

**CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN  
UNA IPS DE MANIZALES, CALDAS.**

**JEIMY TATIANA ECHEVERRI HERNÁNDEZ**

**LUISA MARIA HERNÁNDEZ OSORIO**

**BEDIR GERMÁN MARTÍNEZ QUINTERO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES**

**2017**

**CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN  
UNA IPS DE MANIZALES, CALDAS.**

**JEIMY TATIANA ECHEVERRI HERNÁNDEZ**

**LUISA MARIA HERNÁNDEZ OSORIO**

**BEDIR GERMÁN MARTÍNEZ QUINTERO**

**Investigación para optar el título de  
Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Asesora**

**Gloria Inés Tabares Torres**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES**

**2017**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	6
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	9
2.1	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	10
3.	JUSTIFICACIÓN .....	11
4.	OBJETIVOS .....	13
4.1	OBJETIVO GENERAL .....	13
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
5.	MARCO TEÓRICO.....	14
5.1	MARCO DE ANTECEDENTES .....	14
5.2	MARCO INSTITUCIONAL.....	20
5.3	MARCO CONCEPTUAL .....	25
5.4	MARCO LEGAL .....	32
6.	MATERIALES Y MÉTODOS .....	39
6.1	TIPO DE ESTUDIO .....	39
6.2	POBLACIÓN .....	39
6.3	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.....	39
6.4	POBLACIÓN BENEFICIADA .....	40
6.5	CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	40
6.6	CONSIDERACIONES AMBIENTALES .....	40
6.7	DIVULGACIÓN .....	41
7.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
7.1	Descripción socio demográfica .....	42
7.2	Ausentismo laboral en LA IPS.....	51
7.3	Tasa de ausentismo .....	53
8.	CONCLUSIONES.....	55
9.	RECOMENDACIONES .....	56
10.	AGRADECIMIENTOS .....	57
11.	BIBLIOGRAFÍA .....	58
12.	ANEXOS .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN LA IPS. EN EL AÑO 2016.....	43
<b>FIGURA 2.</b> DISTRIBUCIÓN ETARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA IPS. EN EL AÑO 2016. ....	43
<b>FIGURA 3.</b> DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA IPS. EN EL AÑO 2016.....	44
<b>FIGURA 4.</b> DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO CIVIL DE LOS EMPLEADOS EN LA IPS. EN EL AÑO 2016. ....	45
<b>FIGURA 5.</b> DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS A CARGO DE CADA EMPLEADO DE LA IPS. EN EL AÑO 2016.....	45
<b>FIGURA 6.</b> DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS CON VIVIENDA PROPIA, ARRENDADA O FAMILIAR, EN LA IPS. EN EL AÑO 2016. ....	46
<b>FIGURA 7.</b> DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EXTRA LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA IPS. EN EL AÑO 2016. ....	47
<b>FIGURA 8.</b> DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO EN QUE SE PRACTICA DEPORTE EN EMPLEADOS DE LA IPS EN EL AÑO 2016.....	48
<b>FIGURA 9.</b> DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y SU FRECUENCIA EN EMPLEADOS DE LA IPS. ....	49
<b>FIGURA 10. A.</b> DISTRIBUCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA LA IPS. <b>B.</b> DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS CON ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL. EN EL AÑO 2016. ....	50
<b>FIGURA 11.</b> NÚMERO DE DÍAS Y DE PERSONAS INCAPACITADAS VS LAS SIETE ENFERMEDADES DE MAYOR REPERCUSIÓN EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA IPS. DE MANIZALES EN EL AÑO 2016.....	53
<b>FIGURA 12.</b> TASA DE AUSENTISMO PARA ESTA IPS SAS EN EL AÑO 2016.	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1.</b> NORMOGRAMA AUSENTISMO LABORAL.....	32
<b>TABLA 2.</b> DIAGNÓSTICO DE LAS ENFERMEDADES QUE GENERARON INCAPACIDAD MÉDICA EN LA SEDE ADMINISTRATIVA LA IPS. DE MANIZALES EN EL AÑO 2016. ....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO 1.</b>	<b>ENCUESTA DE GOOGLE PARA ESTABLECER EL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO 2.</b>	<b>PLANTILLA EN EXCEL DONDE SE CONSIGNÓ TODA LA INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXO 3.</b>	<b>FOTOGRAFÍAS DE LA IPS, ÁREA ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO 4.</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA EMPRESA.....</b>	<b>71</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno que día a día está afectando el cabal funcionamiento de las empresas (1). Cada individuo cumple unas funciones determinadas que permiten que todos se complementen de una u otra forma para producir un bien o servicio y al faltar uno o varios miembros de ese equipo interdisciplinar, es lógico que se genere un sinnúmero de inconvenientes. Su manejo es importante a la hora de evaluar el éxito en los programas de salud ocupacional, debido a que su reducción es un indicador excelente en la gestión organizativa de las empresas (2). No obstante, el ausentismo laboral refleja causas negativas directas e indirectas en las empresas en términos económicos, productivos, administrativos y de desgaste en el recurso humano (2,3).

Particularmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el concepto de 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” (4). Sin embargo, es sabido que la sociedad actual está sometida a una acumulación de factores tanto personales, como sociales, familiares, emocionales y de salud, que inciden directamente en el buen desempeño laboral.

La medición del ausentismo laboral siempre tendrá un tinte de subjetividad, debido a que las ausencias al trabajo están enmarcadas en diferentes factores como los psicológicos, médicos, económicos, sociales y culturales, en el empleado que se ausenta. No obstante, la aproximación a las posibles causas del ausentismo y el entendimiento de las variables que lo determinan, posiblemente sean la clave para su manejo en una empresa, lo cual supone una alta reducción de sus costos directos e indirectos.

Es así, como medir este fenómeno en una empresa es complejo, debido a que no existe un modo estandarizado de medir el ausentismo laboral. Pese a esto, se cuenta con indicadores globalmente estandarizados que pueden establecer datos comparativos, patrones, tendencias y metas. Indicadores como el de frecuencia, de gravedad y la

proporción de ausentes, son algunos ejemplos conocidos internacionalmente para fundar los parámetros del ausentismo en una empresa.

Al evaluar el ausentismo laboral en una empresa, existe mayor significancia al considerar tendencias en el tiempo y su comportamiento histórico, con el objetivo de detectar las variaciones y así definir un objeto de conclusiones (5,6). A pesar de su complejidad y heterogeneidad de causas, el ausentismo laboral puede reducirse mediante diversas intervenciones, sin embargo, para esto es necesario generar un diagnóstico preliminar (7,8). Por tales motivos en esta investigación se caracterizó el ausentismo laboral de una IPS en su área administrativa durante el año 2016.

En esta investigación se realizó el levantamiento de información sociodemográfica, que permitió establecer algunas características propias de los empleados de la IPS. Para recolectar esta información se utilizó una herramienta de Gmail, denominada Formularios de Google, lo que permitió evitar el sesgo de la presión a preguntas personales y se evitó el consumo de papel, lo que mantuvo la responsabilidad ambiental de la investigación.

Los resultados se presentan de forma ordenada y consecuente con los objetivos planteados, presentando inicialmente el perfil sociodemográfico, posterior a esto se identifican y desarrollan las principales causas de ausentismo laboral y finalmente se presenta la tasa de ausentismo de la empresa. Se determinó la tasa de ausentismo basados principalmente en las ausencias por enfermedad común, que fue la principal causa de ausencia de los empleados.

Al iniciar la recolección de la información, se encontró que la empresa no cuenta con una base de datos organizada con la información tanto sociodemográfica como de las ausencias de los empleados; por tal motivo, se generó una tabla de datos en Excel con toda la información de cada empleado y se realizó una digitalización de todas las ausencias justificadas, que fueron definidas por las incapacidades médicas y reportes de accidente laboral. En términos generales el ausentismo laboral de la IPS está determinado por la enfermedad común, siendo afectados principalmente por problemas de gastroenteritis y diarrea.

Además, al revisar el comportamiento sociodemográfico, se encontró que la empresa presenta mayor número de mujeres y de este grupo el 62.5 % han tenido ausentismo por

enfermedad común. No obstante, en el caso de los hombres, que son un porcentaje menor, registró un 40 % de ausencias por el mismo caso de enfermedad común. También se identificaron dos reportes en el FURAT de accidentes laborales que por fortuna de la empresa no fueron graves, únicamente dieron un día de incapacidad.

A pesar de que la empresa no ha iniciado la elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es evidente que existen diferentes variables que están afectando el buen funcionamiento de la empresa. Existe un vacío de información debido a la falta de organización de los datos que se generan al interior de los empleados. Asimismo, al tener este vacío no se puede hacer seguimiento a los potenciales riesgos de ausentismo laboral en la empresa; es así, como esta investigación aporta dos bases de datos organizadas y claras para hacer el seguimiento a los procesos asociados a los empleados y sus potenciales riesgos. También se recomienda a la alta gerencia de la empresa mantener este tipo de herramientas para garantizar el monitoreo constante y la mejora continua de la calidad de vida de sus trabajadores.



## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los factores que influyen en el ausentismo laboral en Colombia han estado en un constante crecimiento, donde las empresas empiezan a preocuparse y volverlo motivo de análisis interno. Según Rojas, el ausentismo laboral por incapacidad médica genera un impacto negativo, tanto en la producción de la empresa como en el trabajador quien es el que sobrelleva la enfermedad y esto se refleja en la sociedad debido a que se dilata su crecimiento social y económico (1). El ausentismo laboral se presenta en todas las organizaciones, abarca todos los niveles de la organización y a todos los trabajadores, independiente de su forma de vinculación, resaltando que en determinadas áreas puede llegar a ser mayor el número de ausentes y esta condición está sujeta a diversos factores.

El ausentismo laboral es un fenómeno extendido que ha afectado en mayor o menor medida la maquinaria productiva de un país. En términos generales el fenómeno del ausentismo refleja el trabajador hacia la empresa, donde su incidencia perjudica e impide el cumplimiento de los logros propuestos en la organización (2). Particularmente, López y Martín (3) sugieren que a nivel internacional los análisis del costo del ausentismo laboral en el Reino Unido en 1994 fue calculado en aproximadamente 11.000 millones de libras esterlinas, concibiendo grandes pérdidas en el área productiva de las empresas.

Para el año de 1993 en Alemania, la suma era de 60.000 millones de Marcos por el ausentismo; no obstante, en España el costo anual fue reportado que para 18.000 habitantes el 50 % de los aportes de seguridad social van dirigidos al pago de incapacidades médicas temporales. Todos estos datos son antiguos, sin embargo, actualmente los países que están en proceso de desarrollo no cuentan con estadísticas claras sobre el ausentismo y sus estimados monetarios no son representativos.

Durante los últimos 30 años, las tasas de ausentismo en países industrializados se han elevado por encima del 30 % a pesar de que también se han mejorado las condiciones socioeconómicas, la oferta en asistencia de la salud y en la calidad de vida (4). Particularmente para Colombia, FASECOLDA (Federación de Aseguradores Colombianos), reporta para el primer semestre del año 2011, ausencias por incapacidad médica en valores aproximados de 3.644.360 días; esto se traduce en que por cada peso

pagado por una incapacidad médica, los empleadores deben pagar entre 5 y 50 pesos por costos indirectos (4).

Como lo plantea Cruz (2), el ausentismo laboral es un argumento con muchas variables que no solo indican morbilidad, sino que son el producto de la suma de diferentes factores entre el hombre, el trabajo, la salud y las posibles disfunciones de la empresa. Es así como en el quehacer cotidiano, el ausentismo laboral se está tornando en un fenómeno de grandes magnitudes muy difícil de contener. Puntualmente, en la IPS, en su área administrativa se está presentando un ausentismo laboral de forma continua, argumentando diversas causas, sobre todo por enfermedad. No obstante, en la IPS no se tiene un registro ni una investigación de las causantes de estas ausencias.

Estas situaciones han creado en cierta medida una crisis en el normal funcionamiento de la empresa, puesto que las funciones que cumplen quienes se ausentan, se represan o son asumidas por otros empleados que no conocen a cabalidad la operación. Todas estas ausencias desencadenan negativamente en los procesos laborales, generando traumatismos y estrés en todo el personal de la empresa, deteriorando el clima organizacional, y así mismo desencadenando problemas de salud a quienes deben subsanar la ausencia de uno(os) de los trabajadores.

Siendo esta una empresa joven, es importante generar información acerca de las posibles causas de ausentismo laboral. El problema de este estudio se centrará en determinar el ausentismo y las causas que inciden en mayor porcentaje en el ausentismo laboral en la IPS de la ciudad de Manizales, a través de un análisis que permita no solo conocer las causas, sino también las consecuencias del ausentismo laboral para la empresa.

## **2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo es el ausentismo laboral en la sede administrativa de la IPS de la ciudad de Manizales, Caldas, en el año 2016?

### 3. JUSTIFICACIÓN

La gran mayoría del tiempo de la vida de un individuo gira en torno al ámbito ocupacional o laboral, en donde se desarrollan actividades tanto físicas como intelectuales, asimismo se hallan expuestos a numerosos factores que de acuerdo a su intensidad y duración pueden provocar alteraciones en su salud física y mental o intensificar alteraciones ya existentes. Todos estos factores llevan a que la comunidad de empleados en algún momento de su tiempo laboral tengan que ausentarse por diferentes situaciones que les impida ejecutar las actividades contratadas por la empresa.

Según el informe publicado por la OIT durante el año 2005, cada día fallecen en promedio 5000 personas por accidentes o padecimientos relacionadas con el trabajo; estima que esta cifra es de 2 a 2,3 millones de hombres y mujeres al año, de los cuales 350000 corresponden a muertes por accidentes en su lugar de trabajo y de 1,7 a 2 millones corresponden a muertes ocasionadas por enfermedades adquiridas por el tipo de trabajo. Este mismo informe precisa que, adicionalmente, a nivel mundial los trabajadores sufren 270 millones de accidentes ocupacionales, y se producen cerca de 160 millones de casos de enfermedades con consecuencias no fatales.

Particularmente, en Colombia no existen estadísticas oficiales que reflejen el comportamiento del ausentismo laboral. No obstante, en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia en el 2013, se reporta que el mayor generador de ausentismo por causas medicas es la enfermedad de origen común 81,8 %, seguido del accidente de trabajo con el 0,9 % y por último la enfermedad laboral con el 0,7 %. Igualmente, en el informe presentado por el Ministerio de Protección Social, éste reveló que sólo el 4% de las 937 empresas encuestadas tenían empleados que se ausentaron del trabajo a causa de los accidentes de trabajo y en una proporción mucho menor, el 0,1% de las empresas presentaron ausencias debido a enfermedades de origen laboral.

Al revisar la matriz de peligros, se han identificado diferentes riesgos a los que se exponen los empleados de la IPS, los cuales pueden estar desencadenando en enfermedades o síntomas de condiciones de salud adversas a las actividades laborales. Con base en la necesidad que se detecta en esta IPS, es necesario investigar las causas que están generando el ausentismo laboral, además, determinar el grado de ausentismo y

poder compararlo con las tendencias en el área y en el país. Es imperante identificar las causas multifactoriales que intervienen en el ausentismo laboral para poder controlarlo incrementando la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones

El ausentismo laboral requiere especial atención debido a que afecta no solo la productividad de las empresas sino a todo el sistema de seguridad social en Colombia. Por tales motivos, es importante realizar este tipo de investigaciones que permitan comprender los factores asociados con el ausentismo laboral en esta IPS de la ciudad de Manizales en el año 2016, además, los resultados permitirán tomar decisiones, a partir de las cuales se puedan planear una o varias estrategias de prevención y/o intervención respecto a las incapacidades. Detrás de todo este diagnóstico se encuentra sin duda alguna, mejorar la calidad de vida de los empleados de LA IPS, a través de programas de prevención y/o intervención de los principales factores que puedan ser corregibles en el ámbito laboral.

Los resultados de esta investigación serán un punto de partida para aquellos investigadores que quieran analizar este tipo de propuestas en diferentes escenarios del área de la salud. También, podrá ser un complemento a investigaciones similares tanto anteriores como posteriores y como complemento a las futuras investigaciones en torno a la problemática del ausentismo laboral.

Es importante realizar este estudio para poder determinar cuáles son las principales causas de ausentismo y así implementar estrategias que permitirán reducir este tipo de afectaciones para la empresa y la persona. Además, en contactos realizados con las altas directivas de LA IPS de Manizales, se evidenció interés por conocer los factores que han impulsado a la generación de ausentismo laboral en la empresa; asimismo, cabe resaltar que la empresa está iniciando el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo que favorece a esta investigación porque hará parte importante de los requisitos tanto legales como éticos de la empresa.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Caracterizar el ausentismo laboral en una IPS de la ciudad de Manizales, Caldas, en el año 2016.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir las características sociodemográficas y laborales de los empleados de la IPS de Manizales, Caldas.
- Identificar las principales causas de ausentismo laboral en la IPS de Manizales, Caldas en el año 2016.
- Evaluar el ausentismo laboral dentro de la IPS, en el año 2016, mediante la tasa de ausentismo.

## **5. MARCO TEÓRICO**

Al realizar una revisión exhaustiva sobre el ausentismo laboral, se registraron diferentes trabajos a diferentes escalas, tanto nacionales como internacionales. Además, se evidenció que el sector administrativo del área de la salud presenta diferentes investigaciones que permiten tener un punto de partida en esta investigación. No obstante, es indispensable realizar un recuento sobre estas investigaciones y por tal motivo se presentan a continuación diferentes tipos de marcos; el marco de antecedentes, el institucional, el conceptual y el legal.

### **5.1 MARCO DE ANTECEDENTES**

En Colombia los estudios sobre ausentismo laboral y los factores determinantes es limitado, de carácter descriptivo y en su mayoría se basan en las condiciones individuales de los trabajadores como el sexo, la edad y la escolaridad; dejando a un lado la información sobre las enfermedades comunes, clima laboral, agotamiento, desmotivación, factores psicosociales y otros asociados a condiciones externas a la organización y al individuo.

Al hacer una revisión sobre estudios del tema a tratar, se encuentra que las investigaciones existentes sobre el ausentismo laboral, son relativamente escasas y la mayoría apuntan a responder la misma pregunta de investigación. A continuación se describen diferentes estudios relacionados.

En Argentina, se destaca el estudio de (6) Flores y Ruiz (2013) cuyo objetivo fue identificar las causas y las variables que intervienen en el ausentismo laboral del personal de enfermería, del servicio de neonatología del hospital Lagomaggiore de Mendoza, las características de los ausentistas y el tiempo de ausencias para el período establecido. (7) Cardoso, Mecina y Velarde (2013), determinaron la relación entre el ausentismo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Área Crítica Quirúrgica del hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti para un determinado periodo; lograron identificar las causas que producen insatisfacción laboral, las causas de ausentismo que son reiterativas, el índice de ausentismo y la caracterización del personal en mención.

Este estudio en particular usó la herramienta de cuestionarios, donde entre muchos de sus resultados encontraron patrones y tendencias que aportaron en la resolución de los objetivos del trabajo, a continuación se presentan algunos factores relevantes que hicieron robusto el argumento del ausentismo para este caso:

El 61% de las ausencias del trabajo se ha dado por inconvenientes de su propia salud, el 47% por problemas de salud familiar y el 50% por razones particulares, el medio de transporte no presentó problemas para el 87%. Resaltando que se evaluaron diferentes factores que influyen en la satisfacción laboral del personal y a su vez, en el ausentismo.

El trabajo realizado por (8) Velázquez (2009) expone las características del ausentismo relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital san Roque de la ciudad de Córdoba; en este trabajo se realiza la descripción sociodemográfica de los trabajadores objeto de la aplicación de la entrevista, el género femenino se destaca en el número total de trabajadores (77%), al igual que la insatisfacción laboral observada, resaltando que la tendencia es baja para el total de encuestados. El 90% de los encuestados refirió ausentarse de su lugar de trabajo por motivos de enfermedad, el 9% por cuestiones de tipo legal y 1% por patología profesional. Finalmente, concluyen que las características del trabajo en enfermería y el estrés producto de estas actividades, la falta de satisfacción en el trabajo, la cantidad y calidad de los recursos físicos y materiales, las dificultades en la organización del cuidado, el incumplimiento de la legislación profesional de enfermería y algunos factores individuales son las causas principales del ausentismo en esta empresa.

Entre la mayor parte de los estudios sobre ausentismo en el área de la salud América latina, se destacan en Uruguay (9) Danatro, 1997), en México (10) (Navarrete et al. 2005), en Brasil (11) (Becker & Oliveira, 2008) y en Chile (12) (Álvarez Guzmán et al, 2014).

(9) Danatro (1997), selecciona diversas variables y describe el ausentismo por causa médica en un período dado, como resultados generales se obtiene; que el 98% del ausentismo total, es por causas médicas, el género femenino arrojó la mayor frecuencia (68%), frente al género masculino (32%). Las enfermedades con mayor incidencia fueron: respiratorias (29%), patología osteomuscular y del tejido conjuntivo (15%), factores de riesgo y contacto con servicios de salud (13%) y a enfermedades digestivas (9%).

Se debe destacar que el ausentismo no es sólo un indicador de enfermedad, se deben incluir otras variables de incidencia como la insatisfacción en el trabajo, que lleva a definir las causas como multifactoriales.

Esta problemática debe ser de especial interés para las áreas de Seguridad y Salud y Medicina del trabajo, la instauración de metodologías de trabajo adecuadas, mejores condiciones de los puestos de trabajo y la investigación continua dirigida a mantener y promover el bienestar integral de los trabajadores.

(10) Navarrete *et al.* (2005), realizaron un estudio sobre el ausentismo laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se analizaron variables socioeconómicas por medio de un estudio médico-social en la vivienda de los trabajadores con previo consentimiento de estos. El 85% de los trabajadores están satisfechos con el trabajo que desempeñaba, no obstante el 81% no recibió reconocimientos por su labor; el 44,3% del ausentismo correspondió a incapacidad, el 37,1% a faltas injustificadas y el 18,6% tenía incapacidades, faltas y licencias. El grupo entre 41 a 50 años es el que presenta mayor porcentaje de ausentismo con un 49,2%, seguido por el de 31 a 40 años con un 33,3%.

Las principales causas identificadas fueron: enfermedades respiratorias, adicciones, vida nocturna, falta de motivación, enfermedades de familiares, y problemas de transporte. También relacionan otros aspectos que condicionan el ausentismo, como la función social asignada al sexo, la categoría ocupacional, el número de hijos y la actitud individual ante el trabajo.

(11) Becker & Oliveira (2008), En esta investigación se realizó una categorización profesional con relación al promedio de edad y el promedio de años de servicio del equipo de enfermería de un Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil. Los trabajadores que tienen un tiempo promedio mayor de servicio son los que más se ausentan de sus labores, los trabajadores con mayor tiempo de servicio no son los que presentan mayores índices de faltas no planificadas.

Al revisar sólo las faltas no previstas, la gran mayoría de las faltas (57,05%) fueron justificadas con certificado médico, las faltas sin justificación (32,55%) deben ser consideradas con atención, ya que pueden ser debidas a problemas de salud, el profesional de la salud al sentirse mal se prescribe el medicamento, por lo que no es atendido por el médico, no obstante presenta el certificado médico a la organización.



Algunas investigaciones sobre las causas de las faltas al trabajo por enfermedad, manifiestan las características del trabajo en enfermería, el estrés derivado de dichas actividades, insatisfacción en el trabajo, falta de motivación, el ambiente laboral, entre otros.

(13) Mendoza Llanos (2015), el estudio consistió en evaluar el ajuste de un modelo predictivo de ausentismo por enfermedades de morbilidad común y la interacción de algunas variables como: satisfacción laboral, variables situacionales (nivel jerárquico y clima psicológico) e individuales (edad y género) en un hospital de alta complejidad en Chile. Para determinar el efecto del género midieron tres modelos: uno para hombres, otro para mujeres y uno mixto, los que permiten determinar la dirección de las relaciones entre satisfacción laboral y el ausentismo.

Además, realizaron encuestas a los trabajadores utilizando la herramienta FOCUS-93, instrumento que mide cuatro dimensiones del clima psicológico. “Este instrumento enfatiza la actitud personal, por sobre la percepción del entorno socio-laboral, lo que lo diferencia de clima psicológico”. Los resultados obtenidos para todos los modelos evaluados manifiestan que la satisfacción laboral es la que más influye en el ausentismo.

Otro de los trabajos revisados fue el de (14) Herrera y González (2015), esta investigación caracterizó el ausentismo por causa médica en una empresa de Telecomunicaciones durante el primer semestre de los años 2012, 2013 y 2014. Los resultados obtenidos exponen el alto número de incapacidades por accidente de trabajo (31) con 395 días de ausencia para el período 2012 y 45 incapacidades con 230 días perdidos por enfermedad general, para los períodos 2013 y 2014, se generaron ocho incapacidades por accidente de trabajo con 95 y 168 días perdidos respectivamente. Se observó que para los períodos 2013 y 2014 el número de días perdidos por accidente de trabajo disminuyeron, pero aumentaron considerablemente en el caso de enfermedad general. El género masculino registró el mayor porcentaje de ausentismo por enfermedad general.

Para los tres períodos en el estudio en cuestión, el sistema osteomuscular fue el que presentó mayor frecuencia de incapacidades, para el primer período herida en muñeca y mano seguido del sistema digestivo y respiratorio, para el segundo dorsalgia y para el tercero síndrome de túnel carpiano. Para el segundo período se registra un aumento de incapacidades del personal administrativo, en el tercero disminuye respecto al segundo

pero es el doble del primero. La tasa global de ausentismo pasó de 13.79% en el 2012 a 20.90% en el año 2014.

En el período comprendido entre marzo del año 2013 y marzo del año 2014, aumentó el ausentismo laboral de la policía de Montevideo, se realizó el estudio para identificar y evaluar las causas del ausentismo. Se presentaron los resultados por rango, por estado civil, por género y por edad. Para el caso de la franja etaria, detectaron que al aumentar la edad del personal los días de ausencia disminuyen de forma considerable, predomina el género masculino, en cuanto a estado civil el mayor número de ausencias es para los casados, seguido de los divorciados, solteros y viudos. Las principales causas médicas fueron: afectación del sistema respiratorio, sistema digestivo y osteomuscular (15).

(16) Bonilla et al. (2015) realizaron un estudio en el Centro de Atención Médica Inmediata Vista Hermosa I nivel, para identificar las motivaciones de los profesionales de la salud para ausentarse de sus turnos programados. Los hombres presentan un mayor número de ausencias (40%) frente a las mujeres (28%) destacando que el número de personal de género femenino es mayor. El personal presenta un alto grado de permanencia del vínculo profesional con la organización, lo cual es señal de estabilidad laboral e interés de la organización por mantener al personal. Se encontró un alto grado de satisfacción con un 42 %, seguido de un 25 % de empleados muy satisfechos, esto se debe al salario, facilidades para cambios de turno y bonificaciones anuales, entre otras.

En este estudio, las principales causas de ausentismo fueron por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, lo que se asocia directamente con el hecho de que la empresa pertenece al sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente. Los principales motivos de ausentismo en mujeres son incapacidad por enfermedad y calamidad doméstica con 11% cada una, y en hombres, el retraso o ausencia por trabajo adicional es la causa más frecuente con un 15 %, seguido de la incapacidad por enfermedad con un 11 %.

Por su parte, en la Universidad Osorno de Chile, (17) Montoya y Molina (2006) establecieron la relación existente entre el ausentismo laboral por enfermedad y el estilo de vida del personal de una Universidad de Osorno, Chile; reportaron que existe relación entre los estilos de vida y el ausentismo laboral por enfermedad por causa de escasos hábitos de actividad física y altos niveles de sobrepeso. Además, concluyeron que a pesar de que en la actualidad la organización presenta una tasa de ausentismo baja

respecto a otras organizaciones similares, de continuar los malos hábitos como la mala alimentación y el sedentarismo, con el pasar de algunos años, podrían presentarse diferentes tipos de enfermedades relacionadas que repercutirían en el desempeño laboral y en la inasistencia.

En un grupo pequeño de enfermeras, (18) Valdez y Rojas. (2005), analizaron el ausentismo injustificado, tratando de establecer los principales factores como doble empleo, trabajador foráneo, responsabilidad familiar, relaciones interpersonales y motivación para con la institución y profesión. Los resultados obtenidos sugieren que la principal causa de ausentismo fue el ambiente laboral desfavorable, autoritarismo y maltrato por parte del jefe, seguido de la atención a un familiar enfermo y otro empleo mejor remunerado.

De acuerdo a las investigaciones mencionadas, las causas del ausentismo laboral comprenden la identificación de causas generales, y la caracterización de diferentes variables como la satisfacción laboral, factores psicosociales, factores sociodemográficos, enfermedad general, posibles enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Lo cual deja evidencia de la necesidad de realizar estudios exhaustivos sobre las causas del ausentismo presentado en las organizaciones y así poder iniciar estrategias que permitan disminuir este fenómeno y aumentar la calidad de vida de los trabajadores.

## **5.2 MARCO INSTITUCIONAL**

La IPS de esta investigación es una institución prestadora de servicios de salud, creada el 25 de octubre de 2011, la cual ofrece a sus usuarios, consultas externas especializadas, procedimientos quirúrgicos menores, laboratorio clínico especializado, odontología, paquetes de atención a población específica, servicio farmacéutico de dispensación de medicamentos, dispositivos médicos e insumos hospitalarios, al sistema de seguridad social en salud.

En esta institución se brinda atención personalizada a todos los usuarios, además se presta los servicios farmacéuticos, intrahospitalarios y ambulatorios con distribución de medicamentos genéricos, comerciales y de alto costo, apoyados por los mejores laboratorios del país, así como de un grupo de profesionales idóneos en cada una de las oficinas.

La imagen de la IPS., es reconocida en el departamento de Caldas, manteniendo una posición de liderazgo y prestigio ante las instituciones administradores del régimen subsidiado, E.P.S. y entidades Estatales, por la calidad de sus productos y el buen servicio prestado a sus usuarios. Fue habilitada por la Dirección Territorial de Salud de Caldas, para prestar servicios de salud, lo que le permitirá en el siglo XXI continuar ofreciendo confianza y servicios de excelente calidad, seguros y confiables al sistema de salud del país.

Se cuenta con instalaciones totalmente nuevas, consultorios amplios, cómodos y modernos, salas de espera y recepción totalmente dotadas para una atención y un servicio de alto nivel y calidad insuperable, además de una sede de fácil acceso por encontrarse en un punto estratégico, en medio de las dos más importantes avenidas de la ciudad.

### **Oferta de servicios en la dispensación de medicamentos**

La IPS. presta el servicio de dispensación y suministro de medicamentos genéricos, comerciales, de alto costo, hospitalarios, al régimen subsidiado y contributivo, que administran las A.R.S., E.P.S. y entidades Estatales.

Cabe resaltar que en la actualidad mediante la figura de la unión temporal, se presentó al proceso de licitación propuesto por la Dirección Territorial de Salud de Caldas para el suministro de medicamentos a la población atendida por dicho ente departamental en la vigencia 2015. Dicho proceso fue adjudicado a la empresa, debido a que cumplía con toda la documentación requerida para el efecto y por supuesto por los buenos precios y productos de calidad.

Es por ello que LA IPS. tiene la suficiente experiencia en la contratación de los servicios NO POS a la población del régimen subsidiado, tema que como se sabe ha cobrado importancia, sobre todo con la expedición de la resolución 1479 de 2015 emitida por el ministerio de Salud y Protección Social.

Esta situación permite ofrecer COBERTURA INTEGRAL en la dispensación de medicamentos, vale decir, los usuarios de la E.P.S. en cualquiera los puntos de dispensación, podrán reclamar los medicamentos, tanto los capitados, como los que estén por fuera de la cápita, como los NO POS, garantizando una mejor prestación del servicio.

El listado de medicamentos anexo a este portafolio de servicios, fue realizado cuidadosamente para atender las necesidades de cada E.P.S., garantizando excelentes precios del mercado, en productos de alta calidad.

Cabe resaltar que la empresa se encuentra en condiciones de dispensar cualquier tipo de medicamentos que cuenten con registro INVIMA vigente y que no estén discontinuados por el laboratorio productor.

Esta IPS en la ciudad de Manizales, es cataloga como una empresa mediana por el número de empleados con los que cuenta. Actualmente con 26 trabajadores distribuidos en las siguientes áreas:

- **Área de dispensación de medicamentos**

Actualmente él está conformado por 3 regentes, 2 auxiliar de farmacia y 1 químico farmacéutico los cuales cuentan con una gran experiencia en la dispensación de medicamentos y la atención en pacientes.

Jornada Laboral Lunes a Viernes, 7:00 am – 5:30 pm con una hora de almuerzo.

Número de trabajadores: 6

### **Procesos administrativos**

Siguiendo el orden del proceso en la dispensación de medicamentos el área administrativa realiza las siguientes funciones:

- **Área de Compras de medicamentos**

Esta área está conformada por un líder y dos auxiliares el objetivo principal es comprar los medicamentos de forma eficaz con la mínima inversión y la máxima rentabilidad.

Jornada Laboral Lunes a Viernes, 7:30 am – 6:00 pm con una hora de almuerzo.

Número de trabajadores: 3

- **Área de autorización de Medicamentos**

El área de autorizaciones cuenta con 3 auxiliares los cuales están altamente capacitados en el área de salud y cuentan con amplia experiencia para la atención integral de pacientes.

Jornada Laboral Lunes a Viernes, 7:00 am – 5:30 pm con una hora de almuerzo

Número de trabajadores: 3

- **Área de Facturación de Medicamentos**

El área de facturación cuenta con personas altamente calificadas, y con alta tecnología la cual permite la realización de gran cantidad de facturas en un breve tiempo para este proceso se cuenta con 10 auxiliares y su respectivo líder los cuales son los encargados de realizar los cobros respectivos por la dispensación de medicamentos.

Jornada laboral: Lunes a Viernes, 7:00 am – 7:00 pm con dos horas de almuerzo

Número de trabajadores: 11

- **Área de Auditoría de cuentas Médicas**

Este es el último proceso que se realiza y se encuentra a cargo por una persona idónea y altamente calificado en el tema el cual se encarga de garantizar que la facturación generada por la prestación de los servicios farmacéuticos, esté acorde con los parámetros contractuales definidos entre la EPS y la Institución Prestadora de Servicios de Salud.

Jornada Laboral: Lunes a viernes, 7:30 am – 6:00 pm, con una hora de almuerzo

Número de Trabajadores: 1

- **Área de Asesoría Jurídica**

En esta área se estudian y se resuelven todos los problemas legales relacionados con LA IPS, sus contratos, convenios y normas legales.

Jornada laboral: Lunes a viernes, 7:30 am – 6:00 pm, dos horas de almuerzo

Número de trabajadores: 1 asesor jurídico

- **Área de Servicios Generales**

El área depende directamente de la alta gerencia y los jefes de cada área y principalmente su función es responder por el aseo y el cuidado de toda la sede.

Jornada laboral: Lunes a viernes, 7:00 am – 6:00 pm, con 1 hora de almuerzo

Número de trabajadores: 1

## **Misión**

La empresa LA IPS tiene como misión participar activamente en el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones de salud de los usuarios del sistema general de seguridad social en salud, propendiendo por satisfacer las necesidades que presente el sector, en lo concerniente a la prestación de servicios de salud en su conjunto, dispensación de medicamentos, dispositivos médicos, e insumos hospitalarios, garantizando oportunidad en la entrega y calidad en los productos, sin que por esto se afecte el precio de los mismos, generando las condiciones necesarias para cumplir con toda la normatividad que regula la prestación de este servicio.

Proveer los mejores servicios especializados, brindando soluciones a las entidades del sector salud, con una atención oportuna y eficaz a todos los usuarios, a través, de una infraestructura adecuada, recursos de alta tecnología y la amplia experiencia de nuestros profesionales.

## **Visión**

LA IPS., espera convertirse en el año 2020 en una empresa con gran reconocimiento en todo país en todo lo relacionado con la prestación de servicios de salud, dispensación de medicamentos, insumos hospitalarios y dispositivos médicos, con claras políticas de calidad en los productos. Para esto cuenta con el personal calificado e idóneo con amplia experiencia en el sector, que trabaja en armonía, para lograr las metas propuestas, afianzado en su compromiso social y en el reconocimiento de los valores sociales y culturales.

Así mismo prestamos servicios especializados en diferentes áreas de la medicina, brindamos una atención personalizada a nuestros usuarios, con el fin de generar soluciones integrales, tanto a los afiliados al sistema de seguridad social como a los particulares.



### 5.3 MARCO CONCEPTUAL

El ausentismo laboral es un problema que afecta de manera directa todas las empresas, independiente el tamaño y a la actividad económica que pertenece. Es así como este término se acuña en el común empresarial, definido por la Real Academia Española, como Absentismo. El concepto esboza a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función (19, 20). En el contexto laboral hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales (20).

El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el ausentismo laboral se define como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, No se incluyen las ausencias derivadas de los periodos vacacionales, las licencias de maternidad o paternidad, ni las huelgas”*.

El ausentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte de ella (21).

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, lo que les impide operar con efectividad y eficiencia (20, 21). Este afecta las organizaciones en todas sus dimensiones, no solo por el costo generado, también por los conflictos administrativos que implica el sustituir al ausente, el contrato de más personal, las repercusiones para el propio trabajador ausente y la familia con la disminución de salario percibido, las consecuencias negativas para el empleador, los costos económicos derivados de ese ausentismo, los procesos o las actividades cotidianas que se ven afectadas, la productividad decrece, en la competitividad también se refleja esta situación y en los recursos humanos decae la moral de manera que se manifiesta por la sobrecarga debido a la distribución de tareas del ausente o en la afectación de los periodos de descanso y adicional la disminución de humanidad y calidad en la atención al cliente (22).

A pesar de los impactos posibles antes mencionados, existen aspectos que le dan un valor relativamente positivo al ausentismo, que no llegan a balancearse, pero son merecedores de análisis (22). Estos puntos positivos van enfocados que al garantizar un buen análisis del ausentismo, se empiezan a considerar estrategia para reducir el estrés laboral con el desempeño en otros roles, brindar al recurso humano la posibilidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades y nuevas oportunidades en otros puestos de trabajo (22), lo que conllevaría a un crecimiento tanto personal como empresarial.

El ausentismo adopta diferentes perspectivas dependiendo de quién lo analice: Para el coordinador del área, es un problema difícil que consiste en cubrir los puestos de trabajo que deja el empleado ausente. Para el empleado, puede ser una manera de expresar sentimientos de hostilidad, falta de equidad, justicia, desmotivación, falta de incentivos, mal ambiente laboral, mala remuneración o que no le gusta el trabajo que realiza (23).

### **5.3.1 CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO**

Entre la clasificación del ausentismo en función de las causas se conocen las siguientes:

- Ausentismo legal, previsible, justificado o involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:
  - Enfermedad general.
  - Accidente laboral.
  - Licencias legales.
  - Maternidad o adopción.
  - Enfermedad laboral.
  - Vacaciones

- Ausentismo personal, no previsible, sin justificación o voluntario: se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes:
  - Permisos particulares.
  - Ausencias no autorizadas.
  - Conflicto laborales.
  - Cuidado de los hijos.
  - Salir a fumar.
  - Retrasos.
  
- Ausentismo presencial: consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guarda relación con las tareas propias del puesto que se cumple, por ejemplo:
  - Consultar páginas Web.
  - Usar correo electrónico con fines personales.
  - Leer el periódico.
  - Llamadas a amigos y familiares.
  - Pasear por los pasillos.
  
- Ausentismo por razones conocidas o extralegales: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:
  - Matrimonio.
  - Cambio de domicilio.
  
- Ausentismo por razones ignoradas: son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

- Otras causas: Incluye ausencias injustificadas, mítines, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Quedan claramente diferenciados entre estas definiciones, dos tipos grandes: el ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica). Algunos estudios sobre la causa del ausentismo reflejan una inconsistencia; manifestando de alguna manera que no todos los enfermos se ausentan al trabajo, ni todos quienes se ausentan por razones distintas a una enfermedad lo hacen en un cien por ciento de manera voluntaria (8,20); sino que responden a factores ajenos a su voluntad que les impulsan a tomar la decisión de faltar. Independiente la clasificación es un desencadenante en la disminución de la productividad, y una manifestación de problemas organizaciones y conflictos del personal, pues las ausencias no son exclusivamente por motivos médicos (24).

Es por esto que el ausentismo laboral se considera un fenómeno muy complejo, debido a las múltiples definiciones, los contextos del ausentismo, las causas, las concepciones individuales (actitudes, personalidades, motivaciones, compromiso organizacional), los aspectos sociales (equipos de trabajo), y las particularidades de cada empresa (cultura, valores, clima laboral, prácticas organizacionales), o las diferentes consecuencias, entre otros (20, 21, 23). En contexto general el ausentismo no es un problema individual, ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de algunas disfunciones estructurales de la organización dentro de la empresa (19). En otras palabras, el ausentismo actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral.

En el análisis del ausentismo, es importante considerar los factores relacionados con dichas ausencias, ningún trabajador quiere ausentarse de la empresa por su propia cuenta, siempre hay una justificación donde influyen tres tipos de variables (25):

- Variables relacionadas con el individuo: las motivaciones, necesidades personales, hábitos, valores, habilidades y conocimientos.
- Variables de tipo ocupacional: tienen que ver con el tipo de empresa, los métodos de producción y el horario de trabajo.
- Variables relacionadas con la organización: el clima organizacional y las políticas institucionales.

El estilo de vida, el tipo de trabajo y el clima organizacional son factores determinantes de los procesos de salud-enfermedad en las poblaciones laboralmente activas, por tal motivo, es de vital importancia reconocer que en el ámbito ocupacional se requiere de un proceso evaluativo permanente, que permita definir los factores implicados en la reducción del nivel de salud y productividad de los empleados (25).

Es por esto que, en el ausentismo y la administración del talento humano se refleja la cultura de la organización, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos.

### **5.3.2 EL AUSENTISMO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El ausentismo laboral se considera aceptable cuando su nivel está dentro de los límites establecidos en el nivel de tolerable, no obstante, cuando alcanza niveles muy altos que afectan de manera peligrosa el funcionamiento de una organización es inminente la necesidad de establecer medidas para controlar y/o reducir el ausentismo, siempre y cuando profundizando en las causas que lo producen y/o lo mantienen en el tiempo (26).

Disminuir los índices de ausentismo implica una transformación en el modelo organizacional en la administración (26). El área de recursos humanos, tiene una misión muy importante en las organizaciones para gestionar una política de recursos humanos y una dirección de personas competente en todos los niveles, potenciar la calidad de vida laboral, lograr que el trabajo sea un medio de desarrollo y autorrealización personal,

estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y con sus objetivos, conocer el comportamiento, habilidades, expectativas y necesidades de las personas, implementar medidas de evaluar y controlar que ayuden a crecer integralmente al trabajador, implementar programas capacitación y prevención.

Este es un tema de gran relevancia dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, por la intervención requerida e integral del ausentismo (26). No solo como deber moral, sino como obligación legal señalada en varias normas jurídicas de obligatorio cumplimiento (24, 26). Propendiendo a la contribución en la mejorar la productividad y la disminución de los efectos negativos generados por el ausentismo.

En la actualidad existen programas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya finalidad primordial es proteger la salud de los trabajadores mediante la promoción y la prevención; que permita la disminución y el control de los factores de riesgo en el medio laboral, así como su impacto en la salud de los trabajadores que puedan afectar los registros sobre el ausentismo en la empresa (24). Las disposiciones legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo existen en Colombia, establecen la obligatoriedad del estudio del ausentismo en las empresas y lugares de trabajo. En el artículo 30 del decreto 614 de 1984 “Contenido de los Programas de Salud Ocupacional”, contempla el establecimiento del subprograma de medicina del trabajo que las empresas deben desarrollar, en el cual se encuentran actividades de vigilancia epidemiológica, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas; de igual manera, el manual de reintegro y la reubicación de los trabajadores al medio laboral pos incapacidad con recomendaciones del médico tratante (24).

### **5.3.3 MEDICIÓN DEL AUSENTISMO**

Para la medición del ausentismo laboral dentro de las organizaciones se encuentran los indicadores; estos sirven para comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad, duración de las ausencias y para observar el comportamiento en relación con empresas de la misma actividad económica y con la misma empresa a lo largo del tiempo.

Generalmente, para el abordaje del ausentismo laboral se plantean 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.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo.}} \times 100$$

- Índice de frecuencia: (OIT) Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$$\text{I.F.} = \frac{\text{No. de ausencias por causa de salud último año}}{\text{Horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 240.000$$

- Índice de severidad o gravedad: (OIT) Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$$\text{I.S.} = \frac{\text{Número de días perdidos por causa de salud último año}}{\text{No. Horas hombre programadas en el año}} \times 240.000$$

## 5.4 MARCO LEGAL

Con relación al ausentismo laboral y su relación en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a continuación se describe la tabla en donde se hace relación a las normas, su jerarquía y una breve descripción de la misma.

**Tabla 1.** Normograma ausentismo laboral.

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Ley 9 de 1079 art 84	Obligación de los empleadores	Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo
Decreto 614 de 1984 art 30	Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.
Resolución 1016 del 31 de Marzo de 1989, Artículo 10	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.	Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
Decreto 1295 de 1994, Artículo 36	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.



<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Decreto 1295 de 1994, Artículo 42	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Monto de la incapacidad permanente parcial: Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a un salario base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.
Decreto 1295 de 1994, Artículo 44		Tabla de Valuación de Incapacidades: La determinación de los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total, originadas por lesiones debidas a riesgos profesionales, se hará de acuerdo con el "Manual de Invalidez" y la "Tabla de Valuación de Incapacidades".
Decreto 1295 de 1994, Artículo 47		Esta Tabla deberá ser revisada y actualizada por el gobierno nacional, cuando menos una vez cada cinco años.
Decreto 1295 de 1994, Artículo 61		Calificación de la invalidez: La calificación de la invalidez y su origen, así como el origen de la enfermedad o de la muerte, será determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41, 42 y siguientes de la ley 100 de 1993, y sus reglamentos.
Decreto 1295 de 1994, Artículo 61		Estadísticas de riesgos profesionales Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Decreto 1406 de 1999	<p>Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>De acuerdo con el Parágrafo 1° del Artículo 40, el cual fue modificado mediante Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, estarán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado; y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.</p>

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Decreto 2463 del 21 de noviembre del 2001 Artículo 23	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.	Las A R P podrán postergar el trámite ante las Juntas de Calificación de Invalidez y hasta por trescientos sesenta (360) días calendario adicional. (Decreto 1295 Artículo 37 establece ciento ochenta días y prórroga de ciento ochenta días). Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación, la AFP pensiones con la autorización de la aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o entidad de previsión social correspondiente, podrá postergar el trámite de calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal otorgada por la Entidad Promotora de Salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
La norma técnica colombiana NTC 3793	Salud ocupacional. Clasificación registro y estadísticas del ausentismo laboral.	Conceptualiza y establece los lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento del ausentismo en las empresas del país.

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Código Sustantivo del trabajo Artículo 57 numeral 6	Obligaciones especiales del empleador.	Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.
Sentencia C 930 del 2009		Declaro la exequibilidad del numeral 6 del CST, excepto cobro al trabajador
Ley 1280 del 5 de enero del 2009	Licencia remunerada por luto.	Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Ley 1562 de 2012 artículo 5 párrafo 3	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos reembolso y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral.
Ley 1562 de 2012 artículo 5 párrafo 4		El subsidio económico por concepto favorable de rehabilitación a cargo de la Administradora del Fondo de Pensiones se reconocerá en los términos del artículo 142 del Decretoley 19 de 2012 o la norma que lo modifique o sustituya.

<b>JERARQUÍA DE LA NORMA</b>	<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA NORMA</b>
Decreto 19 de 2012 artículo 142	Calificación del estado de invalidez.	<p>Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador. Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto.</p>

## **6. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **6.1 TIPO DE ESTUDIO**

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo observacional descriptivo para caracterizar el ausentismo laboral de la sede administrativa de esta IPS de Manizales en el año 2016.

### **6.2 POBLACIÓN**

La sede administrativa de LA IPS cuenta con 26 empleados, entre los cuales se encuentran las personas encargadas de autorizaciones, dispensación de medicamentos, área jurídica, auditoría de cuentas médicas, facturación y servicios generales. Cabe destacar que por esta razón no se estimó un tamaño de muestra.

### **6.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

Se realizó una encuesta para establecer el perfil socio demográfico de los empleados de la empresa, esta encuesta se diligenció usando la herramienta de Gmail, denominada Formularios de Google (Anexo 1). Todos estos datos tuvieron el consentimiento informado tanto de la empresa como de los empleados (Anexo 1 y Anexo 4). Toda esta información fue tabulada y filtrada por medio de tablas dinámicas para determinar patrones o tendencias.

Para la obtención de todas las ausencias laborales se revisaron todas las incapacidades médicas registradas por el personal de LA IPS. El registro de las causas de ausentismo se realizó según la décima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10); se tuvieron en cuenta las siguientes variables: origen de incapacidad, oficio, sexo, número de días ausente, fecha de incapacidad y tipo de incapacidad (27). Además se revisaron los registros en el FURAT de los accidentes laborales reportados a la ARL SURA. Toda

la información recopilada fue tabulada en una tabla de datos en Excel para mantener un control operativo de los datos.

Toda la información fue analizada de forma descriptiva basada en las tendencias y gráficas que permiten establecer posibles patrones en el ausentismo laboral observado en LA IPS.

#### **6.4 POBLACIÓN BENEFICIADA**

Todo el personal de la sede administrativa de LA IPS de la ciudad de Manizales.

#### **6.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Para la ejecución de esta investigación se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas contempladas en la legislación, resolución 8430 de octubre 4 de 1993 en su título II “*De la investigación en seres humanos*” en los artículos que apliquen para el diseño de este trabajo investigativo (A).

#### **6.6 CONSIDERACIONES AMBIENTALES**

Esta investigación se caracterizó por el excelente manejo sostenible de los recursos, integrando la regla de las tres “R”, reduce, reutiliza y recicla, con el objetivo de conservar y mejorar las condiciones medio ambientales de la empresa. Para mantener esta responsabilidad ambiental se recolectó toda la información vía web y así se evitó el uso de papel.



## **6.7 DIVULGACIÓN**

Toda la información generada en esta investigación será transmitida a la alta gerencia de LA IPS en formato digital y además se realizará una socialización tanto a la gerencia como a los empleados que permita explicar claramente los resultados obtenidos. Además, se pretende generar un artículo científico que permita enriquecer los antecedentes de este tipo de investigaciones en la región y en el país. Finalmente se hará una presentación concreta de los resultados obtenidos en la Universidad Católica de Manizales.

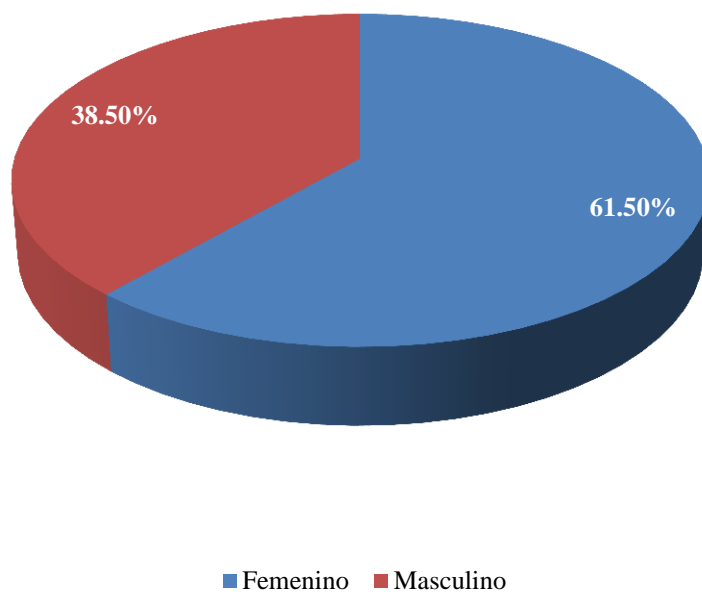
## **7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En total se registraron 26 empleados en la sede administrativa de LA IPS., en Manizales, para el año 2016, lo que la cataloga como una empresa mediana por el número de empleados con los que cuenta. Durante la revisión de la información para iniciar el diagnóstico del ausentismo en esta empresa, se evidenció que LA IPS apenas está iniciando el desarrollo e implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto la información que se está generando en este documento es el punto de partida para estrategias de prevención a futuro. Debido a que no se tenía digitalizada la información de la empresa, la herramienta permitió generar una tabla de datos en Excel lo que nos permitió tabular ordenadamente la información de cada empleado.

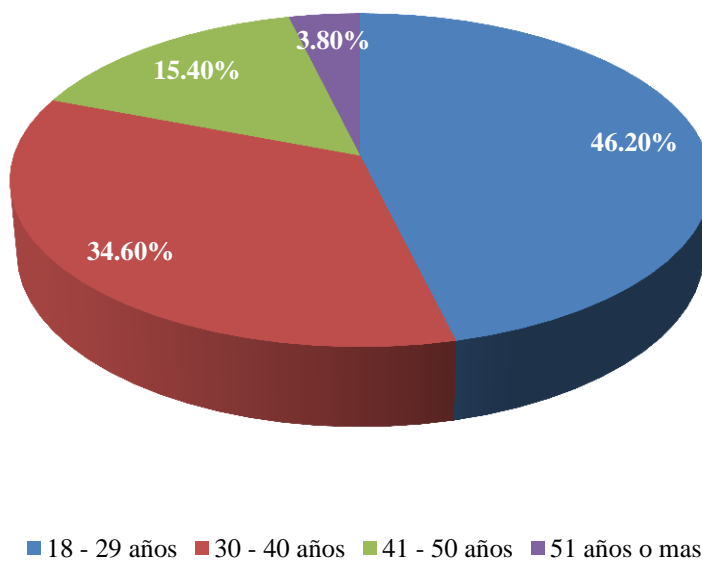
### **7.1 Descripción socio demográfica**

En cuanto a la resolución del objetivo general de esta investigación, el primer objetivo específico establecido fue realizar una descripción sociodemográfica de la población de empleados de LA IPS, a continuación se hace la descripción de todas las variables analizadas en los empleados.

La población descrita en este estudio correspondió al 61.5 % de los trabajadores son mujeres y el 38.5 % son hombres (Figura 1), estos resultados son similares a la mayoría de las proporciones de trabajadores en el área administrativa de empresas prestadoras de servicios de salud (9). La distribución por grupos de edad fue en su mayoría compuesta por jóvenes entre los 18 y 29 años (12 empleados), seguida de nueve empleados entre 30 y 40 años, cuatro empleados entre 41 y 50 años y un empleado con más de 51 años de edad (Figura 2). Es de esperarse que en una empresa donde la mayoría de sus empleados son jóvenes, las patologías no sean manifestadas recurrentemente, sin embargo, es claro que también existe una porción de empleados que cuentan con una edad mayor.

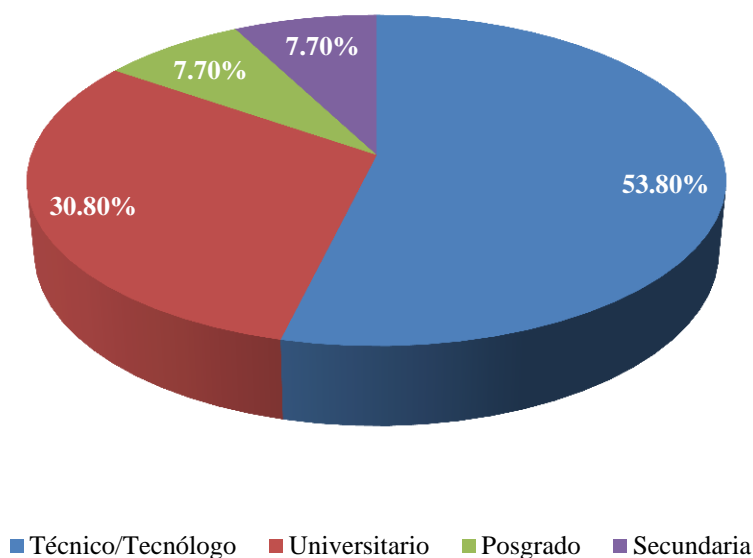


**Figura 1.** Distribución por género en LA IPS. en el año 2016.



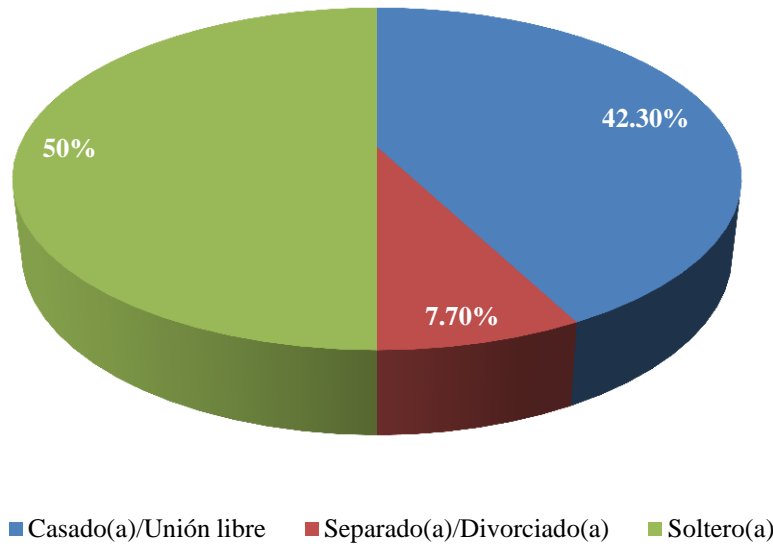
**Figura 2.** Distribución etaria de los empleados de LA IPS. en el año 2016.

El nivel de escolaridad estuvo representado por un 53.8 % de Técnicos o Tecnólogos, seguido de un 30.8 % de profesionales Universitarios, 7.7 % con Posgrado y 7.7 % con Bachillerato (Figura 3). No obstante, esta tendencia se proyecta a aumentar en su nivel de escolaridad debido a que varios de sus empleados están en procesos académicos tanto de pregrados como posgrados; además, el horario laboral que va hasta los viernes, permite realizar formación complementaria los días sábados.

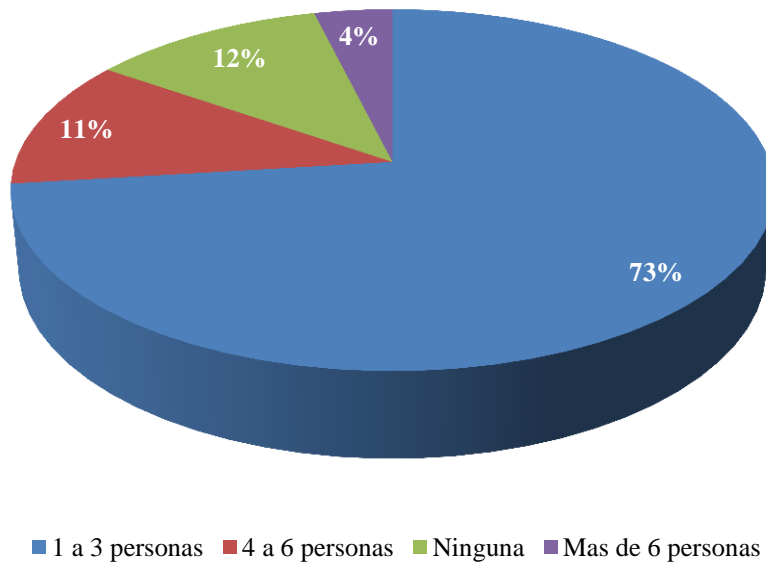


**Figura 3.** Distribución del nivel de escolaridad de los empleados de LA IPS. En el año 2016.

También se pudo evidenciar que la mitad de los empleados son solteros y la otra mitad tienen compromiso, ya sea por matrimonio o unión libre, no obstante, de esos que tienen compromiso, se registran dos como divorciados (Figura 4). Esta tendencia es relativamente entendible, debido a que la mayoría de empleados son personas jóvenes que aún no han adquirido algún compromiso conyugal. Es importante tener en cuenta que 19 de los 26 empleados responden por entre 1 y 3 personas en su hogar, un empleado por más de seis personas, tres empleados por cuatro o seis personas y otros tres empleados no tienen obligación alguna (Figura 5).

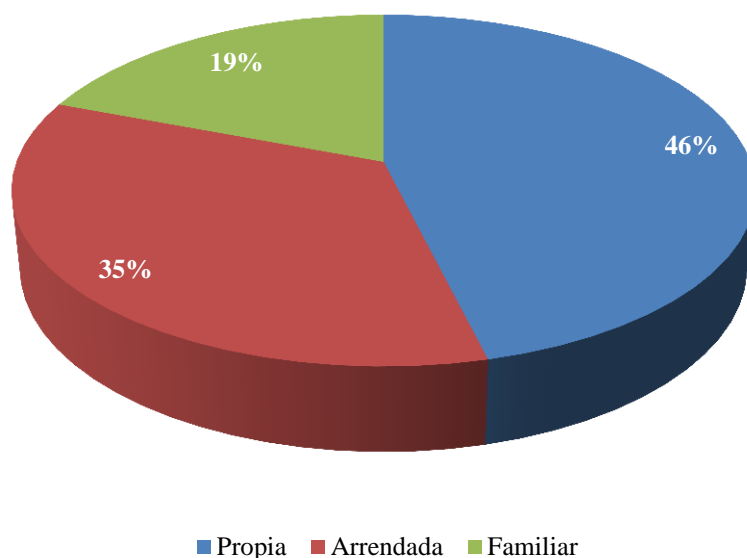


**Figura 4.** Distribución del estado civil de los empleados en LA IPS. en el año 2016.



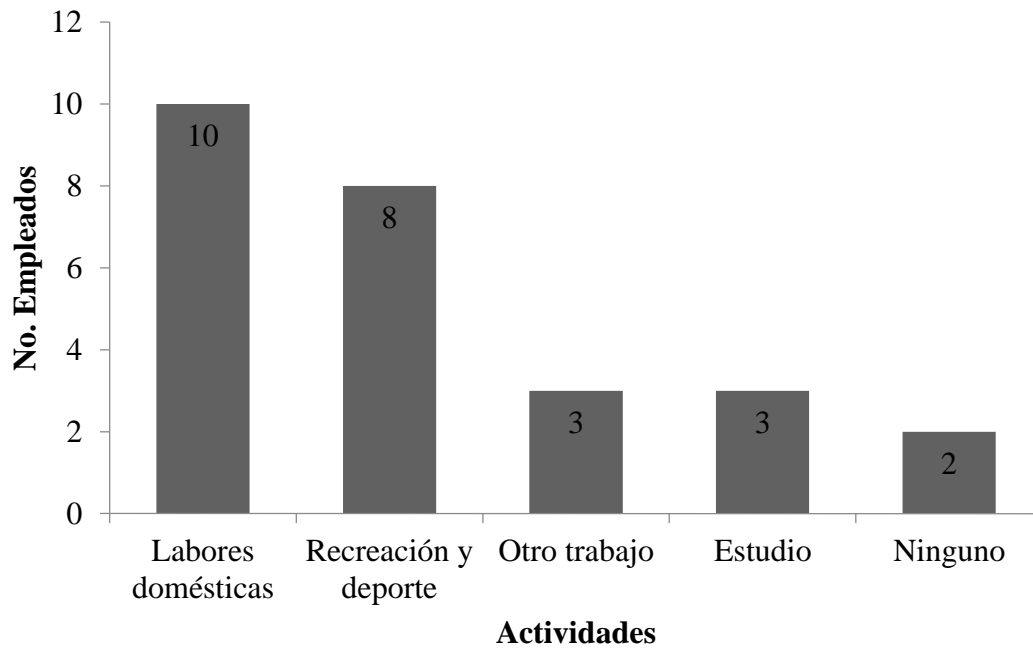
**Figura 5.** Distribución de personas a cargo de cada empleado de LA IPS. en el año 2016.

De todos estos empleados, el 46 % tienen vivienda propia, 35 % están pagando una renta y el 19 % viven en la casa de su familia (Figura 6). Lo cual permite establecer una posible estabilidad social que se ve reflejada en la permanencia en el tiempo de sus empleados, donde la mayoría llevan más de un año en la empresa.



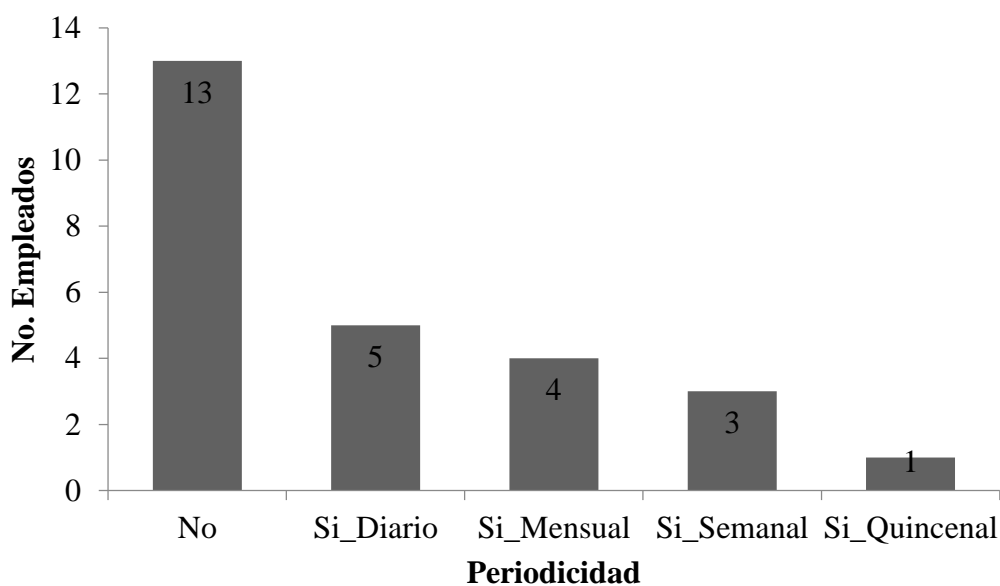
**Figura 6.** Distribución de empleados con vivienda propia, arrendada o familiar, en LA IPS. en el año 2016.

A pesar de que la población de empleados de LA IPS es joven, la mayoría del tiempo libre que tienen es utilizado en labores domésticas y en actividades de recreación y deporte (Figura 7). Es de resaltar que las nueve horas labores diarias en la sede administrativa pueden ser agotadoras, debido a la cantidad de personas que llegan a la misma (*com. pers.* L. Hernández). Se calcula que el área de autorizaciones recibe más de 200 personas al día y que por las características de la empresa, este mismo número de personas es el mismo que debe ser atendido por las áreas de facturación y dispensación de medicamentos. Además, entre tantas atenciones surgen imprevistos que deben ser solucionados en el instante o por la alta gerencia, lo que a diario refleja un desgaste alto por parte de todo el personal de la empresa.



**Figura 7.** Distribución de las actividades extra laborales de los empleados de LA IPS. en el año 2016.

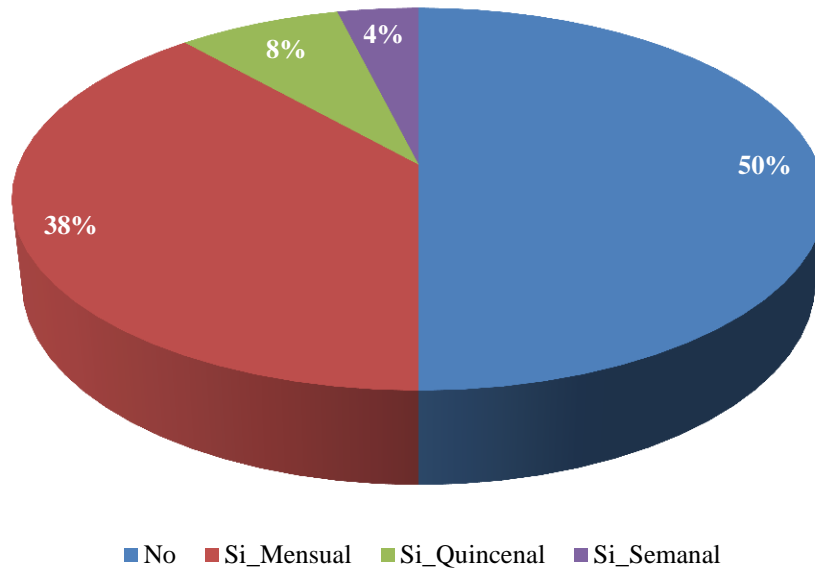
El agotamiento antes referenciado puede acumular cansancio tanto físico como mental, lo que podría ocasionar sobre cargas que luego se verán somatizadas y se convertirán en un síntoma de alguna enfermedad que pueda incapacitar al personal o en su defecto en un accidente laboral. Asimismo, se evidenció que el 50 % de los empleados no practica algún deporte lo que podría potencializar más un riesgo por agotamiento o desgaste físico en el ámbito laboral (Figura 8). El resto de empleados que si practican un deporte, solo el 19 % lo hacen a diario, el 12 % semanal, el 4 % quincenal y el 15 % mensual (Figura 8); valores que sugieren que debe realizarse un programa de recreación y deporte y del buen manejo del tiempo libre.



**Figura 8.** Distribución del tiempo en que se practica deporte en empleados de LA IPS en el año 2016.

Todas estas actividades están enfocadas a una vida con hábitos saludables, sin embargo, cuatro de los 26 empleados son fumadores activos (diario) y 13 de los empleados, el 50 % consume bebidas alcohólicas con una relativa frecuencia, de esos consumidores el 77 % lo hacen mensual, el 16 % quincenal y tan sólo un empleado lo hace semanal (Figura 9). Es importante destacar que una proporción importante de empleados tiene hábitos saludables, pero la otra parte, mantiene actividades no saludables que pueden en el tiempo afectar las condiciones físicas y mentales de cada uno de los empleados. Además, se evidencia claramente que la mayoría de los jóvenes están en esa etapa de la vida donde su trabajo es la principal fuente de ingreso económico y pueden actuar con relativa “libertad” en su tiempo libre, lo que permitiría mantener un acceso a hábitos no tan saludables, que en el momento no afectan las condiciones de salud pero en el tiempo generarán repercusiones.

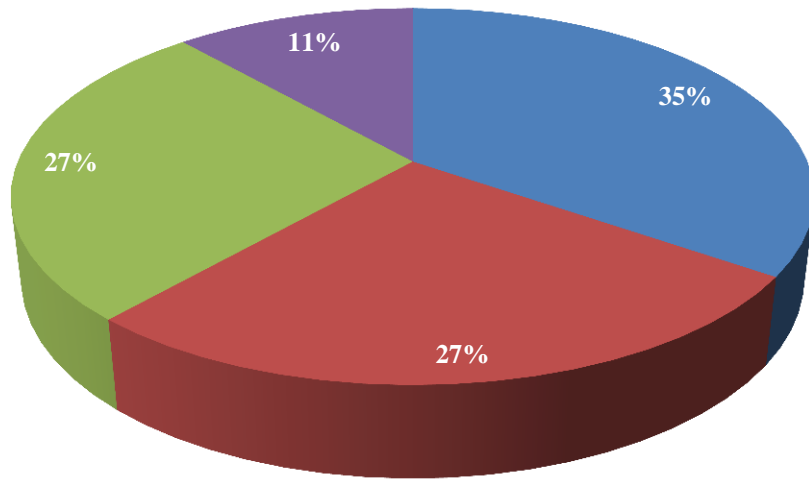




**Figura 9.** Distribución de consumo de bebidas alcohólicas y su frecuencia en empleados de LA IPS.

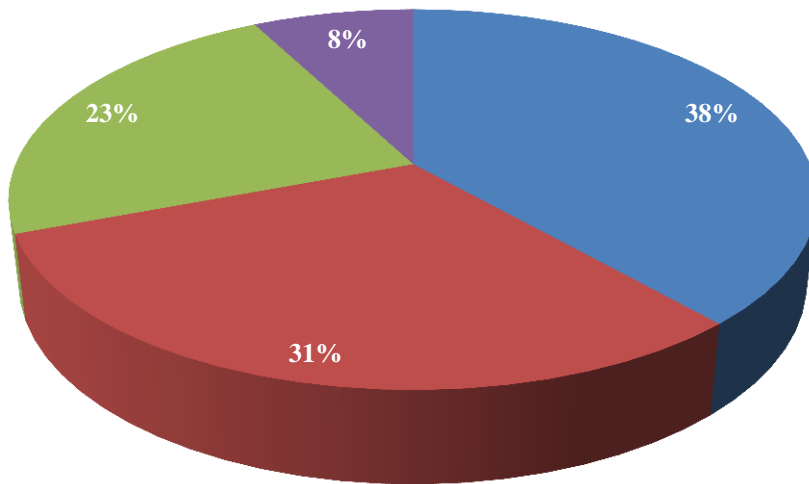
Finalmente, se destaca que la mayoría de empleados tienen una antigüedad mayor a un año (73 %), lo que permite la permanencia de un proceso laboral en el tiempo (Figura 10 A); también, se observa que existe un 27 % de empleados con una antigüedad en la empresa de más de 3 años. Sólo un 11 % tiene una antigüedad de 2 a 3 años y la mayoría con un 35 % tienen una antigüedad de 1 a 2 años. Sin embargo, en los puestos de trabajo como tal, esta permanencia en el tiempo se ve reflejada tan solo en un 38 % de los empleados, que han tenido constancia en ese mismo puesto de trabajo entre 1 y 2 años; también se observó que el 23 % de los empleados tienen una antigüedad en su puesto de trabajo por más de 3 años, que es allí donde se ubican los directivos de LA IPS (Figura 10 B).

**A**



■ De 1 a 2 años ■ Mas de 3 años ■ Menos de 1 año ■ De 2 a 3 años

**B**



■ De 1 a 2 años ■ Menos de 1 año ■ Mas de 3 años ■ De 2 a 3 años

**Figura 10.** A. Distribución de la antigüedad de los empleados en la empresa LA IPS. B. Distribución de empleados con antigüedad en el cargo actual. En el año 2016.

## 7.2 Ausentismo laboral en LA IPS

Siguiendo el orden de la investigación, para dar cumplimiento al objetivo dos, donde se estableció identificar las principales causas de ausentismo laboral en LA IPS, se describe a continuación todos los factores encontrados que determinaron el ausentismo de los empleados.

Es importante aclarar que a la fecha la empresa no cuenta con ningún proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es tanto que no se cuenta con una base de datos para hacer seguimiento al ausentismo laboral en la empresa. Durante la investigación del ausentismo laboral de LA IPS se registró que las ausencias por incapacidades médicas son recibidas en el formato enviado por la EPS de cada empleado y posterior a esto son consignadas en una carpeta sin un orden lógico.

Para garantizar un mejor análisis de la información, se creó una plantilla en Excel para consignar toda la información detectada en los formatos de incapacidades (Anexo 2) que existieran para el año 2016. A partir de esto encontramos 24 registros de incapacidades médicas que fueron definidas inicialmente con origen de enfermedades comunes. No obstante, se realizaron re-categorizaciones de las enfermedades detectadas y se asignaron para un caso la categoría de accidente laboral, el cual estaba reportado en el FURAT. Encontramos que de los 26 empleados el 50 % presentaron ausentismo por alguna enfermedad y/o accidente laboral, además de ese porcentaje, se detectó que la distribución de estas ausencias entre sexos fue de 10 mujeres y 3 hombres.

Esto anterior concuerda con la propuesto por Bonilla *et al.*, 2014 (16), donde principalmente el rol creado para cada género en la sociedad actual. Se halló que el mayor número de ausencias está expuesto por las mujeres, resultado que concuerda con la literatura; Martins (28) en Brasil sustenta resultados similares y como posible detonantes de esta tendencia es el doble rol de este género, donde sus características biológicas influyen en su trabajo también deben armonizar con su vida laboral, su vida personal y social, lo que provoca fatiga tanto física como mental, que en un futuro presenta alteraciones en su estado de salud (28).

El total de días de ausentismo laboral para este periodo fue de 41 días, que corresponde a cerca del 17 % de días laborales del año 2016 (246 días laborales para este año) si se

cuenta como un solo trabajador, pero para los 26 empleados de LA IPS este porcentaje corresponde al 0.6 % (6396 días laborales para este año en la empresa). De estos 41 días, tan solo dos días fueron ausentados por accidentes laborales, uno por accidente vehicular y otro por trauma en la cabeza en una caída al interior de las instalaciones.

En total se registraron 15 diagnósticos diferentes, entre los cuales se destacan la Diarrea y Gastroenteritis y la Laberintitis (Tabla 1). Sin embargo, cabe anotar que la frecuencia de estas enfermedades entre los empleados presenta diferencias, donde se observa que la Diarrea y la gastroenteritis son la enfermedad más común entre las personas incapacitadas (8 empleados) y generó 14 días de incapacidad (Figura 11).

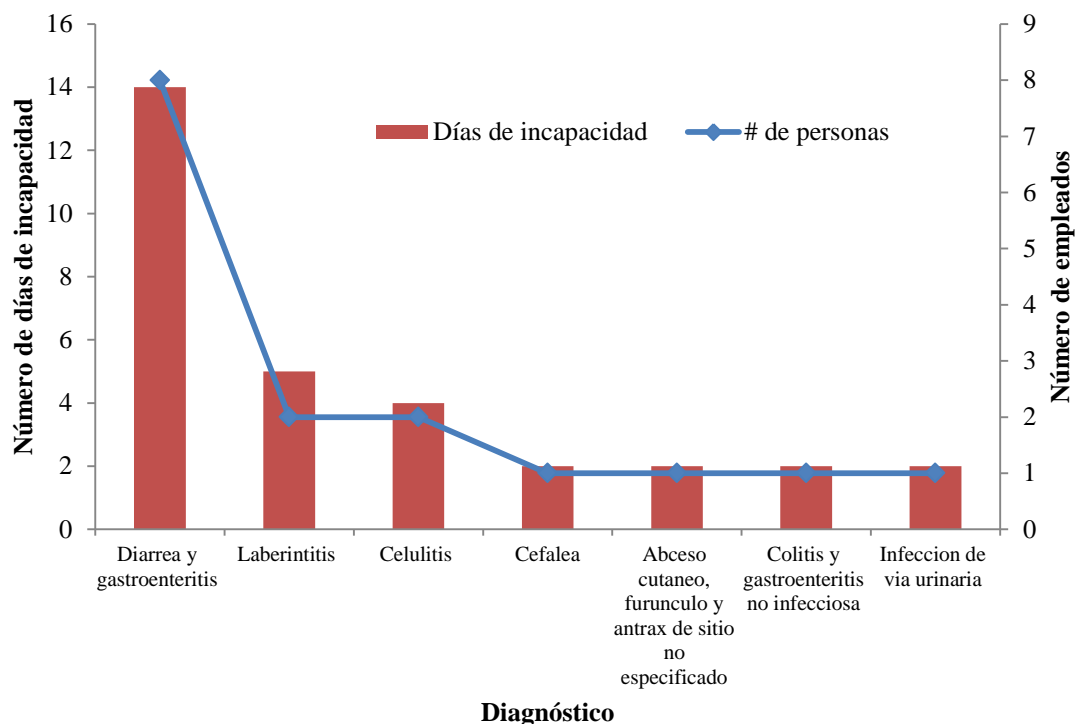
**Tabla 2.** Diagnóstico de las enfermedades que generaron incapacidad médica en la sede administrativa LA IPS. de Manizales en el año 2016.

DIAGNÓSTICO	# DE PERSONAS	DÍAS DE INCAPACIDAD
Diarrea y gastroenteritis	8	14
Laberintitis	2	5
Celulitis	2	4
Cefalea	1	2
Absceso cutáneo, furúnculo y ántrax de sitio no especificado	1	2
Colitis y gastroenteritis no infecciosa	1	2
Infección de vía urinaria	1	2
Colitis y gastroenteritis debidas a radiación	1	2
Faringitis	1	2
Accidente de transito	1	1
Dilatación del estomago	1	1
Urticaria alérgica	1	1
Peste bubónica	1	1
Infección viral, no especificado	1	1
Mareo y desvanecimiento	1	1
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>41</b>

Fuente: elaboración propia

Es trascendental apuntar que los resultados obtenidos en este trabajo son similares con otras investigaciones, donde encontraron que las patologías con mayor frecuencia y con mayor significancia por ausencia laboral fueron las infecciones de las vías respiratorias

con más del 70 %, seguida por enfermedades gastrointestinales con alrededor del 35 % (29); algo similar registraron (30) donde la mayoría de incapacidades fueron representadas tanto por infecciones respiratorias como por problemas gastrointestinales (30), referencias que se complementan con lo detectado en este estudio.



**Figura 11.** Número de días y de personas incapacitadas vs las siete enfermedades de mayor repercusión en la sede administrativa de LA IPS. de Manizales en el año 2016.

Durante la elaboración de esta investigación se realizaron inspecciones de puestos de trabajo y de las instalaciones de la empresa y se encontró que existen graves problemas de orden y aseo. Además, la ubicación y distribución de todos sus enseres posiblemente estén generando impactos negativos en las actividades y el personal de la empresa. Asimismo, se pudo evidenciar que en el sector donde los empleados calientan sus alimentos o toman un café (cocineta o cafetería), hay acopio de materiales y productos en neveras de icopor, lo que posiblemente pueda estar contaminando el área (Anexo 3). Es indispensable, realizar un programa de orden y aseo para evitar estos potenciales riesgos que afecten el buen funcionamiento de la empresa.

### 7.3 Tasa de ausentismo

En este orden, para dar cumplimiento al objetivo general, se planteó en el último objetivo específico, evaluar el ausentismo laboral de LA IPS en el año 2016 mediante la tasa de ausentismo, la cual se describe a continuación.

Para el año 2016 se presentó una tasa de ausentismo cercana al 0.6 % (Figura 12) lo que corresponde a un valor relativamente bajo. Sin embargo es de gran importancia monitorear los tipos de enfermedades que están causando estos ausentismos. A partir de esta investigación es necesario que la empresa LA IPS empiece a enriquecer y fortalecer la tabla de datos de ausentismos que hemos generado para que puedan plantear estrategias de prevención a estas enfermedades.

$$\text{TA} = 41 \text{ días de ausentismo} / (246 \text{ días laborales} \times 26 \text{ empleados}) \text{ -- TA} = 41 / 6396$$
$$\text{TA} = 0.006 \times 100 = 0.6 \%$$

**Figura 12.** Tasa de ausentismo para esta IPS SAS en el año 2016.

Además, es realmente importante que exista un ente de control interno que pueda estar vigilando constantemente la evolución y de estas enfermedades. Debido a que LA IPS no ha iniciado el proceso de elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace imperante que empiecen a ejercer presión para elaborar unos buenos diagnósticos y estudios de puesto de trabajo para poder tener planes de vigilancia a cualquier posible enfermedad laboral causada por los riesgos no identificados.

En algunos estudios internacionales (22, 29, 31, 32) donde la tasa de ausentismo es relativamente baja, como en este estudio, existen evidencias de las causas de ausentismo laboral, donde los factores psico-sociales como la recarga laboral, la rutina, y las jornadas extensas, presentaron un fuerte impacto. No obstante, en este estudio no se pudieron evidenciar directamente, puesto que la información con la que se contó era restringida y sin orden, lo que no permitió detectar este tipo de variables. Además, no existe un referente en términos de ausentismo para LA IPS.

## 8. CONCLUSIONES

En términos generales, esta investigación es el primer análisis detallado del ausentismo laboral de la sede administrativa de LA IPS de la ciudad de Manizales, lo que servirá como punto de partida para el establecimiento de acciones que permitan corregir y prevenir un posible aumento en el ausentismo en la empresa.

- En esta investigación se logró consolidar una base de datos de los empleados del área administrativa de LA IPS, lo que corresponde a un aporte significativo para la empresa desde nuestra formación como especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- También, se pudo consolidar una base de datos con la información del ausentismo y se pudo realizar estadísticas descriptivas, que con el tiempo al enriquecer la base de datos, se podrán hacer estadísticas con análisis cuantitativos que permitan tomar medidas sobre las tendencias en el ausentismo laboral.
- LA IPS. Es una empresa donde predomina la presencia de mujeres y que la mayoría de su personal es joven. Además, presenta hábitos relativamente saludables en sus tiempos libres.
- La causa principal del ausentismo en esta IPS es por enfermedad general, siendo la diarrea y la gastroenteritis el diagnóstico más común en las personas incapacitadas.
- Es importante anotar que según los resultados se ausentan más las mujeres que los hombres, destacándose que del total de mujeres empleadas el 62.5 % se ausentan y del total de hombres empleados, el 40 % se ausentan. Estos resultados tienen concordancia con las estadísticas mundiales.
- Los accidentes de trabajo no son una causa importante de ausentismo en esta IPS dada su baja frecuencia y severidad.
- Los resultados de esta investigación sugieren perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre ausentismo laboral por enfermedad común en las áreas del sector administrativo con el fin de establecer relaciones de causalidad y relaciones significativas con otras variables.

## 9. RECOMENDACIONES

Antes de cualquier recomendación, es importante e imperante que LA IPS inicie el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en su área administrativa.

- A nivel de la empresa, es necesario que esta IPS preserve la base de datos generada y que sea actualizada constantemente para poder tener un control operativo y además plantear estrategias de prevención a las patologías más frecuentes en sus trabajadores
- Es importante no solo registrar las ausencias por enfermedad general y accidentes de trabajo, sino también por otros motivos como las calamidades y los permisos en general.
- Sería valioso que los directivos de esta IPS detecten además las situaciones en la que el trabajador está en su puesto de trabajo pero el cual dedica su tiempo a otras actividades particulares “presentismo” y una vez detectadas las causas implementar estrategias con el fin de que no se presenten estas situaciones.
- Observando que la patología de más frecuencias es la diarrea y la gastroenteritis, es recomendable generar programas dirigidos a hábitos de vida saludable con el fin de seguir normas básicas de limpieza a la hora de manipular alimentos. Actividades sencillas como el lavado de manos, alimentación sana, entre otros.
- Se recomienda realizar campañas de desparasitación sobre todo el equipo de trabajo de LA IPS.



## **10. AGRADECIMIENTOS**

Los autores de esta investigación ofrecemos un especial agradecimiento a los directivos de LA IPS que nos permitieron acceder a la información de la empresa para realizar este estudio. Además, agradecemos especialmente a la docente Gloria Inés Tabares, por sus aportes y correcciones a este documento. Finalmente, agradecemos a todos los empleados de LA IPS que accedieron cordialmente a responder la encuesta y se prestaron para socializar con nosotros las percepciones que tienen acerca del ausentismo en la empresa.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

1. Rojas T. JF. Mil y una mañanas para tener una incapacidad. El Colombiano 2011 (Internet). Septiembre 14; Sec. Histórico; Recuperado a partir de: <http://bit.ly/1QO5EAl>.
2. Cruz Á. El ausentismo en las empresas (Internet). 2012. Recuperado a partir de: <http://bit.ly/1SZD5Pr>.
3. López Bonilla IM, Martín Mateo M. Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesionales de enfermería en un hospital universitario (Tesis doctoral). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2003.
4. Saldarriaga JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Fac Nac Salud Pública (Internet). 2008 (citado 19 de noviembre de 2015); 25(1). Recuperado a partir de: <http://bit.ly/1X4rip2>
5. Carvajal Hermida EY. Ausentismo en enfermería. Rev Actual En Enferm (Internet). 19 de noviembre de 2015 (citado 19 de noviembre de 2015); 12(4). Recuperado a partir de: <http://bit.ly/1NEr6SU>
6. Flores Lidia & Ruiz Marta. (2013). Ausentismo En El Personal De Enfermería Del Servicio De Neonatología. Proyecto de investigación de la Escuela De Enfermería. Facultad De Ciencias Médicas Universidad Nacional De Córdoba. Con acceso en: [www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/flores\\_lidia\\_f.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/flores_lidia_f.pdf)
7. Cardoso, Mecina y Velarde (2013). Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Tesis. [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf)
8. Velázquez, Cándida B. (2009). Características del Ausentismo y la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería. Informe de Investigación, Universidad Nacional de Córdoba Facultad de Ciencias Médicas.
9. Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. RevMed Uruguay, 13(2). Consultado el 18 de enero de 2017. Disponible en: [www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf](http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf)

10. Navarrete-Escobar A., V. M. Gómez-López, Gómez-García R & Jiménez Soto M; (2005); Revista Médica del Instituto Mexicano Del Seguro Social (Rev. Med. Inst. Mex. Seguro Soc.); 43 (5): 373-376.
11. Greice Becker Sandra & Carvalho de Oliveira Maria Luiza (2008). Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil. Revista Latino-Americana. Enfermagem vol.16 no.1 Ribeirão Preto. Con acceso en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692008000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692008000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
12. Álvarez Guzmán René, Prado Arias Valeria, Tapia Narvárez Fernando, Luengo Martínez Carolina, Rodríguez Alejandra, Barriga Omar A. (2014). Caracterización del Ausentismo Laboral en el Equipo de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán, Chile. Revista Tesela N°16, de la Asociación Nacional de Directivos de Enfermería. Con acceso en: <http://www.indexf.com/tesela/ts16/ts9675r.php>
13. Mendoza Llanos Rodolfo (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev. méd. Chile vol.143 no.8 Santiago ago. 2015. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872015000800010](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000800010)
14. Herrera Sánchez, Francia Carolina. González Escobar, Margia Alexandra. Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional. In Rosario Ud. Bogotá: Salud Ocupacional y medicina laboral; 2015. p. 14.
15. Camarota, Rosana. Dra. Pardiñas, Virginia. Dra. Ausentismo laboral de causa médica en la policía uruguaya Montevideo: Uruguay; 2015.
16. Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular, 12 (1), 21-32.
17. Arcay Montoya Ramón.; Molina Sotomayor Edgardo. Estilo de vida asociado al ausentismo laboral en trabajadores universitarios. 2006.
18. Puc Valdez Manuel, Rojas Juárez María del Rosario, Torres Alavez María Yolanda, López-Sánchez Guadalupe. Análisis de las causas de ausentismo

- injustificado Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras con un grupo focal de enfermeras. México. 2005.
19. Porret GM. El absentismo laboral en la empresa privada española. *Revista Técnico Laboral*. 2012; 34:5-81.
  20. Mesa FR, Kaempffer AM. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Rev Méd Chil*. 2004; 132:1100-8.
  21. Tomás EA, Grau JB, Rodríguez M, de Diego Vallejo R. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*. 2005; 17:212-8.
  22. Rosen, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.
  23. Ribaya FJ. La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. *Alta Dirección*. 2008;257/258:29-39.
  24. Vásquez EM. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2013; 59:93-101.
  25. Taimela S, Aronen P, Malmivaara A, Sintonen H, Tiekso J, Aro T. Effectiveness of a targeted occupational health intervention in workers with high risk of sickness absence: Baseline characteristics and adherence as effect modifying factors in a randomized controlled trial. *J Occup Rehabil*. 2010;20:14-20.
  26. Sampere M, Gimeno D, Serra C, Plana M, Martínez JM, Delclos GL, et al. Effect of working conditions on non-work-related sickness absence. *Occup Med (Lond)*. 2012; 62:60-3.
  27. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill.
  28. Martins RJ. La mujer y el ausentismo. *Rev. Cubana Salud Trabajo* 2005; 6(2).
  29. Cuevas Duarte Y, García Sánchez T, Villa Rodríguez ME. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel. [internet] [Trabajo de grado para optar al título de especialista en salud ocupacional]. Bogotá: Universidad del Rosario; 2012. Disponible en: [repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2834/1/22647541-2012.pdf](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2834/1/22647541-2012.pdf).
  30. León DM, Ávila SM, Problemática en una central de urgencias de institución de salud de primer nivel debida al ausentismo del personal por incapacidad médica. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 2011; 7(13): 45-55.

31. Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). España: Confemetal.
32. Lawson, J. (1973). Manual de ausentismo laboral del personal. Venezuela: Delmi.

## 12. ANEXOS

### Anexo 1. Encuesta de Google para establecer el perfil sociodemográfico

17/4/2017

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

.IPS SAS

#### PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

\*Obligatorio

IPS SAS

1. Dirección de correo electrónico \*

\_\_\_\_\_

2. Fecha

\_\_\_\_\_  
*Ejemplo: 15 de diciembre de 2012*

3. Nombres y apellidos \*

\_\_\_\_\_

4. Cargo \*

\_\_\_\_\_

5. Edad \*

*Marca solo un óvalo.*

- 18 - 29 años  
 30 - 40 años  
 41 - 50 años  
 51 años o mas

6. Estado civil \*

*Marca solo un óvalo.*

- Soltero(a)  
 Casado(a)/Unión libre  
 Separado(a)/Divorciado(a)  
 Viudo(a)  
 Otros: \_\_\_\_\_

7. Género \*

*Marca solo un óvalo.*

- Masculino  
 Femenino

**8. Número de personas a cargo \****Marca solo un óvalo.*

- Ninguna
- 1 a 3 personas
- 4 a 6 personas
- Mas de 6 personas

**9. Nivel de escolaridad \****Marca solo un óvalo.*

- Primaria
- Secundaria
- Técnico/Tecnólogo
- Universitario
- Posgrado
- Otros: \_\_\_\_\_

**10. Tenencia de vivienda \****Marca solo un óvalo.*

- Propia
- Arrendada
- Familiar
- Compartida con otra (s) familia (s)

**11. Uso del tiempo libre \****Marca solo un óvalo.*

- Otro trabajo
- Labores domésticas
- Recreación y deporte
- Estudio
- Ninguno

**12. Antigüedad en la empresa \****Marca solo un óvalo.*

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 a 3 años
- Mas de 3 años

**13. Antigüedad en el cargo actual \****Marca solo un óvalo.*

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 a 3 años
- Mas de 3 años

**14. Fuma \****Marca solo un óvalo.*

- Si
- No

**15. Cada cuanto***Marca solo un óvalo.*

- Diario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual

**16. Consume bebidas alcohólicas \****Marca solo un óvalo.*

- Si
- No

**17. Cada cuanto***Marca solo un óvalo.*

- Diario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual

**18. Practica algún deporte \****Marca solo un óvalo.*

- Si
- No



**19. Cada cuanto**

Marca solo un óvalo.

- Diario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual

**20. Consentimiento informado \***

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

**Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación. Título sin título**

---

Recibir una copia de mis respuestas

Con la tecnología de  
 Google Forms

**Anexo 2.** Plantilla en Excel donde se consignó toda la información sociodemográfica.

<b>Empleado</b>	<b>Cargo</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Sexo</b>
A	Auxiliar Administrativa	18 - 29 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
B	Auxiliar Administrativa	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
C	Auxiliar Administrativa	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
D	director operativo	18 - 29 años	Soltero(a)	Masculino
E	Auxiliar de Farmacia	18 - 29 años	Soltero(a)	Masculino
F	Directora Técnica	30 - 40 años	Separado(a)/Divorciado(a)	Masculino
G	Auxiliar de facturación	30 - 40 años	Casado(a)/Unión libre	Masculino
H	Servicios generales	30 - 40 años	Separado(a)/Divorciado(a)	Femenino
I	Auxiliar de facturación	18 - 29 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
J	Auxiliar de facturación	30 - 40 años	Soltero(a)	Femenino
K	Auxiliar de facturación	30 - 40 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
L	Jefe de facturación	41 - 50 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
M	Auxiliar de facturación	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
N	Auxiliar de facturación	18 - 29 años	Soltero(a)	Masculino
O	Director	30 - 40 años	Casado(a)/Unión libre	Masculino
P	Auxiliar de facturación	51 años o Más	Soltero(a)	Masculino
Q	Auxiliar de facturación	41 - 50 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
R	Auxiliar de Farmacia	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
S	Químico de Calidad	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
T	Regentes de farmacia	18 - 29 años	Casado(a)/Unión libre	Femenino
U	Orientador de Servicios	41 - 50 años	Casado(a)/Unión libre	Masculino
V	Regentes de farmacia	18 - 29 años	Soltero(a)	Femenino
W	Auditor	30 - 40 años	Casado(a)/Unión libre	Masculino
X	Secretaria de Gerencia	41 - 50 años	Soltero(a)	Femenino
Y	Regentes de farmacia	30 - 40 años	Soltero(a)	Femenino
Z	Regentes de farmacia	30 - 40 años	Casado(a)/Unión libre	Masculino

<b>Empleado</b>	<b>Personas a cargo</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Vivienda</b>	<b>Tiempo libre</b>
A	Ninguna	Posgrado	Propia	Estudio
B	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Familiar	Labores domésticas
C	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Familiar	Ninguno
D	Más de 6 personas	Universitario	Propia	Estudio
E	Ninguna	Técnico/Tecnólogo	Propia	Ninguno
F	Ninguna	Universitario	Arrendada	Estudio
G	1 a 3 personas	Universitario	Propia	Recreación y deporte
H	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Labores domésticas
I	1 a 3 personas	Secundaria	Arrendada	Labores domésticas
J	1 a 3 personas	Universitario	Familiar	Recreación y deporte
K	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Familiar	Labores domésticas
L	1 a 3 personas	Universitario	Propia	Labores domésticas
M	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Familiar	Labores domésticas
N	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Otro trabajo
O	4 a 6 personas	Posgrado	Arrendada	Recreación y deporte
P	1 a 3 personas	Universitario	Propia	Otro trabajo
Q	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Labores domésticas
R	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Arrendada	Recreación y deporte

<b>Empleado</b>	<b>Personas a cargo</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Vivienda</b>	<b>Tiempo libre</b>
S	4 a 6 personas	Universitario	Arrendada	Recreación y deporte
T	4 a 6 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Labores domésticas
U	1 a 3 personas	Secundaria	Arrendada	Labores domésticas
V	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Otro trabajo
W	1 a 3 personas	Universitario	Arrendada	Recreación y deporte
X	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Propia	Recreación y deporte
Y	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Arrendada	Labores domésticas
Z	1 a 3 personas	Técnico/Tecnólogo	Arrendada	Recreación y deporte

<b>Empleado</b>	<b>Antigüedad en la empresa</b>	<b>Antigüedad en el cargo actual</b>
A	De 2 a 3 años	De 2 a 3 años
B	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
C	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
D	De 2 a 3 años	De 1 a 2 años
E	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
F	Más de 3 años	Más de 3 años
G	De 2 a 3 años	De 2 a 3 años
H	Más de 3 años	Más de 3 años
I	Menos de 1 año	Menos de 1 año
J	Menos de 1 año	Menos de 1 año
K	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
L	Más de 3 años	Más de 3 años
M	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
N	Menos de 1 año	Menos de 1 año
O	Más de 3 años	Más de 3 años
P	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
Q	Menos de 1 año	Menos de 1 año
R	Menos de 1 año	Menos de 1 año
S	Menos de 1 año	Menos de 1 año
T	Menos de 1 año	Menos de 1 año
U	Más de 3 años	Menos de 1 año
V	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
W	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
X	Más de 3 años	Más de 3 años
Y	De 1 a 2 años	De 1 a 2 años
Z	Más de 3 años	Más de 3 años

<b>Empleado</b>	<b>Fuma</b>	<b>¿Cuándo?</b>	<b>Bebidas alcohólicas</b>	<b>¿Cuándo?</b>	<b>Deporte</b>	<b>¿Cuándo?</b>
A	No		No		No	
B	No		Si	Mensual	No	
C	No		No		No	
D	Si	Diario	Si	Quincenal	Si	Diario
E	Si	Diario	Si	Semanal	No	
F	No		Si	Mensual	No	
G	No		Si	Mensual	No	
H	No		No		Si	Mensual
I	No		Si	Quincenal	Si	Semanal
J	No		Si	Mensual	Si	Quincenal
K	No		No		No	
L	No		No		No	
M	No		No		Si	Mensual

Empleado	Fuma	¿Cuándo?	Bebidas alcohólicas	¿Cuándo?	Deporte	¿Cuándo?
N	No		Si	Mensual	Si	Mensual
O	No		No		Si	Diario
P	Si	Diario	Si	Mensual	Si	Mensual
Q	No		No		No	
R	No		Si	Mensual	Si	Semanal
S	No		Si	Mensual	Si	Diario
T	No		No		No	
U	No		Si	Mensual	No	
V	No		No		Si	Diario
W	Si	Diario	Si	Mensual	Si	Diario
X	No		No		No	
Y	No		No		No	
Z	No		No		Si	Semanal

**Anexo 3.** Fotografías de LA IPS, área administrativa.

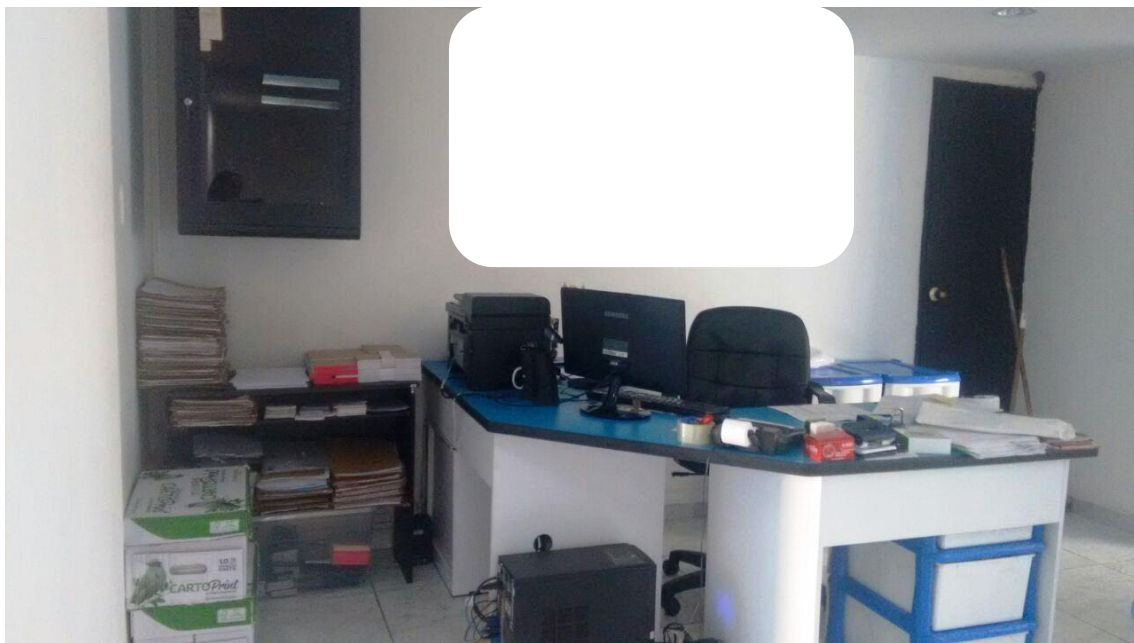


Foto 1. Este es el archivo donde se ingresaban las incapacidades. No existía información digitalizada.



Foto 2. Así se encontraron las instalaciones administrativas de LA IPS al iniciar esta investigación.

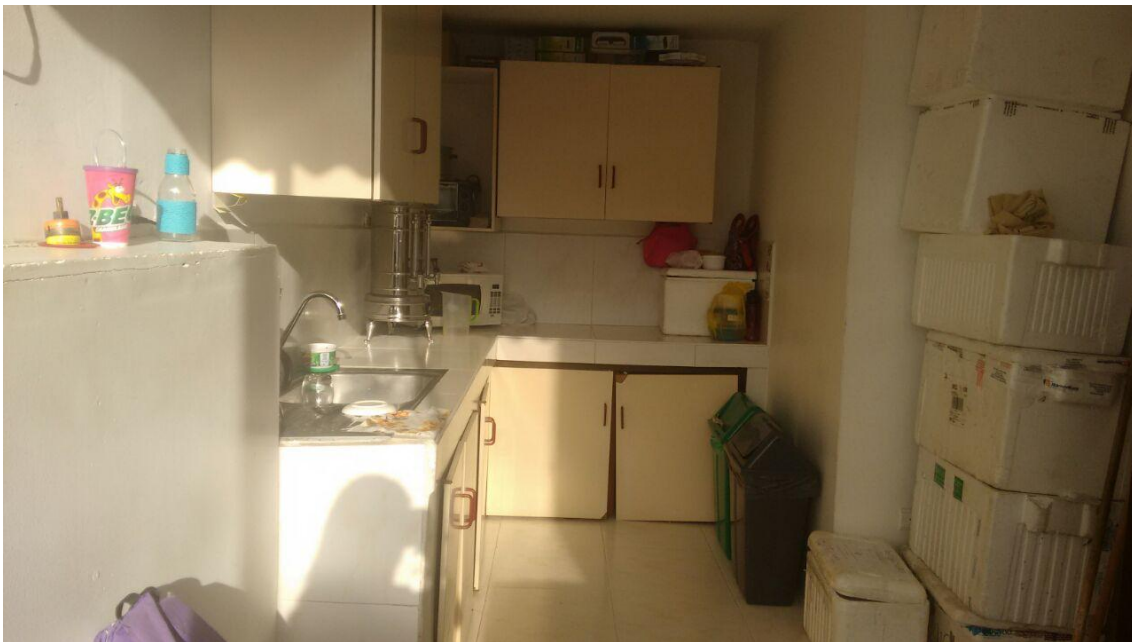


Foto 3. Así se encontraron los lugares donde hay depósito de materiales de la empresa; ubicados en una zona de “cafetería” o “cocina” donde los empleados calientan sus comidas a la hora del almuerzo.



Foto 4. En los depósitos de basura encontramos evidencia de todo el “mecato” que es consumido a diario en las instalaciones de la empresa.

**Anexo 4.** Consentimiento informado de la empresa.

**FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Investigación: **Caracterización del Ausentismo laboral en** \_\_\_\_\_ **IPS S.A.S**

Objetivo de la investigación: **Caracterizar los factores del ausentismo laboral en** \_\_\_\_\_ **IPS S.A.S, Manizales, Caldas.**

Yo: Luisa María Hernández Osorio con c.c. 1.053.795.985 de Manizales, he recibido las explicaciones y he comprendido todo lo relacionado con los procedimientos derivados de la investigación: **Caracterización del Ausentismo laboral en** \_\_\_\_\_ **IPS S.A.S**, también me han aclarado todas las dudas y me han explicado todos los posibles riesgos. Comprendo perfectamente que el procedimiento consiste en: (descripción del sujeto investigado en palabras simples y sencillas): **Caracterizar el ausentismo laboral de** \_\_\_\_\_ **IPS S.A.S por medio de diferentes herramientas que permitan el enriquecimiento de la información y mitigar los posibles impactos sobre los trabajadores.**

Que los investigadores e investigadoras serán: **Luisa María Hernández Osorio, Tatiana Echeverry Hernández, Bedir Martínez Quintero** Doy mi consentimiento para hacer parte de esta investigación y aclaro que puedo retirarme de ella libremente cuando considere que debo hacerlo, sin perjuicio del proceso investigativo, y que seré informado(a) de los resultados de la investigación antes de que estos sean dados a cualquier otra comunidad

Luisa María Hernández Osorio

Fernando García

Firma de investigado(a)  
c.c. 1.053.795.985

Huella



Firma de testigo(a)  
c.c. 71773321

**Ciudad:** Manizales **Fecha:** 03 de Marzo de 2017