

Causas relacionadas con el ausentismo laboral en una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda entre el período mayo 2018 y febrero 2020

**Anderson Bentancouth Lopez
Edwar Alberto Dimian Navarro
Diana Alejandra Valencia Monsalve**

Trabajo de investigación para optar al título de Especialista en Epidemiología

Asesora: María de Pilar Gómez González

**Fundación Universitaria Del Área Andina
Facultad De Ciencias De La Salud y del Deporte
Especialización En Epidemiología
Pereira, Risaralda
Colombia
Octubre 2020**

CONTENIDO

CONTENIDO	2
ÍNDICE DE TABLAS	3
INDICE DE FIGURAS	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	8
2. JUSTIFICACIÓN	9
3. OBJETIVOS	12
3.1 General.....	12
3.2 Objetivos específicos.....	12
4. ANTECEDENTES	13
5. MARCO DE REFERENCIA	16
5.1 Clasificación del ausentismo laboral	17
5.2 Modelos causales del ausentismo laboral	18
5.3 Costos del ausentismo laboral para las empresas	19
5.4 Medición del ausentismo laboral.....	20
5.5 Manejo del ausentismo laboral	21
5.6 Pago de incapacidades de acuerdo con la reglamentación colombiana	22
6. MARCO CONCEPTUAL	23
7. MARCO NORMATIVO	25
8. METODOLOGÍA	28
8.1 Tipo de estudio.....	28
8.2 Área de estudio.....	28
8.3 Delimitación temporal	28
8.4 Población se estudio.....	28
8.5 Unidad de análisis	29
8.6 Criterios de inclusión.....	29
8.7 Marco muestral	29
8.8 Muestra	29

8.9 Variables	29
8.10 Recolección de información.....	32
8.11 Plan de análisis.....	33
9. RESULTADOS	34
9.1. Características sociodemográficas.....	34
9.2 Puesto de trabajo del empleado.....	35
9.3 Causas médicas y no médicas del ausentismo laboral.....	37
10. DISCUSIÓN	45
11. CONCLUSIONES	47
12. RECOMENDACIONES	48
13. COMPONENTES DE LA INVESTIGACIÓN	49
14. BIBLIOGRAFÍA	50
15. ANEXOS	55
15.1 ARBOL DE PROBLEMAS	55
15.2 ÁRBOL DE SOLUCIONES	56
15.3 CONSENTIMIENTO INFORMADO	57
15.4 CONSENTIMIENTO INSTITUCIONAL.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normograma del ausentismo laboral	25
Tabla 2. Operacionalización de variables.....	30
Tabla 3. Matriz de objetivos.....	31
Tabla 4. Variables sociodemográficas.....	34
Tabla 5. Edades por grupo etario	35
Tabla 6. Caracterización de la población según el cargo.	36
Tabla 7. Variable origen de la incapacidad.....	37
Tabla 8. Variable total de días de incapacidad	42
Tabla 9. Total de días de incapacidad agrupada.....	42
Tabla 10. Origen de la incapacidad y edad grupo etario	42
Tabla 11. Origen de la incapacidad y área donde labora	43
Tabla 12. Prueba estadística entre origen de la incapacidad y cargo	43
Tabla 13. Origen de la incapacidad y cargo	43
Tabla 14. Prueba estadística entre origen de la incapacidad y el total de días de incapacidad.....	44
Tabla 15. Origen de la incapacidad y total de días de incapacidad.....	44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico variable área donde labora	35
Figura 2. Gráfico variable diagnóstico de la incapacidad	38
Figura 3. Gráfico de fecha de inicio de la incapacidad.....	41
Figura 4. Árbol de problemas (Creación propia)	55
Figura 5. Árbol de problemas (Creación propia)	56

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el ser humano el trabajo se ha convertido en una herramienta básica de subsistencia, donde busca mantener y mejorar su calidad de vida, desarrollarse personal y profesionalmente, lo que le permita desplegar sus habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria, además de poner a prueba su capacidad física, mental y psicológica (1).

A pesar de que el trabajo sea una herramienta para la subsistencia del ser humano, también puede ocasionar alteraciones en su salud física y emocional, debido a los rápidos cambios de las organizaciones, que se encaminan hacia la mejora continua y con ello las exigencias del mundo laboral se incrementan y recaen sobre el empleado, lo que puede ocasionar efectos adversos sobre su estabilidad personal y profesional, por las presiones en el rendimiento y cumplimiento de las funciones y el entorno laboral en que se desempeña, que en últimas repercuten en la salud tanto física como emocional del trabajador (1).

Cuando uno o varios de estos elementos se presentan, pueden verse manifestados en la calidad de vida del trabajador, lo que puede llevar a: bajo rendimiento, problemas de salud física, psicológica o ausencia laboral, cuyas consecuencias no sólo son de orden económico, sino que repercuten directamente en el ambiente laboral (1), y con esto las relaciones entre compañeros puede afectarse, produciendo un desequilibrio en la productividad de los empleados y la imagen corporativa.

El término ausentismo, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, proviene del inglés absenteeism, y este del latín absensentis "ausente", y define la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos a un cargo, o como se concibió en primera instancia, la costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radicaban sus bienes. Absentista sería el adjetivo empleado para referirse a la práctica del ausentismo (2).

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir,

quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas" (3). El término de ausentismo fue acuñado en la revolución industrial, pero en el pasado se aplicaba a los propietarios de la tierra que no tenían su residencia en el lugar donde se ubicaban ellos. Desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo" (3)

El ausentismo laboral en la actualidad no solo es considerado una problemática para las empresas, también para el sistema de salud, pues cuándo éste es por enfermedad común la incapacidad es asumida por la entidad administradora de planes de beneficios (EAPB), y si es por accidente laboral lo asume la aseguradora de riesgos laborales (ARL); si el ausentismo va en alza el sistema general de seguridad social en salud debe asignar recursos para este tipo de situación. "Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores con los cuales se relaciona el ausentismo" (...) (4).

La problemática del ausentismo laboral llamada así por los efectos negativos que sufren las empresas y lleva a un declive. La literatura reconoce dos tipos de ausentismo, el primero abarca causas médicas y no médicas, siendo las primeras aquellas que se presentan por enfermedad común, enfermedad labora, accidente laboral y licencias de maternidad; la segunda hace referencia a los permisos por calamidad doméstica, licencias por lutos, licencias no remuneradas y de paternidad (4).

El segundo tipo de ausentismo hace referencia al término denominado presentismo laboral, el cual consiste en que el empleado asiste de manera habitual a su puesto de trabajo, pero no entrega su mejor desempeño, lo que produce bajo rendimiento o productividad (4). Según la literatura también produce retraso en el cumplimiento de las metas de la organización, a pesar de que la persona asista a su puesto de trabajo, pero su mente y sus capacidades están enfocadas a otras cosas distintas de sus labores.

El ausentismo laboral no solo hace referencia a la ausencia del empleado en su trabajo, sino a las repercusiones que se tiene de esa ausencia, como pueden ser: disminución de la productividad, sobrecostos para el empleador, deterioro del ambiente laboral, pues lo más común para las empresas es suplir la ausencia de un empleado con un par o un empleado que conoce el desempeño del puesto, lo que genera inconformidad por parte de la persona que debe hacer dos trabajos por el período de tiempo en que esté ausente el empleado faltante. Problemática que sufren todas las empresas independientemente de su naturaleza jurídica y el tipo de actividad económica; como es el caso de las empresas de transporte de pasajeros público, tipo bus, que por su actividad económica sus empleados

(conductores) pueden exponerse a accidentes de tránsito, los cuales pueden ocasionar ausentismo laboral; además de otras causas.

Existen pocos estudios sobre las causas de ausentismo laboral en empresas de transporte de pasajeros, donde se involucren todos los empleados: administrativos, personal de patio y conductores.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda entre el período mayo 2018 y febrero 2020?

2. JUSTIFICACIÓN

Todas las empresas presentan ausentismo laboral por diferentes causas, con ello se ocasiona disminución de la productividad, incremento de los costos de nómina o en otros casos aumento de la carga laboral, lo que afecta la satisfacción del empleado y va en detrimento del ambiente de trabajo (5). Por lo anterior, el ausentismo laboral se ha convertido en un problema para las empresas, porque al empleado no presentarse a su puesto de trabajo, éste debe reemplazarse con un par u otro compañero, mientras el ausentista regresa a su puesto, con ello, aumentando los costos laborales y disminución en el rendimiento del empleado que subsana el cargo del ausente.

En algunas ocasiones, el ausentismo laboral puede ocultar desmotivación, insatisfacción o un descontento con el puesto de trabajo, no solo en términos de remuneración salarial, sino en el reconocimiento de las capacidades del trabajador. Cabe recordar que el principal capital de toda empresa son sus empleados, pues en manos de ellos se encuentra el destino de la organización (6). Por ello, se hace necesario determinar las causas del ausentismo, para intervenirlas y controlarlas, y así evitar pérdidas de talento humano y económicas.

Debido a las implicaciones que tiene este tipo de eventos, se hace necesario la búsqueda de estrategias para conocer las causas, y disminuir los factores de riesgo, que a su vez impactan en el bienestar de la población laboral, así como de las instituciones y todo lo que esto conlleva; puesto que la relación entre salud y trabajo pueden ser positivas o negativas, ya que el trabajo genera recursos para la satisfacción de necesidades básicas lo que repercute en la salud física y mental del empleado.

Por lo anterior, el ausentismo está influenciado desde tres dimensiones, como son: social, económica y humana, la cuales trascienden a un nivel institucional, personal y colectivo; en la dimensión humana se encuentra el comportamiento humano que es un fenómeno complejo, el cual se debe a: desmotivación del empleado, motivaciones de tipo personal, relaciones interpersonales (7). Lo social enmarca la edad, sexo, estrato socioeconómico, nivel de educación, entre otras y lo económico se relaciona con la remuneración salarial y oferta del mercado. Es por ello, que el ausentismo laboral no se puede mirar como un fenómeno unicausal, sino de manera multicausal, es decir, que implica lo institucional, personal y colectivo.

Éste fenómeno antiguo y generalizado, ha afectado a las empresas en mayor o en menor grado, de acuerdo con la incidencia en que se presente; a lo anteriormente mencionado se debe adicionar el pago de horas extra o turnos extraordinarios del personal que cubre al ausente, sumado a esto se encuentra la reducción en la producción o la prestación de un servicio deficiente, las incomodidades y/o molestias del grupo de trabajo, fatiga y estrés laboral, ya que el que cubre el ausente debe responder por dos cargos o labores simultáneamente (8).

Ahora bien, ya se ha mencionado que el ausentismo laboral acarrea costos a la empresa u organización, en un artículo de revisión del año 2015 sobre “Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (3), se mencionan dos grupos de costos en los que incurre una empresa que padece ausentismo laboral, también expresa el artículo que dichos costos son sencillos de calcular y estimar; a continuación se expondrá los costos que involucra el ausentismo laboral.

En primer lugar tenemos los costos directos, los cuales incluyen: el salario base del empleado, con el que se calcula las prestaciones por incapacidades, de acuerdo al decreto 780 de 2016, donde las incapacidades por enfermedad común los dos primeros días son cubiertos por el empleador, además, (...)”los permisos o licencias remuneradas, el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo” (3).

Y en segundo lugar se tiene los costos indirectos, los cuales están relacionados con la pérdida de producción, retraso en las entregas de pedidos, desgaste administrativo en procesos de selección y el entrenamiento del nuevo personal que cubre al ausente, siendo estos los de mayor complejidad para medirlos.

Una manera de abordar el fenómeno del ausentismo laboral, es estudiando el historial de faltas al trabajo por un período de tiempo, es decir de manera retrospectiva; datos que suministraría el área de seguridad y salud en el trabajo; de los cuales se podrá extraer causas y duración de las ausencias. Para este tipo de estudios se requiere recursos económicos mínimos, es decir una inversión mínima de dinero; otro recurso necesario es el talento humano, el cual hará el análisis de los datos y otros tipos de recursos, como son: software, transporte, papelería y demás.

Como se ha mencionado anteriormente, el ausentismo laboral acarrea una pérdida de productividad con afectación directa de ganancias, capacitación a nuevo personal, horas extras en el personal que cubre el cargo de la persona ausente, incremento de un mal ambiente laboral; todo esto repercute en la misión y visión de la empresa de tal manera que no se cumpliría las metas propuestas en cierto período de tiempo. Por eso es importante realizar un estudio observacional sobre el ausentismo laboral en una empresa de transporte de pasajeros, tipo bus, que permita efectuar un análisis de la situación y con ello reorientar los esfuerzos de parte de la gerencia en cerrar las brechas que causaron ese ausentismo.

3. OBJETIVOS

3.1 General

Identificar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda entre el período mayo 2018 y febrero 2020

3.2 Objetivos específicos

1. Describir las características sociodemográficas y laborales de los empleados de una empresa de buses.
2. Identificar las causas médicas y no médicas y sus características que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses.
3. Relacionar la causa de ausentismo laboral con el cargo de trabajo del empleado.

4. ANTECEDENTES

El trabajo condiciona el proceso de salud enfermedad, el cual involucra los determinantes sociales de la salud relacionados con la biología, estilos de vida, influencias comunitarias, accesos a servicios de salud, condiciones de vida y de trabajo y las condiciones socioeconómicas, culturales y ambientales; los cuales según la OMS condicionan el concepto de salud en el ser humano, todo visto de manera holística; pues el proceso salud enfermedad, no solo es el hecho de ausencia de dolencias físicas, sino que abarca todo lo relacionado con la calidad de vida de la población en general, ya que la salud es tomada como un bien social y que se concibe como un objetivo para el desarrollo personal, comunitario y de felicidad.

El trabajo se considera mundialmente como un derecho que posee todo ser humano, aporta al desarrollo comunitario e individual, que se ve afectado por las condiciones saludables y dignas en que se realizan las actividades, puesto que afecta de manera positiva o negativa el goce de la salud.

Actualmente la rotación del personal y el ausentismo son eventos que se presentan en todas las organizaciones, que tienen diferentes efectos e impactos, de acuerdo con la naturaleza y tamaño de estas. Del talento humano depende el éxito de las organizaciones, pues éste es el que gestiona, produce y lleva a la mejora continua, al dinamismo de la organización y el que conduce al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Ccollana, indica que algunas investigaciones se han encaminado sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, sobre los efectos de estos en la productividad, aunque afecten de manera diferente dicha productividad. Se trae a colación éstos dos términos, porque estos influyen en el ausentismo laboral; es por ello que se hace importante para las organizaciones tener claros los procesos de selección, capacitación y motivación del personal, con el fin de reducir la rotación y el ausentismo laboral, además, se puede incorporar recompensas intrínsecas (salario) y extrínsecas (primas extralegales, premios propios de la empresa), para motivar la creatividad y el desarrollo de los proyectos que tenga el talento humano (9).

En el mismo estudio de Ccollana indica que en “un estudio basado en las enfermedades que presentan los trabajadores de un centro hospitalario en el sur del Perú, señalan que el ausentismo es muy alto” (9); que existen “varios factores que causan el ausentismo laboral como, por ejemplo: las diferencias individuales que engloban actitudes, personalidad, motivaciones etc.” (9)

Sumado a lo anterior, está el mal ambiente laboral, relacionado con la satisfacción del empleado, que repercute en su estado de ánimo, pues un mal ambiente laboral desmotiva al trabajador y conlleva a una depresión que puede terminar un ausentismo. Adicional a esto, están las actividades bajo presión, que afectan su salud psicológica, pues en muchos casos el empleado presenta dificultades para conciliar el sueño, fatiga, desánimo generando en las empresas altas tasas de ausentismo (9). El fenómeno del ausentismo laboral se ha venido estudiando durante muchos años, y en la actualidad se ha vuelto de suma importancia porque ha aumentado las ausencias a todo nivel en las empresas. No es una problemática solo de Colombia, en América latina también se ha convertido en una dificultad para las empresas tanto a nivel público como privado, como se ha mencionado, en la productividad las empresas.

En un artículo de revisión del año 2019 sobre ausentismo laboral en América Latina, se revisaron 50 artículos en los últimos 15 años, en donde se observó un aumento gradual de los estudios sobre el tema. De los países de América Latina, con más publicaciones fueron Brasil y Colombia con un 42% y 34% respectivamente (4). Cabe anotar que los estudios revisados, no se observó estudios relacionados con el ausentismo en empresas de transporte de pasajeros, tipo bus urbano.

Este estudio, se identificaron los factores atribuibles al ausentismo, los cuales se agruparon en tres categorías, a saber:

La primera categoría, son los factores individuales: en esta categoría se encuentran los factores relacionados directamente con la salud del trabajador, como: enfermedades de los diferentes sistemas: osteomuscular, respiratorio, gastrointestinal, circulatorio y las infecciones de diferente etiología; al igual que la relación con trastornos de la salud mental (...) “reconociendo que cualquier tipo de afección a la salud genera incapacidad médica que en su mayoría tiende a extenderse” (4).

Una segunda categoría, hace mención de las variables sociodemográficas, donde se identificó que el sexo femenino es más propenso a estar ausente por la

responsabilidad familiar a cargo; también se evidenció que conforme la edad avanza la frecuencia del ausentismo aumenta al igual que el período de duración (4).

La tercera y última categoría, incluye los factores intralaborales o los de la organización como son: sobre cargas de trabajo, mecanismo de control y supervisión, factores ergonómicos, insatisfacción laboral, relaciones interpersonales (4).

Se han identificado varias metodologías, unas basadas en revisión bibliográfica, otras han sido estudios retrospectivos, observacionales descriptivos y algunos emplearon estudios de corte transversal (aplicado a profesionales de la salud); en su mayoría han sido estudios documentales, ya que han usado bases de datos de las incapacidades en un período de tiempo; todos demuestran la importancia de estudios sobre este tema, que afecta sustancialmente a las empresas y con ello la estabilidad de la misma en el mercado.

5. MARCO DE REFERENCIA

Las investigaciones epidemiológicas realizadas desde el paradigma positivista, en el cual se considera que los fenómenos humanos y sociales se asemejan a los naturales, que se buscan cuantificar y explicar. Al ser explicables, existe una causa que los precede y al ser cuantificable se puede medir el impacto del fenómeno estudiado; y con ello la reproducibilidad de los datos. Todo lo anterior al margen de la interpretación del investigador, pues se basa en la observación.

El ausentismo como fenómeno de estudio, es observable y cuantificable y se busca dar una respuesta como fenómeno humano y social, además de poderse explicar por diferentes causas, por ello se busca desde el paradigma positivista estudiar este fenómeno.

Como punto de partida, el hecho de trabajar para otro y por esto se recibe una contraprestación salarial, es decir sin trabajo no hay ausentismo. Por ello desde los asentamientos en las primeras eras del ser humano en la tierra y con ello la formación de clanes o grupos de personas para realizar labores a favor de otros, labores que se vienen haciendo desde tiempos del Neolítico, donde los cazadores realizaban el trabajo para alimentar a su familia o clan, y así cada grupo se le destinaba una tarea específica para garantizar la subsistencia (10).

Ya en el gran Egipto, se podía evidenciar una organización laboral, la cual se formó para la construcción de las grandes obras faraónicas, que actualmente se conocen; por el contrario de las creencias populares, los obreros no eran esclavos. “Estaban organizados por grupos de unos 40 a 60 persona que podían aumentar en momentos puntuales, dirigidos cada uno por un capataz y estos a su vez los supervisa un escriba. Éste, además de la supervisión, tenía también labores de administrador pues debía llevar “los papiros de la contabilidad” (10). Algunos se han encontrado y en ellos se destaca que registraban las ausencias de los trabajadores a su puesto de trabajo, con sus respectivos motivos de ausencia, lo que demarca que desde tiempos antiguos se llevaba registro de las faltas al trabajo, lo que denota el sentido de organización y control.

En el contexto histórico el término ausentismo fue usado alrededor del siglo XVII, cuando los feudales irlandeses se desplazaban hasta Inglaterra dejando sus tierras por seguridad, ante los problemas de la época. Luego durante la revolución industrial fue acuñado el término dentro del ámbito laboral, para referirse al que no asistía a su puesto de trabajo (11).

A finales del siglo XVIII con la llegada de la revolución industrial, y con ello la aparición de las máquinas, surge la división del trabajo, cómo método de especialización del mismo; por ello, para esa época la ausencia del trabajador en su puesto era una pérdida considerable de productividad para la empresa, pues solo esa persona podía realizar la labor y el reemplazo se hacía muy difícil.

Este fenómeno llamado ausentismo es recurrente e inevitable para las empresas en todo el mundo, la cual suele asociarse a causas médicas, pero no siendo las únicas causas. Por tanto, es de suma importancia encontrar las causas relacionadas con el ausentismo, y con ellas establecer las estrategias para reducirlo; si bien existen causas que no se pueden prevenir, como: enfermedad general, existen otras que si son prevenibles e intervenibles como los accidentes y enfermedades laborales.

Lo anterior mencionado indica que, a la hora de analizar el ausentismo laboral, se debe considerar el contexto en el que se encuentra la situación. Es decir, los factores que intervienen son interrelacionados, como puede ser: la familia, la religión, la comunidad cultural en la que pertenece el empleado, el nivel de educación, las actividades en el tiempo libre; además del estado de salud (que se relaciona con las ausencias involuntarias) (12).

5.1 Clasificación del ausentismo laboral

Para llegar a las causas del ausentismo laboral se hace necesario una clasificación de este, pues no todo se debe a enfermedad general, por ello es importante saber las clasificaciones dadas en la literatura, las cuales son diversas, pero para efectos de este trabajo se usarán las establecidas en Colombia según la Norma Técnica Colombiana 3793 donde las clasifica en dos grupos principales:

- ✓ **Causas relacionadas con la salud:** Causa médica certificada, accidente de trabajo, accidente común, enfermedad profesional, control preventivo, cita médica de urgencias.
- ✓ **Causas no relacionadas con la salud:**

- *Causas legales:* Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tiene justificación con base en las normas laborales contenidas en el código sustantivo del trabajo, como licencias remuneradas incluidas las de maternidad, no remuneradas y suspensiones.
 - *Causa extralegal:* las pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: como permiso sindical remunerado y no remunerado y otras como compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción.
- ✓ **Otras causas:** incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor como familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales (11).

Además de la clasificación del ausentismo, existen modelos causales del mismo, los cuales se relacionan de manera indirecta con los determinantes sociales de la salud, pues dichos modelos tienen en cuenta la relación e interacción del individuo con su entorno laboral. Podemos conocer mejor las interacciones que se realizan entre el individuo y la actividad laboral, en donde los factores que se relacionan pueden encontrarse dentro de un complejo entorno de características individuales, la naturaleza del trabajo y su entorno y poder generar o proporcionar un análisis e intervenciones.

5.2 Modelos causales del ausentismo laboral

Ahora bien, como existen tipos de ausentismo, estos a su vez se correlacionan con diferentes causas. Si bien, la psicología organizacional no puede abarcar todas las causas relacionadas con el ausentismo, a lo largo del tiempo y evolución de las organizaciones en el mundo, se han establecido algunos modelos que abordan las causas y las agrupa en términos comunes entre sí.

Modelo Médico

Este modelo se basa en las causas por enfermedad, aunque ésta no fuera la única causa que lleva al ausentismo laboral, (...) “aunque la evidencia disponible sugiere que la enfermedad no es siempre la verdadera causa, ya que a pesar de que la atención de salud ha mejorado a lo largo de la historia, las tasas de ausentismo parecen seguir incrementándose en todo el mundo” (13).

Modelo Económico

La motivación propia del trabajador se explica cuando éste se ausenta para presentarse a otra oferta que para él es más atractiva económicamente (salario, prestaciones extralegales).

La oferta laboral presente en el mercado se basa en las tasas de desempleo que tiene el entorno donde se encuentra el empleado, el modelo explica que, al haber tasas de desempleo altas, el ausentismo tiende a bajar, es decir son inversamente proporcionales; porque la ausencia al puesto de trabajo implica un mayor riesgo de pérdida del empleo y conseguir otro involucra más tiempo y un aumento del estrés y con éste la depresión por dificultad de encontrar uno nuevo (13).

Modelo Psicosocial

En este modelo se analiza la interacción de los individuos con sus compañeros de trabajo y la organización, y se genera un fuerte debate de cómo el comportamiento de los trabajadores predice el ausentismo (13).

Modelo de retiro organizacional

Este modelo hace mención de la motivación por parte del empleado por continuar en la empresa y se observa con mayor frecuencia en personas jóvenes o en empleados de menor jerarquía (11).

5.3 Costos del ausentismo laboral para las empresas

Los tipos de ausentismo laboral y los modelos causales de éstos solo dan una perspectiva teórica de la problemática que agobia a las organizaciones tanto públicas como privadas, el cual repercute sobre los objetivos organizacionales. Cuando esta situación va en alza, se ve afectada la productividad y se interrumpe el ciclo cotidiano de las labores de la compañía (12).

Dado la importancia de esta problemática para las empresas la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) realizó un estudio de los costos que tiene para una empresa el ausentismo laboral de sus empleados, en un periodo comprendido entre 2014 y 2015, con diferentes empresas del país, de distinta actividad económica.

El estudio arrojó los costos asociados con el ausentismo laboral, “el 59,7% se refiere a los salarios y prestaciones sociales que asume la empresa por los trabajadores incapacitados. El 40,3% restante corresponde a otros costos tales como salarios y prestaciones de las personas que llegan a reemplazar, entrenamiento adicional, daños por accidente de trabajo, costos por reintegro, etc.” (12).

5.4 Medición del ausentismo laboral

Las encuestas o los estudios realizados por entidades como la ANDI, no son el único medio para medir el impacto, existen indicadores para realizar medición de éste; los cuales sirven de ayuda para que las organizaciones tengan conocimiento del comportamiento del ausentismo dentro de la compañía. Se pueden comparar en diferentes períodos de tiempo la frecuencia, severidad y duración de las ausencias dentro de la empresa o con empresas de actividades económicas similares (8).

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

- Tasa global del ausentismo:

“Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previsto” (8).

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

Ecuación 1 Tasa global de ausentismo

- Índice de frecuencia:

“Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo” (8).

$$I.F = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{Número de horas – hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$$

Ecuación 2 Índice de frecuencia

- Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia:

“Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo” (8).

$$P.D = \frac{\text{No. Total de días perdidos en el periodo}}{\text{No. de ausencias para ese periodo}} \times 100$$

Ecuación 3 Promedio de duración del periodo de ausencia

▪ Índice de severidad o gravedad:

“Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados” (8).

$$I.F = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Total Horas – hombre trabajadas}} \times 200.000$$

Ecuación 4 Índice de severidad

5.5 Manejo del ausentismo laboral

No se puede establecer una fórmula mágica con la cual se pueda manejar el ausentismo laboral en las empresas, pero identificando las causas que se relacionan con este, se pueden establecer estrategias no punitivas, porque lo que ocasionaría sería resistencia por parte de los trabajadores y se tendría el efecto contrario; se debe implementar una táctica que aumente el buen ambiente laboral, el interés de los empleados por sus labores y un empoderamiento del empleado por su empresa.

“Se entiende que las intervenciones enfocadas a reducir el ausentismo laboral, siempre se deben realizar teniendo como principio un adecuado diagnóstico de este. Los estudios han demostrado que todas las intervenciones médicas, ergonómicas, psicosociales y organizativas son de significativa utilidad, teniendo en cuenta e identificando los hallazgos obtenidos de primera mano” (11).

Los riesgos psicosociales como lo expone el modelo psicosocial están relacionados con las relaciones sociales, familiares y laborales que tiene los empleados y que juegan un papel importante dentro de las causas de ausentismo laboral, por ello se hace significativo su identificación. Entre las estrategias a emplear se encuentran: programas de mejoramiento de calidad de vida, manejo del estrés, capacitación para el manejo de finanzas, convenios con cajas de compensación (11).

De todo lo anterior expuesto, se puede inferir que el estudio de ausentismo laboral es un paradigma de tipo positivista, el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico” (14). Con el que se puede llegar a intervenciones que conduzcan a la disminución del ausentismo laboral en las empresas que así lo requieran y soliciten los estudios.

5.6 Pago de incapacidades de acuerdo con la reglamentación colombiana

Acorde a la reglamentación colombiana, las incapacidades se pagarán de acuerdo con el origen de estas, así:

- ✓ Incapacidad laboral por enfermedad de origen común: “En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente” (15).
- ✓ Incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad laboral: “En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral” (15).

6. MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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, aún fuera del lugar y horas de trabajo (16).

Ausentismo laboral

El ausentismo es un fenómeno recurrente e inevitable en el mundo del trabajo. Aunque suele asociarse a problemas de salud medibles por las incapacidades médicas, esta no es la única causa en que opera este fenómeno. En general, dentro del ausentismo laboral caben todas aquellas conductas o motivos que impiden que un trabajador asista a cumplir con sus labores. Es por esto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos, por tanto, los períodos de vacaciones y las huelgas, entre otros factores (12).

El ausentismo en el interior de las empresas continúa siendo una gran preocupación por parte del sector empresarial del país.

La ANDI presentó la V Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades que tuvo en cuenta a 139 empresas que representan 16% del PIB, el cual mide los impactos económicos de estos factores en términos de sostenibilidad.

Entre los principales hallazgos están que los costos de ausentismo en promedio ascienden a \$535 millones y los de restricciones médicas y reubicaciones laborales a \$177 millones (17).

Con respecto a la incidencia del ausentismo, el estudio encontró que 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 (18).

En 2018, en promedio, un trabajador presentó al año 1,59 casos de ausentismo. Este valor se mantiene relativamente constante en los últimos años, pero se incrementó en 2018, con respecto a 2017 debido a las licencias para ejercer el derecho al voto y ser jurados de votación en distintos comicios celebrados (17).

Enfermedad común

Se considera aquella alteración de la salud que no tiene la consideración de accidente de trabajo ni enfermedad profesional, y donde no se demuestra una relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales (19).

Incapacidad temporal

La incapacidad temporal definida en el artículo 3 de la Ley 776 de 2002 como “el subsidio equivalente al 100% del salario base de cotización calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente o se inició la incapacidad hasta el momento de la rehabilitación integral o curación, o de la declaración de la incapacidad permanente parcial, la invalidez o la muerte” (20). La prestación se extiende hasta un máximo de 540 días de incapacidad temporal (21).

Incapacidad permanente parcial (IPP), definida en los artículos 7 y 8 de la Ley 776 de 2002, corresponde a una indemnización en proporción al daño sufrido, en suma no inferior a dos salarios base de liquidación, ni superior a 24 veces el salario base de liquidación. Se aplica la tabla única para indemnizaciones por incapacidad permanente parcial (20).

Pensión por invalidez, definida como una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%. En los casos en que el porcentaje es mayor al 50% y menor del 66%, la mesada corresponde al 66% del ingreso base de liquidación; cuando la pérdida de capacidad laboral es mayor al 66%, el ingreso base de liquidación es del 75% (20).

7. MARCO NORMATIVO

El marco normativo relacionado con salud y seguridad en el trabajo y el ausentismo laboral, se logra a partir de una búsqueda sistematizada desde la página del ministerio de trabajo y una recopilación de los contenidos pertinentes.

Tabla 1. Normograma del ausentismo laboral

NORMOGRAMA								
No.	TIPO DE DOCUMENTO	NÚMERO DE LA NORMA	FECHA DE EMISIÓN			EMITIDO POR:	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE DEL DOCUMENTO	ESTADO
			DÍA	MES	AÑO			
1	Código (22)	Código Sustantivo del Trabajo	5	8	1951	Congreso de Colombia	Regulación de Relaciones Laborales	Vigente
2	Decreto – Ley (23)	1295	24	6	1994	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Vigente
3	Decreto (24)	614	14	3	1984	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Vigente
4	Decreto (25)	1443	31	7	2014	Ministerio del Trabajo	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Vigente

5	Decreto (26)	1072	26	5	2015	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Vigente
6	Decreto (15)	780	6	5	2016	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Vigente
7	RESOLUCIÓN (27)	1016	31	3	1989	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Vigente
8	Resolución (28)	1401	24	5	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Vigente
9	Resolución (29)	2346	11	7	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Vigente
10	Resolución (30)	2646	17	7	2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Vigente
11	Resolución (31)	652	30	4	2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en	Vigente

						entidades públicas y empresas privadas y se di tan otros disposiciones.		
12	Resolución (32)	312	13	2	2019	Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Vigente
13	Resolución (33)	2013	6	6	1986	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Vigente
14	Resolución (34)	113	31	1	2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad	Vigente

8. METODOLOGÍA

8.1 Tipo de estudio

Se realizó un estudio dentro del paradigma positivista, enmarcado en la teoría de los determinantes sociales, con un enfoque observacional de corte transversal.

Los estudios dentro del paradigma positivista aceptan los conocimientos que proceden del sujeto, empirismo. Se basa en el principio de la verificación similar a lo que ocurre con los fenómenos naturales fundamentado en la experiencia y observación del investigador, para luego ser cuantificado y explicado para validarse ante la ciencia (14).

En cuanto a la teoría de los determinantes sociales, el estudio del ausentismo laboral abarca no solo las causas médicas, sino también los factores externos como son: las relaciones familiares y sociales, la satisfacción laboral, relaciones con los compañeros. (..) “No se trata de factores o variables, las cuales pueden ser sueltas, no relacionadas, que no establecen un mecanismo explicativo-interpretativo, sino de procesos que permiten identificar en forma jerarquizada un determinante estructural dado por contextos y posición social de las personas, familias y comunidades” (35).

El enfoque observacional de corte transversal permite establecer la prevalencia del fenómeno en la empresa.

8.2 Área de estudio

El estudio se realizó en la Cooperativa de Transportes Urbanos Pereira, de la ciudad de Pereira, Risaralda

8.3 Delimitación temporal

Para el estudio se emplearon los datos de ausentismo laboral entre el período mayo 2018 a diciembre 2019 y los dos primeros meses del año 2020

8.4 Población se estudio

Se trabajó con la población de empleados: administrativos, conductores y de patio de la Cooperativa de Transportes Urbanos Pereira.

8.5 Unidad de análisis

Se trabajó con los casos de ausentismo laboral reportados en la base de datos, que proporcionó la Cooperativa de Transportes Urbanos Pereira

8.6 Criterios de inclusión

Todos los registros de los empleados: administrativos, conductores y de patio, vinculados a la empresa sin distinción relación laboral con la empresa, que hayan presentado ausentismo laboral. Además, todos los registros que tengan toda la información que se requieran para el análisis.

8.7 Marco muestral

Se usó la base de datos de ausentismo desde mayo de 2018 a febrero de 2020, suministrada por la Cooperativa de Transporte Urbanos Pereira.

8.8 Muestra

Para este caso la población (base de datos) será igual a la muestra, es decir $N = n$

8.9 Variables

Para realizar el análisis correspondiente de los datos, de acuerdo con los objetivos establecidos, se determinaron las siguientes variables.

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Opciones posibles	Método de recolección
Características sociodemográficas	Características sociodemográficas de la población estudio	Cualitativa nominal	Ciudad de residencia Edad Genero Estado Civil Escolaridad	Base de datos de información de empleados
Área donde labora	área de la empresa en que labora el empleado	Cualitativa nominal	Operativo Administrativo	
Cargo	Cargo que desempeña el empleado en la empresa	Cualitativa nominal	Conductor Mecánico Portero Alistador Despachador Islero Reloj Almacenista Analista Auxiliar contable Eléctrico Facilitador Jefe Talento Humano	Base de datos de registro de ausentismo
Origen de la incapacidad	Origen de la incapacidad que presentó el empleado	Cualitativa nominal	✓ Accidente Laboral ✓ Accidente de Tránsito ✓ Enfermedad Común	
Diagnóstico de la incapacidad	Diagnóstico de la incapacidad de acuerdo al código CIE10 que reporta la incapacidad médica	Cualitativa nominal	Descripción del código CIE por sistemas	
Fecha de inicio de la incapacidad	Fecha de inicio de la incapacidad en mm/aa	Cualitativa ordinal	Fecha en mm/aa	
Total de días incapacidad	Total de los días de incapacidad que presentó el empleado	Cuantitativa discreta	Total de días incapacidad	

Tabla 3. Matriz de objetivos

Objetivo	Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Opciones posibles	Método de recolección
Describir las características sociodemográficas y laborales de los empleados de una empresa de buses	Características sociodemográficas	Características sociodemográficas de la población estudio	Cualitativa nominal	Ciudad de residencia Edad Genero Estado Civil Escolaridad	Base de datos de información de empleados
	Área donde labora	área de la empresa en que labora el empleado	Cualitativa nominal	Operativo Administrativo	
Relacionar la causa de ausentismo laboral con el puesto de trabajo del empleado	Cargo	Cargo que desempeña el empleado en la empresa	Cualitativa nominal	Conductor Mecánico Portero Alistador Despachador Islero Reloj Almacenista Analista Auxiliar contable Eléctrico Facilitador Jefe Talento Humano	
Identificar las causas médicas y no médicas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses.	Origen de la incapacidad	Origen de la incapacidad que presentó el empleado	Cualitativa nominal	Accidente Laboral Accidente de Tránsito Enfermedad Común	Base de datos de registro de ausentismo
	Diagnóstico de la incapacidad	Diagnóstico de la incapacidad de acuerdo al código CIE10 que reporta la incapacidad médica	Cualitativa nominal	Descripción del código CIE por sistemas	
Identificar las causas médicas y no médicas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses.	Fecha de inicio de la incapacidad	Fecha de inicio de la incapacidad en mm/aa	Cualitativa ordinal	Fecha en mm/aa	
	Total de días incapacidad	Total de los días de incapacidad que presentó el empleado	Cuantitativa discreta	Total de días incapacidad	

8.10 Recolección de información

La Fundación Universitaria del Área Andina solicitó de manera formal la base de datos a la empresa de buses de la ciudad de Pereira con el objetivo de realizar investigación por los estudiantes que cursan la Especialización de Epidemiología. Previo a la solicitud formal de la universidad, se envió un acuerdo donde quedan las cláusulas de privacidad y manejo de la base de datos.

El acceso a la base de datos se hizo por medio de la Fundación Universitaria del Área Andina, la cual estaba en formato de Excel, se realizó depuración (teniendo en cuenta criterios de inclusión) con el objetivo de lograr y cumplir con la propuesta de la investigación, se tomaron precauciones para evitar errores que desvirtuaran la base de datos, así como decidir qué personas tendrán acceso a la base de datos.

Los datos obtenidos de los registros fueron segmentados de acuerdo a la necesidad de la universidad, investigadores y empresa. Se hizo por tipo de actividad en el trabajo y que rol exacto que cumplen en ella; con el fin de obtener resultados fidedignos. Además, se realizó la creación de copias de seguridad periódicas para que la base de datos fuera recuperable y evitar que un problema puntual tire por la borda el trabajo que requiere crearla y mantenerla al día.

Los investigadores intervinieron en la base de datos con la claridad del objetivo general (Identificar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda entre el período mayo 2018 y febrero 2020). Para crear las condiciones necesarias que permitieran revelar sus características fundamentales y sus relaciones esenciales.

Calidad del dato

- Luego de tener la base de datos de incapacidades médicas suministrada por la empresa, se completó con la compilación de datos generales sociodemográficos del personal que labora, solicitada a la misma, se procedió a depurar y unificar variables (fecha de nacimiento, fecha ingreso a la institución, nombre y apellidos).
- En cuanto a la base de datos de incapacidades, se revisó las filas y los datos incompletos de acuerdo a las variables estudiadas se eliminaron.
- Los datos que faltaban por nombres, se usó la página de la ADRES, para adquirir el dato correspondiente.
- Cuando se encontró ausencia de descripción de la incapacidad, se buscó el código CIE10 en la página web de SISPRO y CIE10, y se completó el dato.

- Los diagnósticos de las incapacidades médicas encontrados en la base de datos, corresponden a la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima versión (CIE-10), y para facilitar el manejo se clasificaron de acuerdo al código del CIE-10 de estos datos y se usó el diagnóstico por capítulos (36).

8.11 Plan de análisis

De acuerdo con las variables establecidas para llevar a cabo el análisis, se empleó un análisis univariado:

- a. Variables cualitativas: se calculó frecuencias absolutas, porcentajes, gráfico de barras (cuando correspondía)
- b. Variables cuantitativas: se calculó distribución normal, medidas de tendencia central: moda, media o mediana y sus medidas de dispersión

Además del univariado se realizó un análisis bivariado para relacionar dos variables y determinar si hay o no relación entre ellas, y poder dar respuesta a uno de los objetivos del trabajo:

- a. Se realizó las pruebas estadísticas para determinar si existe o no relación entre las variables, de acuerdo con el tipo de variable, se tuvo en cuenta el tipo de prueba: cualitativa-cualitativa (χ^2), cuantitativa-cuantitativa (Pearson o Spearman), cualitativa-cuantitativa (la prueba usada dependía si las cuantitativas son paramétricas o no paramétricas).
- b. Luego de tener el resultado de las pruebas estadísticas, aquellas variables que presentaron relación, se procedió a dicotomizarlas (las que así lo requiriera) para realizar el análisis bivariado.
- c. Se realizó tabla de 2 x 2 para realizar los cruces necesarios y así calcular el valor del Odds Ratio (OR).

Lo anterior se realizó con el software de Jamovi 1.2.22 (Software de libre acceso: open source)

9. RESULTADOS

En el período estudiado se encontraron 137 incapacidades en total, los resultados obtenidos se describen a continuación.

9.1. Características sociodemográficas

Al evaluar la variable edad con la prueba de Shapiro Wilk, se encontró un valor de $p < 0,05$, por lo que esta variable tiene una distribución no normal. La mediana de la edad fue de 48 años con un Rango Intercuartílico de 15. La edad mínima fue de 22 años y la máxima de 62 años.

99% de la población de estudio son del sexo masculino. 74,5% de los trabajadores incluidos en la investigación reside en la ciudad de Pereira; 50,8% de esta población están casados. Como hallazgo sobresaliente en la variable escolaridad se observa que 63,9% presentan educación incompleta, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Variables sociodemográficas

Tabla de variables sociodemográficas		
Sexo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Masculino	136	99,3%
Femenino	1	0,7%
Ciudad	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Pereira	102	74,5%
Dosquebradas	32	23,4%
Santa Rosa De Cabal	3	2,1%
Estado civil*	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Casado	69	50,8%
Unión libre	43	31,6%
Soltero	20	14,7%
Separado	3	2,2%
Divorciado	1	0,7%
Escolaridad*	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Primaria	44	33,1%
Primaria Incompleta	1	0,8%

Secundaria Incompleta	38	28,6%
Intermedia	2	1,5%
Bachiller	47	35,3%
Superior	1	0,8%

Estado civil*: de los 137 datos, no se tiene el dato del estado civil de una de las personas que presentaron ausentismo

Escolaridad*: de los 137 datos, no se tiene el dato de la escolaridad de 4 de las personas que presentaron ausentismo

A continuación, se relaciona la tabla 5 de la variable edad distribuida en grupos etarios:

Tabla 5. Edades por grupo etario

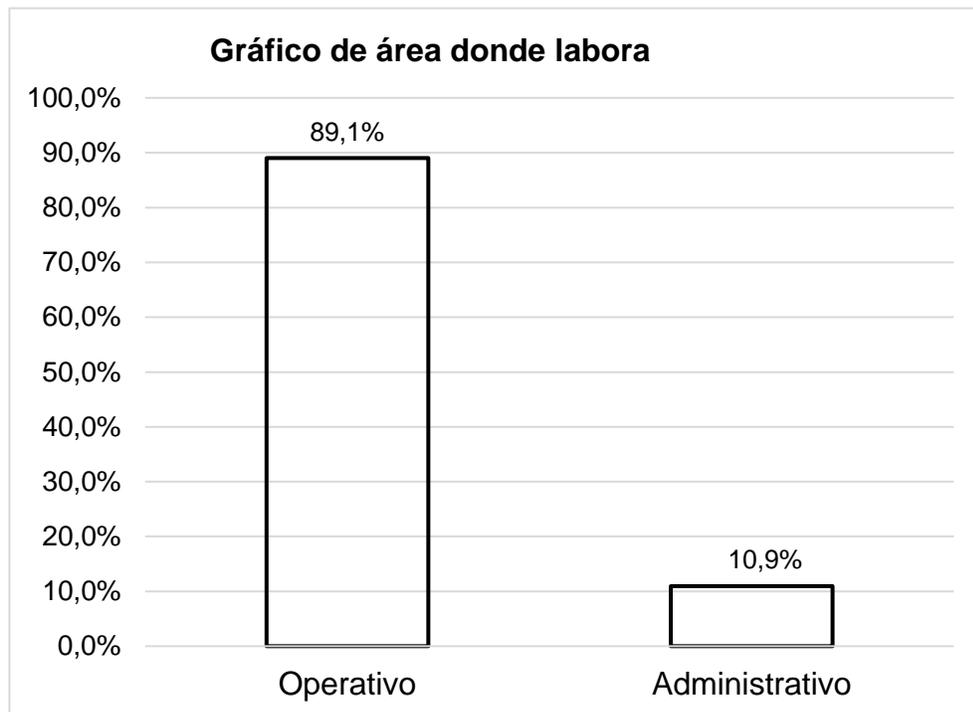
Grupo etario	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
22-31	13	9,50%
32-41	36	26,30%
42-51	38	27,70%
52-61	49	35,80%
62-71	1	0,70%

9.2 Puesto de trabajo del empleado

Área donde labora

Con respecto a la variable área donde labora se observa que 89,3 % del personal pertenece al área operativo, que incluye: conductores, mecánicos, eléctricos, reloj, Islero, despachador y alistador (ver Figura 1)

Figura 1. Gráfico variable área donde labora



Cargo

Se observa que, en esta variable, los cargos que presentaron ausentismo en mayor proporción fueron: conductor y mecánico, correspondientes a un porcentaje del 81,8% de la población (ver tabla 6)

Tabla 6. Caracterización de la población según el cargo.

Cargo	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Conductor	100	73,0%
Mecánico	12	8,8%
Portero	10	7,3%
Alistador	3	2,2%
Despachador	2	1,5%
Islero	2	1,5%
Reloj	2	1,5%
Otros*	6	4,4%
Total	137	100%

Otros*: Almacenista, Analista, Auxiliar contable, Eléctrico, Facilitador, Jefe Talento Humano

9.3 Causas médicas y no médicas del ausentismo laboral

Origen de la incapacidad

Se observa que el 79,6 % del ausentismo que se presentó en la empresa durante el periodo comprendido entre mayo 2018 y febrero 2020, fue del tipo enfermedad común.

Tabla 7. Variable origen de la incapacidad

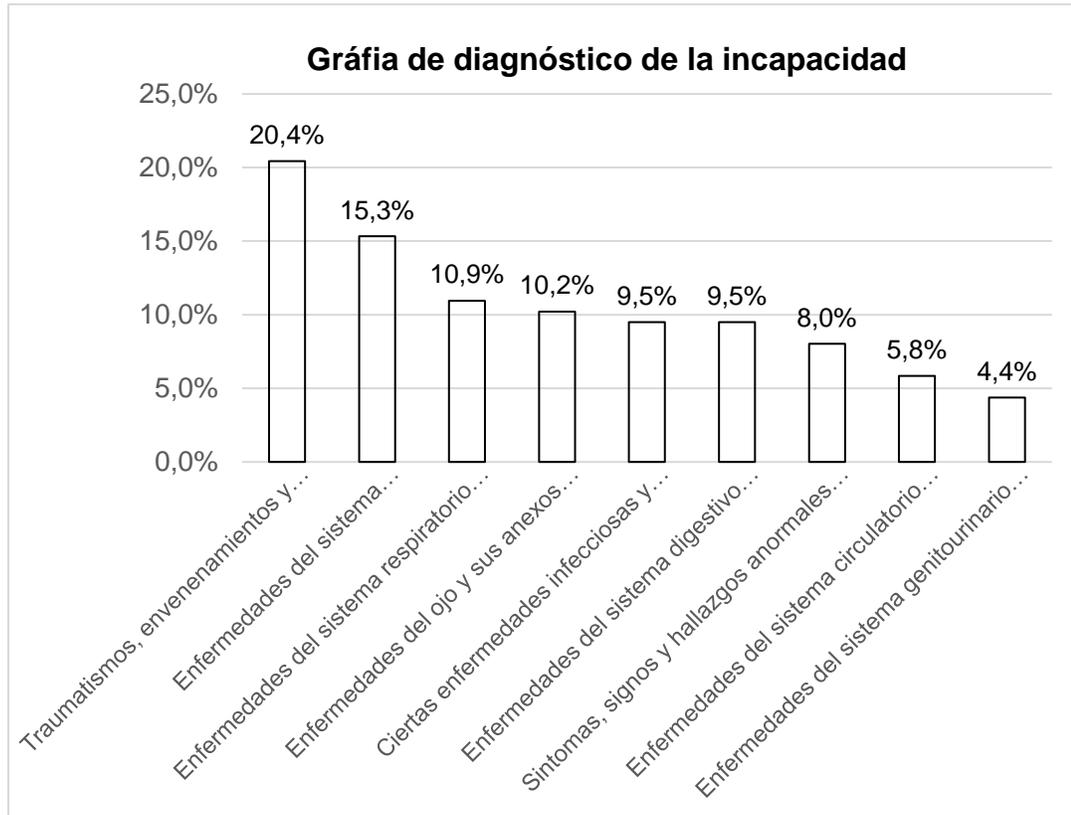
Origen de la incapacidad	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Enfermedad	109	79,6%
Accidente*	28	20,4%
Total	137	100%

Accidente*: accidente laboral y accidente de tránsito

Diagnóstico de la incapacidad

El 20,4% del ausentismo se debió a traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa; seguida del 15,3% correspondientes a enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, ver figura 2

Figura 2. Gráfico variable diagnóstico de la incapacidad



Realizando la interpretación según la clasificación de enfermedades y en su orden de frecuencia, se observó que dentro de las patologías más frecuentes para la población estudió, se encuentran: las contusiones y esguinces, como los traumatismos más frecuentes; la patología de dolor de espalda, siendo la lumbalgia la más observada dentro de las enfermedades del sistema osteomuscular; en cuanto a lo referido al sistema respiratorio, la patología más frecuente fueron las infecciones de las vías respiratoria altas; en la clasificación de la patología ocular, se encontró que las lesiones de retina fueron los diagnósticos más encontrados; continuando con el análisis se evidenció que las gastroenteritis ocupan un número frecuente entre las enfermedades infecciosas ocurridas en el período de estudio.

Diagnósticos incluidos por sistemas:

1. Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas:
 - a. fractura de la epífisis inferior del radio
 - b. traumatismo no especificado

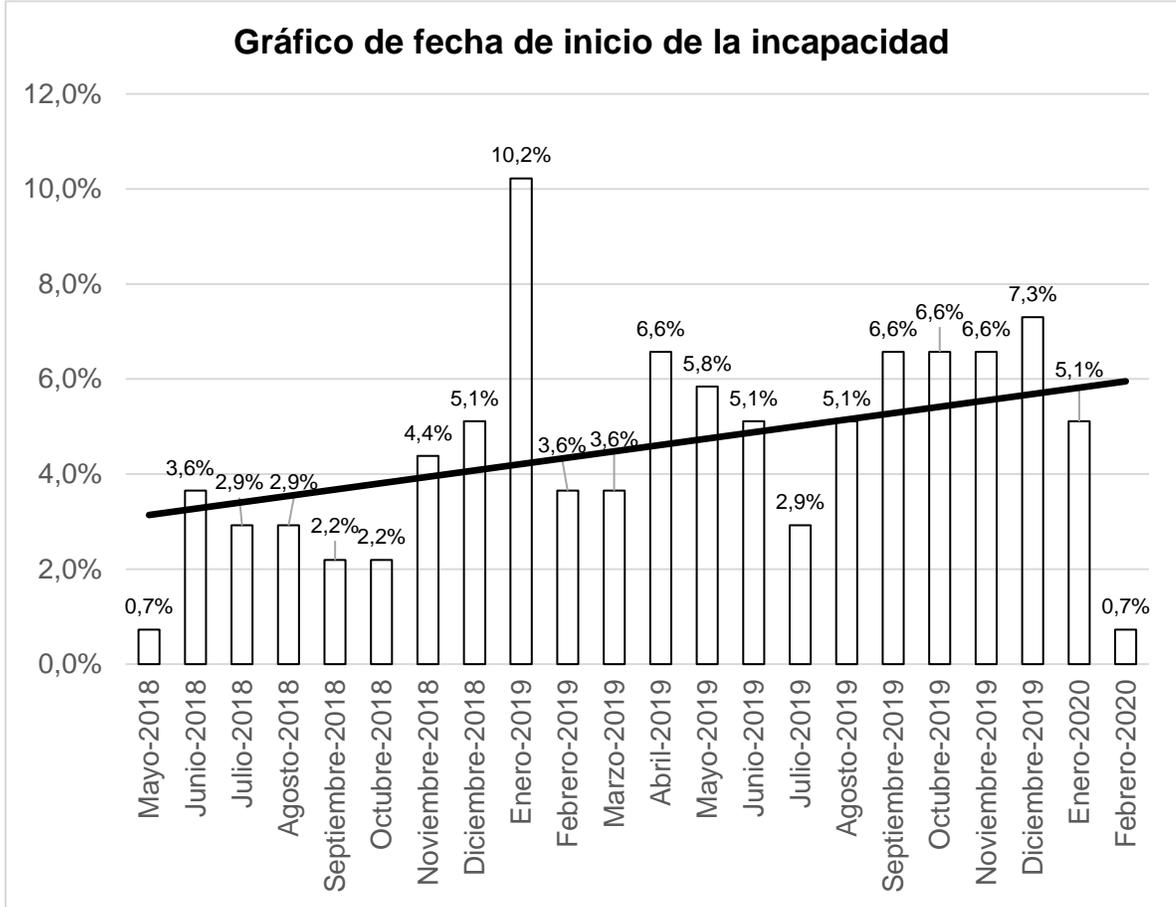
- c. contusión del hombro y del brazo
 - d. traumatismo superficial no especificado del hombro y del brazo
 - e. esguinces y torcedura que comprometen ligamento cruzado (anterior)(posterior) de la rodilla
 - f. herida de otras partes de la muñeca y de la mano
 - g. esguinces y torceduras de otras partes y de las no especificadas de la rodilla
 - h. fractura de otro dedo de la mano
 - i. contusión del tórax
 - j. herida de la pierna, parte no especificada
 - k. herida de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s)
 - l. contusión de dedo(s) de la mano sin daño de la(s) uña(s)
 - m. esguinces y torcedura de tobillo
 - n. traumatismo del ojo y de la órbita, no especificado
 - o. traumatismo de la cabeza, no especificado
 - p. esguinces y torceduras del tobillo
 - q. fractura de otros huesos metacarpianos
 - r. esguinces y torceduras de la articulación del hombro
 - s. traumatismo de nervio no especificado a nivel del hombro y del brazo
 - t. contusión de otras partes de la muñeca y de la mano
 - u. herida de la cabeza, parte no especificada
2. Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo:
- a. lumbago no especificado
 - b. dolor en articulación
 - c. otras entesopatías
 - d. lumbago con ciática
 - e. fascitis, no clasificada en otra parte
 - f. otros trastornos sinoviales y tendinosos en enfermedad comunes clasificadas en otra parte
 - g. lumbago con ciática
 - h. otros trastornos de los meniscos
 - i. dorsalgia, no especificada
 - j. dolor en la columna dorsal
 - k. síndrome de la articulación condrocostal (tietze)
 - l. dolor en miembro
 - m. cervicalgia
 - n. síndrome de abducción dolorosa del hombro
 - o. síndrome del manguito rotatorio
 - p. bursitis del hombro
3. Enfermedades del sistema respiratorio
- a. sinusitis aguda
 - b. faringitis aguda, no especificada
 - c. infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificada
 - d. amigdalitis aguda, no especificada

- e. rinofaringitis aguda (resfriado común)
 - f. enfermedad común pulmonar obstructiva crónica, no especificada
 - g. bronquitis aguda, no especificado
 - h. infección aguda no especificada de las vías respiratorias inferiores
4. Enfermedades del ojo y sus anexos:
- a. trastornos de la función vestibular
 - b. desprendimiento y desgarro de la retina
 - c. trastorno de la retina, no especificado
 - d. retinopatía diabética (e10-e14† con cuarto carácter común .3)
 - e. disminución de la agudeza visual, sin especificación
 - f. pterigiión
5. Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias
- a. otras gastroenteritis y colitis no especificadas de origen infeccioso
 - b. infección intestinal viral, sin otra especificación
 - c. mialgia epidémica
 - d. infección bacteriana, no especificada
 - e. enteritis debida a rotavirus
 - f. infección viral, no especificada
 - g. verrugas (venéreas) anogenitales
 - h. diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso

Fecha de inicio de la incapacidad

Revisando la Figura 3 se observa que los meses con mayor porcentaje de ausentismo que se presentaron durante el periodo comprendido entre mayo 2018 y febrero 2020, corresponden a los meses de enero, abril y diciembre de 2019.

Figura 3. Gráfico de fecha de inicio de la incapacidad



Total de días de incapacidad

Al evaluar la variable total de días de incapacidad con la prueba de Shapiro Wilk, se encontró un valor de $p < 0,05$, por lo que la distribución de esta variable es no normal. La mediana fue de 3 días, los cuales son los días máximos esperados para esta variable, con un Rango Inter cuartílico de 8. Se obtuvo una mínima de 1 día y la máxima de 60 días de incapacidad, ver tabla 8.

Tabla 8. Variable total de días de incapacidad

Variable	Prueba de normalidad	Valor de p	Norma I (si/no)	Medida de tendencia Central	Medidas de dispersión	Mínimo	Máximo
				Mediana	P25 - P75		
Días de incapacidad	Shapiro-Wilk p	<0,001	No	3	2 - 10	1	60

Tabla 9. Total de días de incapacidad agrupada

Frecuencia del total de los días de incapacidad		
Total de los días de incapacidad (agrupada)	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Mayor o igual a 3 días	79	57,70%
Menor a 3 días	58	42,30%
Total	137	100,0%

Al analizar el origen de la incapacidad y la edad por grupo etario no se encontró diferencias estadísticamente significativas, tal como se observa en la tabla 10.

Tabla 10. Origen de la incapacidad y edad grupo etario

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación (Si/No)
Origen de la incapacidad	Grupo etario	Chi 2	0,169	No

Posteriormente se analizó el origen de la incapacidad y el área donde labora y no se encontró diferencias estadísticamente significativas, tal como se observa en la tabla 11.

Tabla 11. Origen de la incapacidad y área donde labora

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación (Si/No)
Origen de la incapacidad	Área donde labora	Chi 2	0,161	No

Sin embargo, al comparar el origen de la incapacidad según el cargo, se encontró que existen diferencias significativas desde el punto de vista estadístico, como se muestra en la tabla 12.

Tabla 12. Prueba estadística entre origen de la incapacidad y cargo

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación (Si/No)
Origen de la incapacidad	Cargo	Chi 2	<0,001	Si

De acuerdo con el resultado del OR: 0,0148 (IC 95%, 0,0018 – 0,1237), se encontró significancia estadística entre el cargo conductor y el origen incapacidad por accidente, aunque no se puede afirmar que el conductor tenga menos probabilidad de presentar un accidente, por la falta de datos en la base, ver tabla 13.

Tabla 13. Origen de la incapacidad y cargo

Origen de la incapacidad			
Cargo	Accidente	Enfermedad	Total
Conductor	14	86	100
Mecánico	11	1	12
Total	25	87	112
	Valor	Inferior	Superior
Odds Ratio	0,0148	0,0018	0,1237

Al analizar el origen de la incapacidad y el total de días de incapacidad agrupada se encontró diferencias estadísticamente significativas, tal como se observa en la tabla 14.

Tabla 14. Prueba estadística entre origen de la incapacidad y el total de días de incapacidad

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación (Si/No)
Origen de la incapacidad	Total de días de incapacidad	Chi 2	<0,001	Si

De acuerdo con el resultado del OR: 13,7 (IC 95%, 3,11 - 60,7), se encontró significancia estadística entre el total de días mayores a 3 días y el origen de la incapacidad por accidente, lo que indica este tipo de incapacidad, aunque tenga menos frecuencia que la de enfermedad común, genera más días de ausentismo en la empresa.

Tabla 15. Origen de la incapacidad y total de días de incapacidad

Total de los días de incapacidad (agrupada)	Origen de la incapacidad		
	Accidente	Enfermedad	Total
Mayor o igual a 3 días	26	53	79
%	92,9	48,6	57,7
Menor a 3 días	2	56	58
%	7,1	51,4	42,3
Total	28	109	137
%	100	100	100
	Valor	Inferior	Superior
Odds ratio	13,7	3,11	60,7

10. DISCUSIÓN

Para el presente estudio el rango de edad que se encontró es similar al reportado por Henao en el año 2016, el cual arrojó un rango entre 20 y 50 años. Para edad promedio ambos estudios concordaron en 48 años. En cuanto a la ciudad de residencia muestra en su orden Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa de Cabal, orden que coincide con el presente estudio (37).

Los hallazgos en este estudio concuerdan con otros, como el realizado por Mosquera Navarro, Ordoñez Cubides, Colombia Grajales, donde se encontró que la formación que más sobresalió es bachiller, pero llama la atención que la mayoría de esta población presenta estudios básico incompletos (38).

Por otro lado, los resultados de la variable cargo, se observa que, en esta variable los cargos que presentaron ausentismo en mayor proporción, fueron: conductor y mecánico, correspondientes al 81,8% de la población, esto se puede justificar con la investigación realizada en el año 2018 en México sobre las “Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores del autotransporte de carga en México” (39).

Para la variable origen de la incapacidad, durante el período de mayo de 2018 y febrero de 2020, la mayor proporción la generó enfermedad general, seguida de accidente laboral, resultado que coincide con el estudio realizado en 2015 por Mosquera Navarro, Ordoñez Cubides, Colombia Grajales sobre “Ausentismo Laboral por Motivos de Salud en Operadores de una Empresa de Buses del Sistema de Transporte Masivo de Cali, Colombia” (38), en el origen principal de ausentismo (incapacidad) fue por enfermedad general con un 97,66% “y fue responsable de la más alta frecuencia de eventos, días perdidos y todos los indicadores, excepto los de duración” (38). Para el caso del presente estudio fue del 79,6%, y para el segundo origen de la incapacidad que fue accidente laboral fue del 13,8%, que representa un porcentaje considerable de ausentismo.

En ese mismo estudio realizado en la ciudad de Cali en una empresa de transporte masivo en el año 2015, para su variable de diagnóstico de la incapacidad lo clasificaron por grupos de diagnóstico del CIE-10, tal como se realizó para esta investigación (38). Donde los primeros 4 diagnósticos fueron: Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas, Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, Enfermedades del sistema respiratorio, Enfermedades del ojo y sus anexos; en comparación con el artículo mencionado, 3 de los 4 primeros diagnósticos presentados en este estudio, concuerdan con los resultados del artículo de la ciudad de Cali, aunque no sea en el mismo orden, si son las causas más frecuentes de ausentismo en la población de una empresa de transporte de pasajeros tipo bus urbano.

La relación evaluada entre el cargo y el origen de la incapacidad mostró que el cargo de mecánico puede tener más probabilidades de accidente que los conductores; no contamos con estudios revisados que permitan establecer que esta relación tenga significancia.

En cuanto a la relación entre el total de días de incapacidad y el origen de la incapacidad, se encontró que las incapacidades por accidente, aunque son menores en frecuencia con respecto a enfermedad común, representan más días de incapacidad.

Con respecto a la duración de las incapacidades, se halló que aquellas mayores a tres días presentaron mayor frecuencia, con respecto a las de 1 y/o 2 días. En el estudio de Mosquera, Ordoñez y Colombia se encontró que la mayor proporción de duración de las incapacidades estuvo en aquellas que tuvieron menos de 4 días, a diferencia del presente estudio que fue superior a 3 días (38).

Se considera que los limitantes de este estudio fue los datos limitados sobre el ausentismo en la empresa, pues solo se lleva registro de incapacidades el cual, es solo una parte de lo que implica ausentismo laboral.

11. CONCLUSIONES

- ✓ La población que presentó incapacidad estuvo entre los 22 y 62 años, con un nivel de escolaridad de bachiller; a su vez los cargos de conductor y mecánico aportaron el mayor porcentaje de ausentismo. El área de la empresa que mostró una alta proporción de incapacidades fue la parte operativa.
- ✓ Las principales causas de ausentismo identificadas en este estudio fueron: los traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas, enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, enfermedades del sistema respiratorio y enfermedades del ojo y sus anexos. Las cuales, según los estudios referenciados son las más comunes entre conductores, para este caso de bus urbano.
- ✓ Entre el origen de la incapacidad la de mayor frecuencia fue de enfermedad general o de origen común, seguida de accidente laboral, pero siendo esta última la que más días de incapacidad genera.
- ✓ Se encontró que el cargo de mecánico presenta más probabilidad de accidente, con respecto a la de conductor, sin embargo, no se halló relación con los estudios revisados, por lo tanto, no podemos concluir que este cargo presente más accidentabilidad que los demás estudiados.

12. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda al área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, que debe mejorar la calidad de los registros de incapacidad, para disminuir duplicación de datos, inconsistencias en los mismos, para realizar un mejor análisis de los datos proporcionados.
- ✓ Como es recomendado por diversos estudios, es necesario continuar con la línea de las investigaciones respecto al ausentismo, por incapacidad e incorporando otras características individuales de los trabajadores, del ambiente físico y organizacional que influyen también en el ausentismo.
- ✓ El mayor número de días de incapacidad se generó por accidente, sea este laboral o de tránsito, por ello se sugiere que la empresa revise su programa de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Como sugerencia para el programa y de acuerdo con las patologías encontradas en las diferentes clasificaciones, se pueden implementar estrategias como educación y capacitación de prevención de accidentes, pausas activas con énfasis en higiene postural y fortalecimiento muscular, con respecto a las infecciones de vías respiratorias, se tiene dentro del Plan de Beneficios en Salud a partir de este año se encuentra la vacuna de la Influenza. En cuanto a lo relacionado con las infecciones por gastroenteritis, realizar campañas educativas sobre la importancia de higienización de manos.
- ✓ En el caso de los diagnósticos relacionados con la enfermedad ocular, se considera que desde el programa de seguridad y salud en el trabajo realizar una revisión más detallada, ya que se considera que por ser un órgano de los sentidos, requiere una intervención adecuada que pueda generar unas pautas para la prevención desde la empresa.

13. COMPONENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Responsabilidad Bioética

Esta investigación o los investigadores posterior a leer las normas internacionales: la Declaración de Helsinki de 2008 De La Asociación Médica Mundial, la cual estable los Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos y la Declaración de Singapur de 2010 sobre la integridad en la investigación y las normas legislativas colombianas: Resolución 008430 de 1993 que establece los requisitos para la el desarrollo de la actividad investigativa en salud y la Resolución 0314 de 2018 la cual adopta la Política de Ética de la investigación, Bioética e Integridad Científica de Colciencias; y conscientes que la investigación se encuentra en un riesgo de categoría A, la cual estable una investigación sin riesgo (Artículo 11 Res 008430), elaboran el consentimiento informado (Anexo 11.3) y el consentimiento institucional (Anexo11.4)

Responsabilidad Medio Ambiental

Para el desarrollo de esta investigación se tiene en cuenta y se respetan los aspectos ecológicos, adquiriendo compromiso referente al no uso de papel y generando el informe en medio electrónico y/o en medio magnético, el uso del papel será reciclable.

Responsabilidad Social

Apoyados en la norma ISO 26000 la investigación dejará a la empresa instaurados unos conocimientos sobre las causas de ausentismo, las cuales servirán de base para construir un plan de mejoramiento que proporcionen condiciones de trabajo y protección social adecuado para sus empleados.

14. BIBLIOGRAFÍA

1. Charry Ramirez PA. Ausentismo por causa médica y percepción de calidad de vida laboral en trabajadores de una cadena de almacenes de electrodomésticos Cali 2015. Rev Colomb Salud Ocupacional. 1 de septiembre de 2016;6(3):77-81.
2. Villaplana García MD. Absentismo e incapacidad laboral: promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias; 2015.
3. Sánchez. DC. Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Rev Salud Bosque. 5 de septiembre de 2015;5(1):43.
4. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ Salud. 21 de diciembre de 2018;21(1):100-12.
5. Castro CVV, Ruiz LKJ, Torres LC, Marín MPR. Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia. ID Rev Investig. 6 de junio de 2017;9(1):116-25.
6. Penagos Moreno IV, García Saa CP. Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013. Rev Colomb Salud Ocupacional. 1 de marzo de 2016;6(1):14-9.
7. Mazo G DA, Barrera R LM, Hospital Universitario San Vicente Fundación. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. CES Salud Pública. 2016;7(1):3-16.
8. Duarte YSC, Sanchez TVG, Rodriguez MEV, Patiño AG. Caracterización del ausentismo laboral [Internet] [Trabajo de Grado]. [Bogotá D.C]: Universidad del Rosario; 2011. Disponible en:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=92B6BC4293EF160C489A731B0F688710?sequence=1>
9. Ccollana Salazar Y. Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Univ San Martín Porres – USMP [Internet]. 2015 [citado 3 de febrero de 2020]; Disponible en:
<http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1734>

10. Mutua Intercomarcal. Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad – Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid [Internet]. Colegio de Graduados Sociales de Madrid. 2018 [citado 23 de febrero de 2020]. Disponible en: <https://blog.graduadosocialmadrid.org/2018/11/29/historia-del-absentismo/>
11. Borda M, Rolón E, Javier G. Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial [Internet] [masterThesis]. Universidad del Rosario; 2017 [citado 22 de febrero de 2020]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583>
12. Arrieta Burgos E, Vélez Ramirez M, Sepúlveda Zea C, Arango Vieira D. Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas [Internet]. ANDI. 2017 [citado 23 de febrero de 2020]. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/7-la-andi-presento-el-centro-de-estudios-soci>
13. Rojas Concha LA. Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del Sistema Público de Salud en Chile [Internet]. Red Chilena de Instituciones Formadoras en Salud Pública. 2014 [citado 23 de febrero de 2020]. Disponible en: <http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/discover>
14. Ramos CA. Los paradigmas de la investigación científica. Av En Psicol. 2015;23(1):9-17.
15. Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 780 DE 2016 [Internet]. may 6, 2016. Disponible en: <https://www.leyex.info/leyes/Decreto780de2016.htm>
16. Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo. Ley 1562 de 2012 [Internet]. jul 11, 2012 p. 22. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
17. Mac Master B. V Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades ANDI - Noticias [Internet]. ANDI. 2019 [citado 24 de febrero de 2020]. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15604-andi-presento-resultados-de-la-encuesta>
18. Arrieta Burgos E, Fernandez Londoño C, Sepúlveda Zea C. Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e Incapacidades médicas [Internet]. ANDI. 2017 [citado 24 de febrero de 2020]. Disponible en:

<http://www.andi.com.co/Home/Pagina/20-cesla-centro-de-estudios-sociales-y-labora>

19. Palacio Palacio JI, Pretelt Chaljub JI, Rojas Ríos A. T-140-16 Corte Constitucional de Colombia [Internet]. 2016 [citado 23 de septiembre de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-140-16.htm>
20. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0776_2002] [Internet]. [citado 25 de febrero de 2020]. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html
21. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012] [Internet]. [citado 22 de febrero de 2020]. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
22. Código Sustantivo del Trabajo - Ministerio del trabajo [Internet]. ago 5, 1951. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
23. DECRETO 1295 DE 1994 [Internet]. jun 24, 1994. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244>
24. Decreto-614-1984 | Secretaría Jurídica Distrital [Internet]. mar 14, 1984. Disponible en: <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-614-1984>
25. Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1443_2014] [Internet]. jul 31, 2014. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm
26. Bogotá C de C de. Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo [Internet]. may 26, 2015. Disponible en: <http://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Prendas-de-Vestir/Noticias/2016/Septiembre-2016/Decreto-1072-de-2015-regula-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
27. Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT101689] [Internet]. mar 31, 1989. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm
28. Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_1401_2007] [Internet]. may 24, 2007.

Disponible en:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1401_2007.htm

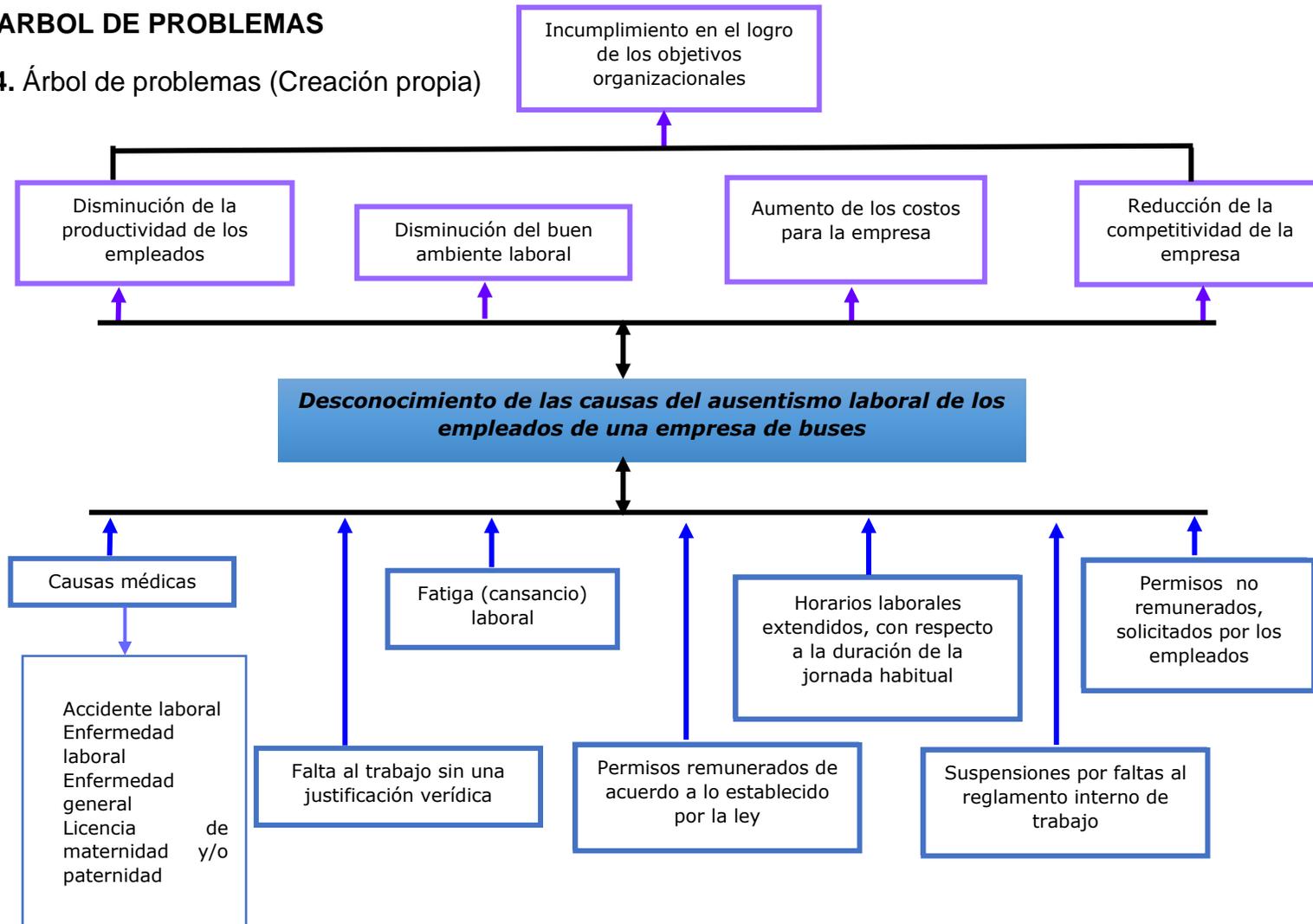
29. Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2346_2007] [Internet]. jul 11, 2007. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm
30. Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Internet]. jul 17, 2008. Disponible en: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>
31. Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_0652_2012] [Internet]. abr 30, 2012. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm
32. Resolución 0312 de 2019 (texto actualizado) [Internet]. feb 13, 2019. Disponible en: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>
33. Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINSALUD_R2013_86] [Internet]. jun 6, 1986. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r2013_86.htm
34. Normatividad_Nuevo - Resolución No. 113 de 2020.pdf [Internet]. ene 31, 2020. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=5882
35. Hernández LJ, Ocampo J, Ríos DS, Calderón C. El modelo de la OMS como orientador en la salud pública a partir de los determinantes sociales. Rev Salud Pública. junio de 2017;19:393-5.
36. World Health Organization, editor. Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud. Décima revisión. [10a rev.]. Washington, D.C: OPS, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud; 1995. 3 p. (Publicación científica).

37. Henao JCÁ. Prevalencia de síntomas osteomuculares en operadores de vehículos mecánicos del sistema integrado de transporte masivo en la ciudad de Pereira, Colombia 2016. Univ Rosario. 15 de agosto de 2017;16.
38. Mosquera Navarro R, Ordoñez Cubides D, Colombia Grajales A. Ausentismo Laboral por Motivos de Salud en Operadores de una Empresa de Buses del Sistema de Transporte Masivo de Cali, Colombia. Rev Colomb Salud Ocupacional. 1 de diciembre de 2015;5(4):10-7.
39. Berrones Sanz LD, Cano Olivos P, Sánchez Partida D, Martínez Flores JL. Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores del autotransporte de carga en México. Acta Univ. 8 de agosto de 2018;28(3):47-55.

15. ANEXOS

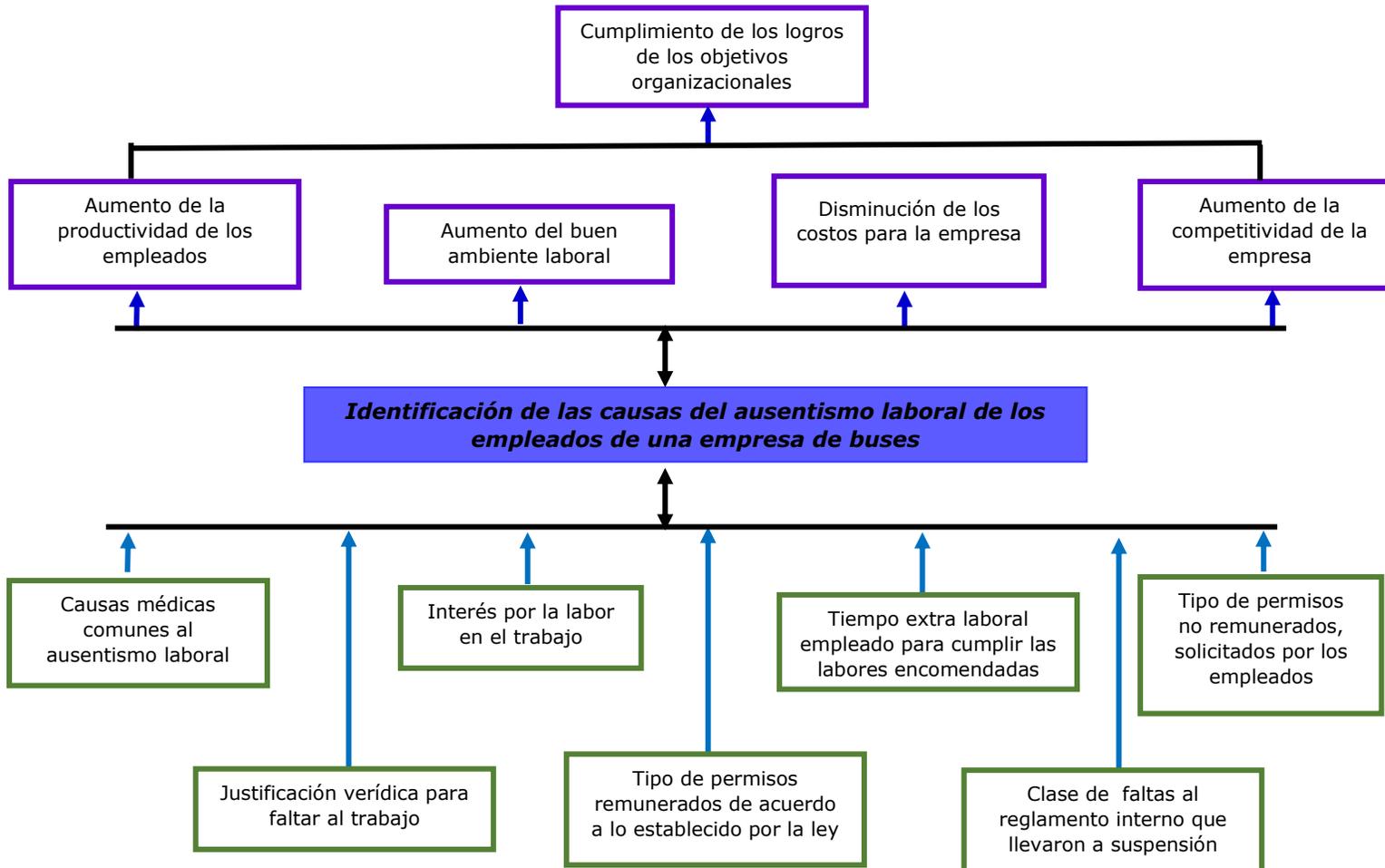
15.1 ARBOL DE PROBLEMAS

Figura 4. Árbol de problemas (Creación propia)



15.2 ÁRBOL DE SOLUCIONES

Figura 5. Árbol de problemas (Creación propia)



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIONES

15.3 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ciudad		Fecha	
Nombre Proyecto Investigación	Factores relacionados con el ausentismo laboral en una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda		
DATOS DE IDENTIFICACIÓN			
Nombre (s) y apellido del participante		Documento Identidad	
Nombre (s) y apellido del Representante Legal (en caso que el participante sea menor de edad)		Documento Identidad	
Nombre (s) y apellidos Investigador Principal		Documento Identidad	
INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN			
Principio del Estudio	El principio del estudios es determinar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral, pues éste influye en la productividad de las empresas, porque incrementa el trabajo a otros empleados, aumenta los costos de personal; que puede desencadenar en un mal ambiente laboral		
Objetivo del Estudio	Identificar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses de la ciudad de Pereira en los últimos 3 años.		
Procedimientos Específicos	Se realizará entrevista tipo encuesta a cada uno de los participantes		
Riesgos Esperados	Esta investigación es clasificada según el artículo 11 de la Resolución 008430 de 1993 como una investigación Categoría A (sin riesgo)		
Beneficios Potenciales	Los beneficios potenciales para el participante son que al momento de identificar las causas, la empresa puede generar estrategias que impacten positivamente su cargo laboral y con ello mejorar el clima organizacional.		

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIONES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN:

título:

Ciudad y fecha:

Yo _____ con cedula de ciudadanía número _____ de _____ manifiesto que he sido informado de las condiciones de mi participación en la investigación “nombre del proyecto de investigación”, y acepto voluntariamente la invitación a participar en el estudio y brindar información real. Autorizo mi participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que me someteré, y con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna, teniendo en cuenta lo siguiente:

ACLARACIONES

Incluir las aclaraciones específicas relacionadas con el proyecto de investigación

De manera previa se me han efectuado las siguientes aclaraciones con referencia al proyecto de investigación en el que acepto participar:

1. Mi decisión de participar en este estudio es completamente voluntaria.
2. Se me aclaró que tengo derecho a recibir un trato humano y ético, además de atención inmediata e indemnización a que legalmente tendría derecho en caso de complicaciones o daños causados directamente de los procedimientos derivados de la investigación, debidamente comprobados mediante el proceso correspondiente conforme con la normativa legal vigente.
3. Tengo derecho a retirarme del estudio en el momento que lo desee, sin que ello implique algún tipo de perjuicio.
4. Tengo derecho a que se me brinden las explicaciones verbales y escritas sobre mi participación en este estudio.
5. Se me garantizará la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad y no seré identificado.
6. Se me brindará la información actualizada obtenida durante el estudio, aunque ésta pudiera afectar mi voluntad de continuar en la investigación.
7. Hacer parte de esta investigación NO implica ningún costo económico para mí o mis familiares.
8. No recibiré pago o contraprestación alguna por mi participación en este estudio.
9. Se me ha informado que si durante el estudio tengo algún tipo de inquietud puedo comunicarme con (incluir nombre) investigador principal al correo electrónico (incluir correo electrónico).

CONSTANCIA DEL PARTICIPANTE

Incluir los puntos específicos relacionados con el proyecto de investigación

Dejo igualmente expresa constancia de que:

1. Se me ha explicado que mi participación es voluntaria y, por tanto, no condiciona ni el tipo de tratamiento que estoy recibiendo ni me genera visitas adicionales a las que debo hacer de rutina con ocasión de mi tratamiento.
2. Se me ha explicado que tengo la libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento.
3. Se me han explicado los riesgos, beneficios, procedimientos y otros asuntos relacionados con la investigación. Como consecuencia de lo anterior dejo expresa constancia de que se me informó con suficiente claridad de que, en términos generales, los riesgos asumidos como producto de mi participación en la presente investigación son los siguientes:

_____, así como también soy
concedor(a) de que eventualmente podré ser sometido a las siguientes encuestas

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIONES

4. Se me han contestado de manera clara y completa todas las preguntas formuladas y se me ha preguntado si tengo alguna duda adicional.
5. Se me entregó un duplicado de este consentimiento después de ser firmado por las partes.

INQUIETUDES DEL PARTICIPANTE

Autorización de tratamiento de datos personales. – Declaro que he sido informado de que:

- Para la realización de la investigación en la que he aceptado participar requiere el uso de mis datos personales;
- Que mis datos serán tratados para el desarrollo de los fines expuestos anteriormente, para el desarrollo de la investigación en la que he aceptado participar;
- Que mis derechos como titular de los datos son los previstos en la Constitución Política y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir, así como a ser informado y autorizar la utilización de mi información personal;
- Que será voluntario responder preguntas que eventualmente me sean hechas sobre datos sensibles o datos de menores de edad, los cuales serán tratados respetando los derechos fundamentales e intereses superiores que se deriven de esto.
- Declaro igualmente que conozco la política de tratamiento de datos personales; además, comprendo los derechos que poseo como titular de mis datos y la manera en que puedo ejercerlos, especialmente los derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir o revocar mi información personal. Este derecho, lo puedo ejercer frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, los cuales puedan inducir a error; o aquellos cuyo tratamiento este expresamente prohibido o no haya autorizado y será voluntario responder a preguntas que eventualmente sean hechas sobre datos sensibles.

Certifico con mi firma que este documento se me ha explicado totalmente y lo he leído o me lo han leído, que todos los espacios en blanco han sido llenados antes de ser firmado voluntariamente, entiendo su contenido, todas mis preguntas han sido aclaradas y las autorizaciones aquí dadas las he otorgado de manera libre.

Firma

Huella:

Documento de identidad _____ No. _____ de _____

Nombre Completo Testigo 1 o Familiar

Firma

CC:

Dirección:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIONES

15.4 CONSENTIMIENTO INSTITUCIONAL

Ciudad		Fecha	
Nombre Proyecto Investigación	Factores relacionados con el ausentismo laboral en una empresa de buses de la ciudad de Pereira-Risaralda		
DATOS DE IDENTIFICACIÓN			
Nombre de la institución o empresa		Nit	
Nombre y apellidos del representante legal		Document o Identidad	
Nombre Investigador Principal		Document o Identidad	
INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN			
Principio del Estudio	El principio del estudio es determinar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral, pues éste influye en la productividad de las empresas, porque incrementa el trabajo a otros empleados, aumenta los costos de personal; que puede desencadenar en un mal ambiente laboral		
Objetivo del Estudio	Identificar las causas que se relacionan con el ausentismo laboral de los empleados de una empresa de buses de la ciudad de Pereira en los últimos 3 años.		
Procedimientos Específicos	Se revisará la base de datos entregada por la institución o empresa, la cual será exclusivamente usada para los fines de la investigación. Toda la información allí consignada será tratada bajo la Ley 1581 de 2012 de Habeas Data		
Riesgos Esperados	Esta investigación es clasificada según el artículo 11 de la Resolución 008430 de 1993 como una investigación Categoría A (sin riesgo)		
Beneficios Potenciales	Los beneficios potenciales para la institución o empresa son que al momento de identificar las causas del ausentismo laboral, la institución o empresa puede generar estrategias que impacten positivamente a sus empleados, interviniendo riesgos laborales, sicosociales y mejorando el clima organizacional		

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIONES

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y el nombre de la institución o empresa no será utilizado, si así lo considera. La institución o empresa tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento.

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo al _____ o con mi director(a) de investigación.

He leído el procedimiento descrito arriba. El (la) investigador(a) me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy consentimiento como representante legal de la institución o empresa para participar en el estudio de (nombre investigador(a) sobre _____). He recibido copia de este procedimiento.

Autorización de tratamiento de datos de la institución o empresa. – La institución o empresa declara que ha sido informada de que:

- ✓ Para la realización de la investigación en la que ha aceptado participar requiere el uso de datos de la institución o empresa;
- ✓ Los datos serán tratados para el desarrollo de los fines expuestos anteriormente, para el desarrollo de la investigación en la que ha aceptado participar;
- ✓ Será voluntario responder preguntas que eventualmente me sean hechas sobre datos sensibles o confidenciales de la institución o empresa, los cuales serán tratados respetando las normas de confidencialidad e intereses superiores que se deriven de esto.

Certifico con mi firma como representante legal de la institución o empresa _____, que este documento se me han explicado totalmente y lo he leído o me lo han leído, que todos los espacios en blanco han sido llenados antes de ser firmado voluntariamente, entiendo su contenido, todas mis preguntas han sido aclaradas y las autorizaciones aquí dadas las he otorgado de manera libre.

Firma

Documento de identidad ____ No. ____ de ____

