

**FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN LA  
CONSTRUCTORA GRUPO ÁREA EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE  
JULIO DE 2017 A DICIEMBRE DE 2018.**

**Byron Herrera Rojas.  
Nelcy Marrugo Lombana.  
Jorlín Saladen Herrera**

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA  
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C,  
2019**

**FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN LA  
CONSTRUCTORA GRUPO ÁREA EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE  
JULIO DE 2017 A DICIEMBRE DE 2018.**

**Byron Herrera Rojas.  
Nelcy Marrugo Lombana.  
Jorlin Saladen Herrera.**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Director: LESBIA TIRADO AMADOR**  
Odontóloga Especialista Estadística aplicada  
Email: [lesbia.tiradonisinu.edu.co](mailto:lesbia.tiradonisinu.edu.co)

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA  
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C,  
2019**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado principalmente a Dios por la fortaleza, entendimiento y conocimientos permitidos para culminar con éxito otro proceso que nos permitió obtener un nuevo triunfo académico en nuestra vida profesional.

A nuestras familias por estar siempre presentes acompañándonos con su apoyo moral a lo largo de esta etapa, gracias por los sacrificios que nos permitieron llegar a cumplir un sueño más.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho posible que a través de este trabajo alcancemos una meta más, a aquellas que con sus conocimientos compartidos abrieron nuevas expectativas laborales en nuestro camino a un mejor futuro profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al culminar este trabajo queremos agradecer a Dios por todas las bendiciones recibidas, por ser nuestra guía brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas.

A nuestras familias por su paciencia durante el transcurso y culminación de este proyecto académico, por todos los inconvenientes presentados y por su apoyo incondicional.

Gracias a nuestra asesora Dra. Lesbia Tirado durante todo este proceso, quien con su conocimiento, enseñanza, dirección y colaboración facilitó el desarrollo de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCION.....	10
2. JUSTIFICACION .....	11
3. OBJETIVOS.....	12
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	12
4. ESTADO DEL ARTE.....	13
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	16
4.2 MARCO REFERENCIAL .....	18
5. METODOLOGIA.....	20
5.1 TIPO DE ESTUDIO .....	20
5.2 POBLACION MUESTRA .....	20
5.3 CRITERIOS DE SELECCION.....	20
5.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	20
5.5 CRITERIO DE EXCLUSIÓN.....	20
5.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	21
5.7 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	22
5.8 CONSIDERACIONES ETICAS.....	22
5.9 RECOLECCION, PROCESOS Y ANALISIS.....	23
6. RESULTADOS .....	24
7. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	29
8. CONCLUSIONES.....	32
9. RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS.....	33
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34
11. ANEXOS.....	37
11.1 ANEXO 1- CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37
11.2 ANEXO 2- ENCUESTA DE AUSENTISMO LABORAL.....	38
11.3 ANEXO 3- EVIDENCIA FOTOGRAFICA.....	39

## TABLA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1- CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37
ANEXO 2 – ENCUESTA DE AUSENTISMO LABORAL.....	38
ANEXO 3- EVIDENCIA FOTOGRAFICA.....	39

## LISTA DE GRAFICAS

	pág.
Gráfica 1. Edad según frecuencia.....	23
Gráfica 2. Sexo según frecuencia.....	23
Gráfica 3. Tiempo de Servicio en la Empresa.....	24
Gráfica 4. Estado Civil.....	24
Gráfica 5. Afiliaciones ARL.....	25
Gráfica 6. Afiliaciones EPS.....	25
Gráfica 7. Ausentismo Laboral en el Período.....	26
Gráfica 8. Frecuencia del Ausentismo.....	26
Gráfica 9. Causas del Ausentismo.....	27
Gráfica 10. Consecuencias del Ausentismo.....	27

## RESUMEN

Lo ideal dentro del funcionamiento de toda empresa es que todo el personal cumpla con su horario de trabajo y la productividad se conserve incólume, pero la realidad es otra; una de ellas es el ausentismo laboral, razón preocupante para los empleadores; debido al simple hecho de tener que costear las horas laborales de un empleado que no asisten por enfermedad general, accidentes laborales o sin justa causa.

Este estudio va encaminado a determinar los factores del ausentismo en la Constructora Grupo Área y su comportamiento durante el periodo de julio de 2017 a diciembre de 2018. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, con una muestra de 58 trabajadores durante el periodo contemplado. Los Criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron la variable hombres y mujeres, incapacidades médicas y los criterios de exclusión personal de contratación indirecta, calamidades y personal de alta gerencia. Información tomada de la base de datos de una empresa del sector de la construcción, cumpliendo con el protocolo de autorización de la empresa de estudio, según la ley 1581/2012.

Dentro de los resultados obtenidos se presentaron 17 incapacidades con excusa médica que representaron 343 días perdidos, 2 casos de ausentismo laboral por causas personales representados en 5 días perdidos. La mayor causa del ausentismo es enfermedad general y el sistema respiratorio es el más afectado, seguido del digestivo y osteomuscular.

Palabras claves: Ausentismo, absentismo, incapacidades, salud ocupacional.

## **ABSTRAC**

The ideal within the operation of any company is that all personnel comply with their work schedule and productivity remains intact, but the reality is different; one of them is work absenteeism, a worrying reason for employers; due to the simple fact of having to pay for the working hours of an employee who do not attend due to general illness, work accidents or without just cause.

This study is aimed at determining the factors of absenteeism, the costs generated in the Construction Group Area. In addition, its behavior during the period from July 2017 to December 2018. A descriptive cross-sectional study will be carried out, with a sample of 51 workers during the period contemplated. The judgments of inclusion that will be taken into account are the variable men and women, medical disabilities and the criteria of personal exclusion of indirect hiring, calamities and personnel of high management. Information taken from the database of a company in the construction sector, complying with the authorization protocol of the study company, according to the law 1581/2012

Among the results obtained, there were 04 (in the month of July / 18) disabilities that represented 07 lost days caused by general illness and 1 due to work disability. The main cause of absenteeism is general illness and the respiratory system is the most affected, followed by the digestive and musculoskeletal system.

Key words: Absenteeism, absenteeism, disabilities, occupational health.

## 1. INTRODUCCION

El presente trabajo fue realizado en el marco del proyecto final de la especialización de seguridad y salud en el trabajo en la universidad del SINU. En el mismo se realizó el estudio de ausentismo laboral dentro de la empresa: Grupo Área, en el periodo comprendido entre el mes de julio 2017 a diciembre 2018.

Esta investigación se enfocó en estudiar el ausentismo de acuerdo a su tipo y los factores que ocasionan el mismo. De igual forma este trabajo nos permitió evidenciarle a la empresa que cambios, procesos y procedimientos implementar para reducir el ausentismo, disminuir costos, aumentar la productividad, planificar con mejores resultados las estrategias necesarias y disminuir las ausencias de los trabajadores.

Al ser un trabajo con tipo de estudio descriptivo solo se trató de identificar los aspectos antes mencionados sin entrar a realizar un exhausto análisis explicativo sobre los determinantes, a manera experimental.

El presente informe incluye la descripción de los procedimientos a través de los cuales se llegó a los resultados obtenidos, que indican el tipo de estudio, la población y muestra, el tipo de análisis, entre otros.

Es importante además mencionar que se presentan unos resultados con su respectivo análisis y discusión, cuyas conclusiones se basan en el logro de los objetivos de la investigación.

Por último y no menos importante, se describen algunas recomendaciones que con base en los planteamientos teóricos, podrían servir a las empresas para establecer medidas tendientes a resolver no solo los índices de ausentismo, sino además la aplicación de procedimientos encaminados al manejo y seguimiento del ausentismo laboral.

## 2. JUSTIFICACION

Esta investigación se enfocó en estudiar las causas de ausentismo de acuerdo a su clase y los factores que ocasionan el ausentismo en el sector de la construcción. De igual forma este trabajo permitió evidenciarle a la empresa que cambios, procesos y procedimientos implementar para reducir el ausentismo, disminuir costos, aumentar la productividad, planificar con mejores resultados las estrategias necesarias para la ausencia de los trabajadores.

Se busca implementar un sistema de recolección de información como la base de datos de ausentismo; con el fin de identificar, evaluar y detectar de manera oportuna los síntomas causa de las incapacidades. Además llevar un registro de los trabajadores que durante el año presenten un número mayor de incapacidades para incluirlo dentro de un plan de promoción y prevención de salud.

Teniendo en cuenta el aumento en el ausentismo, evidenciado en los reportes presentados durante el año 2018 en las obras de la Constructora Grupo Área. Se establece un programa de detección temprana de causas del ausentismo para determinar con certeza y trabajar sobre estas, controlando la ausencia reiterativa de los trabajadores, como también minimizar los costos y afectaciones a la productividad que estas ausencias generan a la empresa cuando se presentan de forma continua.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Caracterizar el ausentismo laboral de la Constructora Grupo Área durante julio de 2017 a diciembre de 2018.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Caracterizar la población de los trabajadores de la empresa Constructora Grupo Área.
- ✓ Identificar las principales causas del ausentismo laboral
- ✓ Establecer la frecuencia con que se presenta el ausentismo laboral en la empresa
- ✓ Relacionar las dificultades generadas en el funcionamiento de la empresa por causa del ausentismo laboral, tanto en el área administrativa como en el área operativa.

#### 4. ESTADO DEL ARTE

Una de las razones para justificar la ausencia en el trabajo podría ser la desmotivación del trabajador. En un estudio realizado con 24.402 trabajadores belgas, se encontró que la reciprocidad en el trabajo, o sea el apoyo recibido por los trabajadores en su lugar de trabajo por parte de los colegas, el supervisor o por la organización en general, tienen una relación inversamente proporcional con las ausencias en el trabajo. A mayor reciprocidad, menor absentismo. Bart De Clercq et al. (2015) <sup>1</sup>. Otro de los resultados interesantes de este estudio es que los comportamientos en salud como fumar y la actividad física no tienen relación directa con la reciprocidad en el trabajo y las ausencias por enfermedad individual en el trabajo. <sup>1</sup>

El absentismo es un factor que afecta la productividad, sin embargo existe un concepto que probablemente influya más en la falta de productividad de los trabajadores; se trata del llamado presentismo, que consiste en la asistencia de un trabajador al trabajo estando enfermo, lo que se constituye en un motivo para su baja productividad.

En un estudio realizado en ocho países con altos ingresos (EEUU, Sudáfrica, México, Japón, Corea del sur, Brasil, Canadá y China), sobre el fenómeno de la depresión en el trabajo, como factor que afecta la productividad de los trabajadores, se encontró que los costos del absentismo por depresión en el trabajo estaban entre 181 dólares anuales por trabajador y 2674 dólares, siendo Corea del sur el más bajo y Japón el más alto. Sin embargo los costos del presentismo laboral representan más del doble del costo por absentismo, llegando a representar 5524 dólares anuales por trabajador en EEUU y Brasil. <sup>2</sup>

La productividad del trabajador como variable importante del ejercicio financiero de las empresas, se ve afectada por las ausencias del trabajador a su sitio de trabajo. Se presume que una de las causales importantes de estas ausencias, y principalmente en el personal femenino, es el cuidado de la familia, especialmente en los momentos de crisis.

Un estudio realizado en Australia demostró la relación entre unas “políticas claras de licencias familiares”, que incluya guarderías al interior de las empresas, y el bajo absentismo y “altas calificaciones de productividad del trabajador”. Otros hallazgos de este estudio se relacionan con que “la presencia de los gerentes de recursos

---

<sup>1</sup> Bart De Clercq et al, Health Behaviours As a Mechanism in the Prospective Relation between Workplace Reciprocity and Absenteeism: A Bridge too Far ? (2015), PLOS ONE | DOI:10.1371/journal.pone.0141608.

<sup>2</sup> S. Evans-Lacko, and M. Knapp, Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs cross eight diverse countries, Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol (2016) 51:1525–1537, DOI 10.1007/s00127-016-1278-4.

humanos y representantes sindicales, se asocian con mayores niveles de productividad del trabajador”.<sup>3</sup>

Un estilo de vida saludable es posible que también esté relacionado con el bajo absentismo. En relación con esto un estudio realizado en Montes Claros Brasil, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre un estilo de vida saludable y el absentismo laboral, especialmente en el personal masculino. A través de un programa de “gimnasia laboral” (GL) o lo que en Colombia podríamos llamar pausas activas, se hizo la comparación entre un grupo de trabajadores que asistían a la GL y otro grupo que no asistía. Por lo tanto podría pensarse, dentro de la lógica que cabe, que promoviendo los estilos de vida saludable al interior de las empresas, se podría combatir el absentismo laboral.<sup>4</sup>

Los trastornos mentales se cuentan entre las causas del absentismo laboral. Así lo confirma un estudio realizado en Teresina, Piauí, Brasil con 2449 trabajadores, cuyos resultados permiten establecer que vivir en zona Urbana es un factor de riesgo para ausentarse del trabajo y que las ausencias relacionadas con enfermedad mental que más causan absentismo laboral son: los trastornos del ánimo (depresión, bipolaridad, etc.), esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y delirantes, trastornos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, trastornos relacionados con el estrés y somatomorfos (psicosomáticos).<sup>5</sup>

Otros trastornos que influyen en el absentismo laboral, son los trastornos musculoesqueléticos. Al respecto se hizo un estudio en Brasil que tuvo una duración de 6 años, el cual trabajó con “18611 registros de trabajadores que fueron notificados y retirados de sus cargos”. Entre los resultados más llamativos se cuentan: que se perdieron aproximadamente 5 millones de días hábiles por cuenta de estos trastornos. El estudio insiste en la necesidad de promover políticas públicas que enfrenten el fenómeno del absentismo ocasionados por los mismos. Esto con la finalidad de “reducir esta morbilidad y las pérdidas económicas que ellas generan”.<sup>6</sup> La ANDI, con el fin de evaluar esta situación, ha venido realizando diferentes estudios que permiten la trazabilidad del fenómeno para los años 2014 y 2015 (Vargas, 2015; 2016). El costo promedio relacionado con ausentismo laboral e incapacidades puede estimarse como porcentaje de la nómina de cada empresa. El costo total asociado a incapacidades por enfermedad general presentó un aumento

---

<sup>3</sup> Brandon and Temple, Family Provisions at the workplace and Their Relationship to Absenteeism, Retention, and Productivity of Workers: Timely Evidence from Prior Data, Australian Journal of Social Issues Vol.42 No.4 SUMMER 2007

<sup>4</sup> Gulmaraes M. Et al, Effects of the workplace exercises in the morphologic, functional, lifestyle and absenteeism variables in workers of the pharmaceutical industry of Montes Claros – MG , Colégio Brasileiro de Atividade Física, Saúde e Esporte, (2006).

<sup>5</sup> Fernandes MA, Santos JDM, Moraes LMV, Lima JSR, Feitosa CDA, Sousa LFC. Mental and behavioral disorders in workers: a study on work leave. Rev Esc Enferm USP. 2018;52:e03396. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017036403396>.

<sup>6</sup> Haeffner R et al, Absenteeism due to musculoskeletal disorders in Brazilian workers: thousands days missed at work, Rev Bras Epidemiol 2018; 21: e180003.

entre el 2014 y el 2015, pasando de 1,5% a 1,86% de la nómina. Adicionalmente, de todos los costos asociados con el ausentismo laboral, el 59,7% se refiere a los salarios y prestaciones sociales que asume la empresa por los trabajadores incapacitados. El 40,3% restante corresponde a otros costos tales como salarios y prestaciones de las personas que llegan a reemplazar, entrenamiento adicional, daños por accidente de trabajo, costos por reintegro, etc. <sup>7</sup>

La presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extra laborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. <sup>8</sup>

De acuerdo a su concepción y al estudio que realice cada autor concibe de diferente forma el concepto del ausentismo y sus posibles métodos para minimizar el ausentismo laboral; de acuerdo a un estudio realizado por el Dr. Iván Pérez Olguín a través de una investigación realizada en La Universidad Autónoma de la Ciudad de Juárez, se establece una metodología de mejoramiento continuo y se construyen los procedimientos a seguir para que al implementarlos por departamento o áreas se logre identificar de raíz las causas y consecuencias del ausentismo, realizando los cambios necesarios que den como resultado reducir en un tiempo determinado el ausentismo y la rotación de personal. <sup>9</sup>

La estructura organizacional de una empresa, la autoridad, los rangos, las responsabilidades y la remuneración son algunos de los componentes que estimulan a los trabajadores; debido a esto se considera que los componentes psicosociales van alcanzando mayor fuerza dentro de los factores indudables del ausentismo, el cual está condicionado a los problemas familiares, la discriminación, las pocas posibilidades de desarrollo profesional en la empresa. <sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas* Colección Trabajo y Sociedad Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ISBN: 978-958-56311-1-3

<sup>8</sup> Johnny Javier Lino Burgos, Andrés Arturo Faggioni Mosquera y Julio René Pérez Peñafiel, "Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (julio 2018).

<sup>9</sup> Ma Magdalena Ramos Molina, Iván Juan Carlos Perez Olguín & Consuelo Catalina Fernández Gaxiola Programa de Mejoramiento Continuo (PDCA) para la Reducción de Ausentismo.

<sup>10</sup> Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones

## 4.1 MARCO CONCEPTUAL

### Ausentismo

La organización internacional del trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”; y plantea los siguientes indicadores: tasa global del ausentismo: (OIT) representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.  $t.g.a. = \frac{\text{no. de ausencias en un periodo}}{\text{no. de trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$  índice de frecuencia: (OIT) es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.<sup>11</sup>

Edward C. Kellogs citado por: Chiavenato (1.988) resalta que el ausentismo es un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta qué punto la organización pueda combatirlo eficazmente; la Real Academia Española de la Lengua, define que el término “absentismo” proviene del inglés “absenteeism” pues ambos términos lingüísticos tienen la misma raíz latina que deriva de “absentis”, cuyo significado es “ausente” y en ambas lenguas también la ausencia al trabajo se denomina “absentismo laboral” o “labor absenteeism”.

### Productividad

Está relacionada a la generación de riqueza en general siempre y cuando exista ética y la moral para el beneficio social en armonía con la ecología del planeta. La productividad será óptima siempre que exista también una comunicación adecuada tanto vertical como horizontal, de esta forma los procesos fluirán de forma rápida, ahorrando tiempo y reduciendo errores respecto a la emisión y manejo de la información (López, 2013).

### Incapacidades

Se define como incapacidad laboral la incapacidad que afronta un trabajador; la incapacidad laboral puede presentarse de forma temporal o permanente, y puede ser parcial o total. Una incapacidad permanente conduce necesariamente a la pensión del trabajador, y una temporal a una especie de licencia temporal mientras el trabajador se recupera.

### Salud Ocupacional

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el

---

<sup>11</sup> Bohlander - Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto En El Clima Organizacional (2001)

mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.<sup>(12)</sup>.

#### Enfermedad laboral

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.<sup>12</sup>

#### Trabajador

Persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

#### Jornada laboral

La jornada es, por lo tanto, el tiempo en el que un trabajador se dedica a su actividad profesional, en la mayoría de países tiene una duración de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

#### Ausentismo

El término ausentismo es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como sinónimo de absentismo. El término hace referencia a la ausencia de una persona en su sitio de trabajo durante horas laborales, no cumpliendo obligaciones ni llevando a cabo funciones asignadas (Patlán, 2016).

#### Tipos de ausentismo

Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014).<sup>13</sup>

#### Causas de ausentismo

Algunas de las causas del ausentismo laboral están justificadas con incapacidades médicas, “ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas, habitualmente el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo medicamente justificado por licencias médicas curativas” (Kaempffer R & Mesa M,

---

<sup>12</sup> Ley 1562 de 2012

<sup>13</sup> Mosquera Tavera, Ensayo de Grado Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional, Universidad Militar Nueva Granada Colombia (2017).

2004). Como lo señala Chiavenato (2002) el estrés laboral es un factor importante de ausentismo laboral; además encontramos que la motivación del trabajador también es una causa relevante originadora de este fenómeno. <sup>14</sup>

#### Tasa de ausentismo

Es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausente en el trabajo, ya sea por falta, retrasos o algún otro motivo. En 2017 la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) presentó cifras relacionadas con al ausentismo laboral en el país, con el libro Salud y Estabilidad en el Empleo. El documento señala que: Se registra un promedio de 9.5 días de ausencia laboral por trabajador al año, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza.

#### Rotación de Personal

Se emplea este concepto para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones; mientras mayor sean las veces que un puesto dentro de la empresa es desocupado, mayor será la rotación, además este índice suele ser ligado a la falta de liderazgo y dirección en una empresa con respecto al talento humano (Álvarez, 2012).

#### Productividad

Está relacionada a la generación de riqueza en general siempre y cuando exista ética y la moral para el beneficio social en armonía con la ecología del planeta. La productividad será óptima siempre que exista también un comunicación adecuada tanto vertical como horizontal, de esta forma los procesos fluirán de forma rápida, ahorrando tiempo y reduciendo errores respecto a la emisión y manejo de la información (López, 2013).

#### Incapacidad laboral

El término incapacidad laboral es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como una situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social.

## **4.2 MARCO REFERENCIAL**

En cuanto a estadísticas, es clásico por ser uno de los primeros estudios publicados el de H.M. Vernon<sup>16</sup>, en “Industrial fatigue and Efficiency” (1.921) sobre minas de carbón bituminoso en Illinois (USA), con series desde 1.894 a 1.900 donde se reflejaba la preocupación por el absentismo entre otros factores. El estudio trata de

---

<sup>14</sup> Mesa M y Kaempffer, 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas, Revista Médica de Chile (2004).

la actividad laboral en unos años en que hacerla bajo tierra era muy duro y las jornadas prolongadas, en las que los mineros comían y en ocasiones dormían a muchos metros de profundidad, donde el aire que respiraban era de todo menos sano. Al margen de las enfermedades propias del oficio, esa vida castigaba duramente el cuerpo y, en ocasiones, el espíritu. El absentismo laboral tenía que ser por fuerza elevado. En aquellos tiempos lo que se ofrecía como compensación en especie para atraer y retener la mano de obra era un muy modesto hogar para convivir con la familia, siempre a poca distancia de la mina. Sin esa combinación de sueldo y hogar no hubiera sido posible tener suficiente mano de obra una vez abolida la esclavitud.

Estudios previos en América Latina dan a conocer que las últimas cifras disponibles publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo existen un total de 6297 empresas y 39.790 personas, que trabajan en el sector de la construcción dentro de la ciudad de Guayaquil, (INEC, 2016) de las cuales el 45,81% de las empresas encuestadas tienen más del 5% de ausentismo, lo que indica que por cada 100 trabajadores 5 faltan diariamente. (Burgos & Mosquera) <sup>8</sup>

En el caso de Colombia, de acuerdo con las cifras oficiales de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el 2013 por el Ministerio del Trabajo, el 84,9% de las causas de incapacidad en el trabajo correspondían a enfermedades o accidentes de origen común, mientras que el 1,4% correspondían a enfermedades o accidentes laborales (Ministerio del Trabajo, 2013a). Asimismo, para el año 2015, en un estudio realizado por la ANDI se reportó que un 59,9% de los casos de ausentismo laboral en sus empresas agremiadas se debían a enfermedades de origen común, en tanto que el 10,4% de los casos correspondían a enfermedades y accidentes laborales, mientras que el restante 29,5% se distribuía en otros permisos y licencias, entre las que se encontraban las licencias de maternidad, paternidad, luto, entre otras (Vargas, 2016).<sup>7</sup>

En la ciudad de Cartagena, una investigación permite ser referencia para otras Organizaciones que afrontan esta problemática, permitiendo analizar las causas y consecuencias que genera este fenómeno, con la finalidad de mostrar la importancia del talento humano para cualquier organización, y de esta manera implementar procesos de mejoramiento para un mayor desempeño Organizacional.

## **5. METODOLOGIA EXPERIMENTAL SOBRE ESTUDIO DEL AUSENTISMO EN LA CONSTRUCTORA GRUPO ÁREA**

### **5.1 TIPO DE ESTUDIO**

Investigación descriptiva de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

### **5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Grupo Área, empresa dedicada al diseño, presupuesto, construcción y venta de inmuebles, localizada en el barrio Bocagrande Kra. 11 cl 12; cuenta con una planta de personal conformada por unos arquitectos con amplia experiencia en el diseño, ingenieros estructural, ingeniero hidraulicosanitario, ingeniero ambiental, personal de salud y seguridad, personal administrativo conformado por un jefe de recursos humanos, un director de personal y obreros de mano de obra calificada.

Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios estandarizados que contienen datos sociodemográficos, relacionadas con el trabajo, factores del estilo de vida y percepción de la salud. Todos los participantes dieron su consentimiento informado por escrito antes de su inclusión en el proyecto; la población con un total de trabajadores 200, la muestra es sobre 58 individuos, los cuales fueron seleccionados por muestreo de conveniencia.

### **5.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN:**

Personal de la construcción perteneciente a la empresa Grupo Área.

### **5.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

Para la selección se tuvieron en cuenta las personas contratadas directamente por la empresa, con asistencia a la obra, mayores de 18 años, afiliadas a la seguridad social, con conocimiento y experiencia en la construcción.

Lo que hace que pertenezcan a la muestra:

Personal que hace parte de la Empresa Grupo Área y que desarrolla actividades de construcción, obreros, con afiliación a una administradora de riesgos laborales,

### **5.5 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

Se excluyeron de este estudio la alta gerencia y departamento administrativo, las personas subcontratadas o en outsourcing, visitantes de las obras, asesores de seguridad física y seguridad social externos.

Lo que hace que queden fuera de la muestra:

Personal administrativo, outsourcing y alta gerencia que no desempeña la labor en la construcción.

## 5.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición	Tipo naturaleza U (cualitativa, cuantitativa)	Nivel de medición	Indicador
Rotación de personal	Números de personal que ingresa y se retira de las obras durante el mes.	Cuantitativo	nominal	Número de trabajadores que ingresan/retiran
Edad	Corresponde a la evolución cronológica y fisiológica de los individuos desde el nacimiento a la fecha presente	Cuantitativa	Discreta	Años Cumplidos
Sexo	Corresponde a la definición orgánica que diferencia a los machos de las hembras	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino
Tiempo laborado en la empresa	Tiempo transcurrido desde el inicio de labores hasta la fecha	Cuantitativa	Discreta	Días laborados
Experiencia laboral	Tiempo laborado anterior al actual con conocimientos prácticos	Cuantitativa	Discreta	Años de Experiencia
Estado civil	Condición de una persona en función de si tiene o no pareja.	Cualitativa	Nominal	Clase de estado
Inasistencia laboral	Tiempo ausente del lugar de trabajo	Cuantitativa	Discreta	Días de falta
Causas de ausentismo	Corresponde al motivo de la ausencia laboral.	Cualitativa	Nominal	AT / EG
ARL	Corresponde a la administradora de Riesgo Laboral a	Cualitativa	Nominal	Cobertura en Riesgo Laboral

	la cual se encuentra afiliado el trabajador			
EPS	Corresponde a la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado el trabajador	Cualitativo	Nominal	Cobertura en Atención Medica General
Incapacidad	Tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en un periodo de descanso a causa de una enfermedad común/laboral o AT	Cuantitativo	Discreta	N° de días no laborados

### 5.7 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Para este estudio el instrumento de medición está basado en los siguientes puntos.

- Es un cuestionario diligenciado directamente por el trabajador en un tiempo aproximado de 15 minutos.
- Consta de 14 ítems o preguntas dirigidas al encuestado y con información relevante sobre su estado actual en la empresa y sus antecedentes laborales en cuanto al ausentismo en cualquiera de sus casos.
- Esta encuesta fue creada el 14 de abril de 2019, revisada y validada por un experto, mediante una prueba piloto, la cual consistía en la entrega de un cuestionario de 14 preguntas a un grupo de 04 trabajadores seleccionados (muestra) aleatoriamente de un centro de trabajo, este cuestionario debía ser diligenciado en un tiempo aproximado de 15 minutos.

### 5.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente Investigación, los autores consideraron la normativa nacional vigente en Colombia, en investigación del área de la salud, Resolución 008430 de 1993, la cual estipula que el presente estudio, corresponde a categoría de riesgo mínimo. Los participantes en el estudio otorgaron su aprobación mediante formato escrito de consentimiento informado, previa garantía por parte de los miembros del grupo de investigación respecto al resguardo de confidencialidad y manejo respetuoso de los datos recolectados. Se consideró los principios de la bioética de Beauchamp y Childress en Estados Unidos,

representados por el Respeto de la autonomía, No-maleficencia, Beneficencia y justicia.

### **5.9 RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

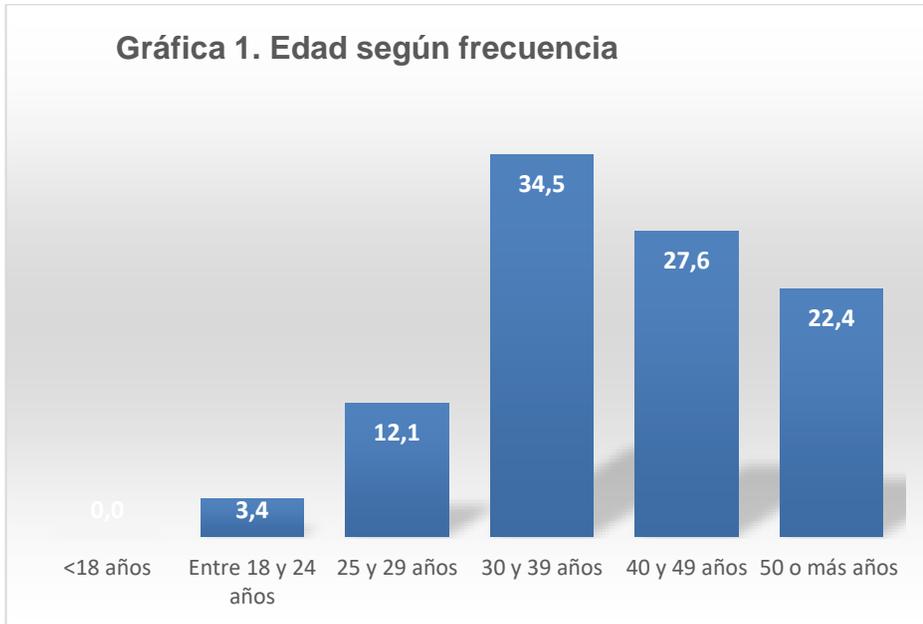
La información se recolectó, mediante al menos tres sesiones, de aproximadamente treinta minutos por parte de 3 encuestadores, quienes suministraron los formatos a los participantes, iniciando por la explicación de la investigación, beneficios, objetivo general. Se garantizó el resguardo de la información, con solicitud inicial del consentimiento informado, luego se procedió con el diligenciamiento del instrumento de recolección.

La información posteriormente, se tabuló en una matriz de datos en hojas de cálculo de Excel 2010 y luego será transportada al software estadístico stata® versión para Windows 11.0. En el que se realizó un análisis descriptivo, calculando frecuencias, porcentajes y proporciones, con el objeto de lograr la caracterización de las variables valoradas en la muestra de estudio. Luego se estableció la asociación entre variables de estudio mediante el test de Chi-cuadrado con límite de decisión concerniente a 0,05.

## 6. RESULTADOS DE ESTUDIO AUSENTISMO LABORAL CONSTRUCTORA GRUPO ÁREA

En relación a la caracterización de la población de trabajadores de la constructora, la variable edad evidencia que el grueso de la población estudiada presenta valores iguales o superiores a los 30 años, ocupando un porcentaje de 84,5%, siendo el rango entre 30 y 39 los que más porcentaje ocupan con 34,5%, siguiéndole el de 40 a 49 años con 27,6% y 50 y más con 22,4% (gráfica 1).

Edad



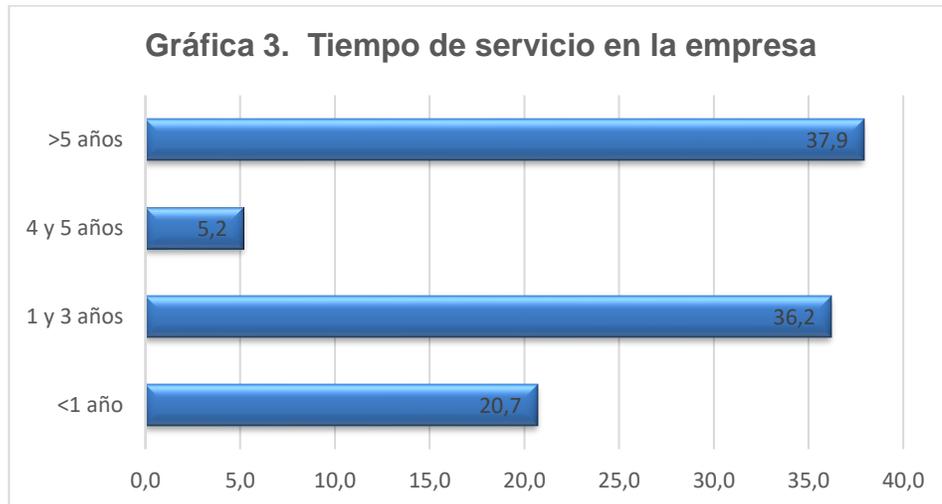
Sexo

Respecto a la variable sexo, las cifras evidencian en la gráfica 2 que el 98% de la población es masculina.



### Tiempo de servicio

En esta variable se demuestra que gran parte de la población lleva más de 5 años con la empresa, representada en el 37,9%, con un porcentaje del 36,2% los que tienen entre 1 y 3 años y el 20,9% tiene menos de un año de estar laborando con la empresa, un dato característico del comportamiento de rotación de personal. (gráfica 3)



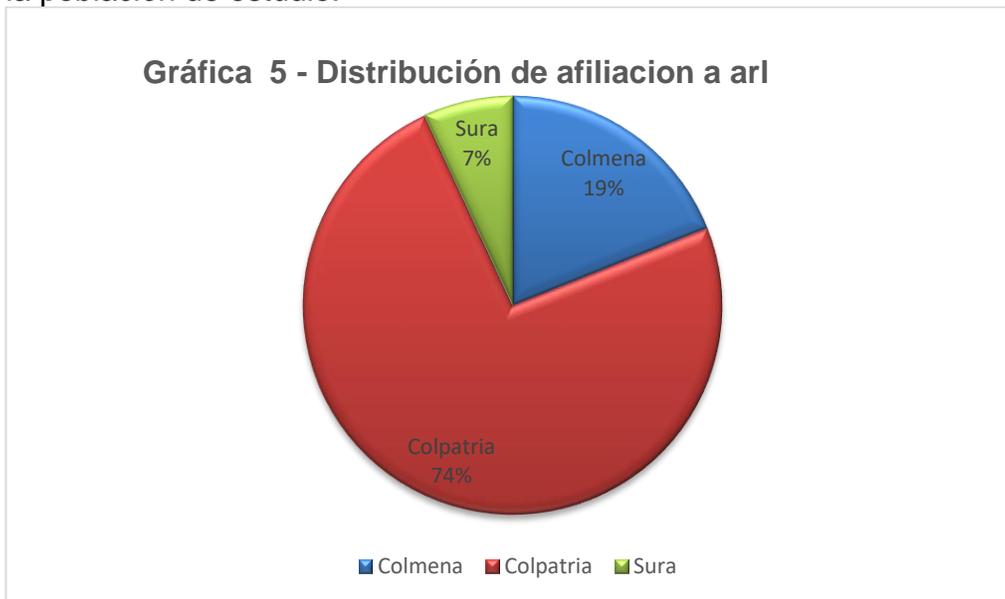
### Estado civil

La gráfica 4 nos muestra el estado civil de los trabajadores, con el 62% los que viven en unión libre, seguida de los casados que representan el 19%, los solteros el 14% y los separados el 5%.



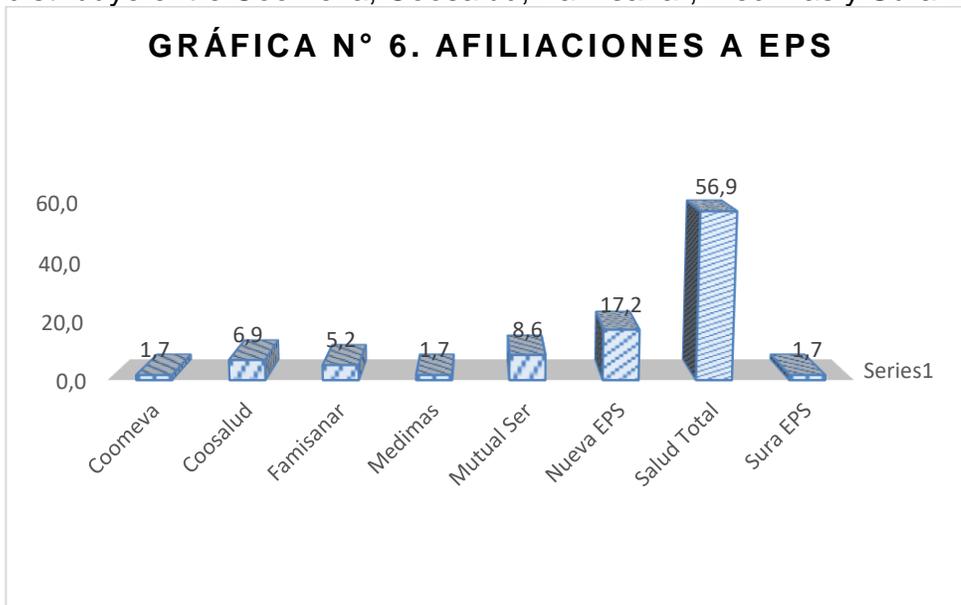
### Afiliación a ARL

Teniendo en cuenta que no todos los trabajadores se encuentran afiliados a la misma ARL, la gráfica 5, nos muestra una distribución de trabajadores según la ARL a la que están afiliados. La ARL que cuenta con el mayor número de afiliados es AXA Colpatría con el 74%, seguida de Colmena con 19% y Sura el 7% del total de la población de estudio.



### Afiliación a EPS

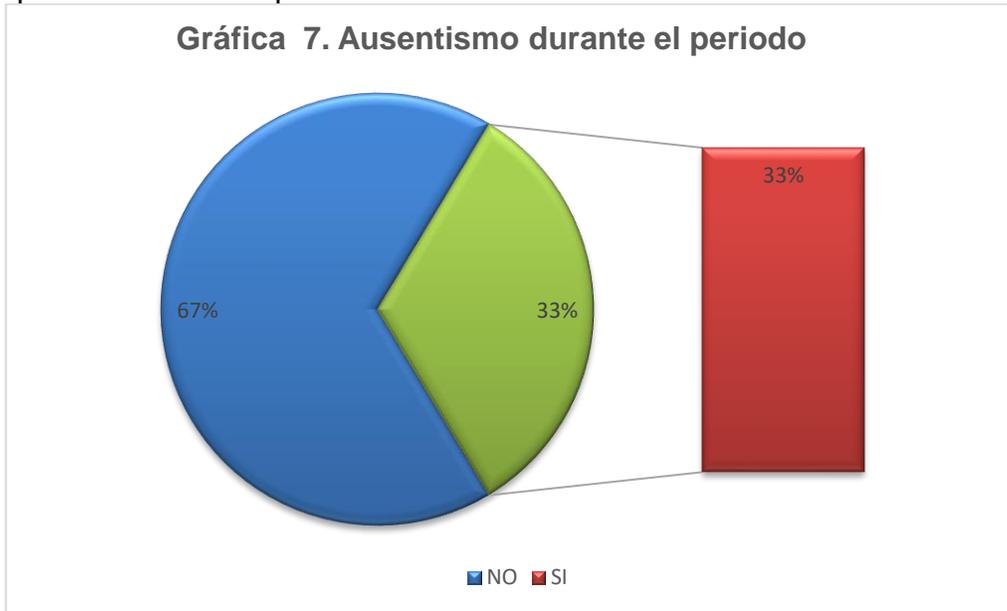
En la gráfica 6 se puede observar que el 56,9% se encuentran afiliados a Salud Total, el 17,2% a la Nueva EPS, el 8,6% a Mutual Ser y el resto de porcentaje se distribuye entre Coomeva, Coosalud, Famisanar, Medimas y Sura EPS.



## Ausentismo

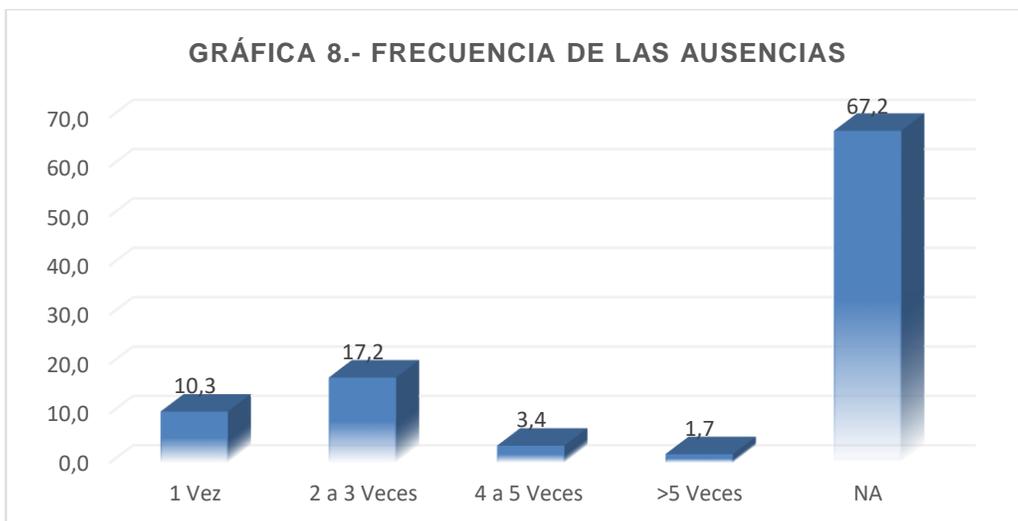
El centro del análisis de este estudio lo constituye el ausentismo por lo tanto a continuación se presentan los resultados del comportamiento de esta variable.

Como lo muestra la gráfica 7 el 33% de los trabajadores manifestó haberse ausentado de sus labores durante el periodo estudiado, en tanto que el 67% dijo que en ese mismo periodo nunca se habían ausentado.



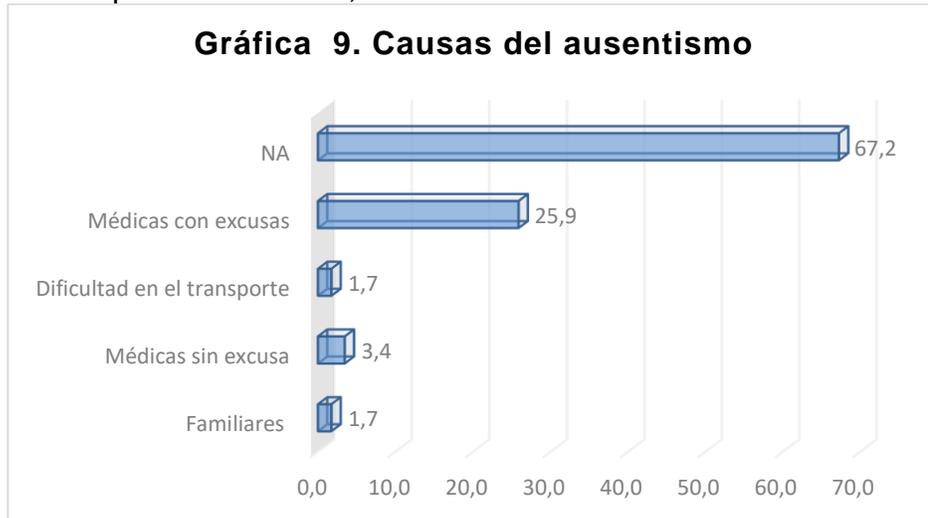
## Frecuencia de las ausencias durante el periodo

Además de establecer si ha habido ausencias durante el periodo también es importante observar la frecuencia con las que se presentan las mismas, y para ello en la gráfica 8 se resalta la población ausente 2 y 3 representando 17,2% del total de la población, el 10,3% se ausentó una vez, el 3,4% se ausentó entre 4 y 5 veces y el 1,7% se ausentó más de 5 veces.



### Causas del ausentismo

En este aspecto la gráfica 9 resaltar que el 32,7% reporto ausencia durante el periodo con mayor porcentaje la causa médica con excusa representando el 25,9% de la población; además se observa que las causas médicas sin excusas representan el 3,4% , el ausentismo por causas familiares el 1,7%, dificultades con el transporte alcanzan 1,7% .



### Consecuencias a causa del ausentismo

La gráfica 10 dan cuenta que las dificultades que más perciben los trabajadores, cuando hay ausencias de algunos trabajadores es la recarga de trabajo que obtuvo un 55% en la percepción de los trabajadores. Otros porcentajes no menos importante es el incumplimiento en las metas de trabajo con 23%, presión de los superiores con el 12% y roces y discusiones interpersonales con el 10%.



## **7. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS CARACTERIZACION DE LA POBLACION ESTUDIADA.**

Los trabajadores de la constructora Grupo Área básicamente son personas con edades relativamente joven, que como se vio en los resultados el 34,5% se encuentra en el rango de edad de 30 a 39 años.

Existe un gran porcentaje de trabajadores que sobrepasa los 40 años y constituye exactamente el 50% de la población. Esta singularidad podría predisponer a que eventualmente estos trabajadores si no practican estilos de vida saludable, presenten algunos padecimientos y como consecuencia un ausentismo laboral.

El hecho de que el 50% de trabajadores sobrepasen la edad de 40 años, de los cuales se desconoce su estilo de vida, y el hallazgo de que el 98% de los mismos son de sexo masculino podría relacionarse con los resultados de De Clercq et al, en su estudio realizado en Montes Claro Brasil, en donde encontró una asociación estadísticamente significativa entre un estilo de vida saludable y el absentismo laboral, especialmente en el personal masculino.

Del tiempo de servicio se puede decir que hasta ahora no hay respaldo teórico que lo relacione como un eventual causante de ausentismo laboral, sin embargo a manera de caracterización de la población es destacable que más del 40% de los trabajadores tiene 4 o más años de servicio en la empresa y que solo el 20,7% tiene menos de un año. Habría que establecer a través de otro estudio que tipo de asociación existen entre el tiempo de servicio y el ausentismo laboral.

De acuerdo a los resultados de experiencias anteriores de trabajo, es llamativo que el 90% de los trabajadores manifestó no haber tenido experiencias laborales previas antes del actual. Esto llama poderosamente la atención teniendo en cuenta que el 50% de los trabajadores sobrepasa los 40 años y que solo el 40%, aproximadamente, tiene 4 o más años de trabajar para la constructora. Esta información desde el punto de vista del ausentismo laboral podría suscitar algún interés, si se tiene en cuenta que tanto la poca experiencia laboral como su abundancia pudiera predisponer a accidentes laborales, causante de ausentismo.

### **Ausentismo laboral**

El ausentismo laboral de La Constructora, estudiado en el periodo descrito se caracteriza por que el 33% de los trabajadores manifestó haber faltado alguna vez a sus labores. Este hallazgo si bien parece significativo no se encontró un respaldo científico que pudiera servir de referencia para asegurarlo, teniendo en cuenta que los resultados en relación con la prevalencia del mismo es muy variable. Existen estudios que han encontrado niveles de ausentismo que van desde menos del 1% en personal administrativo hasta el 10% en personal de enfermería y el 38% en personal médico.

Estudios no muy recientes establecen que en Europa este fenómeno puede llegar al 4%. Es probable que el 33% sea una cifra muy alta y que por lo tanto haya que realizar estudios más profundos para determinar causas básicas y estrategias para disminuir su incidencia.

En relación con la frecuencia de las ausencias relacionada en la gráfica N° 2, es inquietante que el 17,2% se haya ausentado de sus labores de 2 a 3 veces y si sumamos los que se ausentaron de 4 a 5 veces que fue el 3,4% más los que se ausentaron más de 5 veces: 1,7%, la suma total sería del 22,3% que se han ausentado más de 2 veces durante el periodo.

Con los resultados de la frecuencia de las ausencias sería bueno conocer como es el estado de la motivación laboral de estos trabajadores y las políticas de seguimiento a las ausencias. De Clercq (2015) llevó a cabo un estudio con 24.402 trabajadores belgas en el que encontró que la motivación en el trabajo estaba íntimamente relacionada con la reciprocidad en el trabajo, o sea el apoyo recibido por el trabajador en su trabajo por parte de sus superiores o por sus colegas. La reciprocidad también tenía una relación inversamente proporcional a las ausencias en el trabajo: a mayor reciprocidad menos ausencia.

#### Causas del ausentismo laboral

Las causas médicas con excusas de acuerdo a la gráfica N° 10 son la principal causa de ausentismo laboral, asciende al 25,9% y si le sumamos las médicas sin excusas se eleva a 29,3%. En esto se pueden hacer varios análisis: uno es el que plantea Kaempffer R & Mesa M, (2004), quienes manifiestan que las excusas médicas no siempre significa que tales ausencias son exclusivamente médicas. Aquí vale mencionar nuevamente la motivación del trabajador y como plantea Chiavenato (2002) "el estrés laboral es un factor importante de ausentismo laboral" y puede interpretarse como que muchas de esas excusas médicas pudieran estar relacionadas con el estrés laboral.

Mucho se ha hablado del ausentismo pero hay concepto opuesto llamado presentismo, acuñado para señalar cuando un trabajador acude a su trabajo aun teniendo una causa para ausentarse, ya sea que esté enfermo, estresado, desmotivado, etc. O sea que el trabajador asiste a su trabajo de forma obligada aunque solo vaya a ocupar una silla para evitar una sanción o la no renovación del contrato.

En relación con el presentismo S. Evans-Lacko, and M. Knapp (2016)<sup>2</sup> plantean que "los costos del presentismo laboral representan más del doble del ausentismo". Esto se entiende en la medida en que un trabajador asista a su trabajo enfermo o con cualquier otro síntoma que pudiera ser causa potencial de ausentismo, su productividad podría disminuir ostensiblemente.

Dificultades que causa el ausentismo laboral en la empresa

Los resultados en este tema muestran que la principal dificultad cuando se produce una ausencia, es la recarga de trabajo con 55%, según percepción de los trabajadores encuestados. Las consecuencias de esta situación podrían ser varias, incluyendo el incumplimiento en las metas de la jornada de trabajo que ocupó el segundo puesto con 23%, esto sumado a la presión de los supervisores 12% y los roces y discusiones entre los trabajadores 10%, pueden generar una atmosfera organizacional mal sana, aumentando la probabilidad de un accidente o daños irreparables en el clima organizacional.

## 8. CONCLUSIONES

La población de trabajadores de la Constructora Grupo Área es una población relativamente joven, cuyo porcentaje máximo se encuentra en edades entre 30 y 39, sin embargo el 50% de la población tiene 40 años o más. Estas edades predisponen a distintos padecimientos generadores de ausentismo, especialmente si no se tienen estilos de vida saludable.

El 98% de los trabajadores son de sexo masculino, algo no llamativo si se tiene en cuenta que culturalmente este tipo de oficios son desempeñados por personas de este sexo.

El 79,3% de los trabajadores tienen uno o más años de servicio con la empresa y el 43,1% tienen entre 4 y más años, un dato muy importante en el tema de la accidentalidad. Se resalta también que el 90% de los trabajadores dice no haber tenido otras experiencias de trabajo, situación algo admirable si se tiene en cuenta las edades antes mencionadas.

El 81% de los trabajadores tienen una relación de pareja, ya sea en unión libre o casados, un dato bastante relevante. Es importante anotar también que todos están afiliados a su EPS y ARL.

Desde el punto de vista del ausentismo es importante resaltar que el 33% de los trabajadores se ha ausentado de sus labores al menos en una oportunidad, durante el periodo de estudio. Este porcentaje es importante en relación con los costos que esto genera para las finanzas de la empresa.

El 22,3% de los trabajadores manifiesta que sus ausencias se presentaron con una frecuencia de 2 o más veces durante el periodo, lo que confirma lo dicho anteriormente, en relación con los costos para la empresa.

Las causas más comunes de ausentismo fueron las causas médicas, ocasionando que el 29.3% de los trabajadores se ausentaran por esta causa, ya fuera con excusa o sin excusa médica. Esto da pie para que se realicen estudios más exhaustivos sobre la salud de esta población y mayor vigilancia de la misma, la cultura merece ser tenida en cuenta para estudios más profundos, pues aunque no fueron explícitos. Los ausentes por inconvenientes familiares y problemas de transportes que corresponden 3.4% hablan del lunes de zapatero que en su léxico corresponde un día más para tomar cervezas.

La dificultad que con mayor frecuencia afecta el proceso de trabajo en la empresa, a causa del ausentismo es la recarga de trabajo. Esto fue manifestado por el 55% de los trabajadores. Por ello es importante estudiar las características del clima laboral, a fin de establecer acciones tendientes a resolver cualquier condición que entorpezca las relaciones interpersonales.

## **9. RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS**

Por el tipo de metodología aplicada para caracterizar el ausentismo, no fue posible medir los costos del mismo, por lo tanto se recomienda a las empresas llevar el record de ausentismo, si se quiere conocer a ciencia cierta los costos del mismo. Y los estudios sobre este tema deben estar sustentado en esos registros a fin de calcular objetivamente los costos.

Se debe realizar una vigilancia de la salud de los trabajadores a fin de determinar cuáles son las causas de morbilidad más frecuentes, y establecer acciones para disminuir su incidencia.

Es importante saber cuáles son las características del clima laboral en la empresa, con el fin de plantearse acciones que conduzcan a mejorarlo si se logran identificar situaciones interpersonales que afecten el desarrollo normal del proceso de trabajo.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bart De Clercq et al, Health Behaviours As a Mechanism in the Prospective Relation between Workplace Reciprocity and Absenteeism: A Bridge too Far ? (2015), PLOS ONE | DOI:10.1371/journal.pone.0141608.
2. S. Evans-Lacko, and M. Knapp, Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs cross eight diverse countries, *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* (2016) 51:1525–1537, DOI 10.1007/s00127-016-1278-4.
3. Brandon and Temple, Family Provisions at the workplace and Their Relationship to Absenteeism, Retention, and Productivity of Workers: Timely Evidence from Prior Data, *Australian Journal of Social Issues* Vol.42 No.4 SUMMER 2007
4. Gulmaraes M. Et al, Effects of the workplace exercises in the morphologic, functional, lifestyle and absenteeism variables in workers of the pharmaceutical industry of Montes Claros – MG , *Colégio Brasileiro de Atividade Física, Saúde e Esporte*, (2006).
5. Fernandes MA, Santos JDM, Moraes LMV, Lima JSR, Feitosa CDA, Sousa LFC. Mental and behavioral disorders in workers: a study on work leave. *Rev Esc Enferm USP*. 2018;52:e03396. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017036403396>.
6. Haeffner R et al, Absenteeism due to musculoskeletal disorders in Brazilian workers: thousands days missed at work, *Rev Bras Epidemiol* 2018; 21: e180003.
7. Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas Colección Trabajo y Sociedad Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ISBN: 978-958-56311-1-3
8. Johnny Javier Lino Burgos, Andrés Arturo Faggioni Mosquera y Julio René Pérez Peñafiel, “Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil”, *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (julio 2018).
9. Ma Magdalena Ramos Molina, Iván Juan Carlos Perez Olguín & Consuelo Catalina Fernández Gaxiola Programa de Mejoramiento Continuo (PDCA) para la Reducción de Ausentismo
10. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.

11. Bohlander - Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto En El Clima Organizacional (2001)
12. Ley 1562 de 2012- “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”
13. Mosquera Tavera, Ensayo de Grado Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional, Universidad Militar Nueva Granada Colombia (2017).
14. Mesa M y Kaempffer, 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas, Revista Médica de Chile (2004).
15. Siyan Baxter et al. Development of the Workplace Health Saving Calculator: a practical tool to measure economic impact from reduced absenteeism and staff turnover in workplace health promotion, BMC Research Notes (2015).
16. Furnham and Bramwell, Personality Factors Predict Absenteeism in the workplace, Individual Differences Research, Vol. 4, (2006).
17. Amaro et al. Musculoskeletal injuries and absenteeism among healthcare professionals – ICD-10 characterization, Plos One (2018).
18. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
19. Vicente Pardo, La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica, Medicina y Seguridad en el trabajo (2018).
20. Mañas Rodríguez, Miguel Ángel; Salvador, Carmen; Boada, Joan; González, Esperanza; Agulló, Esteban La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional *Psicothema*, vol. 19, núm. 3, 2007, pp. 395-400 Universidad de Oviedo Oviedo, España.
21. Saldarriaga F, Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior, Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia – Colombia (2007).
22. Puentes & Pulido, Personalidad y ausentismo en trabajadores de servicios generales de una universidad pública, Revista hacia la Promoción de la Salud, Universidad de Caldas (2010).

23. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional- Guerrero J, El ausentismo laboral: Relevancia psicosocial.
24. Baptista, Méndez y Zunino, Ausentismo laboral, Universidad de la Republica Uruguay (2016).
25. Irigaray Garcia Carmen, Trabajo de grado Absentismo laboral y métodos de motivación, Universidad de la Rioja (2017).
26. Cataño, Correa & Berbesi, Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín – Colombia, Medicina y Seguridad del Trabajo (2016).
27. Naranjo & Silva, Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas musculoesqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva, Universidad Nuestra Señora del Rosario – Colombia (2014).
28. Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009 Área: Administración y Economía
29. Martínez López E, Saldarriaga Franco A, Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral, Revista de Salud Pública (2008).
30. Boada i Grau, Joan; de Diego Vallejo, Raúl; Agulló Tomás, Esteban; Mañas Rodríguez, Miguel Ángel El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales Psicothema, vol. 17, núm. 2, 2005, pp. 212-218 Universidad de Oviedo Oviedo, España
31. Jiménez Beltrán Flor, Trabajo de Grado Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana – Colombia (2014)

## 11. ANEXOS

### 11.1 ANEXO 1- CONSENTIMIENTO INFORMADO.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento de consentimiento es proporcionarles a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación titulada "Factores asociados al ausentismo laboral y costos en la empresa Grupo Área en el periodo comprendido entre julio de 2017 a diciembre de 2018", la cual es conducida por los estudiantes **Nelcy Marrugo Lombana, Jorlin Saladen Herrera, Byron Herrera Rojas y la Dra. Leebila Tirado Amador**, de la **UNIVERSIDAD DEL SINU ELIAS BECHARA ZAINUM, Seccional Cartagena** pertenecientes a la especialidad de SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO cohorte 3, es Caracterizar el ausentismo laboral de la Promotora Campano S.A.S. en el periodo comprendido entre julio de 2017 a diciembre de 2018. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas dentro de un cuestionario considerando: Diligenciar de manera correcta y precisa el cuestionario, Responder con claridad y veracidad lo que el encuestador le proporciona, Estar dispuesto a proporcionar respuestas fidedignas. La participación en este estudio permitirá enriquecer el proceso de investigación. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los Instrumentos serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto cuando lo crea conveniente sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la aplicación de los instrumentos le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya, se agradece su participación. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente marque con una (X):

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado (a) del objetivo de este estudio ( ).

Me han indicado también que responderé los instrumentos Online o físicos los cuales durarán aproximadamente 30 minutos a 1 hora ( ).

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. ( )

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona ( ).

La presente investigación no generara ningún tipo de repercusión, en caso de cualquier duda respecto a la realización se puede comunicar con el estudiante:

- ✓ Nelcy Marrugo Lombana- celular: 310-6277445
- ✓ Jorlin Saladen Herrera- celular: 315-8951032
- ✓ Byron Herrera Rojas- celular: 300-4288519

Huella dactilar del participante

FECHA: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_

Nombre del participante en letra imprenta.	Firma	Correo Electrónico ( Opcional)

## 11.2 ANEXO 2- ENCUESTA DE AUSENTISMO LABORAL.

FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL Y COSTOS EN LA EMPRESA GRUPO AREA EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE JULIO DE 2017 A DICIEMBRE DE 2018.

### CUESTIONARIO AUTO-SUMINISTRADO

OBJETIVO: Caracterizar el ausentismo laboral de la Empresa Grupo Area durante julio de 2017 a diciembre de 2018.

#### INSTRUCCIONES:

- Lea todas las preguntas antes de proceder a contestar el cuestionario, seleccione la opción que a su juicio corresponda con su respuesta, seleccione solo una opción de respuesta.

- Nombre y Apellido completo: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Documento de Identidad: \_\_\_\_\_
- ¿Cuántos días suman el tiempo que usted dejó de ir a su trabajo?  
a. 1 día  
b. 2 días  
c. 3 días  
d. 4 días  
e. Más de 4 días. Si escogió esta opción diga cuantos días dejó de ir: \_\_\_\_\_ días.
- ¿Cuál es su sexo?  
a. Femenino  
b. Masculino
- ¿Cuánto tiempo lleva con la empresa?  
a. Menos de 1 año  
b. Entre 1 y 3 años  
c. Entre 4 y 5 años  
d. Más de 5 años. Si escogió esta opción diga cuanto años lleva: \_\_\_\_\_ años
- ¿Ha trabajado antes con alguna otra empresa?  
a. SI  
b. NO
- ¿Cuál es su estado civil de acuerdo a las siguientes opciones?  
a. Casado  
b. Separado  
c. Viudo  
d. Unión libre  
e. Soltero
- ¿conoce usted a que Administradora de Riesgos Laborales (ARL) se encuentra afiliado? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_; cual? \_\_\_\_\_
- ¿conoce usted a que Empresa Promotora de Salud (EPS) se encuentra afiliado? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_; cual? \_\_\_\_\_
- Durante el periodo de julio de 2017 a diciembre de 2018 ¿dejó de ir a trabajar en alguna ocasión?  
a. Si  
b. No
- Si respondió que SI, en la pregunta anterior, responda cuantas veces dejó de ir a su trabajo, de acuerdo a las siguientes opciones:  
a. 1 Vez  
b. 2 a 3 veces  
c. 4 a 5 veces  
d. Más de 5 veces. Si escogió esta opción diga cuantas: \_\_\_\_\_ veces
- Si respondió que SI a la pregunta número 10, responda en las veces que usted dejó de ir, ¿cuáles fueron las causas por las cuales usted dejó de ir a su trabajo?, considere las siguientes opciones:  
a. Causas médicas con excusa médica  
b. Causas médicas sin excusa médica  
c. Causas familiares (enfermedad familiar, problemas, etc.)  
d. Desmotivación en el trabajo  
e. Resaca (guayabo)  
f. Dificultades con el Transporte  
g. Otro Cual? \_\_\_\_\_
- De acuerdo a su percepción, diga ¿cuáles son las dificultades más frecuentes que se presentan cuando algún trabajador se ausenta de sus labores en la empresa? responda de acuerdo a las siguientes opciones:  
a. Recarga de trabajo a los que asisten  
b. Presión de los supervisores o jefes  
c. No cumplimiento con las metas del día  
d. Rocios o discusiones entre compañeros de trabajo

### 11.3 ANEXO 3- EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



