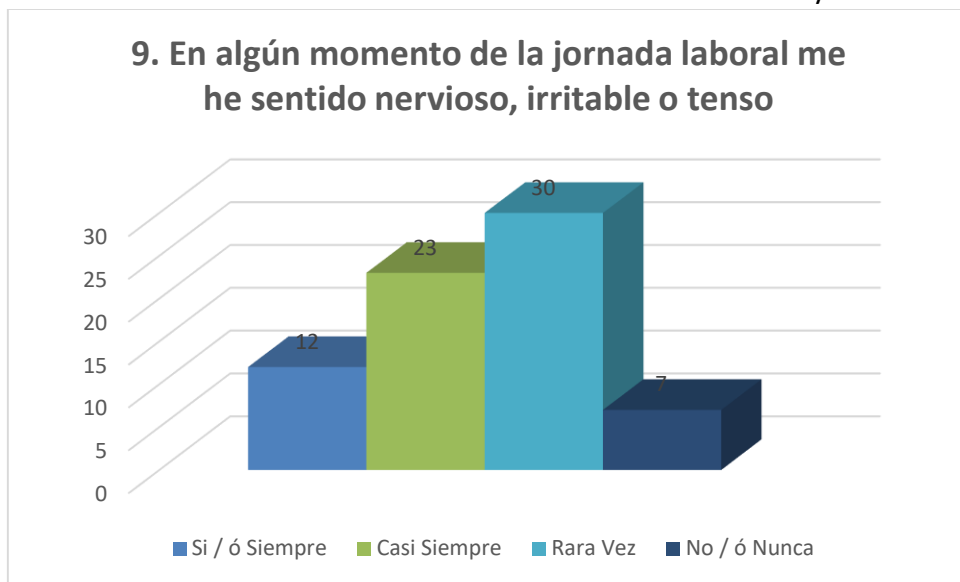


Gráfico 14. Pregunta N° 9

El 35% de los trabajadores encuestados, señala que en algún momento de la jornada laboral se ha sentido nervioso, irritable o tenso.

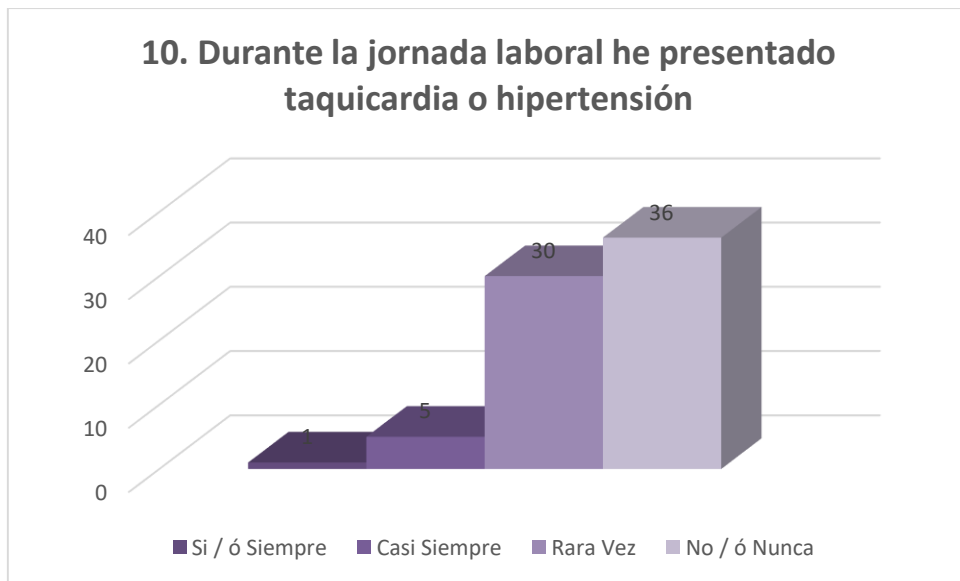


Gráfico 15. Pregunta N° 10

El 92% de los trabajadores encuestados, señala que, durante la jornada laboral, no es habitual que se presenten episodios de taquicardia producto de la hipertensión.

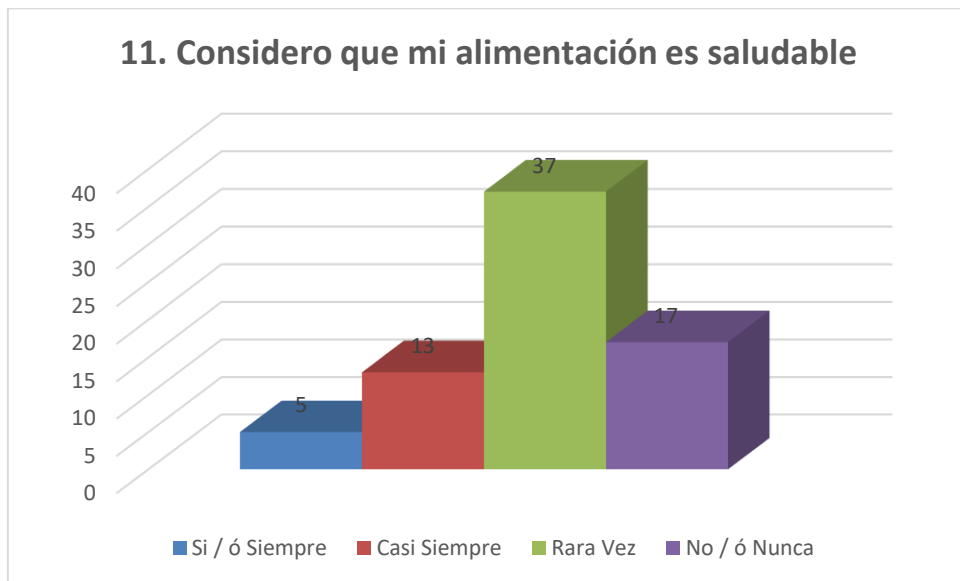


Gráfico 16. Pregunta N° 11

Solo el 25% de los trabajadores encuestados, señala que considera que la alimentación que consume es relativamente saludable.

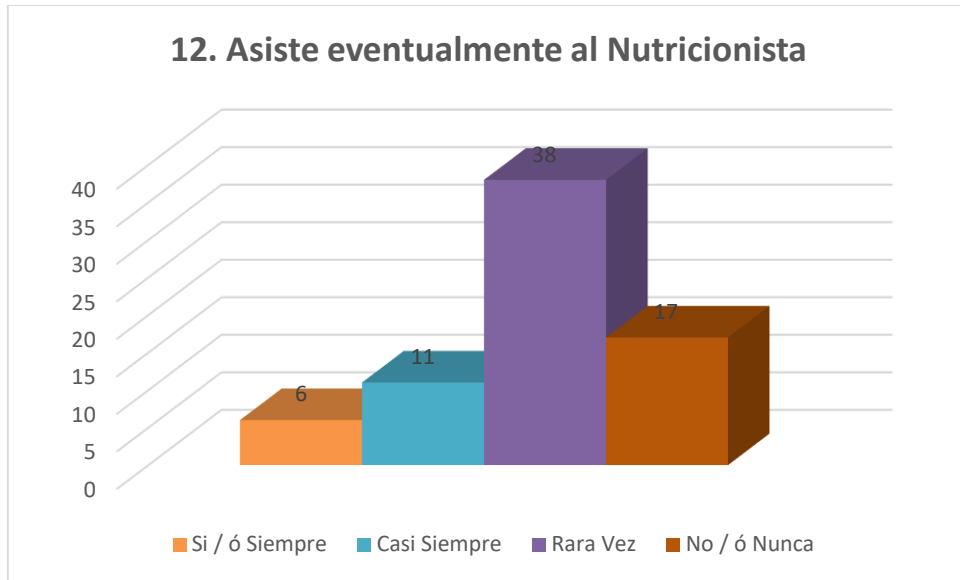


Gráfico 17. Pregunta N° 12

El 24% de los trabajadores encuestados, señala que eventualmente asiste al nutricionista.

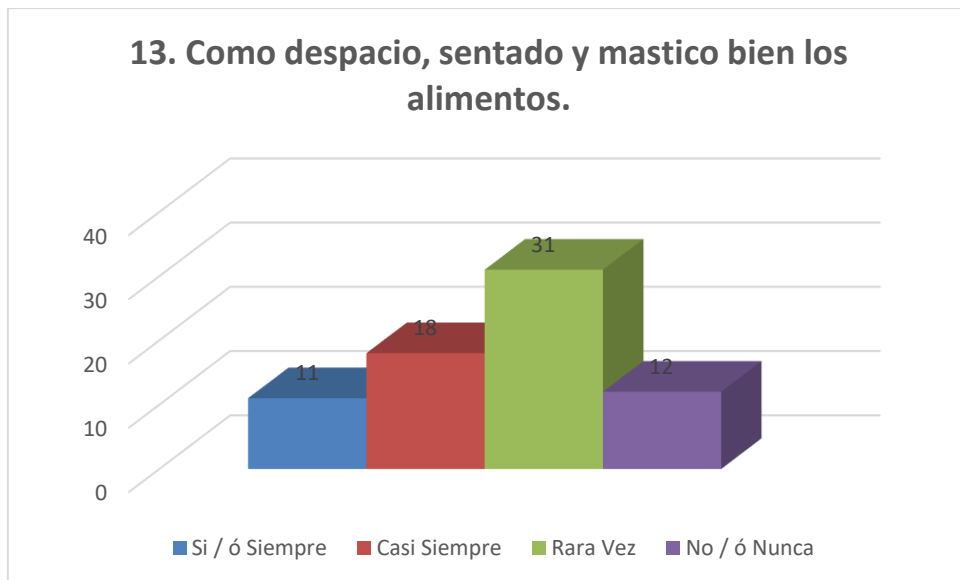


Gráfico 18. Pregunta N° 13

El 60% de los trabajadores encuestados, señala que no poseen buenos hábitos para el consumo de los alimentos.

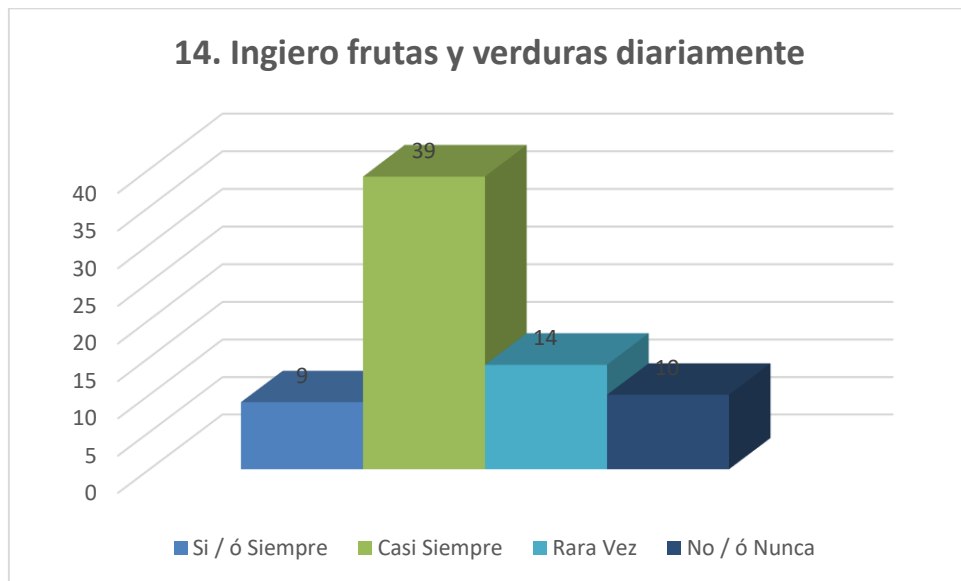


Gráfico 19. Pregunta N° 14

El 67% de los trabajadores encuestados, señalan que frecuentemente consumen frutas y verduras diariamente.

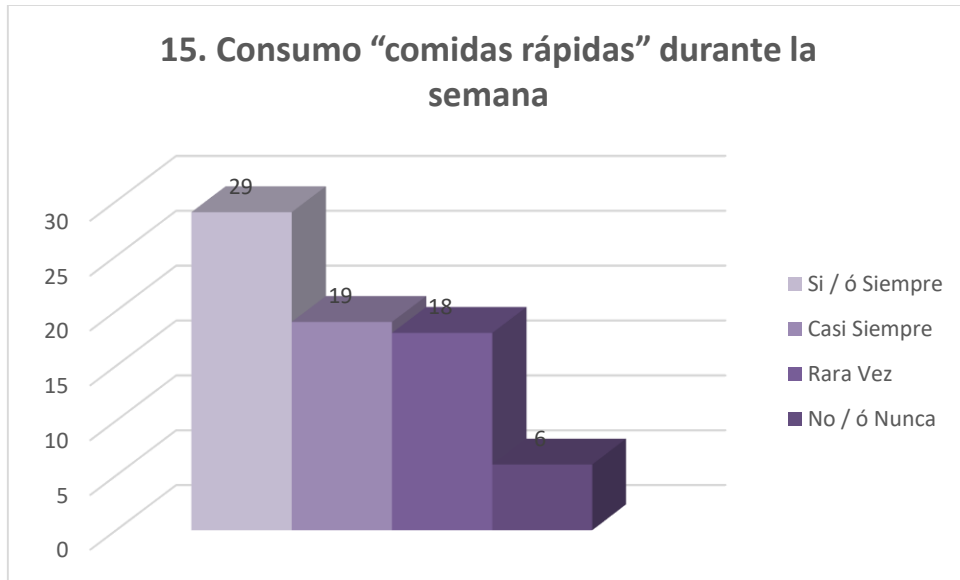


Gráfico 20. Pregunta N° 15

El 67% de los trabajadores encuestados, señalan que consumen comidas rápidas durante la semana.

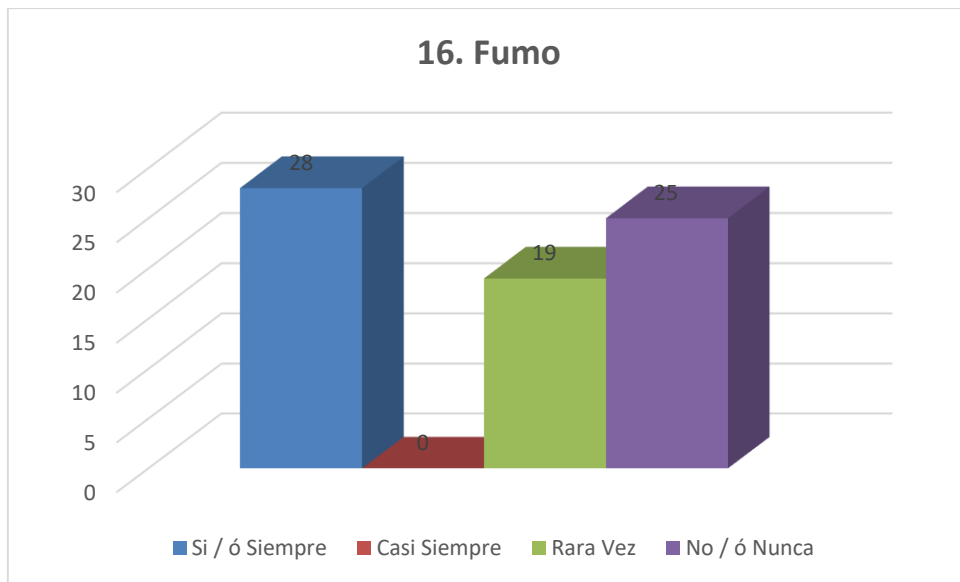


Gráfico 21. Pregunta N° 16

El 39% de los trabajadores encuestados, señalan que fuman.

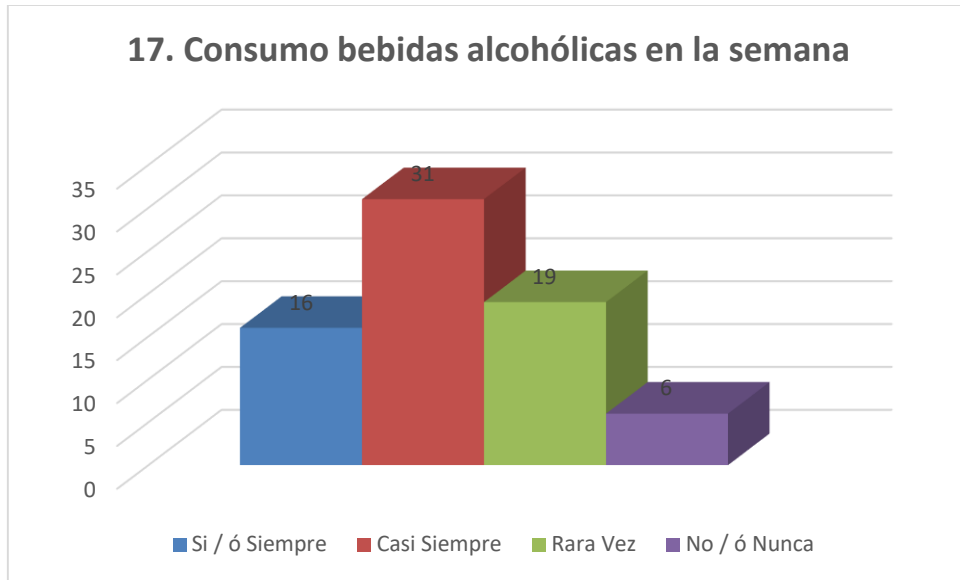


Gráfico 22. Pregunta N° 17

El 65% de los trabajadores encuestados, señalan que consumen frecuentemente alcohol durante la semana.

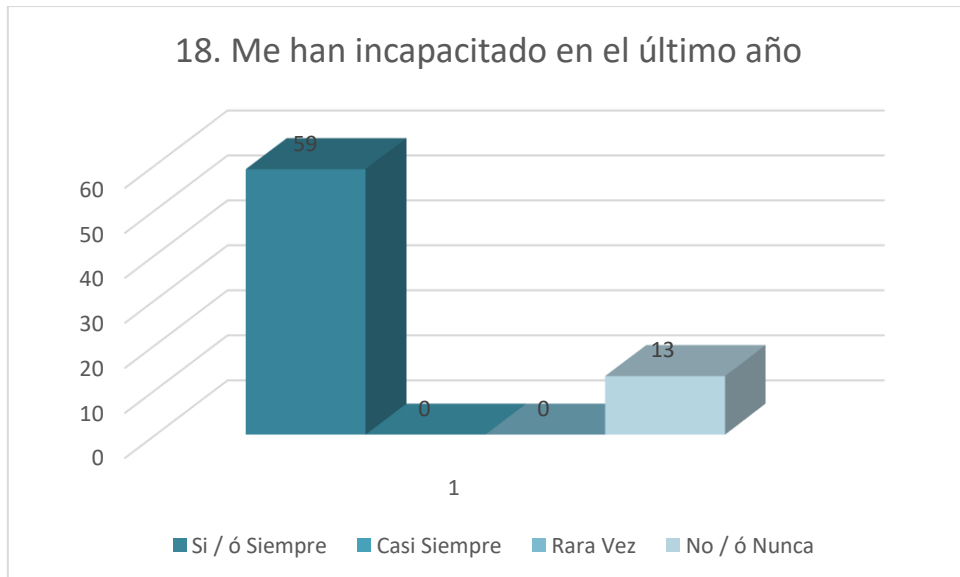


Gráfico 23. Pregunta N° 18

El 82% de los trabajadores encuestados, señalan que en el último año se han incapacitado.

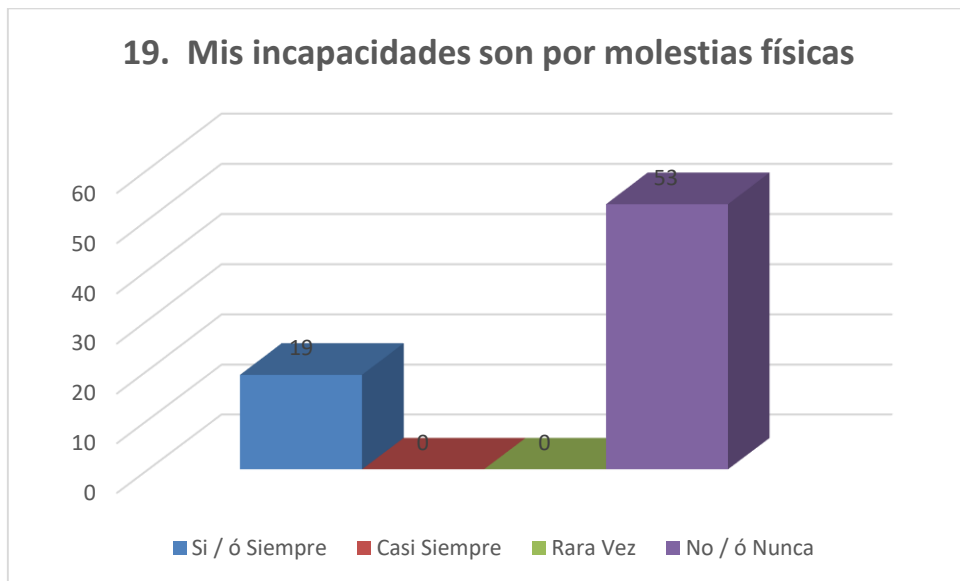


Gráfico 24. Pregunta N° 19

El 26% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por molestias físicas.

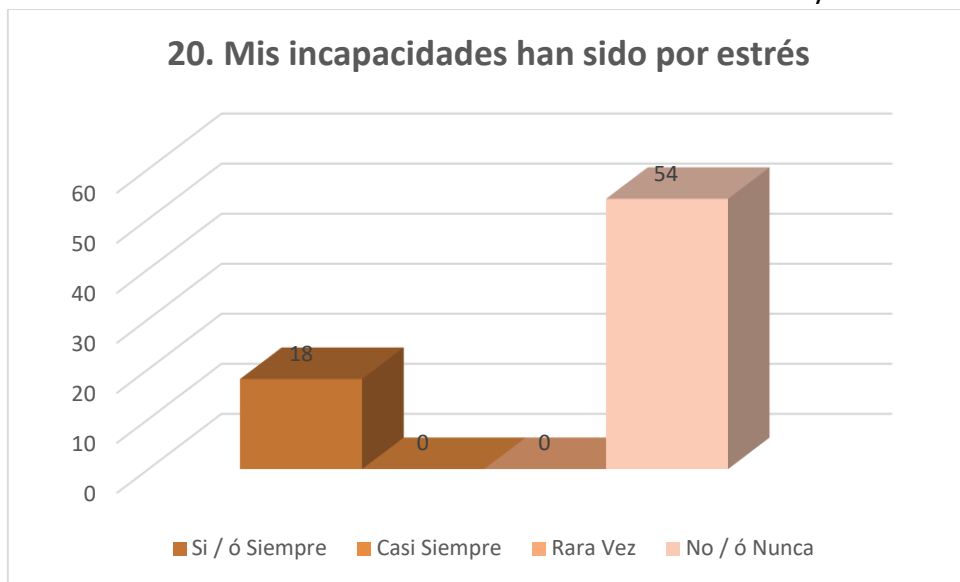


Gráfico 25. Pregunta N° 20

El 25% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por estrés.

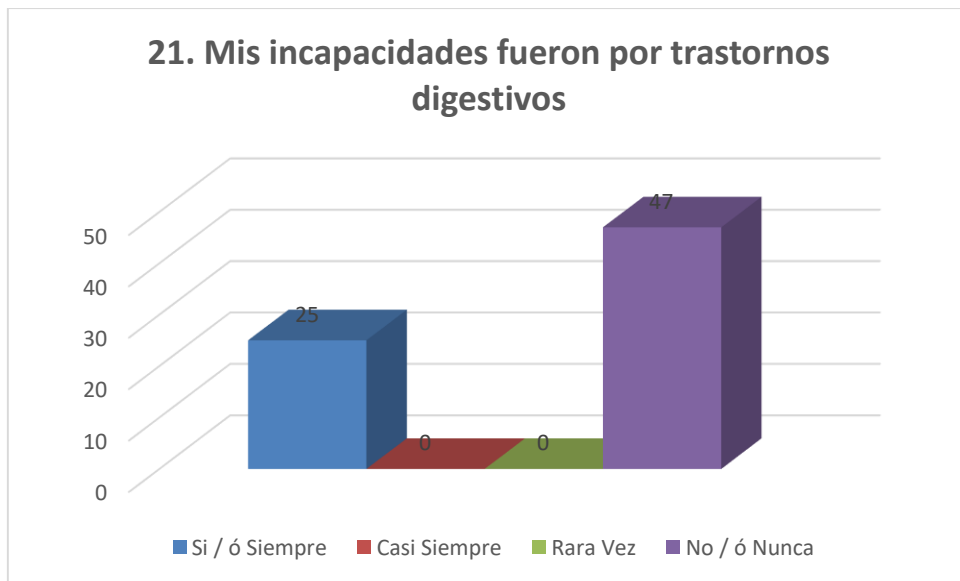


Gráfico 26. Pregunta N° 21

El 35% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por trastornos digestivos.

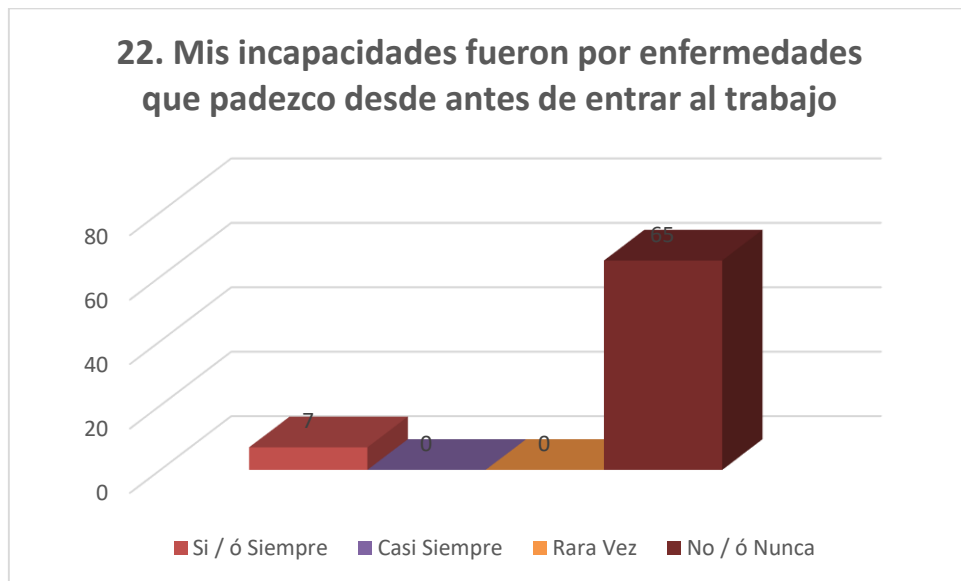


Gráfico 27. Pregunta N° 22

El 10% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por enfermedades que padecen antes de entrar al trabajo.

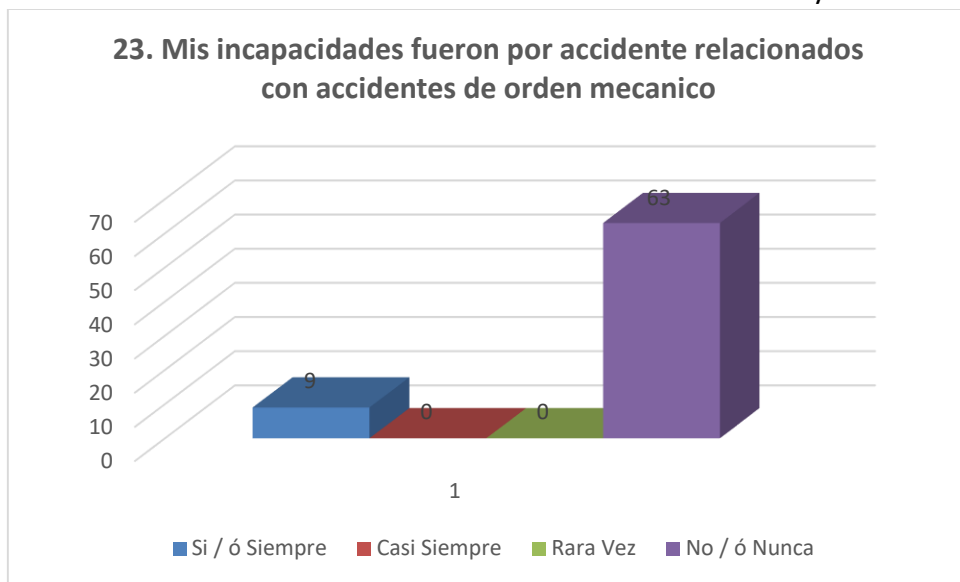


Gráfico 28. Pregunta N° 23

El 12% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico sus incapacidades, se han generado por accidentes de orden mecánico.

Finalmente se tomó la información de las estadísticas oficiales de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, relacionadas con las incapacidades, de tal forma que se procesó y se realizó el respectivo análisis, el cual se detalla a continuación:

RAZON DE LA INCAPACIDAD	NUMERO DE TRABAJADORES INCAPACITADOS	DIAS INCAPACITADOS
TRASTORNOS DIGESTIVOS	62	101
SINDROME FEBRIL	14	90
CONJUNTIVITIS AGUDA	16	78
LUMBAGO	39	89
RINOFARINGITIS	23	45
DOLOR TORAXICO	8	40
CEFALEA	17	75
OTITIS MEDIA AGUDA	6	30
TOTAL	185	548

Fuente: Estadísticas Oficiales empresa CAMPOLLO S.A.

Con el fin de ofrecer información educativa y formativa, se ofrece una definición sucinta de los trastornos de salud referenciados como Razón de incapacidad:

Trastornos digestivos: son problemas que responden a “ardor” de estómago (sensación de quemazón que asciende del estómago a la garganta), dolor, meteorismo (acumulación de gases y necesidad de eructar o de expulsarlos).

Síndrome febril: se refiere al conjunto de enfermedades que cursan con fiebre, con elevación de la temperatura corporal por encima de 38°C. Las sustancias que producen la fiebre se llaman pirógenos.

Conjuntivitis aguda: inflamación de la conjuntiva, generalmente causada por virus, bacterias o una alergia. Los síntomas son lagrimeo, irritación y secreción de los ojos.

Lumbago: trastorno doloroso que afecta la zona inferior de la columna vertebral, puede ocasionarlo una lesión en un músculo (distensión), o en un ligamento (esguince). Causas más comunes: levantar objetos incorrectamente, mala postura, falta de ejercicio regular, fracturas, hernias de disco o artritis.

Rinofaringitis: es el nombre que recibe el resfriado común. Está asociado a la rinofaringe o nasofaringe (sector de la faringe junto a las fosas nasales y arriba del paladar blando).

Dolor torácico: malestar en el pecho que puede ser leve, una sensación de ardor o agobio, dolor punzante o agudo y dolor que se irradia hacia el cuello y los hombros. Su causa puede estar en levantar mucho peso, recibir un traumatismo en esa zona o por tragarse un trozo grande de comida. No necesariamente se debe a una enfermedad subyacente.

Cefalea: sensación dolorosa en cualquier parte de la cabeza, que va desde un dolor agudo a uno leve y puede ocurrir con otros síntomas. La falta de sueño, anteojos mal formulados, exposición a ruidos fuertes, insolación, o uso de gorros ajustados. Pueden no estar relacionados con una enfermedad subyacente.

Otitis media aguda: infección bacteriana o viral del oído medio, que en general acompaña a una infección de las vías respiratorias superiores. Puede ir acompañada de dolor, fiebre, náuseas, vómitos y diarrea.

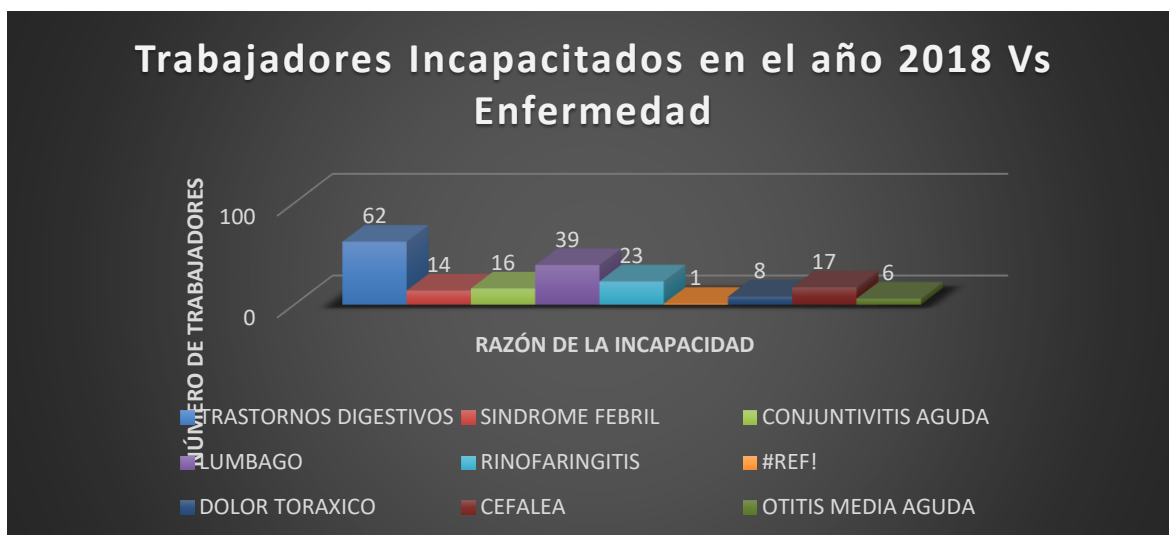


Gráfico 29. Trabajadores incapacitados en el año 2018, Vs Enfermedad

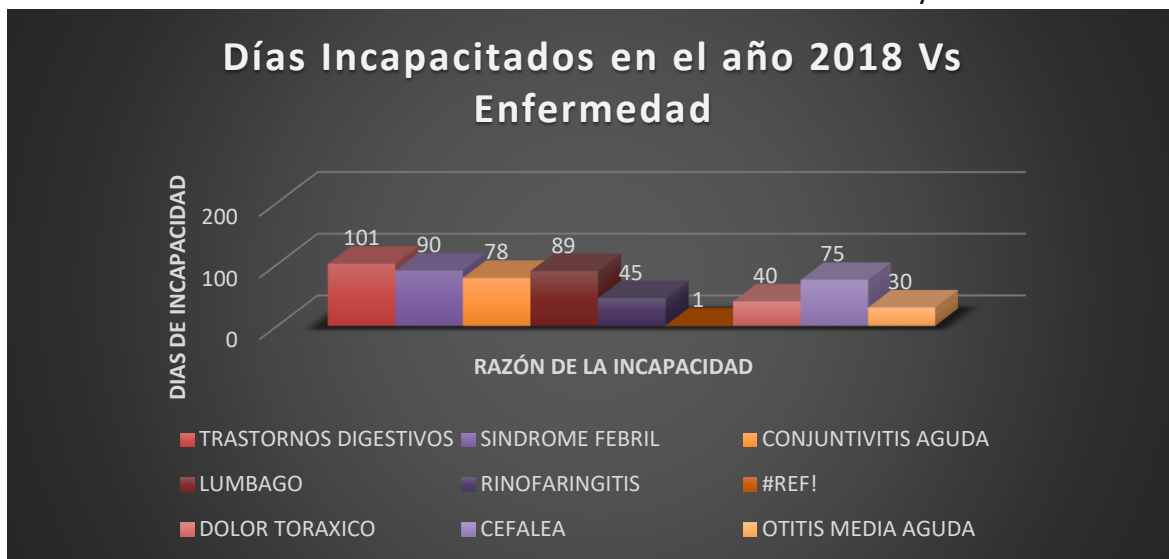


Gráfico 30. Días incapacitados en el año 2018 Vs Enfermedad

Con lo anterior se determina que el 35,5% de los trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A. se han incapacitado por trastornos digestivos, seguido de afectaciones en la región lumbar (21%). Así mismo se determina producto de los días de incapacidad en el año 2018, la fuerza normal de trabajo se redujo un 2%, ocasionando con ello un desequilibrio en la productividad de la empresa. Es preciso establecer que producto de las enfermedades el ausentismo de los trabajadores en el año 2018 ascendió a 548 días.

Aunque en esta investigación no se trató de relacionar enfermedades específicas con el estilo de vida de los trabajadores, se debe considerar para investigaciones futuras, que algunos de estos trabajadores, considerados como sedentarios y con alimentación no saludable, si continúan en esta línea, a medida que aumente su edad y el tiempo laboral, futuras enfermedades pueden estar asociadas con estas variables de estilo de vida de los trabajadores de la EMPRESA CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

CONCLUSIONES.

Las conclusiones expuestas a continuación, tienen como propósito dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados al comienzo de la investigación, adicional a ello, generan una prospectiva con el fin de continuar el trabajo concibiendo un conocimiento acerca de la necesidad de implementar hábitos de vida saludable, que permitan disminuir y/o anular los índices de ausentismo laboral y con esto su impacto al interior de la EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA.

Conclusión general

El presente trabajo detalla las diferentes etapas que en una manera secuencial aportaron todos y cada uno de los trabajadores participantes para valorar la incidencia que genera el ausentismo laboral en la EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA.

En este sentido, se valoró el número de ausencias laborales registradas por la compañía y la disminución que se genera en la prestación de los servicios productivos al interior de la empresa revertidos a proveedores, clientes y público en general.

El ausentismo laboral es un problema frecuente en el mundo que genera una importante merma en la salud del empleado, mayor carga empresarial toda vez que incide en el clima laboral, en el manejo de incapacidades y la consecuente disminución en los niveles de producción y por ende en la sociedad. Es necesario desarrollar planes preventivos y protocolos efectivos para su manejo.

Existe evidencia sobre la eficacia del uso de los hábitos de vida saludable en la disminución del porcentaje de ausentismo laboral.

La evidencia disponible sugiere el beneficio de la práctica de buenos hábitos de vida saludable que, unidos a la actividad física, la higiene corporal más las pausas activas disminuyen de manera significativa el ausentismo laboral; pero es necesario que se desarrollen más ensayos clínicos de buena calidad metodológica que permitan confirmar totalmente su valor.

La adecuada condición física, a raíz de unos buenos hábitos de vida saludable de los trabajadores, impactará significativamente en la reducción del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. ubicada en la ciudad de Cartagena, dado que se podrán reducir las principales causas del ausentismo laboral, tales como los trastornos digestivos y las afecciones en el sector lumbar.

Conclusiones específicas

Estas conclusiones se generan en función de los objetivos específicos determinados al inicio de la investigación.

Así al aplicar una encuesta diseñada por los investigadores, sobre perfil socio-demográfico, hábitos de vida saludable y condiciones de salud, en una muestra aleatoria de los trabajadores de la empresa CAMPOLLO S.A. Sede Cartagena, las estadísticas oficiales relacionadas con el ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena arrojan porcentajes diversos así:

- El 96% de los trabajadores encuestados, manifiestan que la empresa rara vez propicia espacios para la práctica de actividades de acondicionamiento físico; por lo tanto, la empresa debe propender por brindar servicios de acondicionamiento físico a los trabajadores o facilitar un subsidio que permita tomar clases de acondicionamiento físico o comprar elementos para la práctica.

- El 82% de los trabajadores encuestados se han incapacitado el último año, lo que ha incidido en que se disminuya la fuerza laboral, y por ende la productividad de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, siendo los trastornos digestivos lo que más influyeron en las incapacidades, seguidos por afectaciones en la región lumbar.
- El 25% de los trabajadores encuestados, considera que la alimentación que consume es relativamente saludable; por lo anterior se debe recomendar a la empresa subsidiar o proporcionar alternativas de comida sana en las cafeterías o hacer campañas con nutricionistas, para establecer recomendaciones nutricionales en pro del consumo de comida saludable.
- Según el 96% de los trabajadores encuestados la empresa rara vez propicia espacios para la práctica de actividades de acondicionamiento físico, situación que va en detrimento del acondicionamiento físico. Por lo que es necesario incentivar las actividades o competencias que promuevan la actividad física, alimentación sana, o prácticas divertidas en los lugares de trabajo.
- El 62% de los trabajadores encuestados, señala que la empresa en algún momento de la jornada laboral lo ha sobrecargado de trabajo. Por lo anterior es preciso mantener una rotación saludable de turnos.
- El 26% de los trabajadores encuestados, señalan que, el histórico de sus incapacidades, se ha generado por molestias físicas. La participación en un programa de mantenimiento físico, puede facilitar una alternativa para salir de la monotonía y la presión del trabajo al establecer rutinas adecuadas para mitigar las molestias físicas.

- El 25% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por estrés. Por lo anterior se recomienda la realización de actividad física recreativa para reducir el estrés y el riesgo de presentar trastornos psicológicos como ansiedad y depresión, los cuales en la actualidad se reconocen como factores relacionados con padecimientos agudos y crónicos en poblaciones laboralmente activas.
- El 35% de los trabajadores encuestados, señalan que, en el histórico de sus incapacidades, se han generado por trastornos digestivos, por lo que se hace necesario establecer pautas nutricionales, y al mismo tiempo hacer una evaluación de los exámenes médicos periódicos y el seguimiento a la aplicación de las recomendaciones médicas.
- El 10% de los trabajadores encuestados, señalan que, el histórico de sus incapacidades, se ha generado por enfermedades que padecen antes de entrar al trabajo. Respuesta que puede estar sesgada.
- El 12% de los trabajadores encuestados, señalan que, el histórico de sus incapacidades, se han generado por accidentes de orden mecánico.
- Según el procesamiento de la encuesta, la principal causa de ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, corresponde a las enfermedades gastrointestinales de origen común. Generalmente son ocasionadas por bacterias, parásitos, virus y algunos alimentos como leche. Dentro de los síntomas de dichas enfermedades está la diarrea y por consiguiente la deshidratación. Por lo anterior es

recomendable que se establezcan hábitos de vida saludable relacionados con la alimentación y el aseo personal.

- Existe una correlación directa del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena con los hábitos de vida saludable, dado que los trastornos digestivos están relacionados con prácticas inadecuadas de alimentación y aseo, ya sea personal o de manejo de los alimentos.
- Por último, al correlacionar la información sobre las principales causas del ausentismo laboral, con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta en la muestra de colaboradores de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena, se puede establecer que sí se cumplió con la Hipótesis planteada en la investigación, en donde se estableció que el ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A.- sede Cartagena, se encuentra que la carencia de hábitos de vida saludable es la de mayor tendencia; por lo que es la causa de mayor impacto al interior de la EMPRESA CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.
- Según las estadísticas oficiales de la empresa CAMPOLLO S.A., sede Cartagena, el 35,5% de los trabajadores se han incapacitado por trastornos digestivos, seguido de afectaciones en la región lumbar (21%). Así mismo se determinó que producto de los días de incapacidad en el año 2.018, la fuerza normal de trabajo se redujo un 2%, ocasionando con ello un desequilibrio en la productividad de la empresa.

RECOMENDACIONES

- La productividad de la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena tendrá mejoras en los índices de crecimiento, en la credibilidad por el cumplimiento de los pedidos frente a sus clientes y al público en general, si los directivos y líderes de la compañía motivan a los trabajadores al desarrollo de hábitos saludables, a realizar actividad física, a una alimentación sana y a cuidar su salud evitando hábitos nocivos, para minimizar el ausentismo laboral.
- Existe una correlación directa del ausentismo laboral en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena con los hábitos de vida saludable, dado que los trastornos digestivos están relacionados con prácticas inadecuadas de alimentación y aseo ya sea personal o de los alimentos.
- La implementación, por parte de la EMPRESA CAMPOLLO S.A., sede Cartagena, de cursos de capacitación para sus trabajadores que atiendan a temáticas como hábitos de vida saludable, manipulación de alimentos, nutrición, actividad física, consumo de agua hervida o embotellada, realización de pausas activas, actividad física recreativa, mantenimiento físico, rotación de turnos, minimizar la sobrecarga laboral, disponer de un espacio para el acondicionamiento físico y el seguimiento a las recomendaciones médicas propias de cada trabajador, van a contribuir a un beneficio común.
- Es preciso indicar que el ausentismo no es sólo indicador de enfermedad, sino también de insatisfacción en el trabajo y que pueden ser importantes otros factores explicativos no considerados en el estudio, como la percepción del empleado sobre

su trabajo, las relaciones laborales, la remuneración y las tareas rutinarias, etc. Se ha establecido que los trabajadores sedentarios reportan mayor cantidad de disfunciones psicológicas que quienes tienen hábitos de vida activa y practican deportes.

- Las directivas de la empresa CAMPOLLO S.A., sede Cartagena, deberán establecer y recomendar a su equipo de trabajo, el desarrollo de hábitos de vida saludables, tales como: Dieta equilibrada, evitar hábitos tóxicos, realizar ejercicio físico, contar con una adecuada higiene personal, tratar de generar equilibrio mental y desarrollar actividades de carácter social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blasco de Luna, F. Guada Prada, J. y otros. (2018, Junio). VII Informe Adecco sobre absentismo laboral. Recuperado de: <https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/06/VII-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2004). Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/21211/A57_9sp.pdf;jsessionid=ED64CA060522FFDE442E0A227AC108B2?sequence=1

Mac Master, B. y Echavarría Salgarriaga, A. (Ed.). (2017). Salud y estabilidad en el empleo retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Recuperado de [http:// www.academia.edu](http://www.academia.edu)

Molinera J. Francisco. (2001). Absentismo Laboral: Causas, Control y Análisis, Nuevas Formas, Técnicas Para Su Reducción. Madrid: Fundación Confemetal.

Laguardo Jaimes, E., Gómez Díaz, MP. (2014). Estilos de vida saludable en estudiantes de Enfermería en la Universidad Cooperativa de Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga.

Guihard T. (2012). Cómo disminuir el ausentismo laboral. América Económica. Recuperado de <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/como-disminuir-el-ausentismo-laboral>.

Naranjo Restrepo, D. y Silva Castaño, I. (2014). Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva. Universidad de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá D.C., Colombia. (Tesis de Posgrado). Recuperado de [http:// encolombia.com/medicina/revistas-medicas/academedicina/vol104](http://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/academedicina/vol104)

Samaniego, C. (1998). Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones, Absentismo, rotación y productividad. Madrid, España. Ediciones Pirámide.

Ministerio de Salud.(2015). ABCE Pausas Activas. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abce-pausas-activas.pdf>

Mosquera Tavera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Universidad Militar Nueva Granada. (Tesis de Posgrado).Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=36C1D8E937B0C07E5242263FFA6038B3?sequence=1>

Peña Peña, L. (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A.: propuesta de mejoramiento. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>

Forero Mosquera, A. Núñez Duran, L y Patiño Arciniegas, S. (2016). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel. (Tesis de Posgrado). Universidad

Hábitos de vida saludables y el ausentismo 79
Libre, Cali, Colombia. Recuperado de:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>

García Chávez, V. y Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. (Tesis de Posgrado). Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5967025>

Martínez-López, E. y Saldarriaga Franco, J.F. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. (Tesis de posgrados). Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03.pdf>

Borda M, Rolón E, González J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario. Recuperado de:
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583>

Davis Keith. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial Mc Graw Hill, sexta edición. México, D.F

Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill, Octava edición. México, D.F

García Pérez, R. M., García Roche, R. G., Pérez Jiménez, D., y Bonet Gorbea, M. (2007). "Sedentarismo y su relación con la calidad de vida relativa a salud". Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.

Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. México D.F, México. Editorial Shalom.

Arias, F. (2012). El Proyecto de investigación "Introducción a la metodología científica". Caracas, República Bolivariana de Venezuela. Editorial Epiesteme.

Hernández, R. y otros. (1991). Metodología de la Investigación. México D.F, México.

McGraw-Hill.

Gil Hernández, Fernando. (2012). Tratado de Medicina del trabajo, Introducción a la salud

laboral, aspectos jurídicos y técnicos. Barcelona, España. Elsevier Masson.

Álvarez, CR. (1996). El método científico en las ciencias de la salud. Las bases de la

investigación biomédica. Madrid, España. Díaz Santos.

ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: _____	EPS: _____
--------------	------------

CARGO: _____

DEPENDENCIA:

Yo _____ identificado con C.C. No. _____

Certifico que he sido informado(a) acerca de la naturaleza y propósito de la encuesta y de las pruebas complementarias que el equipo investigador realizará al personal que trabaja en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

¿Por qué es necesario firmar este documento?

Para poder participar en el estudio y avalar que ha sido aplicado.

¿Para qué se está haciendo este estudio investigativo?

El equipo de investigación tiene como propósito indagar acerca de que, si los hábitos de vida saludable y la actividad física de los trabajadores, inciden en el ausentismo laboral; lo anterior con el fin de establecer los ajustes y recomendaciones necesarias.

¿Qué pasa si digo “sí, quiero participar en el estudio”?

Si dice que sí:

- Le preguntaremos sobre su salud, lo que come y si hace ejercicio, fuma o **bebe** alcohol.
- Le daremos un formulario con preguntas para que usted las conteste.

Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas, simplemente cada ítem debe ser respondido.

¿Cuánto tiempo tomará el estudio?

El estudio tomará alrededor de 10 minutos de su tiempo.

¿Qué pasa si digo “no quiero participar en el estudio”?

Nadie le tratará de manera diferente, ni va a resultar sancionado. Aunque no recibirá el beneficio de participar y favorecerse con el estudio, no perderá ningún otro beneficio.

¿Quién verá mis respuestas?

Las únicas personas autorizadas para ver sus respuestas son las que trabajan en el estudio y las que se aseguran de que éste se realice de manera correcta.

Sus respuestas a la encuesta, su información médica, y una copia firmada de este documento se mantendrán bajo llave en nuestros archivos. No incluiremos sus respuestas en su expediente médico.

¿Me costará algo participar en el estudio?

No.

Participar en el estudio, ¿me ayudará de alguna manera?

Participar en este estudio le ayudará, a orientar su alimentación e implementar una serie de actividades físicas en su diario vivir mejorando así su capacidad pulmonar y estilo de vida.

Al firmar este documento certifica que:

- Está de acuerdo con participar en el estudio.
- Se le ha explicado sobre información que contiene este documento y se han aclarado las dudas al respecto.
- Ha comprendido que para la efectividad y logro de los objetivos buscados con el estudio, es indispensable su colaboración y que la veracidad de la información suministrada, será un pilar para mejorar las condiciones empresariales de los trabajadores.
- Por otra parte, le han informado la posibilidad de revocar el presente consentimiento en cualquier momento y por escrito dentro de este documento, así como el derecho que tiene de rechazar la realización del procedimiento, una vez le han sido explicadas que no hay consecuencias por dicha determinación.

MANIFIESTO QUE HE LEÍDO EN SU INTEGRIDAD EL PRESENTE DOCUMENTO Y QUE TODOS LOS ESPACIOS EN BLANCO PRECEDENTES HAN SIDO DILIGENCIADOS ANTES DE LA FIRMA DEL DOCUMENTO.

Firma del Trabajador

Firma Responsable de aplicar la encuesta

C.C. No

C.C. No

ANEXO 2. ENCUESTA

SEXO		EDAD (AÑOS)			
		MENOS DE 35	35-45	45-55	MAYOR DE 55
Seleccione con una X					
HOMBRE					
MUJER					

PESO (Kg) _____

TALLA (Metros) ____

Marque con una **X** la casilla que corresponda a su respuesta.

Preguntas	Si / o Siempre	Casi siempre	Rara Vez	No / o Nunca
1. Realizo actividad física por fuera del horario de trabajo por lo menos 30 minutos diarios, y cinco (5) días a la semana				
2. La empresa ha propiciado espacios para la práctica de actividades de acondicionamiento físico (Deportes)				
3. Después de realizar actividad física suelo sentir algún tipo de molestia física.				
4. En algún momento de mi jornada laboral he sentido dolor de cabeza.				
5. Considero que la empresa me sobrecarga de trabajo				
6. Realizo pausas activas durante mi jornada laboral.				
7. Después de la jornada laboral he padecido de insomnio.				
8. He presentado dolores musculares a nivel de hombros, cuello y espalda.				
9. En algún momento de la jornada laboral me he sentido nervioso, irritable o tenso.				
10. Durante la jornada laboral he presentado taquicardia o hipertensión.				

11. Considero que mi alimentación es saludable.				
12. Asiste eventualmente al Nutricionista				
13. Como despacio, sentado y mastico bien los alimentos.				
14. Ingiero frutas y verduras diariamente.				
15. Consumo “comidas rápidas” durante la semana.				
16. Fumo.				
17. Consumo bebidas alcohólicas en la semana.				
18. Me han incapacitado en el último año.				
19. Mis incapacidades son por molestias físicas				
20. Mis incapacidades han sido por estrés.				
21. Mis incapacidades fueron por trastornos digestivos.				
22. Mis incapacidades fueron por enfermedades que padezco desde antes de entrar al trabajo				
23. Mis incapacidades fueron por accidente relacionados con accidentes de orden mecánico.				

ANEXO 3. REGISTROS FOTOGRAFICOS



Registros Fotográficos, Socialización de la investigación, aplicación de la encuesta, a la muestra seleccionada en la empresa CAMPOLLO S.A. sede Cartagena.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **CORRELACIÓN DE LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES Y EL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA CAMPOLLO S.A. SEDE CARTAGENA**, 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: Edgar Javier Bolívar Amín
CC. 72.272.774

Firma



Nombre: Anatolio Hernández Lozano
CC. 2.980.574

Firma

OMAR F. HOYOS PONTÓN

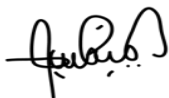
Nombre: Omar Francisco Hoyos Pontón
CC. 77.194.526

Firma



Nombre: Julián Andrés Mantilla Vargas
CC. 1.098.781.034

Firma



Nombre: Irina Pérez Salazar
CC. 52.395.910