ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA OFFIBANK Y CIA SAS AÑO 2018-2019

MAYERLY ALEJANDRA PEDRAZA RUIZ
COD. 20182118024

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS
FACULTAD DE INGENIERIA
ESPECIALIZACION EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C. 2021

Análisis de ausentismo laboral y su impacto en la productividad en la empresa OFFIBANK Y CIA SAS año 2018-2019

Mayerly Alejandra Pedraza Ruiz
COD. 20182118024

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo

ING. Heberto Saavedra Angulo
Director

Universidad Distrital Francisco José De Caldas
Facultad de ingeniería
Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, 2021

Notas de aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma de presidente de jurado

_____

Firma de jurado

_____

Firma de jurado

Bogotá

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios, a mi esposo, mi mamá y mis hermanos por su apoyo en este proceso, a los docentes y miembros de la empresa OFFIBANK Y CIA SAS por brindarme la oportunidad de desarrollar mi trabajo de grado y cumplir con un objetivo más.

Tabla de Contenidos

Resumen 10
Abstract 10
Introducción 12
Titulo 13
Línea de investigación 13
  Sublínea 13
Planteamiento del problema 13
Objetivos 15
  Objetivo general 15
  Objetivos específicos 15
Justificación 16
Marco referencial 16
  Generalidades de OFFIBANK Y CIA SAS 16
  Marco de antecedentes 18
  Marco teórico 22
  Marco Conceptual 26
  Marco legal 28
Metodología 28
  Tipo de investigación 28
  Población 30
Resultados 30
  Resultados año 2018 31
  Resultados año 2019 40
  Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 47
Indicadores 60
Costos incurridos en ausentismo 65
  Costos incurridos año 2018 65
  Costos incurridos año 2019 68
  Costos de ausencia en el estado de resultados 70
Medidas de control 70
Conclusiones 73
Referencias 75

Lista de tablas

Tabla 1. 31
Eventos y días de ausencia por tipo de ausencia año 2018 31
Tabla 2. 32
Eventos y días de ausencia por género año 2018 32
Tabla 3. 32
Eventos y días de ausencia por área y/o proceso año 2018 32
Tabla 4. 35
Eventos y días de ausencia por grupo diagnóstico año 2018 35
Tabla 5. 39
Eventos y días de ausencia por rango de edad año 2018 39
Tabla 6. 40
Eventos y días de ausencia por vínculo laboral año 2018 40
Tabla 7. 40
Eventos y días de ausencia por tipo de ausencia año 2019 40
Tabla 8. 41
Eventos y días de ausencia por género año 2019 41
Tabla 9. 42
Eventos y días de ausencia por área y/o proceso año 2019 42
Tabla 10. 43
Eventos y días de ausencia por grupo diagnóstico año 2019 43
Tabla 11. 45
Eventos y días de ausencia por rango de edad año 2019 45
Tabla 12. 46
Eventos y días de ausencia por vínculo laboral año 2019 46
Tabla 13. 47
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por tipo de ausencia 47
Tabla 14. 48
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por tipo de ausencia 48
Tabla 15. 49
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por género 49
Tabla 16. 50
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – género por días de ausencia 50
Tabla 17. 51
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por área y/o proceso 51
Tabla 18. 52
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por área y/o proceso 52
Tabla 19. 53
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por grupo diagnóstico 53
Tabla 20. 54

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por grupo diagnóstico 54
Tabla 21. 56
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por rango de edad 56
Tabla 22. 57
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por rango de edad 57
Tabla 23. 58
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por vínculo 58
Tabla 24. 59
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por vínculo laboral 59
Tabla 25. 60
Distribución de datos año 2018 y 2019 60
Tabla 26. 61
Cálculo índice de frecuencia de accidentalidad año 2018 y 2019 61
Cálculo índice de severidad de accidentalidad año 2018 y 2019 61
Tabla 28. 62
Cálculo índice de ausentismo por causa médica año 2018 y 2019 62
Tabla 29. 63
Distribución de datos año 2018 y 2019 63
Tabla 30. 63
Cálculo índice de ausentismo año 2018 y 2019 63
Tabla 31. 64
Cálculo índice de frecuencia año 2018 y 2019 64
Tabla 32. 65
Cálculo índice de severidad año 2018 y 2019 65
Tabla 33. 65
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2018 65
Tabla 34. 68
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2019 68
Tabla 35. 71
Medidas de intervención y control 71

Lista de figuras

Figura 1. 31
Eventos por tipo de ausencia año 2018 31
Figura 2. 32
Eventos por género año 2018 32
Figura 3. 33
Eventos por área y/o proceso año 2018 33
Figura 4. 39
Eventos por rango de edad año 2018 39
Figura 5. 40
Eventos por tipo de ausencia año 2019 40
Figura 6. 41
Eventos por género año 2019 41
Figura 7. 42
Eventos por área y/o proceso año 2019 42
Figura 8. 46
Eventos por rango de edad año 2019 46
Figura 9. 46
Eventos por vínculo laboral año 2019 46
Figura 10. 47
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por tipo de ausencia 47
Figura 11. 48
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por tipo de ausencia 48
Figura 12. 49
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por genero 49
Figura 13. 50
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – género por días de ausencia 50
Figura 14. 51
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por área y/o proceso 51
Figura 15. 52
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por área y/o proceso 52
Figura 16. 53
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por grupo diagnostico s 53
Figura 17. 55
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por grupo diagnóstico 55
Figura 18. 56
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por rango de edad 56
56
Figura 19. 57
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por rango de edad 57

58
Figura 20. 59
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por vínculo laboral 59
Figura 21. 59
Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por vínculo laboral 59
Figura 22. 66
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2018 66
Figura 23. 69
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2019 69

Resumen

En el contenido de este documento se encuentra un análisis cuantitativo y cualitativo de los factores de ausentismo que se generaron en el año 2018 y 2019 de la empresa OFFIBANK Y CIA SAS. Esta empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y se dedicada a la fabricación de mobiliario arquitectónico; de igual forma, se encuentra la aplicabilidad de indicadores que permiten determinar el índice de ausencia y validar el costo que representa.

Como resultado de este análisis, se identifica que para el año 2018 se presentaron más eventos que para el año 2019; sin embargo, los días de ausencia fueron mayores en el año 2019.

Conforme a los resultados obtenidos se busca establecer medidas que permitan reducir los índices de ausentismo laboral ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades generales.

Palabras claves: ausentismo laboral, accidente de trabajo, enfermedad general

Abstract

In the content of this document there is a quantitative and qualitative analysis of the absenteeism factors that were generated in the year 2018 and 2019, of the company OFFIBANK Y CIA SAS which is located in the city of Bogotá and is dedicated to the manufacture of architectural furniture; Similarly, the applicability of indicators that allow determining the absence rate and validating the cost it represents is found.

As a result of this analysis, it is identified that for the year 2018 there were more events than for the year 2019; however, the days of absence were greater in 2019.

According to the results obtained, it is sought to establish measures that allow reducing the rates of absenteeism caused by work accidents and general illnesses.

Keywords: work absenteeism, work accident, general illnesses.

Introducción

Este trabajo de investigación se centra en el análisis cuantitativo y cualitativo del ausentismo laboral y su impacto en la productividad en los años 2018 y 2019 en una empresa manufacturera que se dedica a la fabricación de mobiliario arquitectónico. Para realizar este análisis se trabaja bajo la Norma Técnica Colombiana 3793 (1996) que define el ausentismo laboral y lo clasifica en causas relacionadas con la salud y causas no relacionadas con la salud.

Con el desarrollo de esta investigación se busca aplicar indicadores que permitan generar una base estadística de ausentismo en la compañía y el posterior análisis de datos que ayudarán a identificar las razones por las que se ausenta el personal en su jornada laboral; adicionalmente, se evalúa como se afectan los niveles de productividad y otros aspectos como la incurrencia en costos adicionales, el aumento de la carga laboral y problemas en el ambiente laboral.

Este análisis facilitará a la empresa diseñar e implementar estrategias que reduzcan los niveles de ausentismo; así mismo, se podrá dar seguimiento y control de ausencias, y llegar a la conclusión desde una perspectiva empresarial para revisar los procesos productivos, el normal funcionamiento de la compañía, los impactos de reducción de productividad, el aumento de costos de producción y las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Gracias a los diferentes registros de trabajo y las ausencias de personal se podrá medir el tiempo trabajado, las ausencias del personal y la cantidad de horas trabajadas según los establecido por la ley en los diferentes contratos de trabajo, la no asistencia al

trabajo acarrea diversas situaciones imprevistas que van desde una enfermedad imprevista, hasta alguna calamidad que el trabajador pueda presentar, esto hace que se genere sin importar la situación una baja a la productividad de la compañía.

Titulo

Análisis del ausentismo laboral y su impacto en la productividad de la empresa OFFIBANK Y CIA SAS año 2018-2019.

Línea de investigación

Gestión, organización y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Sublínea

Productividad, seguridad y salud en el trabajo.

Planteamiento del problema

El ausentismo laboral es un factor que ha ido incrementando en todo el mundo y ha afectado en gran manera a las organizaciones, por lo que su incidencia representa bajos niveles de productividad. Kronos (2012) una de las empresas líderes en soluciones de recursos humanos a nivel internacional, dio a conocer los resultados de un estudio sobre el costo del ausentismo laboral no planeado en diferentes regiones del mundo y los resultados encontrados permitieron identificar que cerca del 31% de las empresas diagnosticadas ven el ausentismo laboral como un serio problema, puesto que esta ausencia afecta todos los recursos de las compañías y se genera un nivel de insatisfacción en los demás empleados.

En Colombia se ha podido observar que el ausentismo también es un factor que representa un alto costo en las organizaciones, esto se debe a la situación económica

del país y la inestabilidad laboral, propiciando en las personas desinterés, e inconformidades, a esto se le suman otros factores extralaborales que aumentan los niveles de estrés y hace que se produzca ausentismo no justificado. Arango, Arrieta, Fernández, & Sepúlveda (2017) indican que:

> Para el 2017, en promedio cada trabajador presentó al año, 1,4 casos de ausentismo. De ese promedio total de casos por trabajador, encontramos que la enfermedad de origen común rompe con la constante que venía en 1,1 desde el 2014 al 2016, y para el 2017 desciende a 0,9 casos por trabajador, lo que evidencia una baja en el número de casos por ausentismo. Ello, sin embargo, no necesariamente representa una disminución en el impacto, sobre todo en términos de severidad y duración de las ausencias que, en últimas, son los factores que afectan la sostenibilidad empresarial.
>
> Para los casos relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, vemos que se mantiene constante con respecto al año anterior, al presentarse, de igual manera, 0,07 casos por trabajador. Para otros permisos y licencias se presenta un aumento, al pasar de 0,3 en el 2016, al 0,4 en el 2017.
>
> La escala presentada de número de casos por cada 100 trabajadores supone, entonces, que, por cada 100 trabajadores en 2017, se presentaron 53 incapacidades entre 1 y 2 días, 43 incapacidades entre 3 y 180 días y 2 fueron superiores a 180 días; para un total de 98 incapacidades entre los 100 empleados. Las incapacidades por enfermedad general superiores a 180 días pueden diferenciarse en dos períodos. De 181 a 540 días, caso en el cual, desde el punto

> de vista del auxilio económico, las AFP están llamadas a responder, y el período de más de 540 días, a cargo de las EPS. En promedio, en cada empresa se presentaron 9 casos de trabajadores con incapacidades superiores a 540 días y 37 casos de trabajadores con incapacidades entre 181 y 540 días. (pág. 10 y 15)

En la empresa se ha identificado que la ausencia va en aumento, debido a que en varias ocasiones el cronograma de producción no se ha podido cumplir al 100% por temas de ausencia, afectando en primer lugar los indicies de producción e incumplimiento en las fechas de entrega.

Por esta razón, se cuestiona ¿Cuál es el ausentismo laboral y su impacto en la productividad en la empresa objeto de estudio?

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un análisis estadístico cuantitativo y cualitativo del ausentismo laboral y su impacto en la productividad de los años 2018 y 2019 de la empresa OFFIBANK Y CIA SAS.

Objetivos específicos

- Identificar las causas de ausentismo laboral.
- Realizar análisis estadístico cuantitativo y cualitativo de acuerdo a los indicadores de ausentismo.
- Hallar costos incurridos en base al ausentismo.
- Diseñar medidas de control de ausentismo laboral.

Justificación

El mundo de hoy marcha a un ritmo acelerado y lleno de constantes cambios a nivel empresarial; para poder ser parte de esta dinámica, las organizaciones implementan estrategias que les permite ser altamente productivas y competitivas, y para lograrlo se debe administrar eficientemente los recursos de las empresas; sin embargo, la administración de estos recursos se hace compleja en la medida en que no se valora la importancia de los mismos.

El capital humano es uno de los recursos con mayor incidencia en la productividad; es así, como se hace indispensable buscar el bienestar de los trabajadores.

Pero, ¿qué sucede si no se consigue el equilibrio en el bienestar de individuo? Así se genera índices de ausentismo laboral; de esta manera, se identifica que en la empresa objeto de estudio se requiere identificar las causas de origen de ausentismo laboral con el objetivo de reducir costos por ausentismo, evitar la disminución de la productividad y determinar otros aspectos relevantes que impactan en la productividad.

Marco referencial

Generalidades de OFFIBANK Y CIA SAS

OFFIBANK Y CIA SAS es una empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, con más de 17 años de experiencia en el mercado. Es una empresa especializada en el desarrollo, construcción y adecuación de espacios corporativos, además de fabricación de mobiliario arquitectónico a la medida

brindando a los clientes oportunidad de optimizar espacios de acuerdo a los requerimientos de los mismos. Allí se transforma, innova y desarrolla carpintería arquitectónica, con los más altos estándares de diseño y construcción.

Es una compañía que cuenta con alta tecnología, infraestructura y capital humano de primera, que permite realizar proyectos de cualquier escala en tiempo récord.

Los proyectos más destacados en su trayectoria en el mercado son Kantar, Johnson & Johnson, Spaces, Geometry, HBO, Cine Colombia, AstraZeneca, Ericsson, Rockwell Automation, Avantel, Credibanco, Coca Cola Femsa, Prodesa, Dupont, Didi, Belatrix, Unity, Starniza, Fedepalma, Natixis, Scotiabank Colpatria, Banco de Occidente, Cinemark, Dufry, entre otros.

Los productos más relevantes son divisiones de oficinas, sillas y poltronas, salas de espera, recepciones, puestos de atención, muebles especiales, módulos de almacenamiento y accesorios, mobiliario bancario, mesas de juntas, acabados arquitectónicos, escritorios y puestos de trabajo, mesones en corian; también, ofrece otros servicios como adecuación y reubicación de muebles de oficina abierta, asesoría en diseño de mobiliario, fabricación e instalación de acabados arquitectónicos, pisos, muros y cielo rasos en madera y/o formica, pintura y acabados especiales para muebles, reparación y refracción de muebles y sillas de oficina.

OFFIBANK Y CIA SAS es una empresa que tiene una única sede en Bogotá, pero su cobertura es a nivel nacional y está en búsqueda de ampliar los mercados internacionales.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en OFFIBANK Y CIA SAS

El SG-SST de la empresa OFFIBANK Y CIA SAS se encuentra en la fase de seguimiento y plan de mejora conforme a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015. El porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019 a noviembre de 2020 es del 88%.

Marco de antecedentes

En octubre de 2019 la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI a través del Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) presento el tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas mediante la V encuesta de ausentismo laboral e incapacidades (EALI), en este estudio participaron 139 empresas y grupos empresariales, 4.5% del empleo asalariado formal y 16% del PIB, obteniendo una representación más que suficiente para caracterizar y estudiar el fenómeno del ausentismo del país. (pág. 6)

En esta encuesta se evidencio que la incidencia del ausentismo en 2018, se presentaron 543.540 casos de ausentismo laboral, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (63,5%). No obstante, se nota una tendencia a la baja en los últimos años, que se ha dado en contraposición a un incremento en las ausencias por permisos y licencias (32,2%). Por último, se encuentran la enfermedad de origen laboral y los accidentes de trabajo que tienen un impacto mínimo en la incidencia de las ausencias. (pág. 12)

Este estudio realizado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI permitió identificar que, por determinaciones regulatorias, los empleadores

desembolsan, adicional al salario, pagos destinados a compensar el empleado por otros medios: seguridad social, ahorro pensional, cesantías, parafiscales, entre otros; que son beneficios percibidos por los trabajadores, pero que no siempre se reciben en dinero. En Colombia, para 2018, un empleador que contrató una persona con un salario mínimo legal, esto fue, $781.242 mensuales, realmente cargó con un costo laboral total de $1.264.906, es decir, 61,9% de pago adicional al salario. (pág. 23)

Para 2018, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, 2,3% adicional sobre el salario de cada trabajador, solo por temas asociados al ausentismo. Estos, en su gran mayoría, fueron directos. Volviendo al ejemplo de un empleado que devengue el salario mínimo, que en 2018 equivalía a $781.242 mensuales, este 2,3% de costo significaría que las empresas gastaron, por trabajador, $17.969 mensuales o $215.623 anuales, en promedio, solo a causa del ausentismo laboral. En otras palabras, aquella carga extrasalarial mencionada sobre el mínimo, que en 2018 se ubicó en 61,9%, podría haber ascendido, aproximadamente, a 64,2%. (pág. 25)

Por otro lado, vemos que la revista de investigaciones I+D realizó un estudio de ausentismo por enfermedad común en empleados en una central de energía en Antioquia donde se señalan que:

> Las empresas buscan disminuir el ausentismo laboral, por lo tanto, se espera que por año este disminuya como resultado de la implementación de programas de bienestar; sin embargo, entre los resultados se encontró que en el año 2011 hubo mayor ausentismo laboral con relación a los años 2009 y 2010, siendo esta la causa que más se incrementó por año, el ausentismo por citas médicas. Por lo

> tanto, es importante analizar el impacto que tienen los programas de bienestar de la empresa para disminuir el ausentismo laboral tanto por enfermedades como citas médicas, pues, aparentemente, dichos programas no responden a las necesidades de los trabajadores. También es importante evaluar los permisos para ausentarse de la empresa, ya que las citas médicas en su mayoría son dadas en tiempo laboral, así sean electivas o de tipo estético. (Jimenez Ruiz, Vanegas Castro, Crudis Torres, & Redondo Marin, 2017)

Otras investigaciones realizadas en Colombia como la de los trabajadores del área operativa de una compañía de extracción mineral permitió identificar que:

> De 130 ausencias por causa médica de los trabajadores del área operativa, 87 fueron atribuibles a enfermedad general y 43 a accidente de trabajo, encontrándose similitud con lo reportado por otros investigadores13,17,18. De los 186 trabajadores del área operativa, 130 (72%) se ausentaron por causa médica, superior a lo reportado por Parada et al. En 2005 cuando analizan las ausencias por causa médica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes en Mérida, Venezuela, en donde reporta que el 47% del total de trabajadores de la institución se ausentaron por esta causa entre el año 2001 y 200319. Las enfermedades con mayor frecuencia son las del sistema musculoesquelético, los traumatismos y envenenamientos y las enfermedades del sistema respiratorio. (Vazquez Tres Palacios , 2011)

Ahora bien, en el artículo “Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico” Ferro, García & Lareo (2014) abordan el problema del absentismo laboral

desde un enfoque sociológico. Bajo esta óptica, se persigue desarrollar un perfil del trabajador absentista, definiendo variables que hacen a las personas propensas al absentismo, como pue-den ser el género, la edad, el nivel de ingresos por salario, la antigüedad en la empresa, el colectivo de trabajadores al que pertenece y la línea de producción en la que trabaja tienen por objeto abordar el problema del absentismo laboral desde el enfoque sociológico identificando los determinantes del comportamiento absentista. (pág. 579)

Finalmente, Guihard (2012) el autor de "Como disminuir el ausentismo laboral" logro determinar que el ausentismo laboral es una realidad comprobada. La ausencia laboral es uno de los inconvenientes que más preocupa a las empresas y que más se trata de reducir. Las llegadas tarde, las constantes salidas y un elevado ausentismo pueden disminuir la productividad de una compañía, además de provocarle problemas de organización y altos costos económicos. Según un ránking de la OCDE, sus países tienen un promedio de ausentismo laboral de once días al año. Chile aparece con 15,6 días, cifra que debemos tratar de disminuir. El ausentismo más preocupante es el que se produce para resolver asuntos personales, debido a la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. Los trabajadores suelen necesitar tiempo para solucionar temas legales, psicológicos o para resolver compromisos económicos. Las compañías debieran entregar ayuda a sus empleados, con el objetivo de brindar los recursos necesarios para facilitar la resolución de problemas y evitar las ausencias. Cuánto menos problemas tengan una persona, su calidad de vida, su satisfacción y rendimiento en el trabajo mejorarán notablemente.

Marco teórico

Ausentismo laboral: La organización mundial del trabajo define el ausentismo laboral como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas" (Organización internacional del trabajo, 1991)

La norma técnica colombiana 3793 de mayo de 1996 define el ausentismo como "la suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación" (ICONTEC, 1996)

El ausentismo también es aceptado por la Real Academia Española y lo relaciona como la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función. (Merino & Pérez, 2017)

Viéndolo desde una perspectiva más profunda, (Chiavenato, 2001) afirma que "el ausentismo es la suma de periodos que el personal está ausente del trabajo, por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo" (p.203); también, identifica unas causas, dentro de las principales están:

- Enfermedad comprobada
- Enfermedad no comprobada
- Razones de carácter familiar
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor
- Faltas voluntarias por motivos personales
    - Dificultades y problemas financieros

- Problemas de transportes
- Baja motivación para trabajar
- Escasa supervisión de la jefatura
- Políticas inadecuadas de la organización

Clasificación de ausentismo laboral:

a. Causas no relacionadas con la salud:

- Legales pactadas en el código sustantivo del trabajo
- Extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales.
- Otras formas de ausentismo autorizadas o no y de cualquier duración.
- Detenciones, problemas interpersonales, problemas familiares, etc.

b. Causas relacionadas con la salud:

- Accidente común.
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad general.
- Enfermedad profesional.
- Control preventivo.

La Organización mundial de la salud define el ausentismo por causa médica como el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada de embarazo normal y prisión. (1995)

Indicadores Resolución 0312 de 2019

- Frecuencia de accidentalidad

$$IFA = \frac{No.\,de\ accidentes\ de\ trabajo\ que\ se\ presentaron\ en\ el\ año}{No.\,de\ trabajadores\ en\ el\ año} * 100$$

- Severidad de accidentalidad

$$\frac{No.\,de\ días\ de\ incapacidad\ por\ accidentes\ de\ trabajo\ en\ el\ año + No.\,de\ días\ cargados\ en\ el\ año}{No.\,de\ trabajadores\ en\ el\ año} * 100$$

- Proporción de accidentes de trabajo mortales

$$\frac{No.\,de\ accidentes\ de\ trabajo\ mortales\ presentados\ en\ el\ año}{Total\ de\ accidentes\ de\ trabajo\ que\ se\ presentaron\ en\ el\ año} * 100$$

- Prevalencia de la enfermedad laboral

$$\frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ y\ antiguos\ de\ EL\ en\ el\ período}{Promedio\ de\ trabajadores\ en\ el\ período} * 100.000$$

- Incidencia de la enfermedad laboral

$$\frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ de\ enfermedad\ laboral\ en\ el\ período}{Promedio\ de\ los\ trabajadores\ en\ el\ período} * 100.000$$

- Ausentismo por causa médica

$$\frac{No.\,de\ días\ de\ ausencia\ por\ incapacidad\ laboral\ o\ común\ en\ el\ año}{No.\,de\ días\ de\ trabajo\ programados\ en\ el\ año} * 100$$

Indicadores NTC 3793

- Índice de ausentismo

$$\frac{Total\ de\ días\ de\ ausencia}{Total\ de\ días\ programados} * 100$$

- Índice de frecuencia:

$$\frac{Total\ de\ eventos\ en\ el\ período}{No.\,total\ de\ trabajadores} * 100$$

- Índice de severidad

$$\frac{No.\,de\,días\,de\,ausencia}{No.\,de\,casos\,de\,ausencia} * 100$$

Análisis de costos

- **Costos directos:** Es aquel costo que se puede identificar fácilmente dentro de la fabricación del producto o prestación del servicio; es decir, reconocerlo es viable, beneficioso económicamente, necesario y de cierta manera cómodo. Si hablamos de la fabricación de un armario, la madera se considera materia prima directa debido a que claramente se puede identificar y denotar su participación. Aquel trabajador encargado de cortar la madera, ensamblar el armario es considerado como mano de obra directa porque intervino directamente en la elaboración del producto **(2017)**

- **Costos indirectos:** Es aquel costo que no se logra identificar fácilmente, no es viable cuantificar su valor con exactitud, o simplemente es complejo, demanda tiempo, esfuerzo y quizás puede salir costoso tratar de medir el valor que interviene en la elaboración del producto. Por ejemplo, para fabricar un armario, este requiere de pegante, el cual no se utiliza en su totalidad sino lo necesario, en este caso es complejo calcular, medir y cuantificar el valor del pegante utilizado para la fabricación el armario. Otro ejemplo está relacionado con el identificar el costo del azúcar utilizado para la elaboración de un postre, es igual de complejo medir y cuantificar el valor de lo que se utilizó en este ingrediente. En ambos casos, estos costos no son tan importantes y relevantes calcularlos como si lo es la madera para el caso del armario o el chocolate para el

caso del postre, ya que estos elementos participan en un gran porcentaje para su elaboración. **(Salazar Lopez, 2017)**

Marco Conceptual

Accidente común: Evento de salud repentino no relacionado con el trabajo, incluye sucesos en el hogar, vía pública, recreativos, entre otros. (ICONTEC, 1996)

Accidente de trabajo: La Ley 1562 de 2012 en el Artículo 3 define accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de las actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentran en misión.

Enfermedad: Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible. (OMS, 1995)

Enfermedad general: Todo estado patológico que no esté considerado como enfermedad profesional.

Enfermedad laboral: La Ley 1562 de 2012 en el Artículo 4 define enfermedad laboral como 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 la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes.

Frecuencia: Es la medida del número de veces que se repite un fenómeno por unidad de tiempo. (Merino & Pérez, 2017)

Indicador: Relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstos e impactos esperados. (Universidad Nacional de Colombia, 2012)

Productividad: Mide la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. (Merino & Pérez, 2017)

Marco legal

- Código sustantivo del trabajo.
- Ley 1562 de 2012: Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 0312 de 2019: definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 1072 de 2015: Por el medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo
- Decreto 1443 de julio de 2014: se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Norma Técnica colombiana NTC 3793 de mayo de 1996: Salud Ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral.

Metodología

Tipo de investigación

El tipo de investigación usado en este proyecto es descriptivo, cuantitativo y analítico, ya que se pretende identificar las variables que causan el ausentismo laboral y realizar un análisis de los factores encontrados con el objetivo de poder establecer cómo afecta el ausentismo en los niveles de productividad de la compañía y así, poder establecer recomendaciones que disminuya los indicadores de ausentismo.

Se crea una base de datos donde se registran las ausencias de los últimos dos años, partiendo de estos datos se aplicarán los indicadores anteriormente mencionados y así poder realizar el respectivo análisis. Esta base de datos en una macro en Excel

elaborada en compañía de la Aseguradora de riesgos laborales de la empresa donde se registra la información en el año 2018 y 2019:

- Nombres y apellidos
- Tipo de documento de identificación
- Número de identificación
- Fecha de nacimiento
- Género
- Cargo
- Área o proceso
- Vínculo laboral
- Tipo de contrato
- Fecha de ingreso
- Fecha de retiro
- Estado actual del trabajador
- Tipo de ausencia
- Código CIE
- Grupo de acuerdo al código CIE
- Tipo de sistema que afecta conforme al código CIE
- Diagnóstico
- Fecha de inicio de la ausencia
- Días de ausencia
- Edad

- Rango de edad
- Mes
- Día de la semana
- IBC
- Valor asumido por la empresa
- Días reconocidos por la entidad
- Valor reconocido por la entidad

Esta información se recolecto a través del personal encargado del área de recursos humanos de la empresa la cual suministro los soportes de incapacidades medicas emitidas por las entidades promotoras de salud EPS y por las aseguradoras de riesgos laborales ARL, licencias de maternidad/paternidad, calamidades domésticas y/o licencias por luto ocurridas en el período 2018-2019.

En este estudio por requerimiento de la alta dirección y del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no se tuvieron en cuenta las ausencias generadas por solicitud de permisos de trabajo y licencias no remuneradas.

Población

Este estudio se aplicó a una muestra de 38 trabajadores de la empresa en los niveles operativo, administrativo y directivo, quienes registraron ausencia durante los años 2018 y 2019.

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos de la herramienta en Excel con su respectivo análisis cuantitativo y cualitativo.

Resultados año 2018

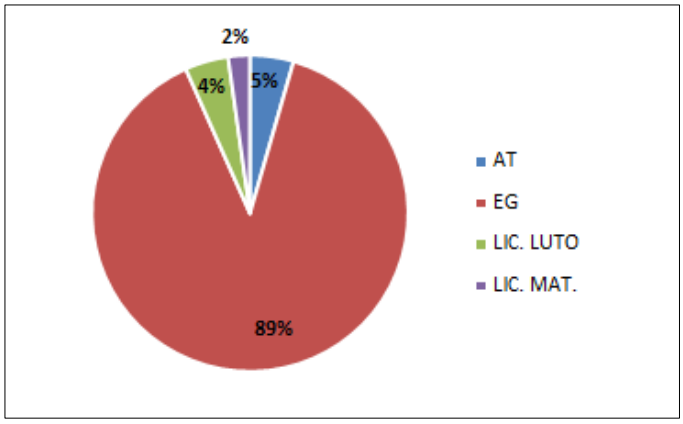
Tabla 1.

Eventos y días de ausencia por tipo de ausencia año 2018

TIPO AUSENCIA	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
AT	2	13
EG	40	166
LIC. LUTO	2	12
LIC. MAT.	1	126
TOTAL GENERAL	**45**	**317**

Figura 1.

Eventos por tipo de ausencia año 2018



Para el año 2018 de se puede identificar que, de 45 eventos ocurridos 40 corresponden a incapacidades por enfermedad general (89%) lo que tomo 166 días de ausencia de 317 días presentadas en el año. Otro factor a destacar es la ausencia por licencia de maternidad que solo tuvo 1 evento en el año equivalente al 2%, pero dejo 126 días de ausencia.

Lo eventos menos representativos fueron las ausencias por licencias por luto dos eventos ocurridos correspondientes al 4% con un total de 12 días y las incapacidades

por accidentes de trabajo (2 eventos equivalentes al 5%) que tomaron 13 días de ausencia en el año.

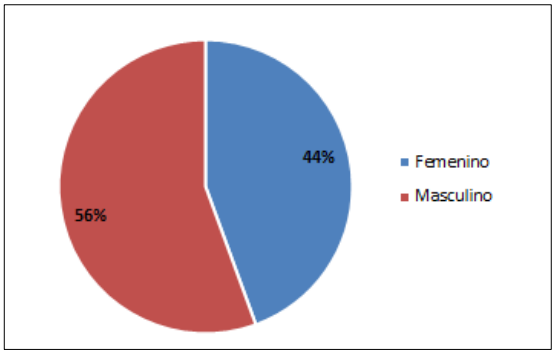
Tabla 2.

Eventos y días de ausencia por género año 2018

GENERO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Femenino	20	188
Masculino	25	129
TOTAL GENERAL	**45**	**317**

Figura 2.

Eventos por género año 2018



Del total de eventos ocurridos en el año 2018, 25 eventos fueron generados por las personas de género masculino equivalente al 56% de la población objeto de estudio con 129 días de ausencia y 20 eventos fueron generados por personas de género femenino representando el 44% con 188 días de ausencia.

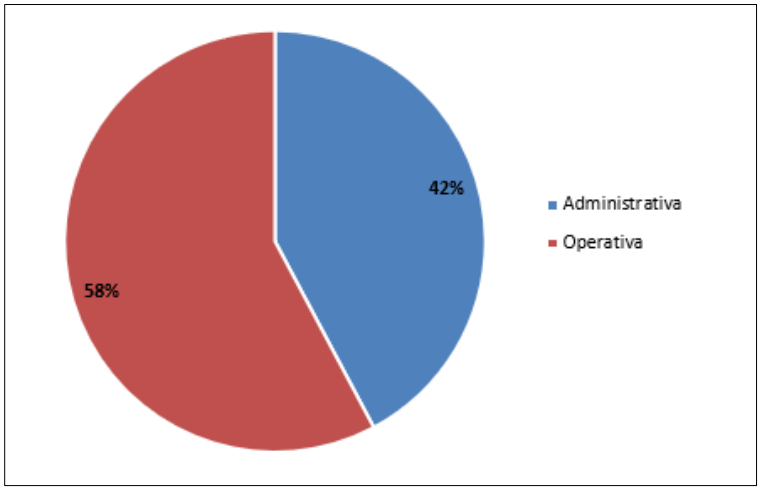
Tabla 3.

Eventos y días de ausencia por área y/o proceso año 2018

ÁREA / PROCESO	CARGO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Administrativa	Asistente comercial	2	4
	Asistente contable	1	2
	Asistente de compras	2	6
	Asistente HSE	12	169
	Recepcionista	2	5
Total Administrativa		**19**	**186**
Operativa	Almacenista	1	4
	Auxiliar general	24	122
	Coordinador de logística y despachos	1	5
Total Operativa		**26**	**131**
TOTAL GENERAL		**45**	**317**

Figura 3.

Eventos por área y/o proceso año 2018



Conforme a la Figura 3. se puede determinar que para el año 2018 de los 45 eventos ocurridos el 58% (26 eventos) pertenecen al área operativa dejando un total de 131 ausencias distribuidas de la siguiente manera, un evento ocurrido por el almacenista con 4 días de ausencia que fueron causados por una incapacidad por enfermedad general, un evento ocurrido por el coordinador de logística y despachos con 5 días de ausencia que fueron causados por una incapacidad por enfermedad general y 24 eventos ocurridos por

auxiliares generales con 122 días de ausencia que fueron causados por 9 incapacidades por accidentes de trabajo, 32 incapacidades por enfermedad general, dos licencias por luto y una licencia de paternidad; con lo expuesto anteriormente, se concluye que el cargo de auxiliar general es que más ausencias representa para la compañía en el área operativa.

Por otro lado, del 42% restante (19 eventos) fueron ausencias generadas por el personal administrativo dejando para el periodo 186 días de ausencia que se distribuyen de la siguiente manera, un evento ocurrido por la asistente contable con 2 días de ausencia que fueron generados por una incapacidad por enfermedad general, 2 eventos ocurridos por la asistente comercial con 4 días de ausencia que fueron generados por dos incapacidades por enfermedad general, 2 eventos ocurridos por la asistente de compras con 6 días de ausencia que fueron generados por dos incapacidades por enfermedad general y una licencia por luto, 2 eventos ocurridos por la recepcionista con 5 días de ausencia que fueron generados por tres incapacidades por enfermedad general y 12 eventos ocurridos por la asistente HSE con 169 días de ausencia que fueron generados por once incapacidades por enfermedad general y una licencia de maternidad; de esta manera, se identifica que el cargo que mayores días de ausencia y eventos reporto fue la asistente HSE.

Tabla 4.

Eventos y días de ausencia por grupo diagnóstico año 2018

GRUPO	SISTEMA	DIAGNÓSTICO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
OTRAS AUSENCIAS			4	140
DÉRMICO	Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	Absceso cutáneo, furúnculo y ántrax de sitio no especificado	1	3
GASTROINTESTINAL	Enfermedades infecciosas y parasitarias	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	2	3
		Otras infecciones intestinales debidas a Escherichia Coli	1	7
GENITOURINARIO	Enfermedades del sistema genitourinario	Infección de vías urinarias, sitio no especificado	1	3
		Vaginitis aguda	1	3
	Enfermedades infecciosas y parasitarias	Infección gonocócica del tracto genitourinario inferior sin absceso periuretral o de glándula accesoria	1	4
METABÓLICO	Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	Hipoglicemia, no especificada	1	1
NEUROLÓGICO	Enfermedades del sistema nervioso	Cefalea debida a tensión	1	2
		Migraña sin aura [migraña común]	1	2
		Migraña, no especificada	4	11
		Otros síndromes de cefalea especificados	2	12
	Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	Cefalea	4	11
ORAL	Enfermedades del sistema digestivo	Periodontitis crónica	1	1
OSTEOMUSCULAR	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	Contractura muscular	1	4
		Lumbago no especificado	5	9
		Otras dorsalgias	1	3
		Síndrome cervicobraquial	1	2
RESPIRATORIO	Enfermedades del sistema respiratorio	Amigdalitis aguda, no especificada	1	2
		Faringitis aguda, no especificada	1	3
		Infección aguda no especificada de las vías respiratorias inferiores	1	3

		Otras sinusitis agudas	1	2
TRAUMA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	Contusión de dedo(s) del pie, sin daño de la(s) uña(s)	1	3
		Esguinces y torceduras del tobillo	1	5
		Fractura de otros huesos metacarpianos	3	62
		Herida de la cabeza, parte no especificada	2	13
		Traumatismo, no especificado	1	3
TOTAL GENERAL			**45**	**317**

Observando la Tabla 4, se identifica que de acuerdo a los códigos de clasificación internacional de enfermedades (CIE) de las incapacidades generadas durante el periodo 2018, se presentaron los siguientes eventos, las enfermedades osteomusculares y del tejido conjuntivo representaron 8 eventos distribuidos de la siguiente manera: cinco eventos ocurridos con nueve días de ausencia por lumbagos no especificados, un evento ocurrido con cuatro días de ausencia por contractura muscular, un evento ocurridos con tres días de incapacidad por otras dorsalgias; las enfermedades del sistema nervioso con 8 eventos ocurridos se distribuyen de la siguiente manera: cuatro eventos con once días de ausencia por migraña no especificada, dos eventos con doce días de ausencia por otros síndromes de cefalea no especificada, un evento con dos días de ausencia por cefalea debida a tensión, un evento con dos días de ausencia por migraña común; respecto a síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio no clasificados se representaron en 4 eventos con once días de incapacidad por cefaleas.

También se encuentra que los traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas generaron 8 eventos distribuidos de la siguiente manera: tres eventos con sesenta y dos días de ausencia por fractura de otros huesos metacarpianos, dos eventos con 13 días de ausencia por herida de la cabeza en parte no especificada, un evento con 5 días de ausencia por esguinces y torceduras de tobillo, un evento con tres días de ausencia por contusión de dedo(s) del pie, sin daño de la(s) uña(s) y un evento con tres días de ausencia por traumatismo no especificado.

Para las enfermedades del sistema respiratorio se presentaron 4 eventos distribuidos de la siguiente manera: un evento con tres días de ausencia por faringitis aguda no especificada, un evento con tres días de ausencia por infección aguda no especificada de las vías respiratorias

inferiores, un evento con dos días de ausencia por amigdalitis aguda no especificada y un evento con dos días de ausencia por otras sinusitis agudas.

Además, se presentaron 3 eventos para las enfermedades infecciosas y parasitarias distribuidas de la siguiente manera: 2 eventos con tres días de ausencia por diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso y un evento con siete días de ausencia por otras infecciones intestinales debidas a Escherichia Coli.

Respecto a las enfermedades del sistema genitourinario se presentaron dos eventos, un evento con tres días de incapacidad por infección en vías urinarias en sitio no especificado y un evento con tres días de incapacidad por vaginitis aguda; para el sistema genitourinario también se presentaron enfermedades infecciosas y parasitarias con un evento y un día de ausencia por infección gonocócica del tracto genitourinario inferior sin absceso periuretral o de glándula accesoria.

En este período se presentaron enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo con un evento y tres días de ausencia por absceso cutáneo, furúnculo y ántrax de sitio no especificado; con la misma ocurrencia de evento, para el sistema dérmico se presentaron enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas con un día de ausencia por hipoglicemia no especificada.

Finalmente se presentaron enfermedades del sistema digestivo con un evento y un día de ausencia por periodontitis crónica. Referente a las otras ausencias que se detallan en la Tabla 4 corresponden a licencias por luto y licencias de maternidad.

En resumen, se puede identificar que la enfermedad que genero más días de ausencia (62 días) fue un accidente de trabajo causando fractura de otros huesos metacarpianos y la mayor ocurrencia de eventos (5 eventos) fueron los lumbagos no especificados generados por enfermedad general.

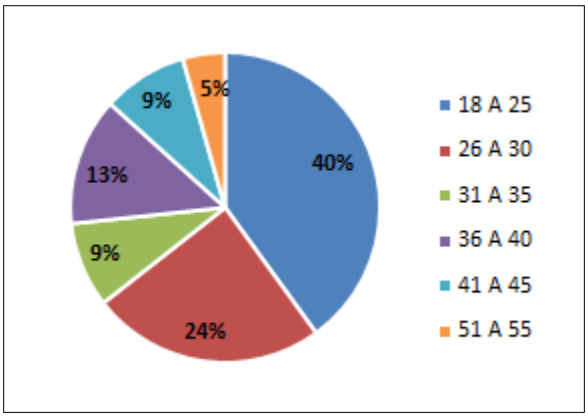
Tabla 5.

Eventos y días de ausencia por rango de edad año 2018

RANGO EDAD	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
18 a 25	18	185
26 a 30	11	22
31 a 35	4	18
36 a 40	6	72
41 a 45	4	17
51 a 55	2	3
TOTAL GENERAL	**45**	**317**

Figura 4.

Eventos por rango de edad año 2018



Respecto a los rangos de edad de la población trabajadora que presento ausencias en el año 2018 se identifica que el personal entre los 18 a 25 años son lo que más eventos presentaron (18 eventos) equivalente al 40% dejando 185 días de ausencia, en segundo lugar, está el personal entre 26 a 30 años de edad con 11 eventos (24%) y 22 días de ausencia. El personal entre los 36 y 40 años de edad presentaron 6 eventos que corresponden al 13% con 72 días de ausencia.

También está el personal entre los 31 y los 35 años de edad los cuales presentaron 4 eventos (9%) dejando 18 días de ausencia, en una proporción igual está el personal entre los 41 a

45 años, pero este personal dejo 17 días de ausencia y finalmente, está el personal que oscila entre los 51 a los 55 años de edad (5%) que presento 2 eventos con 3 días de incapacidad.

Tabla 6.

Eventos y días de ausencia por vínculo laboral año 2018

VINCULO LABORAL	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Directo	45	317
TOTAL GENERAL	**45**	**317**

Como se puede observar en la Tabla 6 el personal que presento ausencias durante todo el año 2018 se dio solo por el personal directo o contratado por la nómina de la empresa.

Resultados año 2019

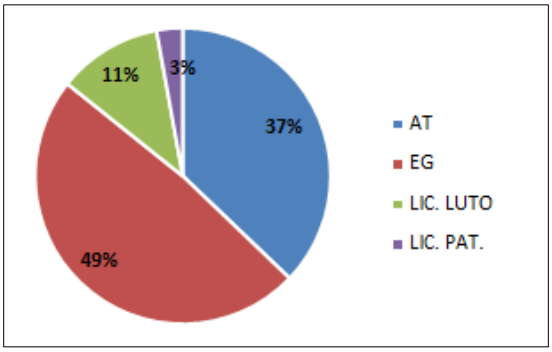
Tabla 7.

Eventos y días de ausencia por tipo de ausencia año 2019

TIPO AUSENCIA	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
AT	13	153
EG	17	180
LIC. LUTO	4	22
LIC. PAT.	1	12
TOTAL GENERAL	**35**	**367**

Figura 5.

Eventos por tipo de ausencia año 2019



Durante al año 2019 se presentaron 35 eventos, de estos 17 corresponden a incapacidades por enfermedad general (49%) lo que tomo 180 días de ausencia de 367 días presentados en el año. En segundo lugar, se presentaron 13 eventos generados por accidentes de trabajo equivalente al 37% dejando 153 días de ausencia.

Por otro lado, se presentaron 4 eventos por licencias por luto (11%) dejando 22 días de ausencia y finalmente con menor representación esta un evento ocurrido por licencia de paternidad (3%) dejando 12 días de ausencia.

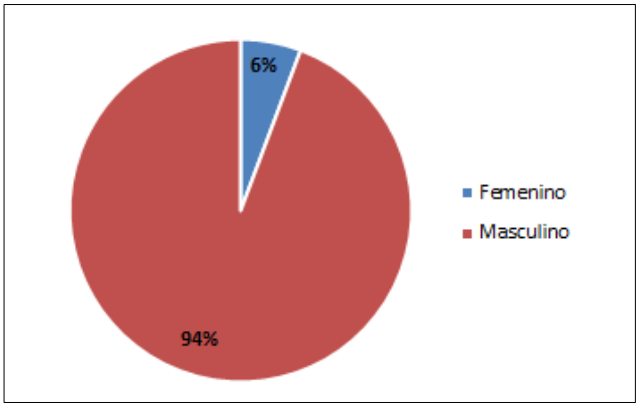
Tabla 8.

Eventos y días de ausencia por género año 2019

GENERO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Femenino	2	8
Masculino	33	359
TOTAL GENERAL	**35**	**367**

Figura 6.

Eventos por género año 2019



Para el año 2019 del total de los eventos ocurridos, 33 ausencias fueron generadas por las personas de género masculino equivalente al 94% de la población objeto de estudio con 359 días de ausencia y 2 fueron generadas por personas de género femenino representando el 6% con 8 días de ausencia.

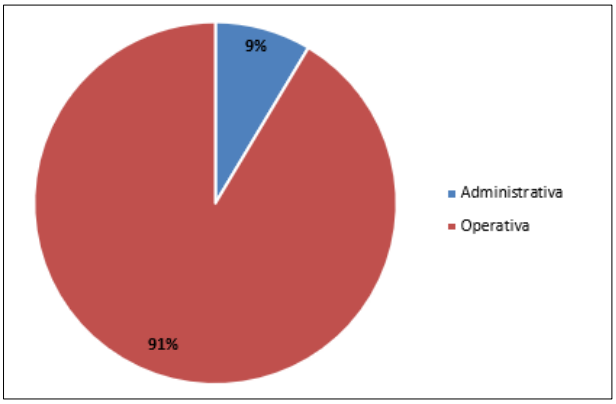
Tabla 9.

Eventos y días de ausencia por área y/o proceso año 2019

AREA / PROCESO	CARGO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Administrativa	Asistente de compras	1	5
	Interventor	1	4
	Recepcionista	1	3
Total Administrativa		**3**	**12**
Operativa	Auxiliar general	23	190
	Conductor	2	18
	Contratista	4	41
	Coordinador de servicios	3	106
Total Operativa		**32**	**355**
TOTAL GENERAL		**35**	**367**

Figura 7.

Eventos por área y/o proceso año 2019



La tabla 9 y Figura 7 muestran que durante el año 2019 de los 35 eventos ocurridos el 91% (32 eventos) pertenecen al área operativa dejando un total de 355 días ausencias distribuidas de la siguiente manera: 23 eventos ocurrido por los auxiliares generales con 190 días de ausencia

que fueron causados por 12 incapacidades por enfermedad general, 7 incapacidades por accidentes de trabajo, 3 licencias por luto y una licencia de paternidad; en segundo lugar están 4 eventos que se presentaron por los contratistas dejando 41 días de ausencia estos cuatro eventos fueron ocasionados por accidentes de trabajo; también, se presentaron 3 eventos ocurridos por el coordinador de servicios con 106 días de ausencia que fueron causados por incapacidad de enfermedad general, y finalmente se presentaron 2 eventos ocurridos por los conductores dejando 18 días de ausencia a raíz de dos incapacidades por accidente de trabajo.

Por otro lado, los 3 eventos restantes (9%) fueron ausencias generadas por el personal administrativo dejando para el periodo 12 días de ausencia que se distribuyen así, un evento por la asistente de compras con cinco días de ausencia, un evento por el interventor con 4 días de ausencia y un evento por la recepcionista con 3 días de ausencia.

De esta manera se concluye que para el área operativa el cargo que presenta más ausencias y eventos ocurridos es el de auxiliar general al igual que en el año 2018; mientras que el área administrativa presento menos eventos dejando pocos días de ausencia por parte de esta área.

Tabla 10.

Eventos y días de ausencia por grupo diagnóstico año 2019

GRUPO	SISTEMA	DIAGNÓSTICO	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
OTRAS AUSENCIAS			5	34
GASTROINTESTINAL	Enfermedades infecciosas y parasitarias	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	1	3
INTOXICACIÓN	Causas externas de morbilidad y de mortalidad	Efectos adversos de la vacuna contra el tétanos	1	3
OCULAR	Enfermedades del ojo y sus anexos	Queratoconjuntivitis	1	1
ORAL	Enfermedades del sistema digestivo	Dientes impactados	1	3
OSTEOMUSCULAR	Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	Dorsalgia, no especificada Lumbago no especificado No especifica	1 2 1	3 4 55
RESPIRATORIO		Amigdalitis estreptocócica	1	1

	Enfermedades del sistema respiratorio	Infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificada	1	1
		Rinofaringitis aguda	2	3
TRAUMA	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	Esguinces y torceduras del tobillo	1	8
		Fractura de la diáfisis de la tibia	2	51
		Herida de dedo(s) de la mano, con daño de la(s) uña(s)	2	25
		Herida de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s)	1	4
		Luxación de dedos de la mano	2	49
		Traumatismo de la cabeza, no especificado	1	2
		Traumatismo de tendones y músculos abductores y extensores del pulgar a nivel del antebrazo	2	60
		Traumatismo superficial del pie y del tobillo, no especificado	1	4
		No especifica	6	53
TOTAL GENERAL			**35**	**367**

La tabla 10, eventos por grupo diagnóstico se observa que de acuerdo a los códigos de clasificación internacional de enfermedades (CIE) de las incapacidades generadas durante el período 2019, el grupo que más evento presento (18 eventos) fueron los traumatismos, envenenamientos, y algunas otras consecuencias de causa externa distribuidos de la siguiente manera: seis eventos con diagnóstico no especificado que dejo 56 días de ausencia, dos eventos con diagnóstico de traumatismos de tendones y músculos abductores y extensores del pulgar a nivel del antebrazo con 60 días de ausencia, dos ausencias con fractura de la diáfisis de la tibia dejando 51 días de ausencia, dos eventos con diagnóstico de luxación de dedos de la mano con 49 días de ausencia, dos eventos con diagnóstico de herida de dedo de la mano con daño de la uña dejando 25 días de ausencia, los diagnósticos de herida de dedo de la mano sin daño de la uña, l día de ausencia y traumatismo superficial del pie y tobillo no especificado presentaron un evento con 4 días de ausencia cada uno y por ultimo un evento con diagnóstico de traumatismo de la cabeza no especificado con dos días de ausencia.

Las enfermedades del sistema respiratorio son el segundo grupo que más eventos presentaron (4 eventos) distribuidos de la siguiente manera: dos eventos con 3 días de ausencia con diagnóstico por rinofaringitis aguda y por último la amigdalitis estreptocócica y la infección aguda por de las vías respiratorias superiores no especificada presentaron un evento con un día de incapacidad cada uno.

Las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo también presentaron 4 eventos distribuidos de la siguiente manera: un evento con 55 días de ausencia por diagnósticos no especificados, un evento con tres días de ausencia por diagnóstico de dorsalgia no especificada y un evento con cuatro días de ausencia por lumbagos no especificados.

Las enfermedades infecciosas y parasitarias, las enfermedades del ojo y sus anexos, las enfermedades del sistema digestivo y las cusas externas de morbilidad y de mortalidad presentaron un evento cada uno con 3 días de ausencia en promedio. Finalmente, los 5 eventos con los 54 días de ausencias que se observan al inicio de la tabla corresponden a cuatro licencias por luto y una licencia de paternidad.

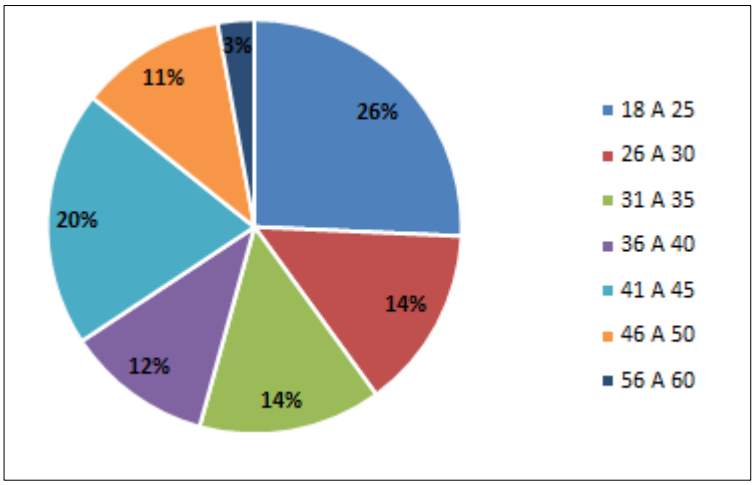
Tabla 11.

Eventos y días de ausencia por rango de edad año 2019

RANGO EDAD	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
18 a 25	9	75
26 a 30	5	32
31 a 35	5	115
36 a 40	4	14
41 a 45	7	82
46 a 50	4	39
56 a 60	1	10
TOTAL GENERAL	**35**	**367**

Figura 8.

Eventos por rango de edad año 2019



Observando la figura 8 y tabla 11 en el rango por edad se identifica que para el año 2019, el personal que se encontraba entre los 18 a 25 años de edad fueron los que más eventos presentaron dejando 75 días de ausencia; el rango de edad de los 31 a los 35 años fue el rango que dejo más días de ausencia (115) a pesar de que solo fueron 5 eventos ocurridos. Por otro lado, se identifica también que los trabajadores entre 56 y 60 años de edad solo presentaron un evento con 10 días de ausencia.

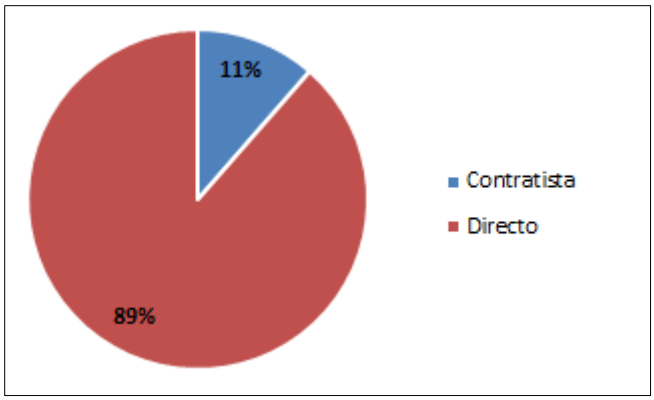
Tabla 12.

Eventos y días de ausencia por vínculo laboral año 2019

VINCULO LABORAL	TOTAL EVENTOS	DÍAS DE AUSENCIA
Contratista	4	41
Directo	31	326
TOTAL GENERAL	**35**	**367**

Figura 9.

Eventos por vínculo laboral año 2019



Respecto al vínculo laboral, se puede identificar que para el año 2019 el 89% equivalente a 31 eventos fueron ocurridos por el personal directo dejando 326 días de ausencia y el 11% equivalente a 4 eventos fueron causados por contratistas con 41 días de ausencia.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019

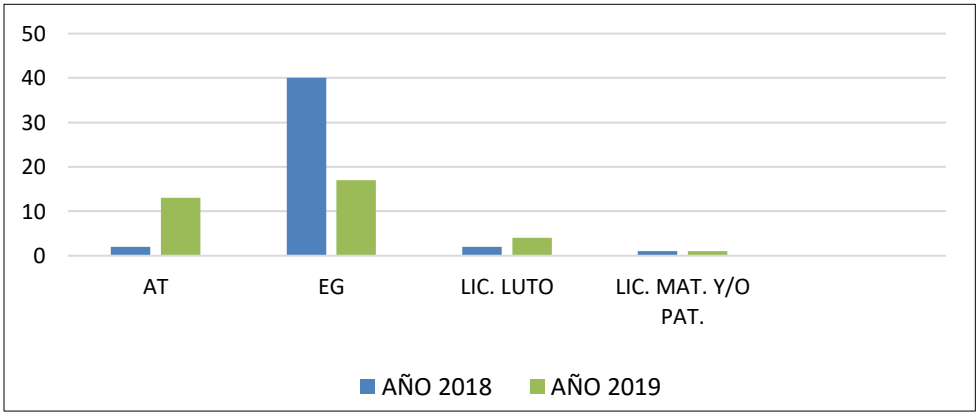
Tabla 13.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por tipo de ausencia

TIPO DE AUSENCIA	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
AT	2	13
EG	40	17
LIC. LUTO	2	4
LIC. MAT. Y/O PAT.	1	1
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 10.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por tipo de ausencia



Observando la figura 10 del comparativo de los eventos ocurridos del año 2018 y el año 2019 se identifica que para el año 2018 se presentaron más eventos. Las ausencias por enfermedad general fueron las que más eventos causaron para los dos años. Los accidentes de trabajo se presentaron en mayor proporción para el año 2019 en comparación con el año 2018, finalmente las licencias de maternidad y/o paternidad se presentaron en igualdad de condición, un evento por año.

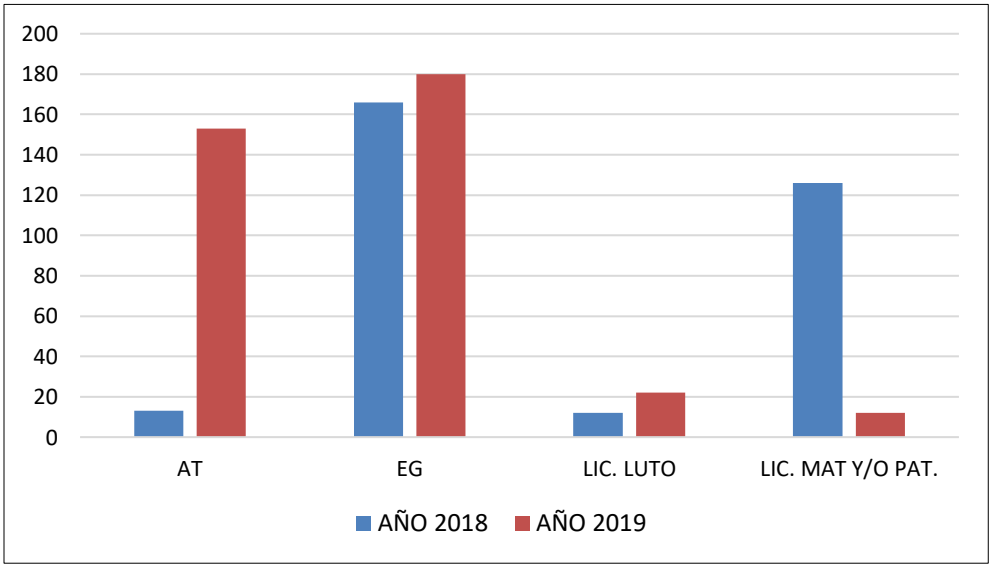
Tabla 14.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por tipo de ausencia

TIPO DE EVENTO	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
AT	13	153
EG	166	180
LIC. LUTO	12	22
LIC. MAT. Y/O PAT.	126	12
TOTAL GENERAL	**317**	**367**

Figura 11.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por tipo de ausencia



Referente a la tabla 14 y figura 11 se identifica que en el año 2019 fue el período que más días de ausencia dejo. Las incapacidades por enfermedad general presentaron más días de ausencia para el año 2018 y 2019 (166 y 180 días respectivamente). Los accidentes de trabajo se presentaron en mayor proporción para el año 2019 dejando 153 días de ausencia. Las ausencias por luto presentaron más ausencias en el 2019 (22 días de ausencia); finalmente, en el año 2018 se presentaron más días de ausencia por una licencia de maternidad, ya que en el año 2019 solo se presentó una licencia de paternidad.

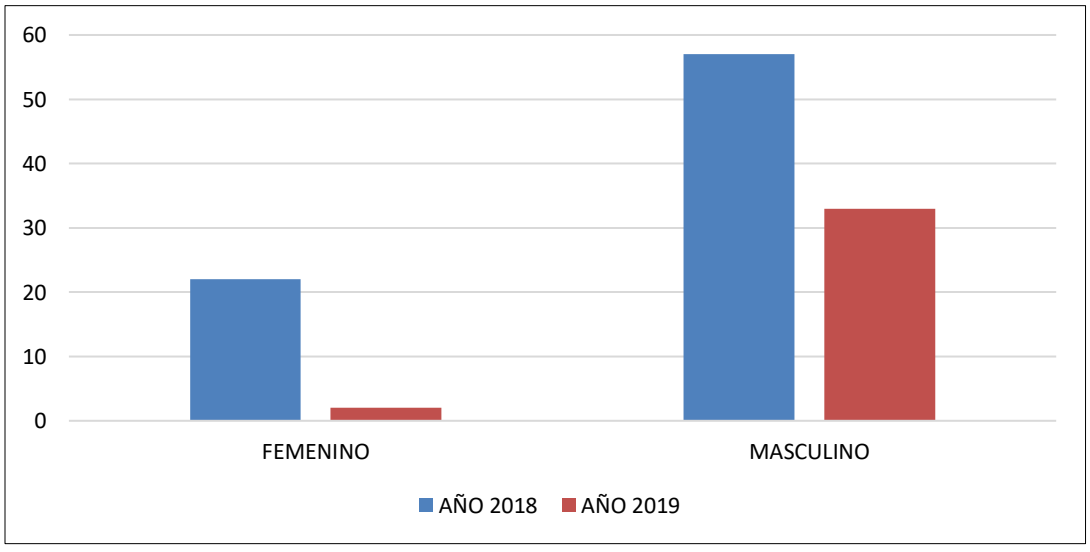
Tabla 15.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por género

GENERO	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
Femenino	20	2
Masculino	25	33
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 12.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por genero



Con el comparativo de eventos por género se evidencia que el personal de género masculino presento más eventos para los dos años, aunque para el año 2019 fue superior al año 2018, mientras que el personal de género femenino tuvo un comportamiento diferente entre un año y otro, en el periodo de 2018 se presentaron 20 eventos mientras que para el 2019 disminuyo significativamente a 2 eventos, teniendo en cuenta que más del 90% de la población trabajadora pertenece al género masculino, el personal femenino solo hace parte del área administrativa.

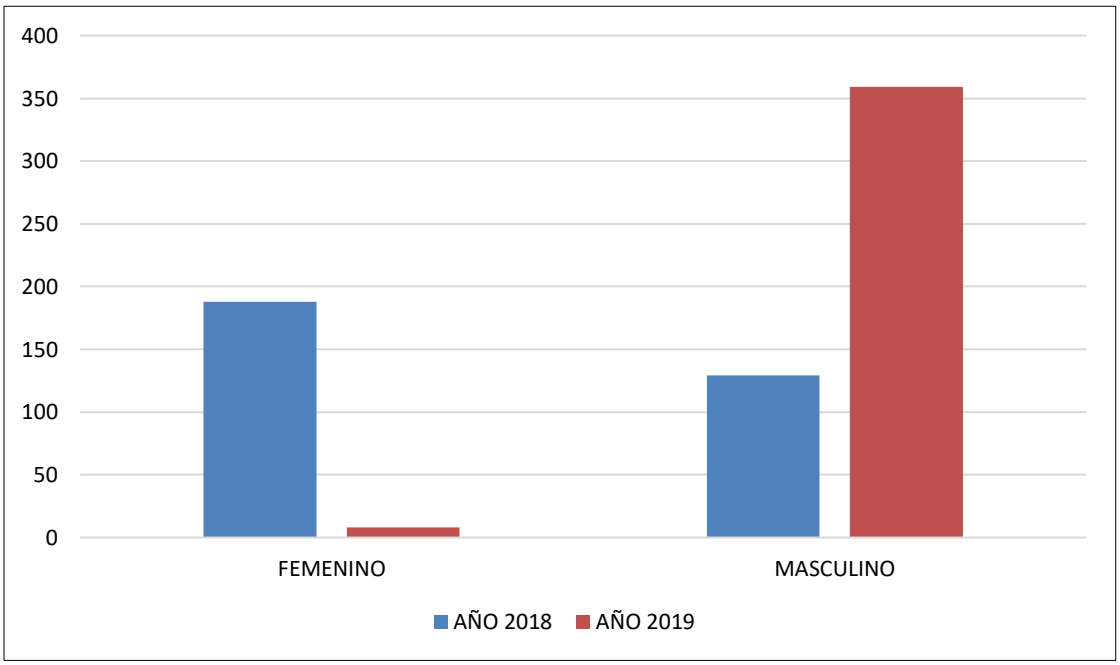
Tabla 16.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – género por días de ausencia

GENERO	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
Femenino	188	8
Masculino	129	359
TOTAL GENERAL	**317**	**367**

Figura 13.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – género por días de ausencia



Ahora, observando los días de ausencia que se presentaron en los dos años frente al tipo de género se identifica que el personal de género masculino presento más días de ausencia en el año 2019 (359 días) que el año 2018 (129 días) mientras que el personal femenino los días de ausencia fueron mayores en el año 2018 frente al año 2019, esto se debe a que un solo evento ocasionado por una licencia de maternidad genero casi que la totalidad de estos días de ausencia.

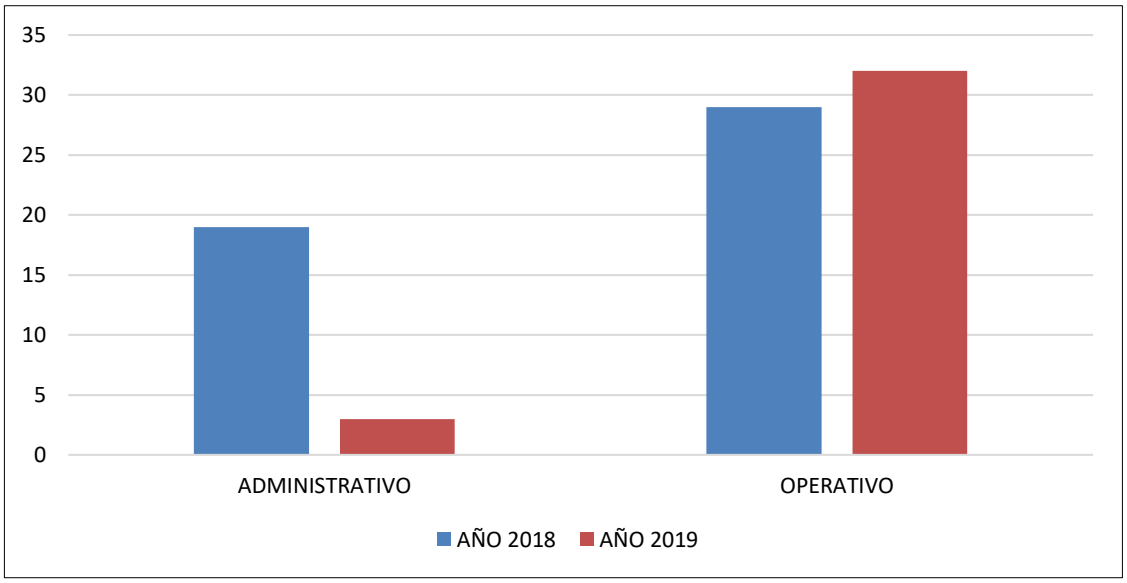
Tabla 17.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por área y/o proceso

AREA Y/O PROCESO	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
Administrativo	19	3
Operativo	29	32
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 14.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por área y/o proceso



Comparando los resultados de los eventos ocurridos por área y/o proceso la figura 14 muestra que el personal operativo presento más eventos que el personal administrativo para los dos años, siendo el año 2019 con más eventos; mientras que, el personal administrativo en el año 2018 presento más ausencias que en el año 2019, cabe resaltar que del 100% de la población trabajadora el 90% hace parte del nivel operativo por ello hay mayor incidencia de eventos en esta área.

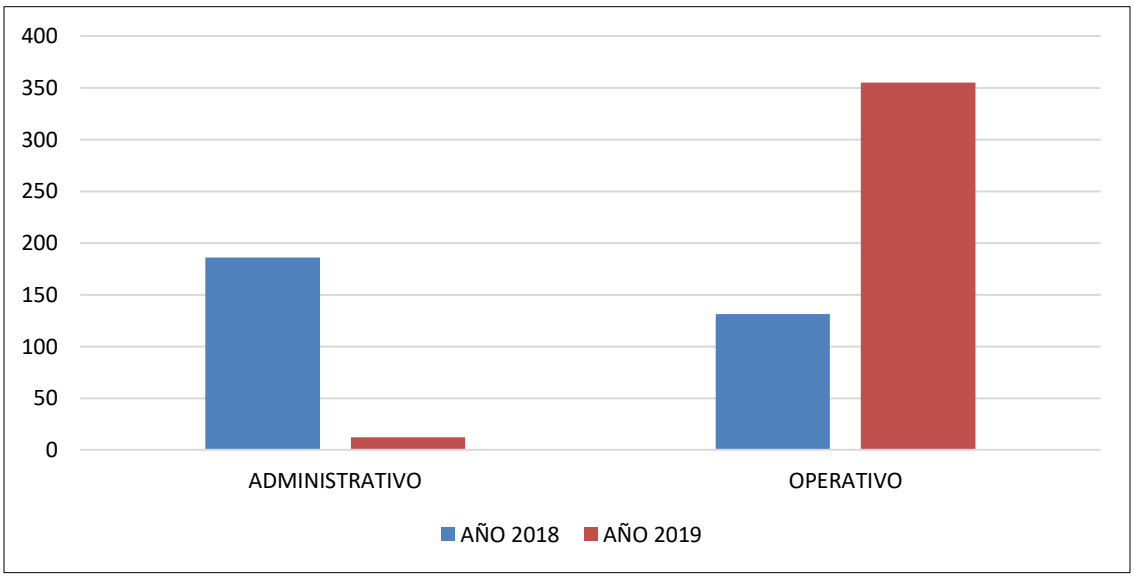
Tabla 18.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por área y/o proceso

AREA Y/O PROCESO	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
Administrativo	186	12
Operativo	131	355
TOTAL GENERAL	**317**	**367**

Figura 15.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por área y/o proceso



La figura 15 de días de ausencia por área y/o proceso se observa que el personal operativo en el año 2019 presento más días de ausencia (355) que en el año 2018 (131), estos días de ausencia en al año 2019 equivalen casi a la ausencia de una persona de todo un año. Analizando los días de ausencia para el personal administrativo fueron más representativos para el periodo 2018 como consecuencia de la licencia de maternidad que presento una persona de esta área.

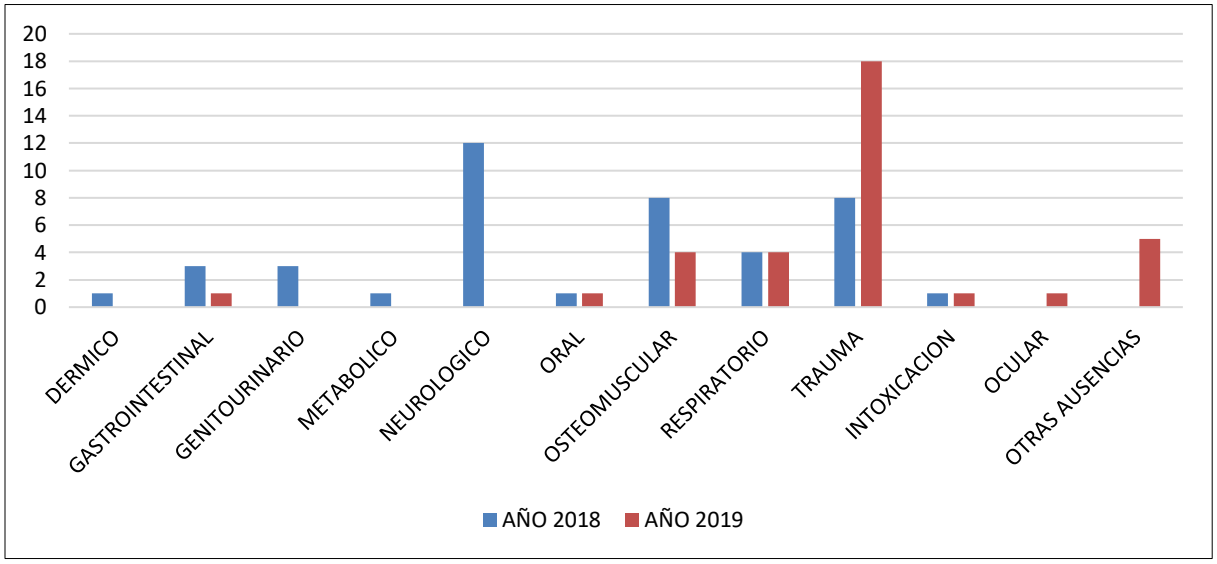
Tabla 19.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por grupo diagnóstico

SISTEMA	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
Dérmico	1	0
Gastrointestinal	3	1
Genitourinario	3	0
Metabólico	1	0
Neurológico	12	0
Oral	1	1
Osteomuscular	8	4
Respiratorio	4	4
Trauma	8	18
Intoxicación	0	1
Ocular	0	1
Otras ausencias	4	5
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 16.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por grupo diagnostico s



En la figura 16 se puede identificar que los diagnósticos por trauma fueron representativos en ambos años; sin embargo, para el 2019 registró más eventos que en el año 2018. Los diagnósticos de origen neurológico, metabólico, genitourinario y dérmico presentaron eventos únicamente en al año 2018; también se observa que, los eventos ocurridos por diagnósticos osteomusculares presentaron más incidencia en el año 2018 que en el año 2019 y los eventos ocurridos por los diagnósticos de origen respiratorio, oral e intoxicaciones fueron iguales para los dos años. En el año 2019 las enfermedades oculares solo tuvieron incidencia en este período. Finalmente, las enfermedades gastrointestinales presentaron más eventos en el año 2018 que en el año 2019.

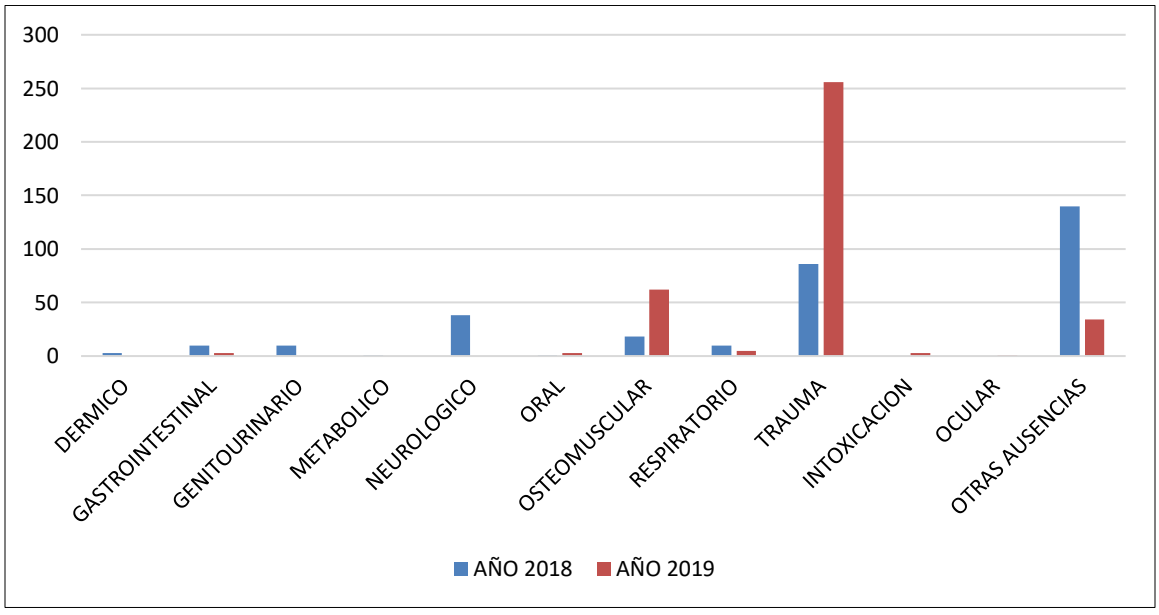
Tabla 20.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por grupo diagnóstico

SISTEMA	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
Dérmico	3	0
Gastrointestinal	10	3
Genitourinario	10	0
Metabólico	1	0
Neurológico	38	0
Oral	1	3
Osteomuscular	18	62
Respiratorio	10	5
Trauma	86	256
Intoxicación	0	3
Ocular	0	1
Otras ausencias	140	34
TOTAL GENERAL	**317**	**367**

Figura 17.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por grupo diagnóstico



En los días de ausencia por los tipos de diagnóstico, se observa que los eventos por traumas enfermedades gastrointestinales y del sistema respiratorio generaron más ausencias en el

año 2019 que en el año 2018. Diagnósticos por intoxicación y oculares fueron motivos de ausencia solo en el año 2019, mientras que las enfermedades dérmicas, genitourinario, metabólico y neurológico presentaron ausencias únicamente en el año 2018.

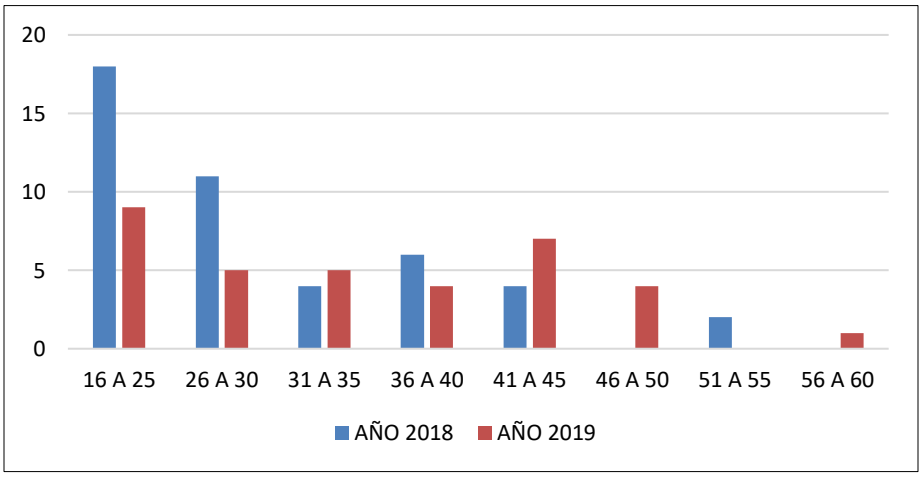
Tabla 21.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por rango de edad

RANGO EDAD	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
16 a 25	18	9
26 a 30	11	5
31 a 35	4	5
36 a 40	6	4
41 a 45	4	7
46 a 50	0	4
51 a 55	2	0
56 a 60	0	1
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 18.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por rango de edad



En los eventos ocurridos por rango de edad se evidencia que el personal entre los 16 a los 25 años de edad presentaron más eventos en el año 2018 que en el año 2019 y por consiguiente más eventos que en los demás rangos de edad, esto debido a que la mayoría de

trabajadores pertenecen a este rango de edad. Por otro lado, se observa que los trabajadores que oscilan entre 26 a 30 años y los 36 y 40 años presentaron más eventos en el año 2018 que en el año 2019; pero, los empleados entre los 31 a 35 años y los 41 a 45 años de edad presentaron más eventos en el año 2019 que en el año 2018. Finalmente, las personas entre los 46 a 50 y los 56 a 60 años de edad solo presentaron eventos en el año 2019 mientras que en el año 2019 solo presentaron eventos los trabajadores que se encontraban en el rango de edad entre los 51 a 55 años.

La incidencia en de eventos en el personal que oscila entre los 16 a los 25 años edad radica que el 70% de la población trabajadora se encuentra en este rango de edad.

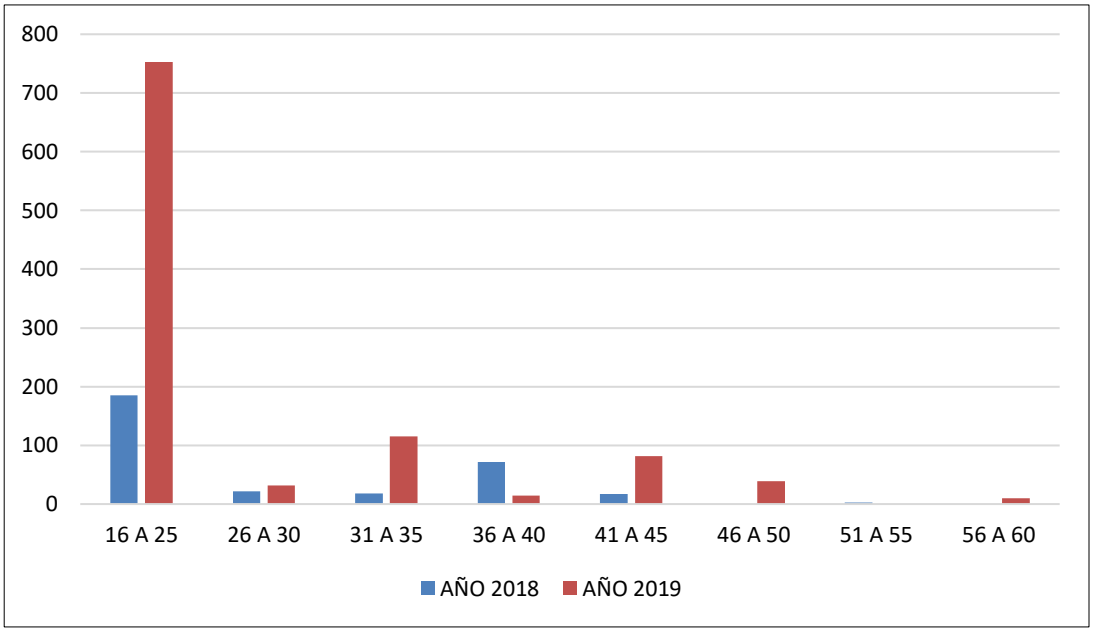
Tabla 22.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por rango de edad

RANGO DE EDAD	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
16 A 25	185	75
26 A 30	22	32
31 A 35	18	115
36 A 40	72	14
41 A 45	17	82
46 A 50	0	39
51 A 55	3	0
56 A 60	0	10
TOTAL GENERAL	**317**	**367**

Figura 19.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por rango de edad



Referente a la figura 19 de comparativos de rangos de edad por días de ausencia se identifica en primer lugar que, aunque en el personal entre los 16 y los 25 años de edad han presentado más eventos en el año 2018 que en el año 2019 los días de ausencia fueron más relevantes en el año 2019. Trabajadores entre las edades de 25 a 30 años, de 31 a 35 años y de 41 a 45 años, presentaron más días de ausencia en el año 2019 que en el año 2018 en cambio el personal entre los 36 a 40 años dejo más días de ausencia en el año 2018 que en el año 2019. Finalmente, los empleados entre los 46 a 50 años y 56 a 60 años dejaron ausencias únicamente en el año 2019.

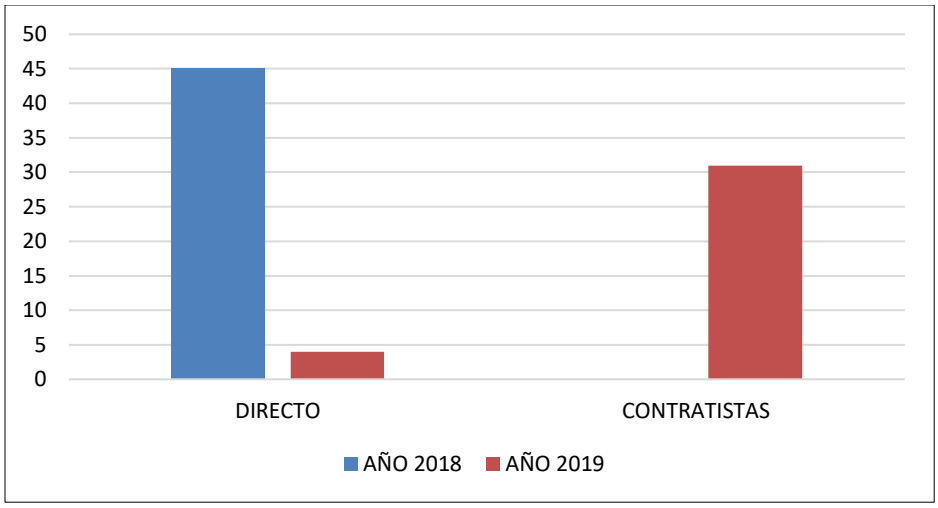
Tabla 23.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por vínculo laboral

VINCULO LABORAL	AÑO 2018 TOTAL EVENTOS	AÑO 2019 TOTAL EVENTOS
Directo	45	4
Contratista	0	31
TOTAL GENERAL	**45**	**35**

Figura 20.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – eventos por vínculo laboral



En los eventos por vínculo laboral, se identifica que en el año 2018 los trabajadores contratados por nómina presentaron más eventos que los contratistas; mientras que, los contratistas solo presentaron eventos para el año 2019.

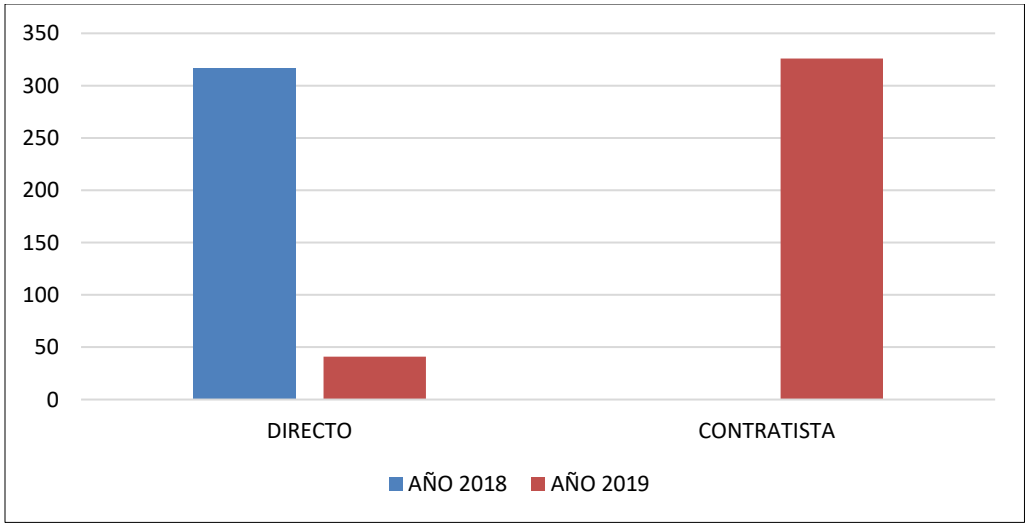
Tabla 24.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por vínculo laboral

VINCULO LABORAL	AÑO 2018 DÍAS DE AUSENCIA	AÑO 2019 DÍAS DE AUSENCIA
Directo	317	41
Contratista	0	326
Total general	**317**	**367**

Figura 21.

Comparativo de resultados año 2018 vs año 2019 – días de ausencia por vínculo laboral



En los días de ausencia por vínculo laboral se evidencia la misma comparación que en los eventos ocurridos, el personal directo en el año 2019 dejo más días de ausencia que los indirectos y los contratistas fueron los únicos que presentaron días de ausencia en el año 2019.

Indicadores

Indicadores Resolución 0312 de 2019

Conforme a la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 las empresas deberán llevar un registro anual de indicadores mínimos, los cuales se aplican a continuación:

Tabla 25.

Distribución de datos año 2018 y 2019

Año	No. de AT	No. total de Trabajadores	No. de días cargados	No. AT mortales	No. de casos nuevos de EL	No. Casos antiguos de EL	No. Días de ausencia por EG
2018	2	733	336	0	0	0	40
2019	13	833	336	0	0	0	17

- **Frecuencia de accidentalidad**

$$\frac{No.\,de\ accidentes\ de\ trabajo\ que\ se\ presentaron\ en\ el\ año}{No.\,de\ trabajadores\ en\ el\ año} * 100$$

Tabla 26.

Cálculo índice de frecuencia de accidentalidad año 2018 y 2019

AÑO	FRECUENCAI DE ACCIDENTALIDAD	ANALISIS
2018	0.27	Por cada 100 trabajadores que laboraron en el año se presentaron 0.27 accidentes de trabajo
2019	1.5	Por cada 100 trabajadores que laboraron en el año se presentaron 1.5 accidentes de trabajo

El índice de frecuencia de accidentalidad fue mayor en el año 2019 (1.5) que en el año 2018 (0.27) aunque en el año 2018 se presentaron más eventos que en el año 2019.

- **Severidad de accidentalidad**

$$\frac{No.\,de\ días\ de\ incapacidad\ por\ accidentes\ de\ trabajo\ en\ el\ año + No.\,de\ días\ cargados\ en\ el\ año}{No.\,de\ trabajadores\ en\ el\ año} * 100$$

Tabla 27.

Cálculo índice de severidad de accidentalidad año 2018 y 2019

AÑO	SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD	ANALISIS
2018	47.6	Por cada 100 trabajadores que laboraron en el año se perdieron 47.6 días por accidente de trabajo
2019	58.70	Por cada 100 trabajadores que laboraron en el año se perdieron 58.70 días por accidente

El índice de severidad de accidentalidad fue mayor en el año 2019 que en el año 2018.

- **Proporción de accidentes de trabajo mortales**

$$\frac{No.\,de\ accidentes\ de\ trabajo\ mortales\ presentados\ en\ el\ año}{Total\ de\ accidentes\ de\ trabajo\ que\ se\ presentaron\ en\ el\ año} * 100$$

La proporción de accidentes de trabajo mortales para el año 2018 y 2019 es 0, debido que en esos dos años no se presentaron accidentes mortales.

- **Prevalencia de la enfermedad laboral**

$$\frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ y\ antiguos\ de\ EL\ en\ el\ período}{Promedio\ de\ trabajadores\ en\ el\ período} * 100.000$$

La prevalencia de la enfermedad laboral para el año 2018 y año 2019 es 0 debido a que la empresa desde su inicio de labores a diciembre de 2019 no ha presentado ningún caso de enfermedad laboral.

- **Incidencia de la enfermedad laboral**

$$\frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ de\ enfermedad\ laboral\ en\ el\ período}{Promedio\ de\ los\ trabajadores\ en\ el\ período} * 100.000$$

La incidencia de la enfermedad laboral para el año 2018 y año 2019 es 0 debido a que la empresa desde su inicio de labores a diciembre de 2019 no ha presentado ningún caso de enfermedad laboral.

- **Ausentismo por causa médica**

$$\frac{No.\,de\ días\ de\ ausencia\ por\ incapacidad\ laboral\ o\ común\ en\ el\ año}{No.\,de\ días\ de\ trabajo\ programados\ en\ el\ año} * 100$$

Tabla 28.

Cálculo índice de ausentismo por causa médica año 2018 y 2019

AÑO	AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA	ANALISIS
2018	53.27%	En el año se perdió el 53.27% de días programados de trabajo por incapacidades médicas
2019	99.10%	En el año 2019 se perdió el 99.10% de días programados por incapacidades médicas.

En el año 2019 se perdieron más días que en el año 2018, a pesar de que en el año 2018 se presentaron más eventos. En el año 2019 se perdieron casi que la totalidad de los días programados esto porque un solo evento genero más de 90 días de ausencia. Por otro lado, en el año 2018 se perdió un poco más de la mitad de los días programados.

Indicadores NTC 3793

Conforme a la Norma Técnica colombiana NTC 3793 Salud Ocupacional. Clasificación, registro y Estadística de ausentismo laboral, se aplican los siguientes indicadores

Tabla 29.

Distribución de datos año 2018 y 2019

Año	Días trabajo	Número total de Trabajadores	Días ausencia	Número de eventos	Número Días Programados en el periodo
2018	30	733	317	45	336
2019	30	833	367	35	336

- **Índice de ausentismo**

$$\frac{Total\ de\ días\ de\ ausencia}{Total\ de\ días\ programadas} * 100$$

Tabla 30.

Cálculo índice de ausentismo año 2018 y 2019

AÑO	IF	ANALISIS
2018	94.34	Por cada 100 días programados en el año 2018 se perdieron 94.34 días
2019	109.22	Por cada 100 días programadas en el año 2019 se perdieron 109.22 días.

El índice de ausentismo laboral indica que se perdieron más días de trabajo en el año 2019 que en al año frente al total de días programados para cada período. En el año 2018 se perdieron casi que la totalidad de días programadas conforme a los días de ausencia generados por los diferentes factores de ausentismo laboral identificados y para el año 2019 se perdieron más días de los programados.

- **Índice de frecuencia:**

$$\frac{Total\ de\ eventos\ en\ el\ período}{No.\ total\ de\ trabajadores} * 100$$

Tabla 31.

Cálculo índice de frecuencia año 2018 y 2019

AÑO	IF	ANALISIS
2018	6.13	Por cada 100 trabajadores en la empresa durante el año 2018 se presentaron 6.13 eventos.
2019	4.20	Por cada 100 trabajadores en la empresa durante el año 2019 se presentaron 4.20 eventos

El índice de frecuencia fue mayor en el año 2018 (6.13 eventos) que en el año 2019 (4.20 eventos), como se había identificado anteriormente eso es debido a que los eventos fueron mayores en este periodo.

- **Índice de severidad**

$$\frac{No.\ de\ días\ de\ ausencia}{No.\ de\ casos\ de\ ausencia} * 100$$

Tabla 32.

Cálculo índice de severidad año 2018 y 2019

AÑO	IS	ANALISIS
2018	7.04	Por cada evento en el año se perdieron 7.04 días
2019	10.48	Por cada evento en el año se perdieron 10.48 días

El índice de severidad fue mayor en el año 2019 (10.48 de días perdidos) que el año 2018 (7.04 días perdidos).

Costos incurridos en ausentismo

Costos incurridos año 2018

Tabla 33.

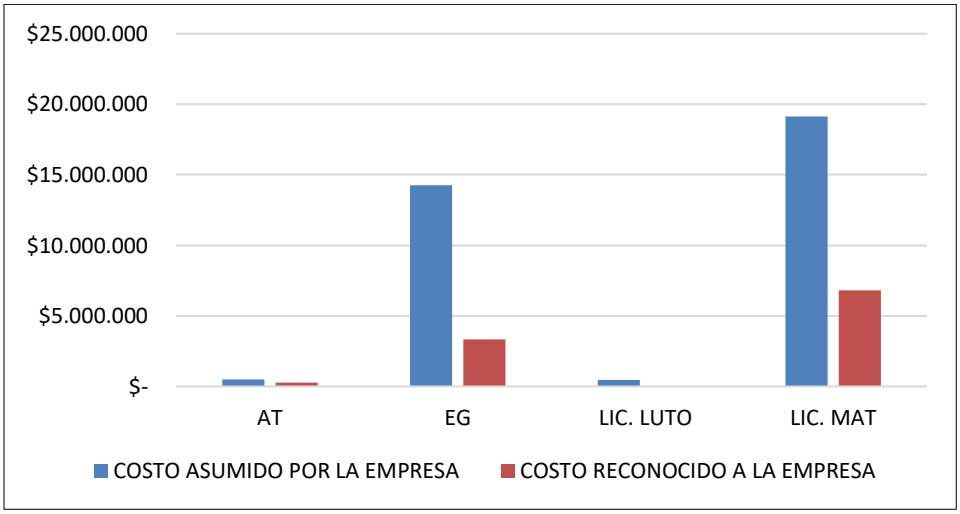
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2018

TIPO DE ASUENCIA	CONCEPTO	COSTO ASUMIDO POR LA EMPRESA	COSTO TOTAL ASUMIDO POR LA EMPRESA	COSTO RECONOCIDO A LA EMPRESA	COSTO TOTAL RECONOCIDO A LA EMPRESA
AT	Costo por empleado ausente	$516.019	$516.019	$289.200	$289.200
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$0		$0	
EG	Costo por empleado ausente	$8.268.909	$14.256.402	$3.333.898	$3.333.898
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$5.987.493		$0	
LIC. LUTO	Costo por empleado ausente	$462.046	$462.046	$0	$0
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$0		$0	
LIC. MAT.	Costo por empleado ausente	$9.296.497	$19.152.230	$6.821.827	$6.821.827
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$9.855.733		$0	
LIC. PAT.	Costo por empleado ausente	$0	$0	$0	$0

Costo por reemplazo de empleado ausente	$0	$0
TOTAL GENERAL	**$34.386.697**	**$10.444.925**

Figura 22.

Costos incurridos por tipo de ausencia año 2018



Conforme a la tabla 29 y figura 22, la empresa incurrió en costos muy elevados por las ausencias presentadas para el periodo 2018. En estos costos se tienen en cuenta el pago de salario por el tiempo ausentado de cada trabajado, teniendo en cuenta que la empresa paga el 100% del salario cuando un trabajador se encuentra ausente en cualquiera de las modalidades de ausentismo contenidas en este documento (Accidentes de trabajo, enfermedad general, licencias de maternidad o paternidad y licencias por luto), en este costo también está contemplado toda la carga prestacional que la empresa asume por cada empleado como la provisión de cesantías, provisión de intereses a las cesantías, provisión de vacaciones, provisión de prima, aporte al fondo de pensiones y aporte a caja de compensación familiar; es de resaltar que, el aporte a la ARL no se efectúa mientras el

trabajador se encuentre ausente y el aporte a EPS y parafiscales no se hace debido a que la empresa se encuentra exenta de aplicar estos aportes.

La empresa incurre en un costo adicional cuando tiene que reemplazar con otra persona al trabajador ausente, en este costo está contemplado el pago de salarios más todas las prestaciones de ley, en gran parte de los eventos ocurridos no todos los cargos requieren que se reemplace por otra persona en tiempo completo, en muy pocos casos se requiere la asistencia de una persona con experiencia o especializado en la labor; en otras ocasiones, se asigna las funciones de la persona que se ausenta a unos de los compañeros de área y este debe responder por dos actividades en el mismo tiempo programado de trabajo; es así, como se genera una carga laboral al trabajador que puede aumentar los eventos de ausencia laboral con accidentes de trabajo o enfermedades comunes.

Ahora bien, la tabla anterior nos muestra que la empresa asumió $34.386.697 por todos los trabajadores que se ausentaron en el año 2018 y el valor que fue reconocido por la ARL cuando se presentaron accidentes de trabajo y por la EPS cuando se presentaron enfermedades generales, licencias de paternidad y maternidad fue de $10.444.945, lo que significa que la empresa perdió $23.941.752 a lo largo de este año.

Los eventos por licencia de maternidad representan el mayor costo incurrido por la empresa a pesar de ser un solo evento, eso se debe a que la EPS solo reconoce el salario devengado y la empresa debió seguir haciendo los respectivos aportes de seguridad social y seguir provisionando las prestaciones sociales; por esta razón en la gráfica se observa un doble costo, además que la persona que se fue a licencia se remplazó en un 100%. El segundo tipo de ausencia que genero mayor costo fueron las enfermedades generales, esto como consecuencia que muchos de los eventos ocurridos presentaron días de ausencia entre uno y dos días y la

respectiva Entidad Promotora de Salud reconoce las incapacidades a la empresa a partir del tercer día. Luego vemos que los accidentes de trabajo ocupan el tercer lugar en el año 2018 estos costos están un poco más equilibrados y finalmente las licencias por luto, que son los días otorgados al empleado conforme a la ley pero que no son compensados a la empresa por ninguna entidad.

Costos incurridos año 2019

Tabla 34.

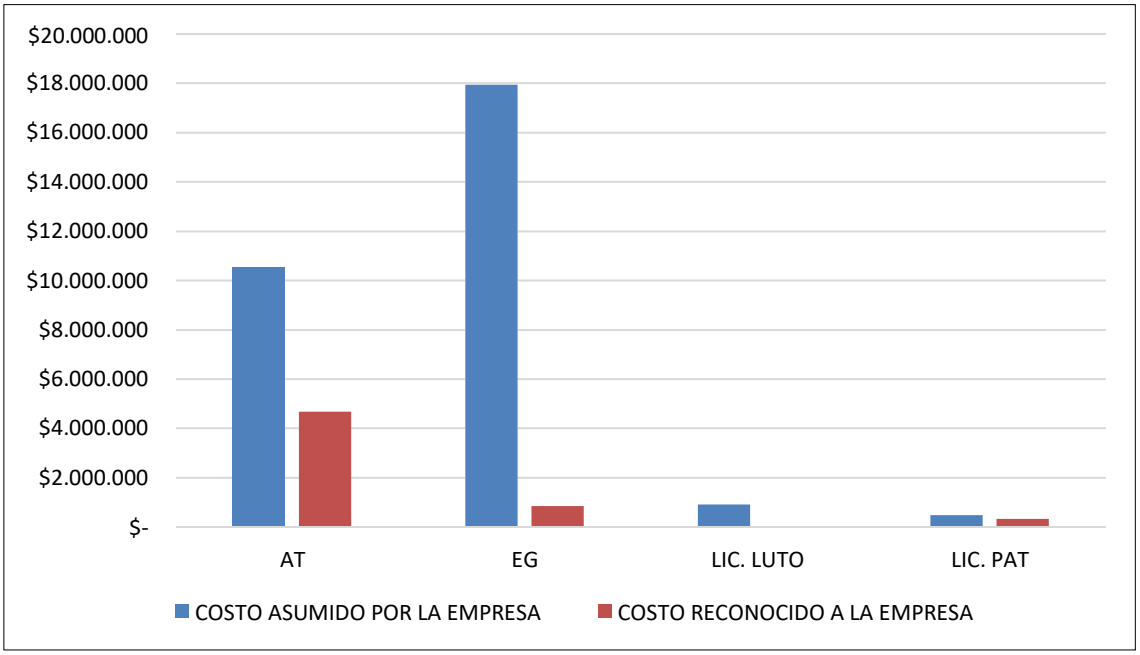
Costos incurridos por tipo de ausencia año 2019

TIPO DE ASUENCIA	CONCEPTO	COSTO ASUMIDO POR LA EMPRESA	COSTO TOTAL ASUMIDO POR LA EMPRESA	COSTO RECONOCIDO A LA EMPRESA	COSTO TOTAL RECONOCIDO A LA EMPRESA
AT	Costo por empleado ausente	$7.906.539	$10.551.306	$4.673.465	$4.673.465
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$2.644.767		$0	
EG	Costo por empleado ausente	$9.252.528	$17.934.722	$855.755	$855.755
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$8.682.194		$0	
LIC. LUTO	Costo por empleado ausente	$922.130	$922.130	$0	$0
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$0		$0	
LIC. MAT.	Costo por empleado ausente	$0	$0	$0	$0
	Costo por reemplazo de empleado ausente	$0		$0	
LIC. PAT.	Costo por empleado ausente	$480.455	$480.455	$0	$334.000

	Costo por reemplazo de empleado ausente	$0	$0
TOTAL GENERAL		**$29.888.343**	**$5.865.220**

Figura 23.

Costos incurridos por tipo de ausencia año 2019



Lo costos incurridos en el año 2019 ($29.888.343) fueron inferiores a los del año 2018; sin embargo, en este año se presentó mayor pérdida que fue equivalente a $24.023.123, ya que los valores reconocidos a la empresa sumaron tan solo $5.865.2000. Las ausencias que más costos generaron fueron las enfermedades generales, esto se debe a dos factores, como ya se había mencionado anteriormente muchas incapacidades se generan entre unos y dos días y por otro lado hubo una incapacidad que desde octubre hasta el cierre del año 2019 presento una incapacidad sin interrupciones que a 31 de diciembre de 2019 no había sido reconocida por ninguna entidad y en este cargo se debió reemplazar con otro trabajador en un 100%

Los accidentes de trabajo fueron las ausencias que ocuparon el segundo lugar en generar mayor costo por ausentismo, seguido de las licencias por luto y finalmente las licencias por paternidad.

Costos de ausencia en el estado de resultados

Las ausencias presentadas se reflejan en el estado de resultados del año 2018 y 2019, donde se concluye lo siguiente:

- El costo de ventas de la empresa en el año 2028 se incrementó el 1% al igual que el año 2019. Dentro de este costo de ventas está contemplado todos los costos incurridos en el personal operativo que presento ausencia.
- El gasto administrativo aumento el 1% para el año 2018 y el 1.06% para el año 2019. Dentro de este gasto administrativo está contemplado todos los costos incurridos en el personal administrativo que presento ausencia.
- Como consecuencia del incremento del costo de ventas y el gasto administrativo la empresa redujo sus utilidades en promedio para los dos años en el 1%.
- La utilidad puedo haber sido mayor en un 1% si no se hubiesen presentado los casos de ausencia en estos dos años.

Medidas de control

A continuación, se sugiere a OFFIBANK Y CIA SAS medidas de intervención y control para evitar ausencias laborales generadas por incapacidades de enfermedad general o accidente de trabajo, estas medidas de control deben llevar el debido acompañamiento de la persona responsable del SG-SST, los miembros de COPASST y la ARL.

Tabla 35.

Medidas de intervención y control

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	EVALUACION DE RESULTADOS
Capacitación en técnicas de autocuidado	Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Recursos técnicos: salón de capacitaciones con televisor, video beam y parlantes Recursos humanos: capacitador especialista. Formatos de asistencia y evaluación Material educativo didáctico	Cumplimiento: (No. de capacitaciones ejecutadas / No. De capacitaciones programadas) *100 Cobertura: (No. De trabajadores asistentes / total de trabajadores) * 100
Aumentar la frecuencia de inspecciones para verificar las condiciones de trabajo	Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Recursos humanos: inspector SST Formato de registro de inspecciones	Cumplimiento: (No. de inspecciones ejecutadas / No. De inspecciones programadas) * 100
Realizar campañas enfocadas en lavado de manos y estilos de vida saludable:	Prevenir enfermedades gastrointestinales y mejorar hábitos de vida	Recursos técnicos: carteles didácticos Recursos humanos: inspector SST	Cumplimiento: (No. de campañas ejecutadas / No. De campañas programadas) *100 Cobertura: (No. De trabajadores asistentes / total de trabajadores) * 100
Realizar campañas de sensibilización en el uso correcto de Elementos de protección y dotación personal	Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Recursos técnicos: carteles didácticos Recursos humanos: inspector SST	Cumplimiento: (No. de campañas ejecutadas / No. De campañas programadas) *100 Cobertura: (No. De trabajadores asistentes / total de trabajadores) * 100
Reforzar programa de orden y aseo	Mejorar la cultura de orden y aseo en los puestos de trabajo para reducir incidentes y accidentes de trabajo	Recursos humanos: inspector SST	Aplicación de listas de chequeo

Pausas activas y gimnasia laboral	Reducir los eventos de tensión muscular y manejo de estrés	Recursos humanos: inspector SST	Cumplimiento: (No. de pausas ejecutadas / No. De pausas programadas) *100 Cobertura: (No. De trabajadores asistentes / total de trabajadores) * 100
Estadísticas trimestrales de AT/EL/EC	Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad común	Recursos humanos: inspector SST, responsable recursos humanos	Indicadores de frecuencia y severidad Frecuencia: (No. casos reportados en el periodo*200.000)/ Horas Hombre Trabajadas Severidad: (No. días perdidos por accidentes de trabajo en el periodo*200.000)/ Horas Hombre Trabajadas
Evaluación mensual de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa	Conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora	Recursos humanos: inspector SST,	Cumplimiento: (No. de evaluaciones realizadas a trabajadores/ Total de trabajadores) *100.
Reperfilación de cargos	Redefinir los perfiles de cargo y evaluar los riesgos a los que se este expuesto asignando nuevas tareas	Recursos humanos: inspector SST, responsable de recursos humanos, gerencia	Cumplimiento: (No. de perfiles de cargo evaluados / Total de trabajadores)* 100. Cumplimiento: (No. de perfiles de cargo ajustados / Total de trabajadores)* 100.

Sistema de medición y control del impacto económico frente al ausentismo laboral	Establecer un sistema que permitan hacer seguimiento al cobro de incapacidades	Recursos humanos: responsable de recursos humanos, contabilidad	Cumplimiento: (No. de incapacidades cobradas / No. Total de incapacidades) *100 Cumplimiento: (No. de incapacidades pagadas / No. Total de incapacidades cobradas) *100
Matriz de registro y seguimiento de acciones correctivas y preventivas AT/EL/EC	Diseñar e implementar una matriz para el registro y seguimiento de las acciones correctivas y preventivas AT/EL/EC	Recursos humanos: inspector SST	Cumplimiento: (No. de acciones correctivas ejecutadas / No. Total acciones correctivas) *100 Cumplimiento: (No. de acciones preventivas ejecutadas / No. Total acciones preventivas) *100

Conclusiones

El ausentismo laboral en OFFIBANK Y CIA SAS se genera por múltiples factores intralaborales y extralaborales, en este estudio se tuvieron en cuenta solo cuatro aspectos donde se puede concluir lo siguiente:

- En el año 2018 se generaron más eventos que en el año 2019; sin embargo, los días de ausencia fueron mayores en el año 2019 que en al año 2018; donde las enfermedades generales y los accidentes de trabajo encabezaron los eventos.
- Los indicadores de ausentismo la empresa puede identificar el verdadero estado de salud de los trabajadores y de esta manera mejorar y corregir los programas de vigilancia epidemiológica.
- El perfil socio-demográfico del personal laboralmente ausente está en mayor proporción en los hombres, la edad oscila entre los16 a 30 años, esto se debe a el 70% de la población trabajadora esta en este rango de edad.

- Se observa que la presencia de eventos está en mayor concentración en el personal de genero masculino ya que el 90% de empleados son hombres.
- En entrevista con el personal del área de seguridad y salud en el trabajo se identifica que los días de la semana donde se presenta las incapacidades son los días viernes, especialmente si el fin de semana es festivo, esto es como consecuencia en muchas ocasiones de la sobre carga laboral., y así el personal busca incapacitarse por enfermedad general.
- Se observa que los costos en que incurre una empresa cuando un trabajador está incapacitado o en licencia son muy altos para la empresa, por eso es mejor implementar un buen programa de promoción y prevención para reducir las incapacidades por enfermedad general y accidente de trabajo, el impacto en la productividad en la empresa es representativo.
- Cuando los trabajadores no son reemplazados por un nuevo trabajador, si no que se recargas las funciones en otro empleado ocasiona incremento de carga laboral y esto puede generar accidentes de trabajo y/o enfermedades comunes por la doble responsabilidad, lo que afecta el rendimiento de la empresa.
- Al implementar indicadores de medición de ausentismo laboral se puede gestionar el riesgo de manera preventiva y no correctiva.
- El diagnostico con más incidencia de eventos para el año 2018 fue el neurológico y para el año 2019 fueron los traumas, el nexo de causalidad no se puede establecer debido a que la empresa no cuenta con manuales de funciones o perfiles de cargo.
- Implementar un sistema de seguimiento y control al cobro de incapacidades, ya que se evidencio que no se realiza el cobro de algunas incapacidades ocasionando perdidas a la empresa.

Referencias

Arango, D., Arrieta, E., Fernandez, C., & Sepulveda, C. (2017). *Segundo Informe De Seguimiento Sobre Salud y Estabilidad en el Empleo.* Bogota: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

ARL Sura. (2020). *Sura ARL Glosario*. Obtenido de https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/

Arrieta Burgos, E., Fernandez Londoño , C., Sepulveda Zea, C., & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercer Informe de Seguimiento sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades Médicas.* MedellÍn.

Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos, quinta edición.* Colombia: Mc Graw Hill.

Codigo sustantivo del trabajo. (1950). *artículo 46 del Decreto Ley 3743*.

Decreto 1072 de 2015. (26 de Mayo de 2015). Por le medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del Trabajo.

Decreto 1443 de 2014. (31 de Julio de 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementacion del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-sst). Ministerio del Trabajo.

Ferro Soto, C., Garcia Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral segun enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*.

Guihard , T. (9 de Enero de 2012). *Como disminuir el ausentimo laboral.* Obtenido de https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/como-disminuir-el-ausentismo-laboral

ICONTEC. (15 de Mayo de 1996). *Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral.* Obtenido de https://vdocuments.mx/ntc-3793-ausentismo-laboral.html

Jimenez Ruiz, L. K., Vanegas Castro, C. V., Crudis Torres, L., & Redondo Marin, M. P. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energia - Antioquia. *I+D Revista de Investigaciones*, 123.

Kronos. (2012). *Kronos Global Absence Survey.* Mexico.

Ley 1562 de 2012. (11 de Julio de 2012). Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Ministerio de Salud y Proteccion Social.

Merino, M., & Pérez, J. (2017). *Definición. De*. Obtenido de https://definicion.de/ausentismo/

Navarro, J. D. (23 de Agosto de 2017). *ABC FINANZAS*. Obtenido de https://www.abcfinanzas.com/administracion-financiera/costos-directos-indirectos

Norma Tecnica Colombiana NTC 3793. (15 de Mayo de 1996). Salud Ocupacional. Clasificacion, Registro y Estadistica de Ausentismo Laboral. Instituto Colombiano de Normas Tecnicas Y Certificacion (ICONTEC).

OMS. (1995). *Salud ocupacional para todos, estrategia mundial.* Ginebra: Imagen corporativa y visual Ltda.

Organización internacional del trabajo. (1991). *Enciclopedia de salud, higiene y seguridad en el trabajo.* España: Centro de prublicaciones del ministerio de trabajo y seguridad social.

Resolucion 0312 de 2019. (13 de Febrero de 2019). Por la cual se definen los Estandares Minimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Ministerio del Trabajo.

Salazar Lopez, B. (23 de Agosto de 2017). *ABC Finanzas.com*. Obtenido de https://abcfinanzas.com/administracion-financiera/costos-directos-indirectos/#:~:text=Un%20costo%20directo%20es%20aquel,y%20de%20cierta%20manera%20c%C3%B3modo.

Universidad Nacional de Colombia. (2012). *Metodología para la construcción de la politica de calidad* . Obtenido de http://www.cienciasagrarias.bogota.unal.edu.co/sites/default/files/IMGS/Guia_indicadores.pdf

Vazquez Tres Palacios , E. M. (2011). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañia de extracción de minerales en Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.