

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN EN LA SALUD CON BASE A LOS INDICADORES
DE AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL DURANTE EL
AÑO 2019 EN UNA TIENDA DE UN ALMACÉN DE CADENA DE LA CIUDAD DE
CALI.**

Autores:

SILVIA ADRIANA CARVAJAL VACCA

ANGIE JULIETH GIRALDO ULLOA

HERNANDO GARCÉS ÁVILA

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI, DICIEMBRE 15 2020**

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN EN LA SALUD CON BASE A LOS INDICADORES
DE AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL DURANTE EL
AÑO 2019 EN UNA TIENDA DE UN ALMACÉN DE CADENA DE LA CIUDAD DE
CALI.**

Autores:

**SILVIA ADRIANA CARVAJAL VACCA
ANGIE JULIETH GIRALDO ULLOA
HERNANDO GARCÉS ÁVILA**

Docente:

PATRICIA ANDREA MARTOS

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI, DICIEMBRE 15 2020**

TABLA DE CONTENIDO

INDICE DE FIGURAS	4
INDICE DE TABLAS	4
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
2. OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GENERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. JUSTIFICACIÓN	11
3.1 EJE DE INTERVENCIÓN O ALCANCE	11
4. MARCO REFERENCIAL	12
4.1 ANTECEDENTES	12
4.2 MARCO TEORICO	13
4.5 MARCO CONTEXTUAL	25
5. METODOLOGÍA	27
5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	27
5.2 TIPO DE ESTUDIO	27
5.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
5.4 POBLACIÓN	27
5.4.1 MUESTRA	27
5.4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	27
5.5 MÉTODOS, TÉCNICAS TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO	27
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
6.1 RESULTADOS DE PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO	30
6.2 RESULTADOS DE SEGUNDO BJETIVO ESPECÍFICO	35
7. DISCUSIÓN	40
8. CONCLUSIONES	43
9. RECOMENDACIONES	45
9.1 PLAN DE INTERVENCIÓN	45
10. BIBLIOGRAFIA	47
11. ANEXOS	53
CONSENTIMIENTO INFORMADO	56

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE UNA TIENDA	26
FIGURA 2. ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA. AÑO 2019	32
FIGURA 3. CARGO ACTUAL EN LA EMPRESA	33
FIGURA 4. ÁREA DE TRABAJO.....	34
FIGURA 5. EMPLEADOS CON AUSENTISMO. AÑO 2019.....	35
FIGURA 6. EMPLEADOS CON INDICADOR DE CAUSAS DE SU AUSENTISMO. AÑO 2019.	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA 7. AUSENTISMO POR AFECTACIÓN DE LA SALUD.....	¡Error! Marcador no definido.
FIGURA 8. DIAGNÓSTICOS MEDICOS MÁS FRECUENTES	35
FIGURA 9. PERMISO LABORAL PARA AUSENTARSE	37
FIGURA 10. DÍAS DE LA SEMANA QUE MÁS PRESENTAN AUSENTISMO. AÑO 2019	37
FIGURA 11. AUSENTISMO SEGÚN ESTADO CIVIL	38
FIGURA 12. AUSENTISMO DE ACUERDO CON LA ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA.....	38
FIGURA 13. RELACIÓN AUSENTISMO Y GÉNERO.	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normograma de Ausentismo Laboral 1	23
Tabla 2. Normograma de Ausentismo Laboral 2	24
Tabla 3. Características Sociodemográficas	31

INDICE DE ANEXOS

Anexos 1. Formulario de Google.....	53
Anexos 2, Consentimiento Informado de la Empresa.....	56

RESUMEN

El incremento paulatino en los últimos años de Ausentismo Laboral por enfermedad general de la población trabajadora de la tienda de un almacén de cadena de la ciudad de Cali, ha generado una revisión al respecto, por lo cual esta investigación tiene como objetivo analizar la gestión de la salud con base a los indicadores de Ausentismo Laboral durante el año 2019 y proponer un plan de intervención encaminado en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad para disminuir el índice de Ausentismo en el personal de la tienda. El presente trabajo se apoya en una investigación de tipo descriptivo y para el desarrollo de la misma se usó como técnica la encuesta y como instrumento un formulario con quince (15) preguntas aplicadas a una población de 302 trabajadores de la tienda, analizando los resultados de forma cuantitativa, a través de los porcentajes representados gráficamente; además de los indicadores de ausentismo del año 2019 de enfermedad general, los cuales nos permitieron encontrar los diagnósticos más representativos para la organización. Los resultados nos permitieron establecer como conclusión que para la tienda las mujeres son las que representan el alto indicador de Ausentismo Laboral, además de que los diagnósticos más representativos son las infecciones respiratorias agudas y las lumbalgias no especificadas. Todo esto conllevó a recomendar e implementar planes de acción encaminados a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad dirigidos al fortalecimiento laboral de los trabajadores, generando mayor motivación desde diferentes puntos de vista con diversas estrategias, que no solo ayudarían a disminuir el Ausentismo Laboral sino al incremento de la productividad en la tienda.

Descriptores. Ausentismo Laboral, enfermedad general, indicadores, productividad.

SUMMARY

The gradual increase in recent years of Work Absenteeism due to general illness of the working population of the store of a chain store in the city of Cali, has generated a review in this regard, for which this research aims to analyze the management of health based on indicators of Absenteeism from Work during the year 2019 and propose an intervention plan aimed at promoting health and preventing disease to reduce the Absenteeism rate in store personnel. The present work is supported by a descriptive research and for its development the survey was used as a technique and as an instrument a form with fifteen (15) questions applied to a population of 302 store workers, analyzing the results of quantitatively, through the percentages represented graphically, in addition to the absenteeism indicators for the year 2019 of general illness, which allowed us to find the most representative diagnoses for the organization. The results allowed us to conclude that for the store, women are the ones who represent the high indicator of Absenteeism from Work, in addition to the fact that the most representative diagnoses are acute respiratory infections and unspecified low back pain. All this led to recommending and implementing action plans aimed at promoting health and preventing disease aimed at strengthening the workforce of workers, generating greater motivation from different points of view with various strategies, which would not only help to reduce the Labor absenteeism but to the increase in productivity in the store.

Descriptors. Work absenteeism, general illness, indicators, productivity.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que afecta en mayor o menor grado a las empresas, convirtiéndose en un problema sensible para las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, también está descrito como una conducta de abandono laboral o la ausencia imprevista del trabajador. Este tipo de ausencia en nuestro país tiene diferentes causas como son las incapacidades temporales por enfermedad general, accidentes laborales, enfermedades laborales, permisos, licencias entre otras, las cuales protagonizan el mayor número de ausencias y de horas no laboradas por el trabajador en el año. (1)

En relación con lo anterior, se puede establecer que existen diferentes factores para que los trabajadores se ausenten de su puesto de trabajo, como son la desmotivación, la inconformidad salarial, el no obtener la autorización de un permiso laboral. Teniendo en cuenta, que otro factor relacionado con el ausentismo es el género, encontramos que los trabajadores con mayor ausentismo en las empresas son las mujeres. Según Ferro, y colaboradores en el año 2014, mencionan que las mujeres tienen ciertas características que las hacen más vulnerables a ausentarse del trabajo, como lo es ser madres y esposas, lo que conlleva a que estén expuestas a realizar diversas actividades en comparación con los hombres, siendo más susceptibles a presentar síntomas como dolores de cabeza, alteración del sueño, fatiga muscular, complicaciones gastrointestinales, dolores musculares, entre otros. (2)

Por lo anterior, las empresas deben encaminarse a la creación de estrategias que ayuden a reducir y evitar el ausentismo, eliminando la causa raíz, a través de la transmisión clara de sus objetivos, conociendo a sus empleados, motivando, reconociendo logros y conciliando.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó como instrumento una encuesta para establecer el perfil sociodemográfico de la Tienda, el indicador de Ausentismo del año 2019 y los reportes de los diagnósticos de salud, evidenciando también que debido a algunas variables representativas como lo son el alto número de mujeres contratadas en el almacén en comparación con los hombres, se deba establecer un plan de acción para disminuir los índices de ausencias del puesto de trabajo en la actualidad.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial la seguridad y salud en el trabajo ha ido evolucionando de manera propositiva con relación a los procesos de producción de las empresas y de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo son una herramienta usada para velar por el cuidado y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Un sistema de gestión efectivo permite generar múltiples beneficios como la prevención de accidentes y enfermedades laborales, además de favorecer a los empleadores disminuyendo costos asociados al ausentismo laboral, permitiendo ambientes adecuados y mejora en la productividad. (3)

Las causas del ausentismo pueden ser involuntarias, como los problemas de salud, o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales; otras, por el contrario, pueden tener su origen en la voluntad del individuo 3. Específicamente el ausentismo laboral de causas médicas es definido por la Oficina Internacional del Trabajo como "El periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión" (4).

Según la Organización Internacional del Trabajo, define en el año 2013, el ausentismo laboral como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir". Además, existen diferentes formas de clasificar el ausentismo. Una aproximación a la tipología de las ausencias debe tener en cuenta, como criterios básicos, si éstas responden a unos trastornos de salud y si están o no remuneradas. (5)

Es por ello por lo que organizaciones como la OIT se han preocupado por las condiciones mínimas que las personas deben tener para laborar, además de garantizar bienestar y calidad de vida. (6) Haciendo referencia también a las Normas ISO 19011 y 45001.

En nuestro país, se proyecta a través de diversas normas y decretos que buscan la protección del trabajador en conjunto con la productividad de la empresa y de la sociedad, por medio de un Sistema de Gestión el cual permite prevenir y mitigar el riesgo, generando impacto social y sensación de bienestar en los trabajadores. Por lo cual, debe implementarse de manera efectiva y eficaz para su aplicabilidad, divulgar las políticas a la alta gerencia y socializar a los trabajadores. (7)

Teniendo en cuenta el carácter multifactorial del ausentismo laboral las empresas deben encaminarse a la creación de estrategias que ayuden a reducir y evitar el ausentismo,

eliminando la causa raíz, a través de la transmisión clara de sus objetivos, conociendo a sus empleados, motivando, reconociendo logros y conciliando. (8)

Por su parte, la organización y el personal de seguridad y salud en el trabajo tienen un papel fundamental en la gestión del ausentismo, que consiste en realizar seguimiento a la incapacidad verificando su ausencia y argumentando si hay relación a una enfermedad, analizando si el número de incapacidades es mayor a la esperada y separando las causas internas de la enfermedad; definiendo si estas están relacionadas con el trabajo. (9)

En el almacén de cadena en los últimos años, se ha incrementado el índice del ausentismo laboral por diversos motivos, una de las causas que evidencia dicha problemática es el reporte del ausentismo que se realiza en la organización al finalizar cada mes, el cual es ingresado en la plataforma QUERY 7 (Herramientas de recolección de información de los diferentes módulos de gestión de humana), y el soporte físico de los permisos presentados al departamento de gestión humana. Teniendo como referencia el año 2018 de acuerdo con el reporte anual del almacén de cadena el ausentismo laboral fue de un 39,6, pero en el año 2019 hubo un aumento del 45,6%.

De acuerdo con el resultado de los indicadores de ausentismo laboral del año 2019, se determinarán las características sociodemográficas y se identificarán las condiciones de salud que generan ausentismo laboral por enfermedad general en la población a estudio, durante el año 2019.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la gestión en la salud con base en los indicadores de ausentismo laboral por enfermedad general durante el año 2019, en la tienda de un almacén de cadena de la ciudad de Cali?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión en la salud con base a los indicadores de ausentismo laboral por enfermedad general durante el año 2019 en una Tienda de un Almacén de cadena de la ciudad de Cali.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las características sociodemográficas e identificar las condiciones de salud que generan el ausentismo laboral por enfermedad general en la población a estudio.
- Identificar las causas que generan el ausentismo laboral de la población a estudio en la tienda del almacén de cadena, con base a los indicadores.
- Proponer un plan de intervención, encaminado en la promoción y prevención de la salud para disminuir los índices de ausentismo laboral por enfermedad general.

3. JUSTIFICACIÓN

En Colombia el ausentismo laboral es un fenómeno que ha cobrado fuerza siendo objeto principal de análisis para las empresas, debido al efecto negativo que ocasiona a la productividad y al desarrollo económico y social de las organizaciones; influyendo directamente en el trabajador, su familia y su entorno social. 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 lo cual se ve reflejado en la sociedad, debido a que se dilata su crecimiento social y económico. (10)

Teniendo en cuenta, que una buena Gestión en la Salud se centra en la Medicina Preventiva, enfocada a la prevención primaria la presente investigación se realiza con el fin de obtener un panorama general frente al objeto de estudio, el cual permita identificar las causas que están generando el ausentismo laboral y el grado en que se encuentra para así poder intervenir y efectuar los controles pertinentes en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incrementar la productividad en la organización.(12)

Por lo tanto, esta investigación se hace necesaria a proponer herramientas gerenciales e identificar las causas que generan el ausentismo laboral por enfermedad general analizando la Gestión en la Salud durante el año 2019 de acuerdo a los indicadores de ausentismo para contribuir significativamente en el aumento de la productividad de la organización, determinar posibles estrategias acordes y pertinentes que permitan disminuir los porcentajes de la problemática, diseñando un plan de intervención encaminado a disminuir los índices de ausentismo laboral por enfermedad general con base a las condiciones de salud identificadas, mediante acciones preventivas y correctivas.

3.1 EJE DE INTERVENCIÓN O ALCANCE

Se realizará un análisis de la gestión en la salud con base a los indicadores de ausentismo laboral por enfermedad general durante el año 2019 a la población trabajadora de una tienda de un almacén de cadena especialista en el comercio minorista de bienes y servicios de la ciudad de Cali.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

A principios de nuestro siglo comienzan a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos “accidentes” junto con la situación anterior se denominaba ausentismo, en otro punto la palabra ausentismo se utiliza con un sentido de desprecio por los trabajadores que deben cumplir con un horario específico en su trabajo y mencionan las faltas de los trabajadores, que tiene en común la conducta de la no asistencia al trabajo y se hallan vinculados a las características personales que desembocan en actitudes ante el puesto de trabajo. (13)

“Desde otra perspectiva, Klaric (1976) aborda otros elementos para la comprensión de las ausencias en el trabajo, especialmente porque hacen referencia a la estructura y a la organización del trabajo, factores que hasta el momento no se habían tenido en cuenta y que van a ser dirigidos por la disciplina sociológica. Por tanto, se analizan aspectos propios de la tarea a desempeñar tales como la monotonía y la falta de iniciativa, que van a modificar en cierta manera la conceptualización y definición del ausentismo como un acontecimiento que es consecuencia de la civilización industrial, y que en muchos casos constituye la única respuesta posible a las tensiones de la vida profesional, individual y familiar”. (14)

Otros estudios realizados sobre el tema del ausentismo laboral señalan que es “cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuida y se denomina absentismo presencial” (Boada i Grau, Agulló Tomas 2005) (15). Lo cual sucede cuando el trabajador se presenta en su lugar de trabajo; sin embargo, se dedica a otras actividades que no son laborales, lo que hace que su productividad disminuya. En estos términos el ausentismo laboral es un problema que se presenta tanto por la no presencia o presencia de los trabajadores en su lugar de trabajo y en los horarios acordados con el empleador para realizar sus funciones para la cual fue contratado. La ausencia se puede presentar por diferentes factores y para lo cual en su mayoría la organización no está preparada, porque en su mayoría la ausencia es inadvertida y se contaba con la presencia del trabajador, existen diferentes causales para que el trabajador se ausente, algunas son cargadas al empleador, otras son clasificadas como ausencias laborales. (16)

El boliviano Constantino Klaric amplía la definición, haciendo alusión a determinados contextos en los que la ausencia representa la ruptura de la situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como reemplazo de esta situación. También es una conducta que puede adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes o huelgas y concluye con la sensación temporal de ser independiente en los nuevos roles elegidos para sustituir el trabajo. Lo común entre el ausentismo laboral es el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario y a su vez puede ser provocado por el mismo empleado. (17)

4.2 MARCO TEORICO

En el mundo laboral, el ausentismo es considerado un fenómeno que nace de la relación trabajador- empleador y por tanto constituye una dificultad que la ha acompañado a lo largo del tiempo y continúa vigente, por tal razón ha ido tomando distintos enfoques lo que ha influido tanto en su análisis como en su tratamiento. La ausencia de los trabajadores en su lugar de trabajo es la consecuencia de una problemática de gran importancia y preocupación que afecta el adecuado funcionamiento de las organizaciones por los altos costos que de él se derivan y por la complejidad existente alrededor de las causas y las consecuencias dificultando la planificación y el cumplimiento de sus objetivos. Para los trabajadores expresa una situación de disconformidad debido a que puede impactar en sus ingresos económicos. (18)

Es importante mencionar que la aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Además velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (19)

El objetivo del control del ausentismo laboral es implementar y ejecutar un proceso de intervención y control de ausentismo por condiciones de salud, que permitan identificar y evaluar las causas básicas generadoras de ausentismo laboral, relacionadas con las condiciones ambientales, o la organización del trabajo con el fin de generar medidas

administrativas, de medicina preventiva y del trabajo, en procura de reducir significativamente su impacto sobre la productividad del trabajador y la competitividad de la empresa.(20)

La OIT define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos de vacaciones y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica; como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha del embarazo normal o prisión. Es de destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que “se pensaba que iban a asistir”), pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. (21)

El ausentismo adopta diferentes perspectivas dependiendo de quién lo analice, es decir para el coordinador del área, es un problema difícil que consiste en cubrir los puestos de trabajo que deja en empleado ausente. por el contrario, para el empleado puede ser una manera de expresar sentimiento de hostilidad, falta de equidad, justicia, desmotivación, falta de incentivos, mal ambiente laboral, mala remuneración o que no le gusta el trabajo que realiza (22).

CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL:

Según la norma técnica colombiana (ICONTEC 1996) que tiene por objeto conceptualizar y establecer para la clasificación, el registro y seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país menciona la siguiente clasificación (23):

CAUSA MÉDICA CERTIFICADA:

Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud). Algunas enfermedades o patología que afectan el trabajo son: ejemplo un esguince de cuello de pie en un cargo administrativo o en un operario de producción. Un mismo tipo de patología no siempre da los mismos días de incapacidad, depende del estado de la evolución en que sea diagnosticado y si su manejo es oportuno y adecuado. (24)

CAUSA LEGAL: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales contenidas en el código sustantivo de trabajo: licencias remuneradas incluidas las de maternidad, no remuneradas, suspensiones. (24)

CAUSA EXTRALEGAL: Las pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: permiso sindical remunerado y no remunerado; otras: compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción. (25)

OTRAS CAUSAS: Incluye ausencias injustificadas, motines, paros, permisos con excusa remunerada y no remunerada, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales, enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, clima organizacional insostenible, falta de adaptación a su puesto de trabajo, escasa supervisión de la jefatura, políticas inadecuadas de la organización, accidente de trabajo.(25)

TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL (26):

AUSENTISMO PREVISIBLE Y JUSTIFICADO

Es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia de permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.

AUSENTISMO NO PREVISIBLE Y SIN JUSTIFICACIÓN:

Hace referencia a la falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

AUSENTISMO PRESENCIAL:

Es aquella forma de ausentismo en la que el empleado acude a su trabajo pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral. Mesa y kaempffer proponen cuatro modelos de causas de ausentismo (27)

a. Modelo económico del ausentismo laboral: (28)

El eje central de este modelo se basa en que el comportamiento del ausentismo en las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuantas ausencias pueden ser toleradas por los empleadores, de acuerdo con la tecnología de producción que se utilice. Según este modelo son los trabajadores los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencias que enfrentan. Los empleadores, mientras tanto, también calculan los beneficios y costos del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimizan los costos en la empresa y maximizan sus utilidades. (25), (26)

b. Modelo psicosocial del ausentismo laboral:

Para entender este modelo es necesario tener presente el concepto de salud de la organización mundial de la salud que la define no sólo como ausencia de la enfermedad, sino un estado de bienestar o completa armonía biopsicosocial. De otra forma el término médico podría llevar a entender que este modelo solo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual es correcto. (27)

c. Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional:

Este modelo se refiere a la relación que existe entre el ausentismo laboral y la voluntad del retiro del trabajo. Es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la empresa u organización se ausenta más, previo a ese retiro. Se dice que esa actitud es más frecuente en personas jóvenes o de menor jerarquía. A los efectos de este trabajo, asumimos que estos trabajos se relacionan uno sobre otro, y que las causales del ausentismo responden a un modelo multicausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie. (28)

EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL (29)

Aumento de los costos:

- Tiempo perdido por el propio trabajador ausente
- Tiempo necesario en disponer que la tarea en el trabajador ausente sea realizada por otro.
- Disminución del rendimiento del equipo de trabajo

- Pérdida de producción y de mercado por el retraso en el servicio o el encarecimiento del producto o servicio.
- Gastos administrativos derivados de la contratación y formación del personal suplente,
- Aumento de horas extras

Reducción de ingresos familiares

Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, en general sin un beneficio económico concomitante.

Fuente de conflictos

Baja producción

Bajos salarios

Desde una perspectiva actual, con relación a un informe investigativo realizado por el centro de estudios sociales y laborales CESLA para septiembre del año 2020, como seguimiento a una encuesta realizada en los años 2016, 2017 y 2018 para evaluar la medición de ausentismo laboral, en el año 2019 se obtuvo una alta representatividad en la muestra, dado que dieron respuesta 194 empresas, que representaron 494.895 trabajadores. Esto es equivalente al 6% de los empleos asalariados formales y el 26,4% del PIB del país. Este informe arrojó que el ausentismo laboral continúa siendo una causa de preocupación en el sector empresarial del país. (30)

Lo anterior sustenta el argumento de que las empresas han venido gestionando más eficientemente el ausentismo, lo que puede concluirse como un fortalecimiento en la implementación y ejecución de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el año 2019, se evidencia una disminución del ausentismo a nivel general, desde la incidencia y prevalencia, hasta la disminución en los costos y la percepción empresarial desfavorable. Para CESLA esta disminución se debe, principalmente a la adecuada Gestión que desde las empresas se viene implementando con el objetivo de disminuir el impacto del ausentismo en la productividad y competitividad empresarial. (31)

Con respecto a la incidencia del ausentismo, se encontró que, en el año 2019, se presentaron 623.220 casos de ausentismo laboral de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (68,9%). (32)

En la relación con la enfermedad general, para el año 2019 se evidencia un incremento porcentual respecto a los años anteriores. Las ausencias por permiso y licencias (26,4%) disminuyen con relación al año 2018. Por último, se encuentran la enfermedad de origen laboral y los accidentes de trabajo, los cuales tienen un impacto mínimo en la incidencia de las ausencias. (33)

Para el caso de las licencias, el panorama para el año 2019 es el siguiente, las licencias no remuneradas (78,4 casos por cada 1000 trabajadores) son el tipo de licencias que más se presentaron durante el año en las empresas. A su vez, tenemos los permisos sindicales con un promedio de 45,3 casos por cada mil trabajadores. (34)

Ahora bien, esta incidencia del ausentismo en casos trae un efecto sobre los días de trabajo no productivos para las empresas. Para el año 2019, un trabajador se ausentó, en promedio 7,3 días de su puesto de trabajo. Si bien se reporta una disminución en los casos y días, la enfermedad general (4,3 días continúa siendo la causa de ausencia en el trabajo con mayor impacto). (35)

GESTION DE LA SALUD

Medicina preventiva y del trabajo

Según la OMS la medicina preventiva y del trabajo es “la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo. (36)

El programa de medicina preventiva y de trabajo tiene como finalidad la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo con las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad. (37)

En Colombia, actualmente haciendo referencia al decreto 1072 del 2015 que rige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deben diseñar e implementar un modelo de medicina del trabajo que cumpla los requerimientos y estén a la vanguardia de

todo el proceso, con lo anterior se determina la gestión de la salud, que es en última instancia las condiciones de salud en el trabajo y con esto se hace referencia en medicina preventiva a enfermedades comunes y en medicina del trabajo a enfermedades laborales. (38)

Dentro de la medicina preventiva existen 3 niveles de prevención, según el momento de la historia natural de la enfermedad en el que se realizan las actividades preventivas:

La prevención primaria se realiza antes de la enfermedad, la prevención secundaria durante la enfermedad y la prevención terciaria se realizan después de la enfermedad, cuando hay pérdida. (39)

En la prevención primaria se debe implementar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores

- Elaboración de exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, egreso)
- Auditoria, revisión de incapacidades medicas por cualquier origen.
- Diagnóstico de las condiciones de salud.
- Elaboración del perfil sociodemográfico.
- Revisión y consolidación de datos de ausentismo por enfermedad común y laboral.
- Análisis de ausentismo y de accidentalidad.
- Morbilidad sentida.
- Implementación de programas de medicina preventiva y del trabajo con base en el diagnóstico de salud.
- Plan de acción y recomendaciones de acuerdo con el análisis epidemiológico y diagnóstico de salud

4.3. MARCO CONCEPTUAL

AUSENTISTA: Definido como la persona que presenta repetidos episodios de ausencia de corta duración (menos de cuatro días), en un número superior a la media. (40)

AUSENTISMO LABORAL: Término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los

empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no (41).

ENFERMEDAD COMÚN: La enfermedad común es una alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa (42)

INCAPACIDAD LABORAL: Situación que impide a un trabajador desempeñar su trabajo debido a una enfermedad común o profesional, o debido a un accidente (43).

ENFERMEDAD GENERAL: de acuerdo con el Decreto 780 de 2016, “En el Sistema General de Seguridad Social en Salud estará a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los 2 primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer día y de conformidad con la normatividad vigente (44).

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Definida como toda la que se contrae con ocasión del trabajo realizado y que esté provocada por la acción de determinados elementos o sustancias (45).

ACCIDENTE DE TRABAJO: Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo, incluido los daños, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (46).

INCAPACIDAD TEMPORAL: Es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia de la seguridad social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. (47)

PRESENTISMO: Relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor (48).

ESTRÉS: por estrés se entiende un conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión (49).

PRODUCTIVIDAD: por la Oficina Internacional del Trabajo (2006), se define productividad como: “la relación entre lo producido y los medios empleados para producirlo” (50).

MEDICIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL: Para realizar mediciones del ausentismo, algunos estudios tienen presentes elementos como:

Productividad: medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, costos, etc.) durante un periodo determinado. Por ejemplo, cuánto produce al mes un trabajador o cuánto produce una maquinaria (51).

Costos: valor que se da a un consumo de factores de producción dentro de la realización de un bien o un servicio como actividad económica (52).

Para el manejo y abordaje del ausentismo laboral se plantean los siguientes indicadores:

Tasa global del ausentismo (TGA) : (2) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

$$T.G.A. = \frac{\# \text{ de ausencias en un periodo}}{\# \text{ de trabajadores en nomina para ese periodo}} \times 100$$

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

$$I.F. = \frac{\# \text{ de ausencias para un periodo}}{\# \text{ de horas-hombre para ese periodo}} \times 200.000$$

Índice de duración media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia (PD): Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

$$P.D. = \frac{\# \text{ de total de días perdidos en el periodo}}{\# \text{ de ausencias para ese periodo}} * 100$$

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

$$I.S. = \frac{\# \text{ de días perdidos}}{\text{total de horas-hombre trabajadas}} * 200.000$$

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (53)

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora, describe las características sociodemográficas, laborales, hábitos, antecedentes en salud, exposición a riesgos ocupacionales, sintomatología, enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales de un grupo de servidores y servidoras en un periodo determinado . (54)

CICLO PHVA (42)

PLANEAR: En esta fase se trabaja en la identificación del problema o actividades susceptibles de mejora, se establecen los objetivos a alcanzar, se fijan los indicadores de control y se definen los métodos o herramientas para conseguir los objetivos establecidos.

HACER: En esta fase consiste en llevar a cabo el plan de acción, mediante la correcta realización de las tareas planificadas, la aplicación controlada del plan y la verificación y obtención de la retroalimentación necesaria para el posterior análisis.

VERIFICAR: En esta fase, una vez implantada la mejora se comprueban los logros obtenidos en relación con las metas u objetivos que se marcaron en la primera fase del ciclo mediante herramientas de control.

ACTUAR: Por último, tras comparar el resultado obtenido con el objetivo marcado inicialmente, es el momento de realizar acciones correctivas y preventivas que permitan mejorar los puntos o áreas de mejora, así como extender y aprovechar los aprendizajes y experiencias adquiridas a otros casos, y estandarizar y consolidar metodologías efectivas.

4.4 MARCO LEGAL

Tabla 1. Normograma de Ausentismo Laboral 1

JERARQUÍA DE LA NORMA	NOMBRE DE LA NORMA	DESCRIPCION DE LA NORMA
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Artículo 2.2.4.6.21.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo 3. Estándares mínimos para Empresas de más de 50 Trabajadores Clasificadas con Riesgos I, II, III, IV o V.	Descripción Sociodemográfica y Diagnostico de las condiciones de salud de los trabajadores.
		Actividades de Medicina del Trabajo y de Prevención y Promoción de la Salud.
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.
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.

Tabla 2. Normograma de Ausentismo Laboral 2

JERARQUÍA DE LA NORMA	NOMBRE DE LA NORMA	DESCRIPCION DE LA NORMA
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.

<p>Ley 1280 del 5 de enero del 2009</p>	<p>Licencia remunerada por luto.</p>	<p>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.</p>
---	--------------------------------------	--

4.5 MARCO CONTEXTUAL.

Almacén de cadena de la Ciudad de Cali, el cual se fundó en el año 1964 dedicada a la venta de comercio al por menor para todos los colombianos. En la actualidad cuenta con 27 Tiendas distribuidas en el territorio colombiano de la siguiente manera: Cali, Yumbo, Jamundí, Tuluá, Buenaventura, Palmira, Cartago, Popayán, Armenia, Pereira, Manizales, Girardot, Neiva y Bogotá. Para la Ciudad de Cali se cuenta con 14 puntos de venta.

Dentro del funcionamiento interno se identifican los valores corporativos que implementan en sus labores diarias, puesto que el almacén de cadena se interesa por aportar a la calidad de vida, por ende, sus valores son el liderazgo, trabajo en equipo, orientación al cambio e innovación, creatividad, iniciativa y servicio al cliente.

El almacén de cadena en la actualidad maneja el siguiente organigrama de las tiendas para el funcionamiento adecuado, el cual se aplica a nivel nacional.

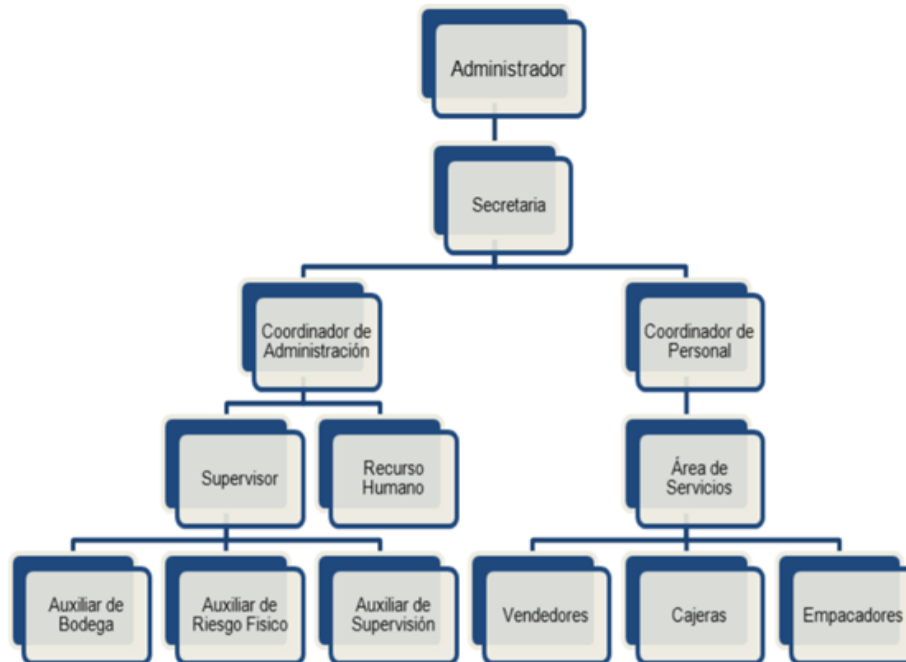


Figura 1. Organigrama Funcional de una Tienda

Fuente: Almacén de cadena colombiana, 2019

Misión

Es una organización comercial que ofrece espacios y canales de venta con el más amplio surtido de productos y servicios para toda la familia, bajo los más altos estándares de calidad y atención; procurando el bienestar para nuestros grupos de interés.

Visión

Consolidar el liderazgo regional, proyectándolo a la expansión nacional, siendo reconocida como una cadena de supermercados 100% colombiana, que integra los más altos estándares de calidad y servicio, capitalizando la preferencia de sus clientes, la confianza de sus aliados comerciales y el compromiso de sus colaboradores en una evolución de desarrollo sostenible.

5. METODOLOGÍA

5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo.

5.2 TIPO DE ESTUDIO.

La investigación realizada tiene un diseño de tipo descriptivo.

5.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación tiene según el periodo y secuencia del estudio un diseño de tipo transversal.

5.4 POBLACIÓN.

La población a estudio correspondió a 302 trabajadores de una sede en la tienda de un almacén de cadena.

5.4.1 MUESTRA

Se trabajó con el conjunto completo de la población, con base en el total de 302 de trabajadores de diversas aéreas y cargos en la empresa.

5.4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Trabajadores en periodo laboral, mayores de 18 años.
- ✓ Todos los trabajadores previos a su inclusión en el estudio debían firmar voluntariamente el consentimiento informado para su participación en el mismo, dejando constancia de que este podría ser abandonado si en algún momento ellos lo estiman oportuno.
- ✓ Todos los registros de trabajadores que se ausentaron por uno o más días, por motivos de salud durante el año 2019.

5.5 MÉTODOS, TÉCNICAS TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO

Se realizó una encuesta para establecer el perfil sociodemográfico de los empleados de la tienda, esta encuesta se diligenció utilizando la herramienta de Gmail, denominada

formularios de Google, (anexo 1). Estos datos tuvieron el consentimiento informado de la empresa y los trabajadores, toda esta información fue tabulada y filtrada para determinar patrones o tendencias. Para la obtención de todas las ausencias laborales se revisaron todas las incapacidades médicas. Toda la información fue analizada de forma descriptiva, basada en las tendencias y gráficas, que permiten establecer posibles patrones en el ausentismo laboral de la tienda en el almacén de cadena.

PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO:

FASE I: El estudio se inició solicitando a la organización la autorización para tomar información de base de datos del ausentismo laboral de la tienda comercial durante el año 2019, se tomó una muestra de 302 empleados utilizando la base de datos donde se digitan los reporte mensuales de ausentismo, se consultó en diferentes fuentes bibliográficas sobre ausentismo laboral y su intervención, planteándose el problema de investigación y la respectiva pregunta; se construyó un diseño metodológico con base en bibliografía de metodología de investigación. Se trazó un presupuesto donde se identificaron recursos humanos y financieros para llevar a cabo el estudio. Ver cronograma en anexos.

FASE II: La base de datos del ausentismo laboral suministrado por la organización fue procesada en la plataforma QUERY 7 (Herramienta de recolección de información de los diferentes módulos de gestión humana) y el soporte físico de los permisos presentados al departamento de gestión humana; cabe destacar que para el desarrollo del presente trabajo se tomó como base el año 2019, obteniendo análisis de una y dos variables de cada una de ellas planteadas.

Se aplicó una encuesta a los trabajadores para identificar el perfil sociodemográfico del ausentismo laboral como edad, género, estado civil, profesión, antigüedad de la población, cargo, identificación de cargos áreas y patologías con mayor representación de ausentismo.

Se profundizó en un análisis sobre cómo intervenir la gestión en la salud, hacia la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Lo anterior con el fin de brindar a la organización información para la toma de decisiones de cómo realizar seguimiento desde los aspectos

administrativos, financieros, ocupacionales y prestación de servicios con el propósito de proveer e implementar acciones que generen impactos positivos tanto a la organización como a los trabajadores.

FASE III: Para continuar se establecieron recomendaciones generales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en las patologías causantes de ausentismo laboral las cuales fueron infecciones respiratorias, el lumbago no especificado y las infecciones gastrointestinales, además del control del ausentismo laboral durante el año 2019 con base en el análisis de la gestión en la salud, sugiriendo a la organización plantear procesos y procedimientos que posibiliten la identificación de la causa raíz por la cual se genera ausentismo laboral, de igual forma la metodología permitirá la identificación de posibles problemas y posibles soluciones para disminuir el índice de ausentismo.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El trabajo de campo de este estudio fue realizado entre los meses de septiembre y octubre del año 2020, a continuación se presentan los datos obtenidos de la población a estudio (n=302), en relación con la información suministrada y se presentan dando respuesta a los objetivos específicos planteados.

6.1 RESULTADOS DE PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

Características Sociodemográficas

Según los datos suministrados en la ficha sociodemográfica por la población a estudio se encontró que el 61% (178) de los trabajadores son de género femenino y el 39% (124) son de género masculino.

En relación con la edad de la población de los participantes se evidenció que el grupo se distribuye en un rango de edad que varía entre 18 y 60 años, la mayor proporción de participantes se encuentran en la categoría de edad de 41 a 50 años que equivale al 32% de la población, en la edad de 30 a 40 años el 26%, en el rango de edad 18 a 29 años corresponde al 21% y en la categoría de mayor a >51 años con un 21%.

El Rango de escolaridad para los empleados de la Tienda fue más representativo el nivel de secundaria con un 78%, y con un 19% los Técnicos y/o Tecnólogos, en menor proporción el nivel universitario con 3%.

Con respecto al estado civil de la población a estudio se evidencia que el 40% de los trabajadores están casados, el 34% se encuentran en unión libre, el 16% se encuentran solteros y el 10% son separados.

En relación con la población que tiene personas a cargo, el 11% tiene de uno a tres personas. El 14% se encuentra con cuatro a seis personas a cargo y el 9% no tiene a cargo a ninguna persona.

Es importante resaltar que el 40% de los empleados de esta Tienda cuentan con Casa Propia, un 35% se encuentra pagando arriendo por vivienda, un 24% convive en vivienda familiar y un 1% está en vivienda compartida.

Tabla 3. Características Sociodemográficas

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	FRECUENCIA n=302	PORCENTAJE
<u>GENERO</u>		
Femenino	178	61%
Masculino	124	39%
Total	302	100%
<u>RANGO DE EDAD</u>		
18-29 años	64	21%
30-40 años	79	26%
41-50 años	95	32%
>51 años	64	21%
Total	302	100,00%
Rango: 18-60 años		
<u>ESTADO CIVIL</u>		
Casado	121	40%
Soltero	47	16%
separado	30	10%
Unión libre	104	34%
Total	302	100,00%
<u>TIPO DE VIVIENDA</u>		
Arrendada	107	35%
Casa propia	120	40%
Familiar	72	24%
Compartida	3	1%
Total	302	100,00%

<u>NIVEL EDUCATIVO</u>		
Secundaria	239	78%
Técnico/tecnológico	54	19%
Universitario	9	3%
Total	302	100,00%
<u>PERSONAS A CARGO</u>		
4 a 6 personas	43	14%
1 a 3 personas	232	77%
Ninguna	27	9%
Total	302	100%

En este estudio se indagaron algunas características laborales de los participantes como tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo, encontrándose en su mayoría el 87% de la población llevan más de tres años laborando, 8 % entre 6 a 2 años, en menor proporción de 1 a 6 meses con un 5%.

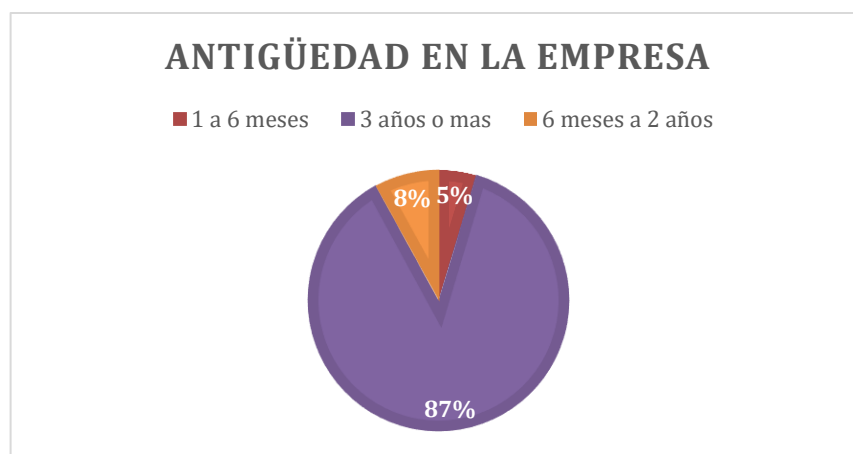


Figura 1. Antiguëdad de los Empleados en la Empresa. Año 2019

Con respecto al cargo actual en la empresa, se evidencia que de los 302 trabajadores están distribuidos con los siguientes cargos: 145 personas son asesores de experiencia, 45 son auxiliares de seguimiento y prevención, 13 se encuentran en el cargo auxiliar de atención al cliente en la tienda, 4 auxiliar de central prevención de perdidas, 2 auxiliar de cambios de tienda, 6 auxiliar de vestier, 10 auxiliares logísticos, 27 auxiliares de mantenimiento, 9

auxiliares de recaudo, 5 auxiliares de señalética, 31 facilitadores, 2 gestores de tienda y 3 líderes administrativos y comerciales.

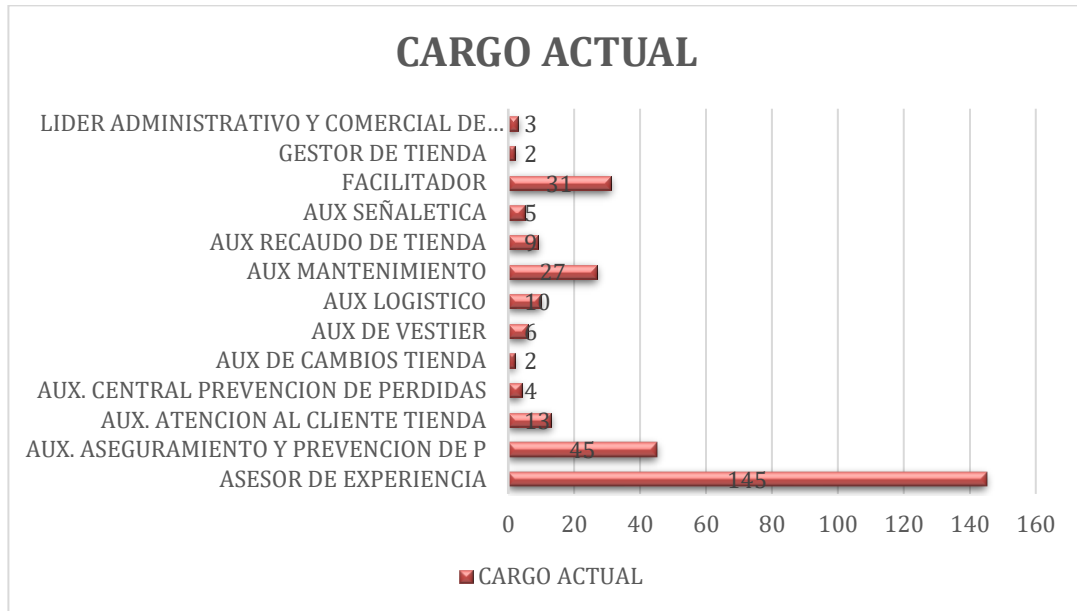


Figura 2. Cargo Actual en la Empresa

De acuerdo al área de trabajo se encuentra el área administrativa el 2.98% (9), artículos del hogar 1.66% (5), aseguramiento y prevención 0.66% (2), calzado 1,66 (5), confecciones 5,63% (17), droguería 1,99% (6), electrodomésticos 6,62% (20), ferretería 0,99% (8), área de Fruver 3,64% (11), inventarios 3.31% (10), área de logística 14,90% (45), puntos de pago 28,15% (85), recaudo y cartera 4,64% (14), riegos físicos 16,56% (50) señalética 0,66 (2) y vestier 0.99% (8).

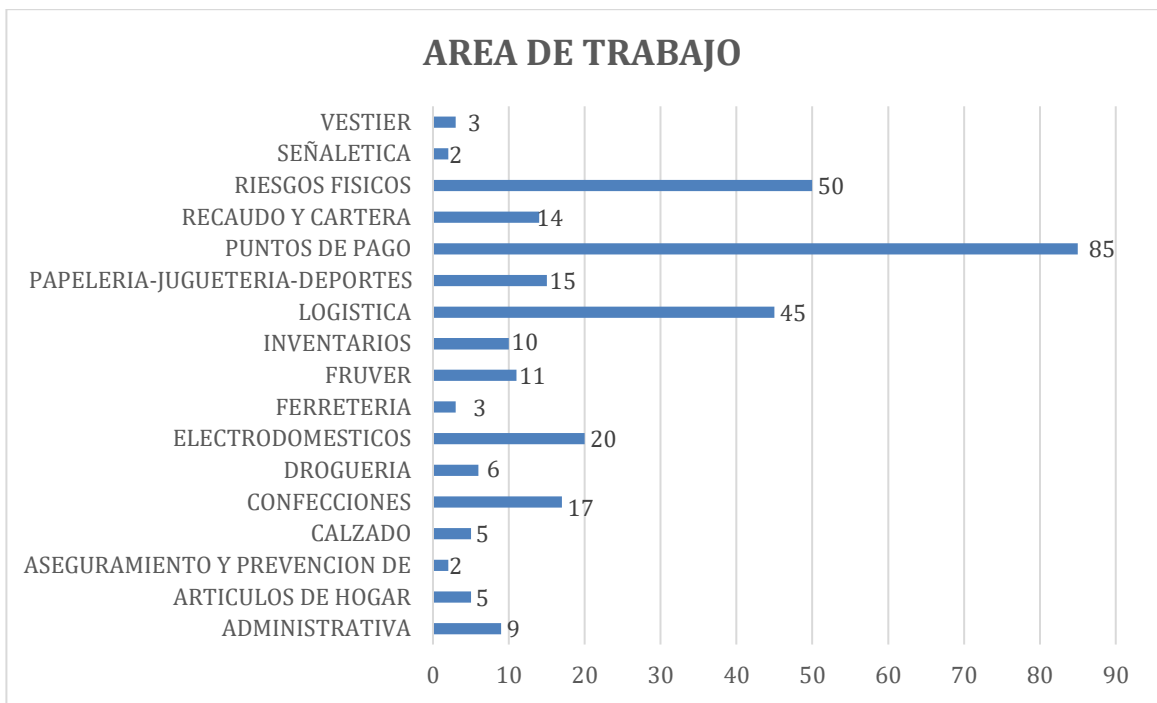
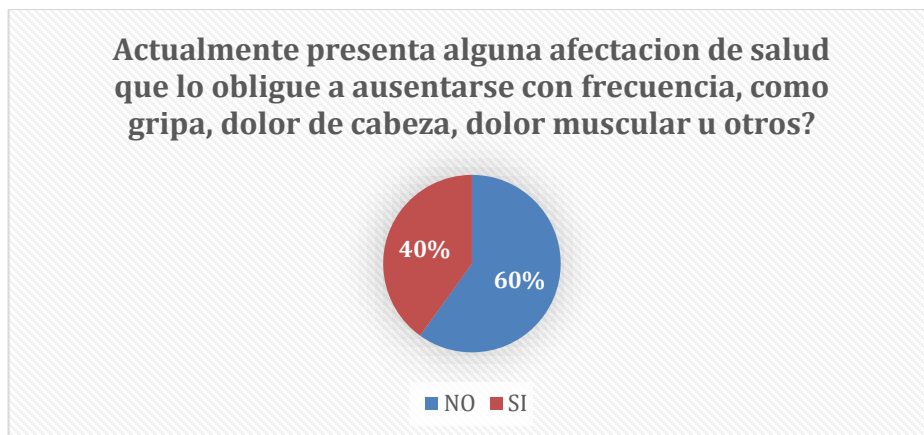


Figura 3. Área de trabajo.

Con relación a las afectaciones de salud más frecuentes en la población a estudio, se evidencia que el 40% (121) ha tenido que ausentarse de su jornada laboral por cuestiones de salud como infecciones respiratorias agudas, dolor de cabeza, gastroenteritis o dolor muscular, mientras que el 60% (181) no hay reporte.



Dentro de los diagnósticos médicos más reportados en las encuestas por los empleados, se encuentra que un 30% (91) ha presentado diagnóstico asociado a infecciones respiratorias, seguido de diagnóstico por lumbagos no especificado 25% (74), con relación a las

infecciones digestivas o gastrointestinales con un 13% (40), dolor muscular 20% (61) y el dolor de cabeza 12% (36).

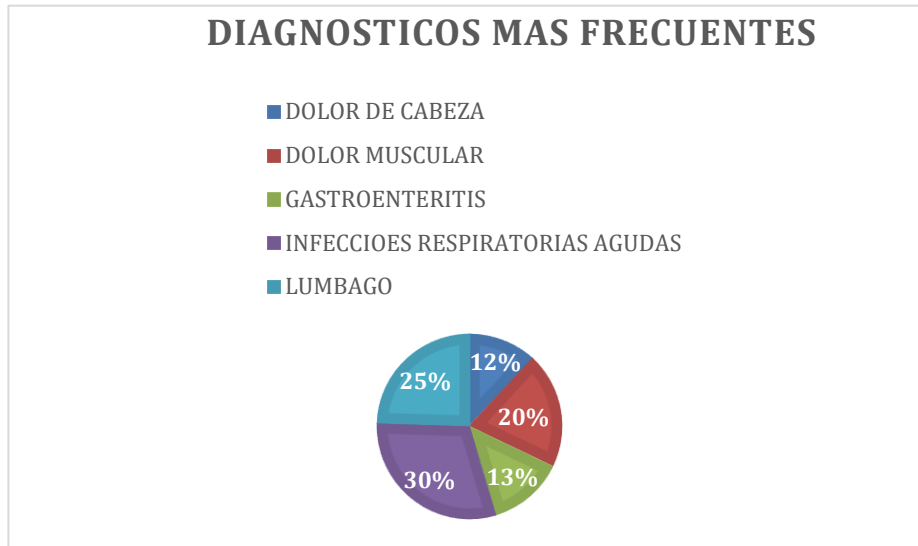


Figura 5. Diagnósticos médico más frecuentes

6.2 RESULTADOS DE SEGUNDO BJETIVO ESPECÍFICO

DATOS DE AUSENTISMO

Con base a la recolección de datos, en relación con la información de ausentismo se evidencia que el 77% de la población a estudio se ha ausentado de su puesto de trabajo y el 23% no ha presentado ausentismo en sus labores durante el año 2019,



CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL

Dentro de las causas más frecuentes de ausentismo están, el 67% se ha ausentado de su jornada laboral por condiciones de salud, seguida de un 18% por motivos personales y un 15% por motivos familiares.

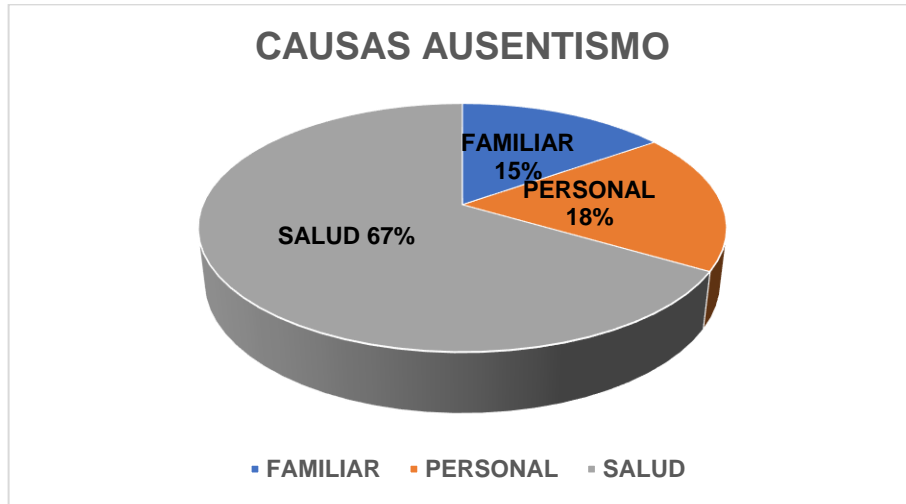


Figura 7. Empleados con indicador de Causas de su Ausentismo. Año 2019.

Con respecto a los permisos para ausentarse del puesto de trabajo, se evidencia que el 80% no ha presentado inconvenientes para solicitar el permiso laboral, mientras que 20% han tenido inconvenientes para que se les facilite un permiso laboral.

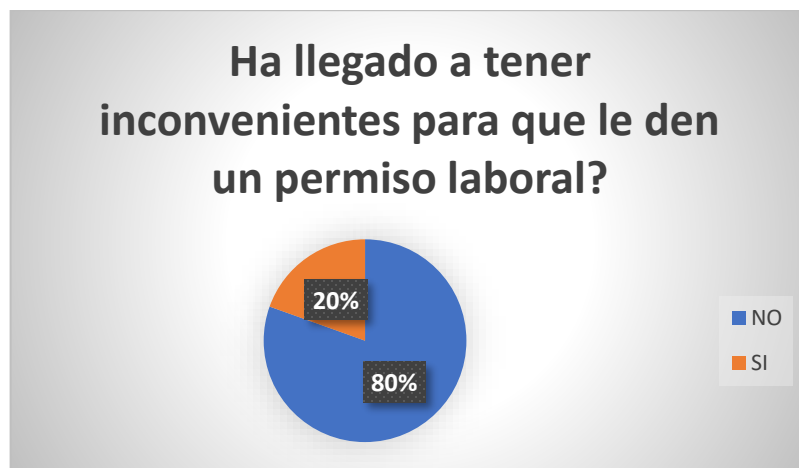


Figura 8. Permiso laboral para ausentarse

Dentro de los días que más se ausentaron los empleados durante el año 2019 fue el viernes con 144 casos con un porcentaje del 17%, seguido de los miércoles con 141 casos y un 17% y los jueves con 139 casos y un 16%. El día de menos ausentismo laboral por enfermedad general fue el Domingo con 30 casos para un 4%.

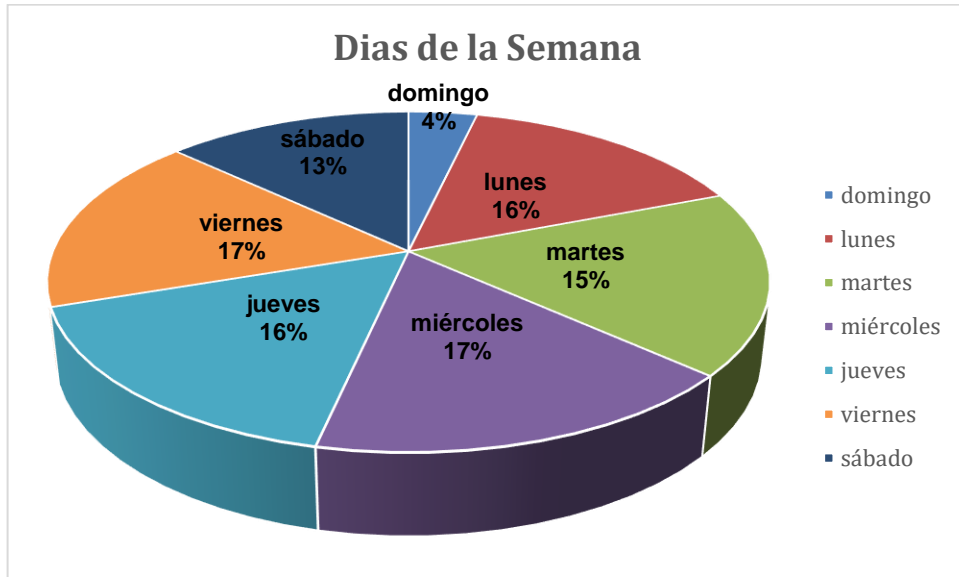


Figura 9. Días de la Semana que más presentan Ausentismo. Año 2019

Con relación a la población que más se ausenta según el estado civil, se evidencia que en mayor proporción 121 trabajadores son casados, y la población que menos se ausenta son los separados con una proporción de 30 trabajadores.

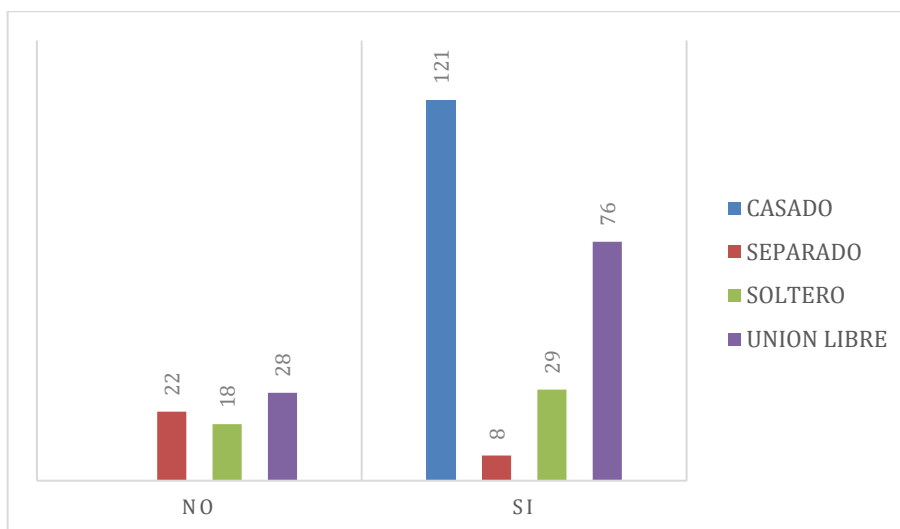


Figura 10. Ausentismo según estado civil

Se identificó que del total de la población que ha presentado ausentismo, en mayor proporción se encuentra 201 trabajadores llevan más de 3 años en la empresa y en menos proporción 11 trabajadores que llevan de 1 a 6 meses en la empresa.

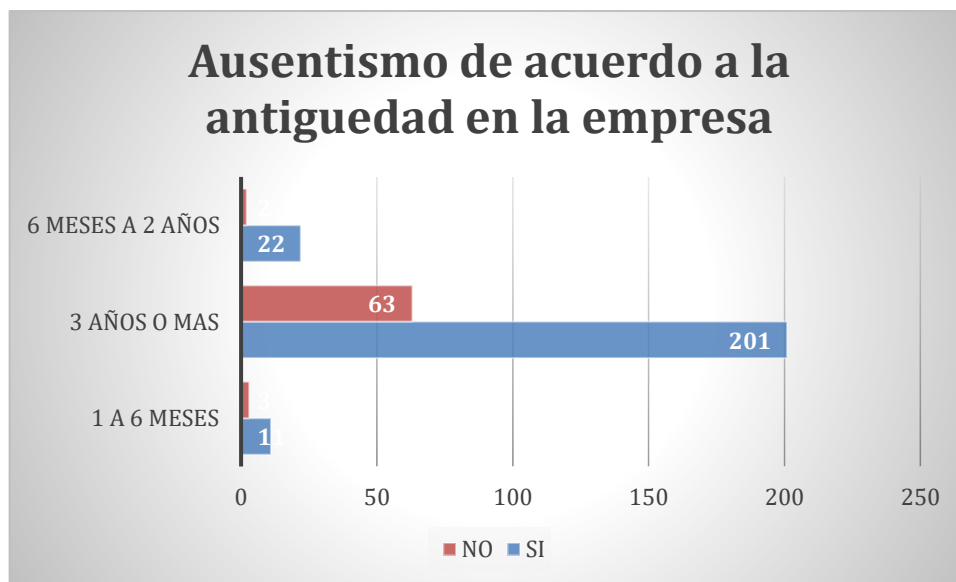


Figura 11. Ausentismo de acuerdo con la antigüedad de la empresa

Con relación al ausentismo respecto al género donde se identificó que en mayor proporción se ausenta el género femenino con 140 trabajadores y en menor proporción el género masculino con 94 trabajadores.

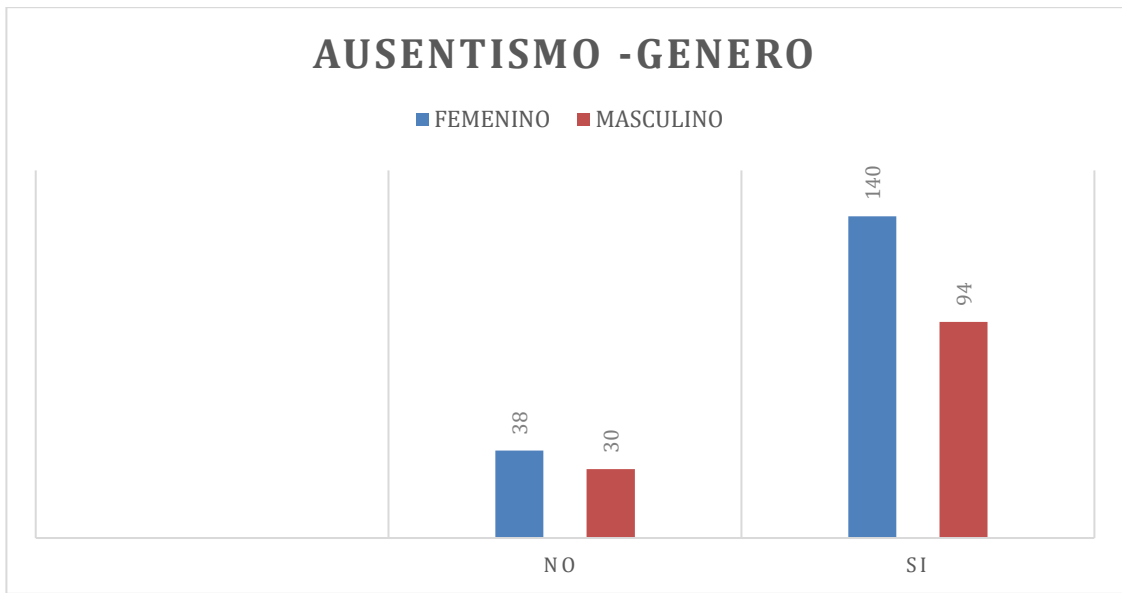


Figura 12. Relación ausentismo y género.

7. DISCUSIÓN.

Realizando un análisis de la gestión en la salud en la tienda del almacén de cadena de la ciudad de Cali, podemos deducir que hay un alto índice de ausentismo laboral por enfermedad general según los indicadores del año 2019, teniendo en cuenta que del total de la población (302 trabajadores), se ausentaron 234 de su trabajo, que equivale al 77% comparado con el año anterior que según datos estadísticos de la empresa fue del 65%, lo que evidencia un débil impacto en las acciones ejecutadas para disminuir los índices de ausentismo ya que no hubo intervención en el desarrollo de los programas de medicina preventiva y del trabajo. Según el área de seguridad y salud en el trabajo no se han realizado programas de vigilancia epidemiológica ni se ha hecho seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores. (56)

Por el contrario, en el estudio investigativo realizado por CELSA en el 2020, se encontró una disminución del ausentismo a nivel general desde la incidencia y prevalencia hasta la disminución de los costos y percepción empresarial desfavorable, considerando que esta disminución se debe a la adecuada gestión que desde las empresas del sector formal afiliadas a la ANDI vienen implementando con el objetivo de disminuir el impacto del ausentismo en la productividad y competitividad empresarial. (57).

Teniendo en cuenta las características sociodemográficas, con relación a los rangos de edad 30 a 40 años y 41 a 50 años, se determina que el mayor porcentaje de ausentismo es del 26.1% y 31,4.% del total de la población de trabajadores de la Tienda comercial, a diferencia del estudio realizado por Botelho L. en métodos cuantitativos en medicina del trabajo, en donde define que los trabajadores que abandonan y tienen mayor ausentismo en la organización tienden a ser más jóvenes y de menor posición los que permanecen en ella y que los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización. (58)

También se encontró que la mayor parte de trabajadores que se ausentan se ven representados en el género femenino con 140, frente a 94 que corresponden al género masculino, de manera

similar al estudio realizado en Colombia por los autores Restrepo C. y colaboradores en donde mencionan que las mujeres tienen más probabilidades de faltar al trabajo que los hombres por labores del hogar, resultados semejantes a los de esta investigación. (59)

Por otro lado se encontró que el ausentismo relacionado con la antigüedad en la empresa, tiene una mayor proporción en el grupo de 1 a 3 años de antigüedad con un 85.5%, algo similar ocurre con el estudio realizado de Causas de ausentismo laboral en los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I Bogotá, Colombia 2013, en donde mencionan por medio de un análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados evidencian que existe un alto índice de permanencia del vínculo profesional con la empresa y que se representa en un 42% de tiempo trabajado entre dos y diez años, 33% con alto grado de satisfacción, 25% de empleados muy satisfechos ().

Por otra parte, los hallazgos encontrados por ausentismo laboral evidencian que la causa más frecuente es por condiciones de salud relacionado por enfermedad general, en mayor proporción con 201 trabajadores; en comparación con el estudio realizado por CESLA en el 2020, donde hace referencia a la incidencia del ausentismo donde se presentaron 623.220 casos de ausentismo laboral de los cuales la enfermedad general continua siendo la principal causa con un 68.9% (61).

Con respecto a los diagnósticos médicos más frecuentes, 121 personas se han tenido que ausentar de su trabajo por presentar afectaciones en la salud con patologías tales como, infecciones respiratorias agudas, dolor lumbar no especificado, infecciones gastrointestinales entre otras, que en el período de estudio también concuerdan con la información de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, donde corresponde con mayor frecuencia a enfermedades respiratorias. (62).

Por último encontramos que el grupo de patología que se identifica en primer lugar es la infección respiratoria aguda con un porcentaje del 30.1% para 91 trabajadores ausentes, seguido del diagnóstico de lumbago con un porcentaje del 24% para 74 trabajadores ausentes, de manera similar al estudio realizado en Latinoamérica “ 30 años de estudio sobre

ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas’’ en donde hablan de las enfermedades que causan mayor índice de ausentismo y los resultados arrojaron que la edad media de la población estudiada fue de 36 años y las enfermedades más comunes que causan ausentismo eran respiratorias, reumatológicas y por trauma (59).

Los resultados significan para la organización que la caracterización del ausentismo laboral permite un control y seguimiento para la toma de decisiones frente a los planes de acción que se deben generar para intervenirlo de manera oportuna y eficaz.

8. CONCLUSIONES.

Se puede concluir que no toda organización está exenta de presentar ausentismo laboral, ya que es algo circunstancial que afecta no solo a las empresas privadas sino también a las públicas.

El estudio demuestra de acuerdo con el perfil sociodemográfico de la población de ausentismo, que predomina los trabajadores en rango de edad entre 41 y 50 años; donde se destaca el género femenino, nivel de escolaridad bachiller y estado civil casados; cabe destacar que la tienda de almacén cuenta con gran porcentaje de género femenino; los trabajadores que se incapacitan se encuentran en un rango de antigüedad entre 3 o más años.

Con relación a los días que más se ausenta la población son los viernes y miércoles. Permitió constatar que el cargo que más se ausenta es el asesor de experiencia y con relación al área, se determinó que tiene mayor ausentismo el punto de pago.

El estudio facilitó detectar que dentro de las causas de ausentismo laboral que mayor índice de porcentaje obtuvieron, fueron por causa médica, las cuales estuvieron generadas por las patologías respiratorias, lumbago no especificado e infecciones gastrointestinales.

Los accidentes de trabajo no son una causa importante de ausentismo dada su baja frecuencia y severidad.

Se hace evidente la falta de actividades relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta que en los años 2018 y 2019 no se han ejecutado campañas de vacunación contra la influenza y desparasitación de la población trabajadora, dado el alto índice de infecciones respiratorias y gastrointestinales. Ni la toma de exámenes clínicos y paraclínicos.

No se encontraron reportes de actividades de vigilancia epidemiológica, relacionadas con el dolor lumbar, siendo esta la segunda causa de ausentismo laboral por enfermedad general.

No hay revisión ni seguimiento de las incapacidades médicas por enfermedad general.

Durante el año 2019 no se efectuaron inspecciones de los puestos de trabajo del personal que se ausentó por enfermedad general y no se realizaron campañas educativas relacionadas con la adecuada higiene postural.

Dado lo anterior podemos concluir que según los indicadores de ausentismo laboral del año 2019 de la tienda del almacén de cadena, son el resultado de un débil Sistema de Gestión en la salud, por lo que se debe tomar medidas pertinentes para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores y disminuir el impacto del ausentismo en la productividad y competitividad empresarial.

Los resultados de esta investigación sugieren perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre ausentismo laboral por enfermedad común en las áreas del sector operativo, más exactamente los asesores de experiencia, con el fin de establecer relaciones de causalidad y relaciones significativas con otras variables.

9. RECOMENDACIONES.

Organizar un programa de salud basado en el comportamiento, donde se pueda generar un empoderamiento en los empleados, con el objetivo de lograr un compromiso y toma de conciencia en donde cualquier trabajador pueda tener la posibilidad de contribuir con el desarrollo de la promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad no solo en el trabajo sino también en su hogar.

Buscar apoyo de la ARL para coordinar campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y establecer alianzas con las EPS y Cajas de Compensación.

Fortalecer la Gestión en la Salud de la Organización, realizando una revisión de los diagnósticos de las condiciones de salud de la población trabajadora y de la matriz de identificación de riesgos, para poder implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, acorde a las necesidades encontradas; todo esto con el fin de intervenir en la salud del trabajador, realizando un monitoreo biológico.

9.1 PLAN DE INTERVENCIÓN

Para determinar las acciones necesarias para controlar el ausentismo laboral por causa médica debido a enfermedad general, se realizó la construcción de un plan de acción orientado de acuerdo con las principales causas de ausentismo e involucrando la relación con los grupos diagnósticos presentes según la clasificación. Dicho plan consiste en la propuesta de tres (3) grandes estrategias de trabajo y finalmente, un apartado con lineamientos sobre como orientar al trabajador con respecto a la adecuación del puesto de trabajo, mejorar hábitos de vida saludable y promover el autocuidado ausentismo laboral. A continuación, se pueden observar forma más clara las estrategias propuestas:

Observando que las patologías más frecuentes son infecciones respiratorias, lumbago no especificado e infecciones gastrointestinales es recomendable implementar programas dirigidos a intervenir en la fuente, el medio y/o el trabajador:

INTERVENCION EN LA FUENTE: AREA DEL TRABAJADOR

- ✓ Realizar evaluación del puesto del trabajador, para determinar si existe la relación entre el incremento de infecciones respiratorias agudas y el contacto directo con el aire acondicionado.
- ✓ Realizar periódicamente jornadas de limpieza y desinfección en el área de trabajo y zona de restaurante.
- ✓ Implementar la adecuación de ventanas para disminuir el uso de aire acondicionado y permitir que exista mejor circulación de aire.

INTERVENCION EN EL TRABAJADOR

- ✓ Fomento de la cultura del autocuidado: Realizar capacitaciones sobre la sensibilización del autocuidado, con respecto a la adecuada higiene de manos, buena higiene postural
- ✓ Planes de alimentación saludable para que las personas aprendan a elegir los alimentos adecuados para su salud.
- ✓ Pausas activas
- ✓ Técnicas de relajación muscular
- ✓ Realizar campañas de actividad física.
- ✓ Capacitación sobre higiene postural

10. BIBLIOGRAFIA

1. Rojas T. JF. Mil y una mañías para tener una incapacidad. El colombiano 2011 (Internet). Septiembre 14; Sec. Histórico; Recuperado a partir de: <http://bit.ly/1QO5EAl>.
2. 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: Universidad Autónoma de Barcelona; 2003.
3. 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>
4. 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>
5. 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.
6. Cardoso, Mecina y Velarde (2013). Ausentismo y su relación con la satisfacción.
7. 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.
8. 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
9. 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.
10. Greice Becker Sandra & Carvalho de Oliveira Maria Luiza (2008). Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de España.

11. 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
12. Álvarez Guzmán René, Prado Arias Valeria, Tapia Narváez 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.
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.
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. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales, consultado 5 de mayo 2015 en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf><http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>.
24. Schermerhorn J. R, Hunt J.G, Osbon R. N., (2004). Comportamiento Organizacional, México, Editorial Limusa S.A. de C.V., 1ª Edición., (pp.) 118-120
25. Molinera J. Francisco. Absentismo Laboral: Causas, Control Y Análisis, Nuevas Formas, Técnicas Para Su Reducción. Madrid: Fundación Confemetal, 2001
26. Echavarría A. y Manrique J. Centro de estudios Sociales y Laborales. CESLA. Ausentismo laboral e incapacidades medicas 2019.
27. Relación entre Ausentismo Laboral y Síntomas Musculoesqueléticos de un Trabajador de la Salud: Marco Teórico - consultado 5 de mayo 2015 en: <http://encolombia.com/medicina/revistas>.
28. 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.
29. Guihard T. (2012). Cómo disminuir el ausentismo laboral. <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/como-disminuir-el-ausentismo-laboral..>
30. Borja, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Consultado 9 de mayo de 2015. <http://www.encyclopediadelapolitica.org/Default.aspx?i=&por=a&idind=4&termino=>
31. Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional para Todos. Suiza-Ginebra (1995). Consultado 9 de mayo de 2015. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
32. Organización Internacional de Trabajo OIT. Ausentismo, definiciones y estadísticas. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Ministerio de trabajo y Seguridad Social. España, 1.991. p.8.
33. Nova Melle P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 9: 229 -239. Serv Publ. UCM. Madrid, 1996. Pg 229. [Sitio en Internet]:www.aragon.es/...laboral/

34. Caro. (2006). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT). Interpsiquis.
35. Samaniego C. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones, "Absentismo, rotación y productividad". Ediciones Pirámide (1998) Madrid.
36. Botelho L. Métodos cuantitativos en Medicina do Trabalho. Medicina Básica do Trabalho. Cap. VI. Curitiba: Ed Génesis, 1994 p: 207-210
37. Morgan W. (1983). Administración de personal. México D.F: Editorial Limusa.
38. Oficina Internacional del Trabajo (2006). Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Consultado 2 de agosto 2015 en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/esp-3.pdf>
39. Velásquez R. (2001). Cómo evaluar un sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional. Consultado 2 de agosto 2015 en <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/ceusgho.htm>
40. Colombia. Ministerio de Protección Social. Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud Ocupacional en el país. Bogotá: El Ministerio; 1984.
41. Norma de control de ausentismo de una empresa del sector salud suroccidente colombiano.
42. Ribaya FJ. La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. Alta Dirección. 2008;257/258:29-39.
43. Arteaga O, Vera A, Carrasco C, Contreras G. Presentismo y su relevancia para la salud ocupacional en Chile. Ciencia & Trabajo. 2007; 9:61- 63.
44. Porret GM. El absentismo laboral en la empresa privada española. Revista técnico Laboral. 2012; 34:5- 81.
45. Restrepo C, Salgado E. Types of contracts and worker absenteeism in Colombia. Journal of Business Research. 2013; vol. 66: 401–408
46. Mesa F. R, Kaempffer A. M. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista Médica Chile 2004; 132: 11001108
47. Briner R. Absence from work (ABC of work-related disorders). British Medical Journal 1963; 313: 874 (4).

48. Andriani C, Biasca R, Rodriguez M. Un nuevo sistema de gestión para lograr PYMES de clase mundial, un reto para las empresas latinoamericanas, Primera edición, marzo de 2003 México.
49. Grajales AC, Nieto O. Ausentismo laboral. Medellín: Instituto de Seguros sociales. División de Salud Ocupacional, Seccional Antioquia, 1993. p. 6
50. OMS. Clasificación Internacional de Enfermedades. [internet]. [Consultado el 23 de marzo de 2015]. Disponible en: http://www.sssalud.gov.ar/hospitales/archivos/cie_10_revi.pdf)
51. Boada J, De Diego R, Vigil A. (2003b). Mobbing: Análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB90, MobbCF21, MobbCF 15 & MobbCS28). Revista de Encuentros de Psicología Social, 1(5), 2631.
52. Ortiz Y, Samaniego C. (1995). Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Comps.) Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías. Salamanca: Eudema (pp.237246).
53. Nicholson N. (1997). Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis. Journal of Management Studies, 14, 231 – 252.
54. Berrocal I, Jiménez M, Rojas J, Salazar N. Índices y estadísticas del absentismo laboral. Caso Universidad nacional. Vol. 32. N°.45, (1-20),ISSN: 1409-3928. Julio-Diciembre, 2012 URL www.una.ac.cr/ABRA
55. García S M. (2009). Clima Organización y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual, Colombia, Cuaderno de Administración/universidad del valle/N° 42.
56. 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
57. Álvarez Guzmán René, Prado Arias Valeria, Tapia Narváez 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>

58. 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=S00349887201500
59. 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.
60. Valdez Manuel, María Yolanda, López-Sánchez Guadalupe(2008). Análisis de las causas de ausentismo.

11. ANEXOS.

Anexos 1. Formulario de Google.



Encuesta Perfil Socio Demográfico - Almacén de Cadena

Instrucciones: Por favor lea detenidamente cada pregunta y marque con una "X" según corresponda.

Diligencie el Formulario sin colocar su nombre.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

Género *

Masculino

Femenino

Otro

Otro: _____

Edad

18 a 29 años

30 a 40 años

41 a 50 años

51 años o mas

Estado Civil

- Soltero
- Casado
- Union Libre
- Separado
- Otro
- Otro: _____

Personas a Cargo

- Ninguna
- 1 a 3 personas
- 4 a 6 personas
- 6 personas o mas.

Grado de Escolaridad *

- Bachiller
- Técnico/Tecnólogo
- Universitario
- Post Grado
- Otros
- Otro: _____

Tipo de Vivienda *

Elige 

Cual es su Antigüedad en la Empresa *

Introduce la referencia del producto

- De 1 a 6 meses
- De 6 meses a 2 años
- 3 años o mas

Cargo que desempeña actualmente *

Cual es su área de Trabajo. *

Elige el tamaño y la cantidad de cada color

Se ha Ausentado alguna vez de la Empresa?

Cuales han sido las causas para ausentarse? *

- Familiares
- Personales
- Salud

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: **Análisis de gestión en la salud con base a los indicadores de ausentismo laboral por Enfermedad General durante el año 2019 en una Tienda de un Almacén de cadena de la ciudad de Cali.**

Objetivo de la investigación: **Analizar la gestión en la salud con base a los indicadores de ausentismo laboral por enfermedad general durante el año 2019 en una Tienda de un Almacén de cadena de la ciudad de Cali.**

Yo, María Fernanda González Fajardo con C.C. 31.014.918 de Cali, he recibido las explicaciones y he comprendido todo lo relacionado con los procedimientos derivados de la Investigación del **Análisis de gestión en la salud con base a los indicadores de ausentismo laboral durante el año 2019** en una **Tienda de un Almacén de cadena de la ciudad de Cali**; también me han aclarado todas las dudas y me han explicado todos los posibles riesgos. Comprendo perfectamente que el procedimiento consiste en (establecer un perfil sociodemográfico en la población de la Tienda); **Analizar con base al perfil sociodemográfico y el indicador de ausentismo por enfermedad general del año 2019**, por medio de diferentes herramientas que permitan el enriquecimiento de la información y establecer las estrategias para mitigar los impactos generados en la empresa por el alto ausentismo laboral por enfermedad general.

Que las investigadoras e investigador serán: Silvia Adriana Carvajal Vacca, Angie Julieth Giraldo Ulloa y Hernando Garcés Avila. Doy mi consentimiento para hacer parte de esta investigación y aclaro que puedo retirarme de ella libremente, cuando considere que deba hacerlo, sin perjuicio del proceso investigativo, y que seré informada de los resultados de la investigación antes de que estos sean dados a cualquier otra comunidad. Toda la información que se obtenga de este estudio de investigación se utilizará únicamente con el propósito que aquí se comenta. Los investigadores de este estudio son los únicos autorizados para acceder a los datos que usted suministre.



Hernando Garcés Avila
Investigador
C.C. 94.510.609



Natalia Muñoz Rengifo
Testigo
31.009.879

Ciudad: Santiago de Cali.

Fecha: 12 de junio de 2020