

**Caracterización del Ausentismo Laboral en la Empresa
Dromos Pavimentos S.A.S Para el Año 2019**

Mayra A. Pineda; Diana K. Cruz y Diego F. Alzate

Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad, Institución Universitaria Politécnico
Grancolombiano

Programa de Seguridad y Salud Laboral

Mg. Julián A. Martínez

2020



Dedicatoria

Este proyecto de investigación está destinado a Dios, por el disfrute que brindamos a nuestras familias, por su apoyo en cada decisión y objetivo, y por la vida, porque nos 3.3 la belleza y la justicia de la supervivencia todos los días.

Hasta el momento este camino no ha sido fácil, pero debido a su aporte, su cariño, su gran amabilidad y apoyo, la complejidad de lograr este objetivo se ha hecho natural. Le agradecemos y le expresamos nuestro profundo sentimiento.

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios por permitirnos pasar este importante momento de la vida y lograr otro objetivo de nuestra carrera. Esto también es innegable para todas las personas y la entidades que completaron con éxito esta investigación.

Estamos particularmente agradecidos con la familia por su apoyo y motivación. También queremos agradecer a los docentes de nuestra Alma Mater Politécnico Grancolombiano por compartir y enseñarnos los conocimientos para nuestro desarrollo profesional, en especial al Mg. Julián Andrés Martínez Rincón por todo el intelecto transmitido en el proceso de profesionalización, no solo es un docente, sino un colaborador y guía.

Asimismo, agradecemos a Dromos Pavimentos SAS y a su alta gerencia por brindarnos sus instalaciones y datos para que podamos hacer preguntas sobre los resultados que queremos brindar.

Tabla de Contenido

Tablas	6
Figuras.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
Justificación	11
Capítulo 1. Demarcación del Ejercicio de Investigación.....	11
1.1 Justificación del Problema	12
1.2 Demarcación del Problema en el Proyecto	13
1.2.1 Demarcación Espacial	13
1.2.2 Demarcación Temporal	13
1.3 Planteamiento del Problema.....	13
1.4 Objetivos de la Investigación	13
1.4.1 Objetivo General.....	13
1.4.2 Objetivos Específicos	13
1.5 Justificación del Proyecto	14
1.6 Alcances y Limitaciones de la Indagación.....	14
1.6.1 Alcances.....	14
1.6.2 Limitaciones del Estudio	14
Capítulo 2. Marco de Referencias.....	16
2.1 Antecedentes de Investigación	16
2.2 Marco Teórico.....	20
2.3 Marco Conceptual	22
2.4 Marco Jurídico.....	23

Capítulo 3. Diseño Metodológico	26
3.1 Tipo de Investigación	26
3.2 Población Estudio.....	26
3.3 Muestra.....	26
3.4 Criterios de Inclusión	26
3.5 Criterios de Exclusión	26
3.6 Herramientas de Recolección de Información	26
3.7 Indicadores de Ausentismo	27
3.8 Variables.....	27
Capítulo 4. Resultados	28
4.1 Incapacidades por causa médica	28
4.2 Cargos con Mayor Ausentismo por Incapacidad Médica	29
4.3 Patologías con Mayor Ausentismo.....	30
4.4 Ausencias por Estado Civil	32
4.5 Distribución porcentual de personas ausentistas por grado de escolaridad	33
4.6 Efectos económicos del ausentismo	34
4.6.1 Costo ausentista por grupo de patologías	34
4.6.2 Datos estadísticos de costo de personas ausentistas por días de incapacidad ..	35
Discusión.....	36
Conclusiones	38
Bibliografía	40
Anexos	43

Lista de Tablas

Tabla 1. Indicadores de gestión.....	24
Tabla 2. Representación variables de estudio	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Cargos con mayor número de ausentismo	30
Tabla 4. Ausencia por grupo de patologías.....	31
Tabla 5. Ausentismo por estado civil.....	32
Tabla 6. Ausencia en relación cargo – estado civil.....	33
Tabla 7. Distribución costo de ausentismo por grupo de patologías	34
Tabla 8. Datos de ausencia por incapacidad y costo.....	35
Tabla 9. Índice de severidad del ausentismo mes a mes 2019.....	43

Lista de Figuras

Figura 1. Porcentaje de incapacidades por causas médicas	29
Figura 2. Diagnóstico de personas ausentistas por grado de escolaridad	34
Figura 3. Evaluación condiciones de salud.....	45
Figura 4. Vigilancia epidemiológica.....	46
Figura 5. Cumplimiento de requisitos normativos.....	47
Figura 6. Índice de frecuencia de accidentes de trabajo	48
Figura 7. Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	49
Figura 8. Proporción de mortalidad	50
Figura 9. Ejecución acciones preventivas, correctivas y de mejora	51

Resumen

En el presente estudio se hizo una caracterización del ausentismo en una empresa de la rama de la construcción Dromos Pavimentos S.A.S que cuenta con una población de 113 trabajadores de los cuales 12 son mujeres y 103 hombres según la información suministrada por la compañía y que cuentan con contratos a término indefinido, los cuales tuvieron una o más ausencias por motivos médicos en el año 2019.

En tal sentido, se representan los cargos con mayor ausencia a través de un estudio socio demográfico de la población, identificando los oficios y enfermedades con una mayor muestra de ausentismo para así evaluar los costos que estos generaron en la empresa y formular recomendaciones eficientes para el objetivo estratégico de la empresa.

Palabras Clave: ausentismo laboral, incapacidad médica, productividad, patología, costo, competitividad.

Abstract

In the present study, a characterization of absenteeism was made in a company of the construction branch Dromos Pavimentos SAS that has a population of 113 workers of which 12 are women and 103 men according to the information provided by the company and who have indefinite-term contracts, which had one or more absences for medical reasons in 2019.

In this sense, the positions with the greatest absence are represented through a socio-demographic and occupational study of the population, identifying the positions and pathologies with a greater representation of absenteeism in order to evaluate the costs that these generated in the company and formulate efficient recommendations for the strategic objective of the company.

Keywords: absenteeism, medical incapacity, productivity, pathology, cost, competitiveness.

Introducción

La actual investigación se refiere al tema de los ingredientes que intervienen en el ausentismo de la mano de obra de la organización Dromos Pavimento SAS situada en Bogotá para el período 2019.

El ausentismo laboral se puede definir como la separación o abandono del cargo y las actividades conexas a este. De esta manera, este tema es muy importante porque se ha registrado como uno de los elementos que impactan negativamente en la creación, es decir, desde lo financiero, el costo para la empresa es de miles de millones en costos. Por lo que encarece el producto final, retrasa la producción y es una parte dañina del ambiente de trabajo, además de tener un efecto nocivo sobre los costos operativos, la calidad del producto y las metas propuestas.

Aunado a lo anterior, en la empresa Dromos Pavimento SAS se presentó para el año 2019 según información de la compañía, 30 casos más de trabajadores con ausentismo en comparación con el año 2018. Por ello, se busca implementar estrategias por medio del desarrollo de actividades que permitan caracterizar al trabajador y a su entorno laboral, conocer los planes y programas que desarrolla la empresa en torno al mejoramiento del ambiente y las circunstancias laborales de los Trabajadores y su satisfacción.

En tal sentido, con el presente trabajo se determinan los indicadores de ausentismo en los trabajadores de la compañía en mención; se analizan las variables con mayor representación y los efectos económicos que el mismo generó en el año 2019.

Justificación

Este estudio tiene como objetivo identificar el ausentismo de los empleados de la empresa Dromos Pavimento S.A.S para el año 2019, partiendo del estudio de la información recolectada, teniendo en cuenta las definiciones, la selección de la muestra, el establecer las unidades de análisis y categorías que conforman las variables de la investigación ya sean independientes, dependientes e intervinientes.

Aunado a lo anterior, el propósito tiende a investigar los motivos de la ausencia del trabajo de los empleados, así mismo, establecer el grado de satisfacción que manifiesta el personal y la formulación de diferentes estrategias para mitigar el problema.

Así entonces, es menester resaltar que, de acuerdo con los servicios prestados por la compañía, es vital analizar las condiciones laborales que enmarcan el ambiente de trabajo para poder coadyuvar en conjunto con la misma y generar soluciones eficaces.

Dentro del mismo contexto, el presente trabajo de investigación es relevante porque el ausentismo laboral causa impactos negativos en las empresas, desmejorando el ambiente laboral y aumentando los costos en el personal, lo que en consecuencia, aumenta la carga de trabajo. Por ello, es beneficioso para Dromos Pavimentos S.A.S entender el clima laboral de la compañía y desarrollar conocimientos diferenciadores en el manejo de personal.

Capítulo 1. Demarcación del Ejercicio de Investigación

1.1 Justificación del Problema

Puede ser definido el ausentismo laboral como el abandono del puesto de trabajo de un empleado, incumpliendo de ese modo con las actividades a su cargo, ya sea justificado o injustificado.

En ese contexto, constituye un problema complejo; tal como indica Luengo et al (2020) dicho fenómeno conserva una correspondencia interdependiente con el trabajo, puesto que se encuentra influida por éste, pero a su vez, también repercute directamente en él.

Aunado a lo anterior, siguiendo al Psicólogo y Consultor de Recursos Humanos Samaniego (1998) la medición del ausentismo es alguno de los grandes problemas a los que se enfrentan las investigaciones existentes, puesto que no hay un convenio de carácter universal sobre los índices que se deben manejar, sin embargo, se emplea por costumbre las dimensiones de frecuencia y duración. Hay tres métodos básicos de investigación y tratamiento, a saber: medicina, psicología del trabajo y organización. También, resalta que diferentes empresas emplean con triunfo programas de inspección y disminución de este problema, en función de sus particularidades íntimas y el mercado donde coexisten; estas técnicas residen en la aplicación colectiva o propia, de métodos de refuerzos y castigos.

Así mismo, en este siglo, el ausentismo se ha acrecentado de forma colosal en los países manufactureros, ejemplo de ello es España como uno de los países con mayor nivel en abandonos del cargo por parte de trabajadores, lo que asume su principio en la escasa importancia que durante cuantioso tiempo se dio al mismo, ya que los costos no eran significativos. También, resulta importante comentar que este está agrupado con diferentes enfermedades procedentes de la falta de actividad, respiratorias, osteomusculares y los traumatismos, siendo las que generan incapacidad laboral. (Forero et al, 2016)

Considerando lo anterior, las sociedades de la rama de la construcción no son ajenas a este fenómeno, la organización Dromos Pavimentos SAS, ha elaborado un plan estratégico de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 para aumentar la rentabilidad financiera. Dicha estrategia mide la falta de ausencias en frecuencia y severidad, para lograr un índice de estructura del SGSST superior al 100% , aplicando acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Por lo anterior, el presente estudio se ejecutó de modo exhaustivo aplicando el reconocimiento del desarrollo de características sociodemográficas y profesionales, lo que refleja el seguimiento del absentismo.

1.2 Demarcación del Problema en el Proyecto

1.2.1 Demarcación Espacial

Este estudio ha sido tomando como referencia la empresa del sector de la construcción Dromos Pavimentos SAS ubicado en Bogotá.

1.2.2 Demarcación Temporal

El actual estudio se desarrolló de acuerdo con los índices de ausentismo en los empleados de la empresa Dromos Pavimentos SAS presentados para el año 2019.

1.3 Planteamiento del Problema

¿Cuáles son los factores de ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Dromos Pavimentos S.A.S para el año 2019?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Identificar los indicadores de ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Dromos Pavimento S.A.S ubicada en Bogotá para el 2019.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Determinar el ausentismo en los trabajadores de la empresa Dromos Pavimento SAS
2. Analizar las variables con mayor representación de ausentismo en los trabajadores de la compañía Dromos Pavimento SAS
3. Evaluar los efectos económicos del ausentismo laboral en la empresa Dromos Pavimentos SAS

1.5 Justificación del Proyecto

Para justificar y explicar la importancia de este plan de investigación, se responderán las siguientes preguntas ¿qué se va a hacer? ¿por qué se va a hacer? y ¿para qué se va a hacer? de forma que se discrimine un orden lógico.

En ese sentido, se desarrolla la identificación de los indicadores de ausentismo en los trabajadores de la empresa Dromos Pavimentos SAS para el año 2019, a partir de los datos recolectados por la compañía en mención. Lo anterior, se realiza porque es uno de los objetivos principales que la compañía a partir de la Resolución 0312 de 2019 ha estado implementando, debido a que se ha convertido en el mayor menoscabo financiero en los últimos años.

Así pues, dicho estudio es sustancial porque a través de los resultados se puede diagnosticar la forma ideal con que la empresa debe reconstruir el sistema de control de morbilidad, las variables con mayor proporción de representación de ausentismo laboral y el impacto en materia económica que le causa a dicha compañía.

1.6 Alcances y Limitaciones de la Indagación

1.6.1 Alcances

El alcance es dar a conocer las variables con mayor representación de ausentismo laboral según el objetivo estratégico de la organización Dromos Pavimentos SAS, es una investigación descriptiva.

1.6.2 Limitaciones del Estudio

La primordial limitante para realizar esta investigación fue la falta de documentación previa sobre estudios anteriores relacionados. Otras son:

1. Los resultados de la investigación no aplican para otras compañías del sector construcción.
2. El proyecto se enfocará únicamente en aquellas variables que causan incapacidad médica, ya sea por enfermedad laboral o común.

3. No se incluye en este estudio los resultados de aquellos trabajadores que tienen relación laboral por medio de prestación de servicios, de obra o labor u otro tipo de contratos que establece el Código Sustantivo del Trabajo.

Capítulo 2. Marco de Referencias

2.1 Antecedentes de Investigación

Para el actual estudio es preciso citar diferentes trabajos de investigación como guía y ya existentes en concordancia con el tema objeto del proyecto.

En primer lugar, Cuevas et al (2011) realizaron la caracterización de los compendios que generan ausencia en los trabajadores de un centro médico de nivel 1, en donde se expresa que este es una circunstancia cara. Cuando los obreros se ausentan del trabajo por padecimiento o accidente profesional, el impacto en la empresa está en las áreas económica y operativa.

En tal sentido, para demostrar lo anterior, los autores tomaron una muestra de 118 empleados del centro hospitalario de 1 nivel en Bogotá para el año 2010. Se tuvo como criterio de inclusión los hombres y mujeres que contaban con contrato laboral directo en relación con las incapacidades. Así, sobre los resultados, indican los autores que se registraron 332 casos de discapacidad, lo que significa que se perdieron 1.518 días por enfermedades generales, 99,7% del aparato respiratorio, aparato digestivo y aparato motor, y también fue mayor el número de discapacitados (31,9%, 22,9% y 13% respectivamente). Los médicos tuvieron la mayor tasa de absentismo con un 38,3%, los asistentes dentales un 14,2% y los dentistas un 10,8%. La tasa de discapacidad del sector médico y de la salud es del 78,3%, la tasa de discapacidad de los contratos indefinidos es del 74,6% y la tasa de discapacidad de las mujeres es del 78,01%. (Cuevas et al., 2011)

Así pues, de las evidencias precedentes, llegaron los autores a la conclusión de que la trascendental causa de absentismo son los padecimientos comunes. El aparato respiratorio fue el más afectado, seguido por el aparato digestivo y el aparato de ejercicio, trabajadores con contratos inciertos, mujeres, áreas de atención y doctores, seguido de complementarios dentales y dentistas. No obstante, con la evidencia, se debe considerar la totalidad de la población y la repartición de variaciones como género, región y ubicación, por lo que es necesario un examen estadístico de seguimiento para determinar si existen diferencias significativas.

Seguidamente, Forero et al (2016) aborda el tema como un fenómeno multifactorial que ocasiona un impacto negativo en las empresas. Plantean los autores que, debido al incumplimiento de las obligaciones laborales, los empleados provocarán accidentalmente un exceso de trabajo, reducción de la disposición de la atención, congoja, Cambios en los objetivos de producción y aumento de costos. No solo la existencia de enfermedad es la causa, porque otros factores sociales también afectan las actitudes laborales personales.

Dentro del contexto, el estudio se realizó tomando una muestra de 369 empleados distribuidos en diferentes ciudades del suroccidente de Colombia, concretamente en Cali, Tulúa, Buga y Popayán. Para tal efecto, el resultado fue que existe evidencia de que las tasas de absentismo son mayores entre las personas entre 31 y 35 años, principalmente mujeres. Se ha determinado que el porcentaje de absentismo de los médicos es mayor, la tasa de absentismo de los empleados de menor estatura en la empresa es mayor y que las enfermedades respiratorias tienen un mayor impacto en el absentismo, con un 21% (Forero et al., 2016)

Dentro del mismo contexto, se concluyó que la investigación llevó a las personas a descubrir que la mayor tasa de absentismo por enfermedades respiratorias, infecciosas y parasitarias, por lo que la organización encomienda crear pautas recomendadas para planes de acción basados en esta medida. Demostrar factores de riesgo relacionados con las características del absentismo. (Forero et al, 2016)

Posteriormente, Morquera (2017) realizó una investigación sobre factores influyentes en este y su impacto en el ambiente laboral teniendo en cuenta aquellos que son imputables al trabajador, los atribuibles a la empresa y las causas. El propósito, indica el autor es enfatizar temas que afectan a todas las compañías de renta pública y privada, como el absentismo, que no solo genera costos adicionales, sino que también genera pérdidas; también perturba el entorno laboral, deteriora las relaciones interpersonales y afectará negativamente a la productividad.

En concreto, el estudio realizado estableció que la problemática no se origina especialmente del trabajador sino que el empleador incide, principalmente por la falta de motivación y reconocimiento, tal como como lo indica Morquera (2017) el motivo del absentismo no solo se atribuye a los trabajadores, sino también a la organización. Esto se debe

principalmente a la falta de motivación y reconocimiento de sus colaboradores. Esto significa que los altos directivos deben adoptar cambios culturales y estratégicos, mientras que el enfoque en los recursos humanos es Restaurar la relevancia y la eficacia en la búsqueda de la felicidad y la satisfacción mutua.

Aunado a lo anterior, se encontraron tres factores atribuibles a las empresas en relación con el tema de la investigación, las cuales son: el clima laboral, la falta de motivación y los económicos. Mientras, aquellos factores imputables al trabajador fueron los siguientes: por causas médicas, por obligaciones legales, familiares y las licencias como la de maternidad, adopción y por la muerte de un familiar respectivamente. (Morquera, 2017)

Atendiendo a estas consideraciones, se concluyó en primer lugar que evidentemente, ninguna organización puede estar exenta del problema del absentismo, porque este fenómeno afecta a todas las empresas, sean públicas o privadas. Así mismo, plantea el autor que en la actualidad, se considera que la mano de obra son la fortuna más significativa de la organización, pero la falta de motivación es la causa del absentismo. Este tipo de ausencias no debe llamar la atención de las personas. Esto sucede cuando los trabajadores no son tomados en serio y la posibilidad de crecimiento es baja. (Morquera, 2017)

Así mismo, en este ensayo de grado se hizo recomendaciones dirigidas hacia las organizaciones en pro de optimizar el clima laboral, se recomendó hacer seguimiento a los empleados que frecuenten ausencias por enfermedad común, de esa manera se estaría evitando “que se convierta en una enfermedad laboral, reforzando con el trabajador hábitos de autocuidado y mejora en estilo de vida” (Morquera, 2017, p. 29). Además, se consideró que se deben propiciar ambientes y escenarios profesionales en los cuales los empleados se sientan placenteros, felices y especialmente motivados. (Morquera, 2017)

A su vez, Tatamuez et al (2018) abordaron el ausentismo laboral centrada en diferentes publicaciones en los países de América Latina predominando Brasil, Colombia, Chile, Perú, Argentina y México. Refieren los autores que según la revisión, se encontró que la mayor parte de la investigación se realizó en el campo de la salud, con un 46%, seguido del campo industrial con un 30%, el campo educativo con un 12% y el sector público administrativo con un 12%. %.

Además, las metodologías utilizadas para investigar ausentismo, indican los autores que en los comentarios se encontraron diferentes tipos de investigación, entre los cuales los métodos más utilizados son descriptivos 76%, exploratorios 10%, explicativos y relevantes 8% y 6%.

Al mismo tiempo, en los resultados se halló que en las indagaciones, los ingredientes que producen el absentismo se logran juntar en tres niveles, el primero se refiere a factores personales que perturban la salud de la clase obrera, tales como musculoesquelético, articulaciones óseas, sistema conectivo, sistema respiratorio, tracto gastrointestinal, contagiosidad, traumatismos y enfermedades circulatorias. El segundo factor está relacionado con las variaciones sociodemográficas, en las que se establece una correspondencia entre mujeres, la cual es propensa al absentismo por su naturaleza por responsabilidades familiares, como la edad, la instrucción y el estado civil. El tercer factor se refiere a la relación dentro o dentro de la empresa, como la sobrecarga de trabajo, los conflictos psicológicos y aquellas relaciones relacionadas con el puesto que ocupa. (Tatamuez et al, 2018)

En vista de ello, sobre el ausentismo laboral, reconocen los autores que este ha sido un problema de salud pública desde 2005, y recientemente ha sido estudiado en América Latina y otros países como México. De manera similar, Brasil inició un estudio sobre absentismo en 2008, que muestra que el número de personas estudiadas aumentó en 2014 y el tema aún está en estudio. A pesar de que los estudios examinados se realizaron en países de América Latina, no se exceptúa la contribución de la doctrina establecida por otros países continentales para enriquecer esta investigación. Dado que este problema ha sido catalogado como fenómeno, estos fenómenos tendrán un impacto negativo directo e indirecto en la organización en términos de costo, productividad, pérdidas administrativas y recursos humanos. (Tatamuez et al., 2018)

Así entonces, teniendo en cuenta las diferentes investigaciones encontradas y que sirvieron de base para la presente investigación se puede concluir que en estas se evidencia que el problema del absentismo es un acontecimiento caro, que genera inconvenientes en la productividad de las compañías, así como desgastes administrativos y de recurso humano.

Además, en los estudios de campo se evidenciaron que las enfermedades que representan mayor abandono del cargo son aquellas osteomusculares y respiratorias, que no siempre están

ligadas con accidentes de trabajo. También, en menor proporción, pero no menos importante, este fenómeno es consecuencia de la falta de motivación por parte del empleador y el estrés que genera el ambiente de trabajo en relación con la carga de actividades conexas a las funciones naturales del cargo.

2.2 Marco Teórico

El absentismo es una anomalía sociológica claramente concerniente con la conducta de los individuos hacia el compromiso. (Peña, 2016) Por ello, abarca diferentes dimensiones dentro del desarrollo personal y profesional del ser humano, desde lo social y lo económico, por lo que conocer sus causas es imperante para el óptimo desarrollo de toda labor. (Ferro et al, 2014)

Por otro lado, es menester resaltar que el término del ausentismo abarca diferentes alcances en la literatura, debido a que no existe una definición exacta o universalmente admitida. En tal sentido, algunos elementos prevalecen sobre otros. Por ejemplo, para las empresas domina que el trabajador se mantenga en su cargo, en cambio, los sindicatos de trabajadores buscan garantizar la salud de los trabajadores. (Peña, 2016)

Al respecto, la OIT considera que el ausentismo laboral tiene relación con las enfermedades relacionadas con el estrés; se estima que el coste del absentismo y las enfermedades relacionadas con el estrés para la economía británica equivale al 10% del producto nacional bruto, mientras que los países nórdicos se sitúan entre el 2,5% y el 10% de Dinamarca. En Noruega y Estados Unidos, se estima que la media de los 550 millones de días de labor al año que provoca el absentismo están relacionados con el estrés. (OIT, 1996)

Hay que mencionar, además, que existen prácticas empresariales para mitigar el exceso de estrés, por ejemplo, la auditoria es una de ellas, suele ser el proceso más caro y largo pero el más eficaz. (OIT, 1996)

Se debe agregar también que, existen otros dos instrumentos que utilizan las organizaciones para aminorar el exceso del estrés, plantea la OIT (1996) que se debe Brindar asesoría en forma de Programa de Asistencia al Trabajador (PAT) y realizar capacitación de

calificación externa en áreas donde se encuentra el estrés, como la gestión del tiempo o la negociación.

Al mismo tiempo, existen otras causas que generan ausentismo laboral en las empresas, así que no siempre ocurre debido a la actitud y motivación de los empleados, sino que también puede ser causado por el comportamiento organizacional y el entorno empresarial. (Suárez & Ángel, 2015)

Por otra parte, en Colombia para documentar estadísticamente las cifras de absentismo laboral encontramos la Quinta Encuesta de Absentismo y Discapacidad (EALI) tiene el mayor número de representantes entre sus 5 creaciones (Arrieta et al, 2019).

Aunado a esto, para Arrieta et al (2019) para el año 2018 en promedio, un trabajador tiene 1,59 casos de absentismo cada año. En este siglo, este importe se ha sostenido relativamente inmutable, pero en comparación con 2017, este valor ha aumentado en 2018, principalmente debido a los permisos de votación y los jurados de votación. Cabe señalar que 2018 es año electoral. Elecciones presidenciales (primera y segunda vuelta) y Congreso.

A su vez, el ausentismo laboral tiene efectos en los días de trabajo que se pierden, así lo manifestó Arrieta et al (2019) que en 2018, el trabajador estuvo ausente del trabajo una media de 9,1 días al año. La mayor parte del absentismo en estos días todavía se debe a la discapacidad causada por enfermedades comunes.

Cabe agregar que el costo del absentismo relacionado con las restricciones médicas sigue afectando la competitividad de la empresa. Generalmente, el precio o costo de una transacción de producto o servicio es el principal determinante de una entidad económica. (Arrieta et al., 2019)

Igualmente, en cuanto a los costos extrasalariales en Colombia según Arrieta et al (2019) para 2018, el coste general de la mano de obra realmente soportado por el empleador fue el salario mínimo legal (es decir, \$ 781,242 por mes) es \$ 1,264,906, que es el 61.9% del salario adicional. De igual manera, cabe resaltar que con el aumento de los costos salariales se han expandido las barreras entre los dos submercados que constituyen el mercado laboral, algunos

empleados han recibido beneficios sociales, primas de seguros, ahorro previsional, seguro de riesgos laborales y descanso sin la oportunidad de obtener estas garantías.

2.3 Marco Conceptual

Ausentismo: se entiende por absentismo cualquier alejamiento por parte de un empleado durante la jornada legal de trabajo, sea razonable o no. Por ello, ya no es un fenómeno extraño, sino un hecho común en el mundo del trabajo, por lo que preocupa a los empresarios al simbolizar un acrecentamiento de los precios y una disminución de la capacidad. (Morales, 2018)

Aunado a lo anterior, debe entenderse para Dámaso (1970) que la ausencia del trabajo por cualquier motivo es, a excepción de un feriado legal, que ya no se cuenta como tiempo de trabajo. Un factor negativo que aumentará el precio de costo del producto y reducirá las horas de trabajo o la mano de obra. Los motivos para reducir la jornada laboral pueden ser enfermedad, accidente, simulación, motivos familiares, políticos y sociales, retrasos, etc. (citado por Porret, s.f.)

Condición Laboral: Las condiciones de trabajo o las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas o particularmente relacionadas con el curso del hábitat profesional. El concepto se refiere a la eficacia, seguridad y limpieza de la construcción, así como a otros factores que afectan la salud de los obreros. (Pérez & Merino, 2014)

Ambiente de Trabajo: Se puede definir desde la perspectiva del trabajador, que afirma que el ambiente laboral es un conjunto de situaciones que ayudan a lograr la satisfacción o felicidad laboral. Desde la perspectiva de la empresa, aquellos compendios que hacen más productivos a los trabajadores. (Riquelme, 2017)

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es elemental, apoya a las empresas a identificar riesgos e implementar estrategias de control, con el fin de garantizar plenamente un entorno de trabajo saludable y seguro. El propósito anterior es motivar a los empleados a participar activamente en la toma de decisiones, lo cual es útil para el normal funcionamiento de las actividades operativas. (Rico, 2017)

2.4 Marco Jurídico

En Colombia se cuenta con diferentes normas legales que buscan proteger al trabajador frente a los riesgos que son dependientes a su actividad laboral. En tal sentido, cronológicamente encontramos en primer lugar, el SGRP bajo la Ley 57 de 1915. Posteriormente, se creó la Ley 90 de 1946 en donde se creó el Instituto Colombiano de Riesgos Sociales que para el año 2012 fue sustituido por la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.

Posteriormente, en 1950, se promulgó la "Ley Sustantiva del Trabajo", que regulaba la relación entre empleados y empleadores. Por supuesto, también incluía normas de gestión de riesgos profesionales (riesgo profesional hoy), que consideraban responsabilidades y definían lo qué se considera accidentes laborales, enfermedades profesionales, las consecuencias de estas consecuencias y los posibles beneficios económicos y asistenciales. (Arango et al, 2013)

También, se emitió la Resolución No. 2013 de 1986 para “supervisar la organización y funcionamiento de los comités médicos, sanitarios y de seguridad industrial en el lugar de trabajo”, que estipula que los empleadores deben organizar reuniones para resguardar la salud de los obreros. Posteriormente, se emitió la Resolución N ° 1016 de 1989, "reglamentando la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud”.

Por otro lado, la Ley N ° 100 de 1993 "a través de esta ley estableció un sistema integral de seguridad social y emitió otras regulaciones", implementó el sistema médico general, el sistema general de pensiones y el sistema médico general en Colombia. Además, el Decreto No. 1294 de 1994 estableció la responsabilidad de la organización de registrar las enfermedades ocupacionales, los accidentes laborales y las condiciones que puedan conducir al absentismo.

Posteriormente, el Decreto N ° 1607 de 2002 "modificó la tabla de clasificación de actividad económica del sistema de riesgo profesional y dictó otras disposiciones". La Resolución N ° 2346 de 2007 reglamentó la salud organizacional y la gestión de la historia clínica ocupacional en la práctica de la evaluación médica. La Resolución No. 2646 de 2008, que define, y tiene la ocupación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente el riesgo de factores de riesgo social y psicológico en el trabajo, y determinar las causas patológicas ocasionadas por el estrés laboral.

Decreto 1072 de 2015 en donde se establece la naturaleza del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, el cual es un órgano permanente dependiente del Ministerio de Trabajo. Es el responsable de dirigir todo el sistema de riesgos laborales. Su trabajo es hacer recomendaciones sobre las habilidades y planes de SGRL.

En líneas generales, las anteriores normas mencionadas, son las más importantes en cuanto a la garantía con que cuentan los trabajadores en Colombia. Al respecto de estas normas, plantea Barreto (2016) en nombre de la clase obrera colombiana, refleja y encarna puntualmente las preocupaciones del Gobierno Nacional en la búsqueda de empleadores para prevenir los riesgos derivados de las actividades laborales de sus socios.

2.5 Marco Contextual

La empresa Dromos Pavimentos SAS es una compañía que fortalece el desarrollo de la infraestructura nacional ofreciendo productos y servicios de calidad especialmente en obras de urbanismo resaltando aquellos servicios de suministro, extensión y compactación; ofreciendo mano de obra y operarios calificados y además un equipo de profesionales competentes. Tiene un registro en el cual controla la falta de asistencia por medio de unos parámetros básicos que se tienen sistematizados en el control de documentos de la compañía. Al respecto, el ausentismo se representa teniendo en cuenta los siguientes indicadores de gestión (ver tabla 1).

Tabla 1. *Indicadores de gestión*

Indicador	Responsable	Fuente	Objetivo	Proceso	Frecuencia
Plan de trabajo anual	Profesional sisoma	Plan de trabajo anual	Cumplir con la estructuración del plan de trabajo del SG SST	SGSST	Mensual
Evaluación condiciones de salud	Profesional sisoma	Certificados de aptitud	Establecer el nivel de ejecución de evaluaciones de condiciones de salud	SGSST	Anual

Vigilancia Epidemiológica	Profesional sisoma	SVE y Plan de trabajo	Definir la aplicación de SVE según matriz de peligros y condiciones de salud	SGSST	Trimestral
Objetivos y metas	Profesional sisoma	Matriz indicadores del SGSST	Determinar el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo del periodo	SGSST	Anual
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Profesional sisoma	Página Web ARL Bolívar Matriz de registro AT (caracterización) Furat	Establecer el número de accidentes de trabajo en relación con el número de trabajadores	SGSST	Mensual
Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Profesional sisoma	Página Web ARL Bolívar Matriz de registro AT FURAT	Establecer el número de días perdidos o cargados por accidentes de trabajo	SGSST	Mensual
Índice de Severidad del Ausentismo	Profesional Gestión Humana	SGSST gestión humana	Establecer el número de días perdidos por ausentismo laboral	SGSST	Mensual

Nota. Fuente: Base de datos Dromos Pavimentos SAS.

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Este trabajo es un estudio de corte mixto descriptivo porque se registrará el comportamiento del ausentismo laboral en la empresa Dromos Pavimentos S.A, pues, la finalidad se basa en observar el comportamiento del absentismo como ocurre de forma natural.

3.2 Población Estudio

La población de la empresa objeto de estudio es de 113 empleados distribuidos en la planta principal, los cuales serán estudiados gracias a la base de datos suministrada por la empresa.

3.3 Muestra

Para la evidencia se tomó la muestra de la totalidad de empleados documentados por la compañía.

3.4 Criterios de Inclusión

Para los criterios de inclusión se tuvo en cuenta aquellos datos de los colaboradores que faltaron al trabajo por motivos de incapacidad laboral o común.

3.5 Criterios de Exclusión

Se tuvo como excluidos aquellos registros de trabajadores que se ausentaron fuera del año 2019. Así mismo, aquellos registros de información que versa sobre las licencias de cualquier cualidad acaecidas en el tiempo del periodo del estudio que sea empleado por medio de relación laboral a través de contrato por prestación de servicios, independientes y/o temporales.

3.6 Herramientas de Recolección de Información

Como instrumento para la recolección de la información en el presente trabajo se tomó el registro de ausencias de la empresa Dromos Pavimentos S.A. desarrollada con el software Microsoft Excel.

3.7 Indicadores de Ausentismo

El Índice de severidad de ausentismo en la empresa Dromos Pavimentos S.A se mide con la fórmula: número de días de ausencia por incapacidad laboral o común dividido por número de días programados por cien (100) bajo una frecuencia mensual.

3.8 Variables

Las variables desarrolladas este estudio se relacionan en la tabla 2.

Objetivos	Variables	Covariables	Definición Operacional	Representación de Registro	Nivel de Medición
Identificación socio demográfica de la población ausentista	Sociodemográfica	Edad	Número de años cumplidos	Rango de edad	Numérico
		Género	Género de los trabajadores	Masculino, Femenino	Nominal
		Estado Civil	Estado Civil de los trabajadores	Soltero, casado, unión libre, divorciado, viudo	Nominal
		Escolaridad	Nivel de escolaridad de los trabajadores	Primaria, secundaria, técnico, tecnólogo, profesional	Nominal
	Ocupacional	Cargo	Cargo u oficio	Ayudante, Operador de excavadora, operador planta trituración, mecánico, operador volqueta, operador de cargador.	Nominal
Conocer los cargos y patologías con mayor ausentismo.	Cargos con más ausentismos	Patologías	Patologías con mayor representación de ausentismo	Patologías por enfermedad general, laboral y accidente de trabajo.	Numérico
		Cargo	Cargos con mayor representación de ausentismo	Ayudantes, operadores de excavadora, operadores de planta de trituración, mecánicos, operadores de volqueta, operadores de cargador	Numérico
Evaluar los efectos económicos del ausentismo en la empresa Dromos Pavimentos S. A	Efectos económicos de la población ausentista	Días de incapacidad	Días de ausencia	Total días de ausencia	Numérico
		Costo	Costo días de ausencia Patologías con mayor representación de ausentismo	Costo total de la ausencia Patologías por enfermedad de origen común, laboral, accidente de trabajo.	Numérico

Instrumento: Base de datos de la Empresa

Capítulo 4. Resultados

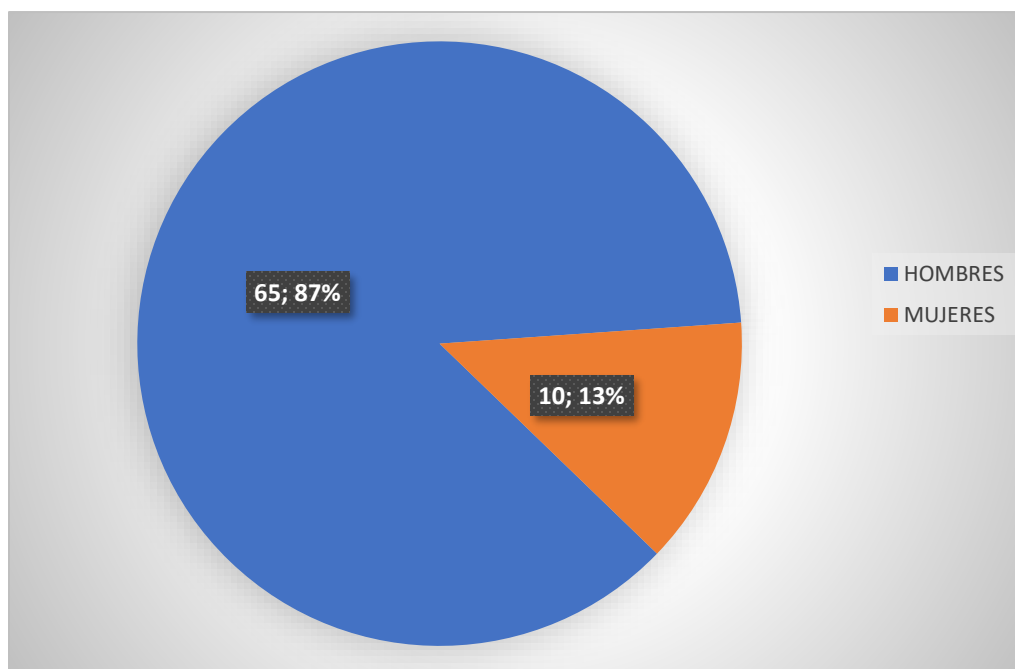
Los siguientes resultados de la investigación han sido previamente sistematizados en el sistema de gestión caracterización de variables implementado por la empresa, por medio de un control de inasistencia para aumentar la rentabilidad financiera de la misma a través de la fórmula: $isa = \frac{\text{Días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{\text{N}^\circ \text{ de días de trabajo programados}} * 100$. Información contenida en el Software Microsoft Excel.

4.1 Incapacidades por causa médica

En el periodo de estudio, el cual comprende el primero de enero de 2019 y el 30 de diciembre del mismo año, se presentaron 75 casos de incapacidad por causa médica, los cuales generaron un total de 1152 días en los cuales los trabajadores no asistieron a la empresa Dromos

Pavimento S.A.S a desempeñar su labor. En tal sentido, se debe resaltar que de ese total de días 65 son hombres y 10 mujeres. Teniendo en cuenta lo anterior, del 100% de los 75 empleados con incapacidad durante el año 2019 el 13% corresponde a las mujeres y el 87% a los hombres (ver figura 1).

Figura 1. Porcentaje de incapacidades por causas médicas



Nota. Fuente: *Base de datos ausentismo laboral de la empresa Dromos Pavimentos SAS*

4.2 Cargos con Mayor Ausentismo por Incapacidad Médica

Con respecto a los cargos con mayor frecuencia de ausencia laboral para el año 2019 en la empresa Dromos Pavimentos S.A.S son: ayudante, operador de excavadora, operador de planta trituradora, mecánico y operador de Dumper, con un total de 900 días otorgados por 43 trabajadores, lo que corresponde al 57,3% de trabajadores ausentistas.

Seguidamente, para los cargos de operador de volqueta y operador de camioneta encontramos un total de 180 días otorgados por 11 trabajadores, para un porcentaje de 14,6.

Y por último, los cargos: operador de cargador, auxiliar de laboratorio, residente de obra, director administrativo y servicios generales, nos encontramos con un total de 72 días otorgados por 21 trabajadores para un porcentaje de 28,1% (ver tabla 3).

Tabla 2. Cargos con mayor número de ausentismo

Cargo	Número de trabajadores	Total de días
Ayudante	12	180
Operador de excavadora	11	180
Operador de planta trituradora	9	180
Mecánico	7	180
Operador de volqueta	7	90
Operador de cargador	6	22
Conductor de camioneta	4	90
Operador de Dumper	4	180
Auxiliar Administrativo	3	12
Auxiliar de laboratorio	2	5
Residente de obra	3	3
Director Administrativo	1	10
Servicios generales	5	10
Contador	1	10
Total	75	1152

Fuente: *Base de datos ausentismo laboral de la empresa Dromos Pavimentos S.A.S*

4.3 Patologías con Mayor Ausentismo

En el presente, se evidenció que las patologías que presentan un mayor impacto en la falta al trabajo para el año 2019, son las relativas a Traumatismos, envenenamientos y algunas otras circunstancias externas con una frecuencia de 19 trabajadores para un porcentaje del 25,3%, siendo traumatismo en hombro-brazo, tobillo- pie, en tórax y codo-antebrazo los más representativos. A su vez, el segundo grupo patológico con mayor frecuencia son aquellas que afectan el sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo con 14 trabajadores para un porcentaje del 18,6%, los diagnósticos representativos fueron aquellos trabajadores que presentaron resbalón, tropiezo, traspies y caídas de andamios, dorsopatías y artropatías.

Seguidamente, se encuentran los grupos patológicos de las enfermedades del sistema nervioso y las virales. Para el primero, con 11 trabajadores para un porcentaje del 14,6% de ausentismo, siendo los trastornos episódicos, paroxísticos, la atrofia sistémica del sistema nervioso central. Para el segundo, 10 trabajadores para un porcentaje del 13,3%, siendo la gripe el diagnóstico más frecuente.

Posteriormente, los grupos patológicos con menor frecuencia de ausentismo laboral fueron los siguientes: enfermedades del sistema auditivo con un porcentaje de 2,6%, sistema digestivo con 5,3%, sistema respiratorio con 5,3%, sistema circulatorio 9,3%, infecciosas o parasitarias con 2,6% y las de ginecoobstetricias con 2,6% de ausentismo respectivamente. Esto, demuestra que se presenta mayor incapacidad por enfermedad laboral que de riesgo común (ver tabla 4).

Tabla 3. Ausencia por grupo de patologías

Grupo de patologías	Frecuencia	Porcentaje
Infecciosas o parasitarias	2	2,6%
Sistema musculoesquelético y del tejido conectivo	14	18,6%
Contusiones, intoxicaciones y demás afectaciones	19	25,3%
Sistema auditivo	2	2,6%
Sistema nervioso	11	14,6%
Sistema digestivo	4	5,3%
Embarazo, parto o puerperio	2	2,6%
Sistema respiratorio	4	5,3%
Virales	10	13,3%
Sistema circulatorio	7	9,3%
Total	75	100%

Fuente: Base de datos ausentismo laboral empresa Dromos Pavimento S.A.S

4.4 Ausencias por Estado Civil

En cuanto al ausentismo por estado civil para el año 2019 en la empresa Dromos Pavimento S.A.S el resultado fue el siguiente: se encontró que el estado civil con mayor frecuencia es el soltero con 33 trabajadores para un porcentaje del 44% siendo este el de mayor impacto, seguido por el de unión libre con 25 trabajadores para un porcentaje del 33,3%. En tercer lugar, se encuentra el casado con 8 trabajadores para un porcentaje del 10,6%. Para el cuarto lugar, vislumbra el divorciado con 4 trabajadores para un porcentaje del 5,3%, y por último, se encuentran el separado con 3 trabajadores para un 4% y el viudo con un 2,6% de ausentismo.

Este resultado llama la atención, toda vez que, el estado civil casado presenta uno de los menores porcentajes de ausencia laboral siendo uno de los que más cargas y responsabilidades familiares presenta en comparación con el estado civil soltero quien presenta el mayor porcentaje de ausentismo laboral (ver tabla 5).

Tabla 4. Ausentismo por estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	33	44%
Casado	8	10,6%
Unión libre	25	33,3%
Separado	3	4%
Divorciado	4	5,3%
Viudo	2	2,6%
Total	75	100%

Fuente: base de datos ausentismo laboral empresa Dromos Pavimento S.A.S

Así mismo, se realizó la organización de la población ausentista en relación género – estado civil para poder relacionar estados de salud, en el cual se demuestra que el cargo de

ayudante es el que exhibe superior dígito de mano de obra con el estado civil casado; mientras tanto, el operador de planta trituradora es el que cuenta con más empleados solteros, seguido del operador de excavadora, ayudante y mecánico respectivamente (ver tabla 6).

Tabla 5. Ausencia en relación cargo – estado civil

Profesión o cargo	Casado	Soltero	Unión libre	Separado	Divorciado	Viudo
Ayudante	4	4	1	1	1	1
Operador de excavadora	2	5	2	0	1	0
Operador de planta trituradora	0	6	2	1	0	0
Mecánico	0	4	2	1	0	0
Operador de volqueta	0	3	4	0	0	0
Operador de cargador	0	3	3	0	0	0
Conductor de camioneta	0	3	1	0	0	0
Operador de Dumper	0	1	2	0	0	1
Auxiliar administrativo	0	3	0	0	0	0
Auxiliar de laboratorio	0	0	2	0	0	0
Residente de obra	0	0	2	0	1	0
Director administrativo	0	0	1	0	0	0
Servicios generales	2	1	1	0	1	0
Contador	0	0	1	0	0	0
Total	8	33	25	3	4	2

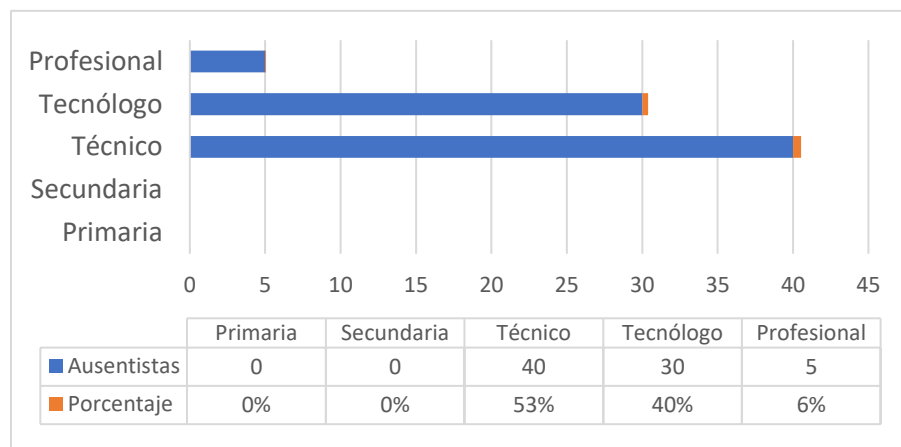
Fuente: base de datos ausentismo laboral empresa Dromos Pavimento S.A.S

4.5 Distribución porcentual de personas ausentistas por grado de escolaridad

Según los datos facilitados por la empresa, los resultados de personas ausentistas por el grado de escolaridad arrojó los siguientes: para los grados profesional, tecnológico y técnico se hallaron 5, 30 y 40 personas arrojando porcentajes del 53% para técnico, 40% para tecnólogo y

5% profesional. Así entonces, el grado de escolaridad con mayor frecuencia de ausentismo es el técnico. Mientras tanto, para los grados de primaria y secundaria no se halló personas ausentistas (ver figura 2).

Figura 2. Diagnóstico de personas ausentistas por grado de escolaridad



Nota. Fuente: Base de datos empresa Dromos Pavimentos SAS.

4.6 Efectos económicos del ausentismo

4.6.1 Costo ausentista por grupo de patologías

Se evidencia que para el año 2019 los costos de personas ausentistas en la empresa Dromos Pavimentos SAS fue de un total de \$19.174.285, dicho valor se obtuvo de la sumatoria del costo por ausencia de patologías. Las contusiones patológicas, intoxicaciones y otras causas externas son el grupo que tiene mayor costo para la empresa, totalizando US \$ 3.159.916.

Seguidamente, los grupos patológicos con mayor costo fueron los padecimientos del sistema musculoesquelético y enfermedades del tejido conectivo con \$2.588.124, infecciones y parasitarias con \$2.400.000 y las del sistema nervioso con un costo total de \$1.788.300. A su vez, entre los demás grupos los costos fueron variables en relación con la frecuencia de ausentismo y la suma de días totales de los días en que estuvieron incapacitados (ver tabla 7).

Tabla 6. Costo de ausentismo por patologías

Grupo de Patologías	Costo
---------------------	-------

Infeciosas o parasitarias	\$2.400.000
Sistema de tejido musculoesquelético y conectivo	\$2.588.124
Lesiones, intoxicaciones	\$3.159.916
Sistema auditivo	\$1.285.300
Sistema nervioso	\$1.788.300
Sistema digestivo	\$1.645.400
Embarazo, parto o puerperio	\$1.250.000
Sistema respiratorio	\$1.700.000
Virales	\$1.756.745
Sistema circulatorio	\$1.600.500
Costo	\$ 19.174.285

Nota. Fuente: Base de datos empresa Dromos Pavimentos SAS

4.6.2 Datos estadísticos de costo de personas ausentistas por días de incapacidad

En este acápite, se evidenció que la moda de días de incapacidad es de 180 días, lo que equivale a un costo de \$62.080 por día. Mientras tanto, se evidencia que la incapacidad promedio por colaborador es de 82.28 y el término medio es de \$135.808

Por su parte, la mediana ascendió a un costo de \$199.540 por 56 días de incapacidad en relación con la media y la moda, siendo el mayor costo generado a la empresa por día. Mientras tanto, el rango de jornadas de incapacidad se acomodó en 177 para un costo de \$63.131 respectivamente (ver tabla 8).

Tabla 7. Datos de ausencia por incapacidad y costo.

Variables	Días de incapacidad	Costo por día
Media	82.28	\$135,808
Mediana	56	\$199,540
Moda	180	\$62.080
Rango	177	\$63.131
Mínimo	0	\$0

Nota. Fuente: Base de datos empresa Dromos Pavimentos SAS

Discusión

Los resultados que se obtuvieron mediante el análisis de la población ausente en la empresa Dromos Pavimentos SAS para el año 2019, no puede ser comparada, ya que, la compañía no cuenta con datos de años previos.

Se exteriorizo un total de 75 casos de incapacidad por causa médica, los cuales generaron un total de 1152 días donde los trabajadores no asistieron a la empresa a desempeñar sus labores. Dentro de ese contexto, se debe resaltar que de ese total 65 son hombres y 10 mujeres, en los antecedentes de investigación se relaciona teniendo en cuenta que los resultados demuestran que el sexo masculino es el que presenta mayor ausencias.

Así mismo, se pudo observar que los cargos que presentaron mayor frecuencia de ausentismo fueron aquellos en donde la naturaleza de su cargo presenta mayor riesgo de un accidente laboral como los ayudantes, operadores de excavadora, operadores de planta trituradora, mecánicos y el operador de Dumper que son consideradas peligrosas debido a los equipos de trabajo, el entorno o las instalaciones.

En concreto, estos presentaron un total de 900 días de incapacidad por 43 trabajadores, lo que corresponde al 57,3% ausentistas. Mientras tanto, los cargos que presentaron menor días de incapacidad fueron los operadores de cargador, auxiliares de laboratorio, los residentes de obra, el director administrativo y los servicios generales, con un total de 72 días otorgados por 21 trabajadores para un porcentaje de 28,1%.

A su vez, los resultados de personas ausentistas por el grado de escolaridad arrojó los siguientes: para los grados profesional, tecnológico y técnico se hallaron 5, 30 y 40 personas arrojando porcentajes del 53% para técnico, 40% para tecnólogo y 5% profesional. Así entonces, el grado de escolaridad con mayor frecuencia de ausentismo es el técnico. Mientras tanto, para los grados de primaria y secundaria no se halló personas ausentistas.

Por otro lado, si bien es cierto, el costo del ausentismo tiene un impacto en la economía de la empresa, en este caso es recomendable mayores estudios para evidenciar las consecuencias de dicho efecto. Como se mencionó anteriormente, esto perjudica e impide el cumplimiento de los objetivos, por lo que, puede tener graves consecuencias en la producción por la interrupción del proceso programado, lo cual es vital para Dromos Pavimentos SAS por el bajo número de empleados.

Aunado a lo anterior, se evidenció que los costos por ausencias al trabajo por grupo de patologías en la compañía fueron de un total de \$11.174.285. Debido a traumas, envenenamientos y algunas otras consecuencias externas, estos ocasionaron las mayores pérdidas a la empresa, por un total de \$ 3,159,916.

En segundo lugar, la patología más cara son las enfermedades del sistema musculoesquelético y las enfermedades del tejido conectivo, que cuestan 2 dólares. 588,124 casos y embarazo y procedimientos relacionados, con un costo total de US \$ 1,250,000. A su vez, entre los demás grupos los costos fueron variables en relación con la frecuencia de ausentismo y la suma de días totales de los días en que estuvieron incapacitados.

Por su parte, acudiendo a los datos estadísticos estos demostraron que la moda de días de incapacidad es de 180, lo que equivale a un costo de \$62.080 por día. Mientras tanto, se observa que la incapacidad promedio por trabajador son de 82.28 y el término medio se mantuvo con el valor de \$135.808, de igual manera, la mediana ascendió a un costo de \$199.540 por 56 días de incapacidad en relación con la media y la moda, siendo el mayor costo generado a la empresa por día y el rango de jornadas de incapacidad se acomodó en 177 para un costo de \$63.131 respectivamente.

Conclusiones

Se concluye en el presente proyecto de investigación que en nuestro país el ausentismo en los trabajadores esta correlacionado directamente a factores endógenos o internos de las empresas con las que guardan relación contractual, por ello, es necesario que en el desarrollo de las actividades laborales los empleadores realicen acompañamientos en conjunto con recursos humanos, con la finalidad de conocer las percepciones y motivaciones, así como también las justificaciones que puedan excusar el abandono del cargo sin previa autorización.

Es menester resaltar que nuestro legislador ha implementado normas que nos ayuda a entender los diferentes procedimientos legales que se deben seguir en pro de que se cumpla con un debido proceso, en donde las partes de común acuerdo solucionan los inconvenientes que se presentan en el ambiente laboral. Además se concluye:

1. De acuerdo con el estudio realizado de la caracterización sociodemográfica y ocupacional de la población ausentista en la empresa Dromos Pavimentos SAS, predomina el género masculino como el de mayor frecuencia de abandono del cargo.

2. Esta investigación llevó a las personas a descubrir que la tasa más alta de ausentismo es causada médicamente por traumas, intoxicaciones y otras enfermedades patológicas causadas por causas externas, seguidas de cambios y trastornos musculoesqueléticos y auditivos.
3. El análisis del resultado de ausencias por estado civil permitió verificar que los trabajadores solteros presentan mayor frecuencia de abandono del cargo con un porcentaje del 44%.
4. Aunado al punto anterior, se identifica que el estado civil con menor frecuencia de abandono del cargo es el viudo con un porcentaje del 2,6%.
5. También, se pudo afirmar con la presente investigación que el grado de escolaridad con mayor frecuencia de ausentismo en la empresa Dromos Pavimentos SAS es el técnico con un porcentaje del 53%.
6. Así mismo, que la moda de días de incapacidad es de 180, lo que equivale a un costo de \$62.080.
7. Se evidenció que los costos por ausencia al trabajo por grupo de patologías en la organización fueron de un total de \$19.174.285 lo cual es un valor alto teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y el sector industrial de la empresa.
8. Se requieren hacer investigaciones más profundas sobre la sistematización estadísticas de los costos que generan ausentismo y mayor proyección para el cumplimiento de los objetivos empresariales.
9. Después de analizar los datos proporcionados por la empresa, se utilizó una herramienta unificada para registrar los datos de absentismo, no solo registrando la discapacidad médica, sino también sugiriendo otros motivos (como desastres y licencias).

Bibliografía

- Arango, J., Luna, J., Correa, Y., & Campos, A. (2013). Marco legal de de los resgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo XX. *Revista salud pública*, 15(3), 354-365. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v15n3/v15n3a03.pdf>
- Arrieta , E., Fernández , C., Sepúlveda, C., & Vieco, J. (2019). *Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2017*. Obtenido de <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Barreto, H. (2016). *Del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Alcance, cobertura y campo de aplicación. Marco normativo 1991 - 2015*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14315/2/RAE%20Herberth%20Barreto%20Bejarano.pdf>

- Consejo Colombiano de Seguridad. (2018). *CCS Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de
Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018:
<https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Cuevas, Y., García, T., & Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel*. Bogotá. Obtenido de
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf?sequence=1>
- Escobar, M., Duarte, M., Caicedo, L., García, M., Valderrama, A., & Cruz, Á. (2013). Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 3(2), 12-17. Obtenido de
<https://core.ac.uk/download/pdf/229945127.pdf>
- Ferro, C., García, E., & Lareo, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia RVG*, 575-597. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>
- Forero, A., Nuñez, L., & Patiño, S. (2016). *Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente de Colombia para el año 2016*. Santiago de Cali. Obtenido de
https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero_Nunez_Patino_2016.pdf?sequence=1
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2). Obtenido de
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Ley 100 de 1993. (Diciembre 23). Por la cual se crea el sistema de seguridad. (s.f.).
- Luengo, C., Palma, S., Sandoval, C., Sepúlveda, A., & Villarroel, C. M. (2020). Fatiga laboral y ausentismo laboral en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad,

- Chile. *Revista Ciencia & Saúde Colectiva*, 25(1), 243-249. doi:10.1590/1413-81232020251.28832019
- Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=D68831790E9FF421F5614BBA5BE6235D?sequence=1>
- Olaya, M. (15 de noviembre de 2019). *La FM*. Obtenido de Andi reporta aumento en ausentismo laboral durante 2019: <https://www.lafm.com.co/economia/andi-reporta-aumento-en-ausentismo-laboral-durante-2019>
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). Nuevas normas de trabajo para la gente de mar. *Revista Trabajo*(18). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080680.pdf
- Peña, L. (2016). *Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Rio S.A: propuesta de mejoramiento*. Sogamoso. Obtenido de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>
- Porret, M. (s.f). *El absentismo laboral en la empresa privada española*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf>
- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, Rotación y Productividad*. Madrid, España: Ediciones Piramides. Obtenido de http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ17.pdf
- Suárez, D., & Ángel, A. (2015). *Caracterización del asuentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín*. Trabajo de Grado, Universidad de Antioquía , Medellín. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/dbff/9c561c61d10356e17de0d5b2a535aadff918.pdf>
- Tatamuez, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud*, 21(1), 100-112. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Anexos**Tabla 9.** Índice de severidad del ausentismo mes a mes 2019

Periodo	Calculo %	Meta %
Enero	0,6	1,5
Febrero	6,3	1,5
Marzo	1,1	1,5
Abril	1,1	1,5
Mayo	0,7	1,5
Junio	1,3	1,5
Julio	0,3	1,5
Agosto	0,3	1,5
Septiembre	1,4	1,5
Octubre	0,3	1,5
Noviembre	1,2	1,5

Diciembre	0,3	1,5
-----------	-----	-----

Nota. Fuente: base de datos empresa Dromos Pavimentos SAS

La presente tabla describe el índice de severidad del ausentismo mes a mes para el año 2019 en la empresa Dromos Pavimentos SAS. El objetivo es establecer el número de días perdidos por falta de asistencia al trabajo, el responsable del cálculo es el profesional en Sisoma.

Así entonces, se realizó una medición mensual y una meta del 1,5%; es la alta dirección quien conoce los resultados; para el cálculo de los datos se utilizó la siguiente fórmula: $ISA = \frac{N^{\circ} \text{ días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{N^{\circ} \text{ de días de trabajo programados}} * 100$.

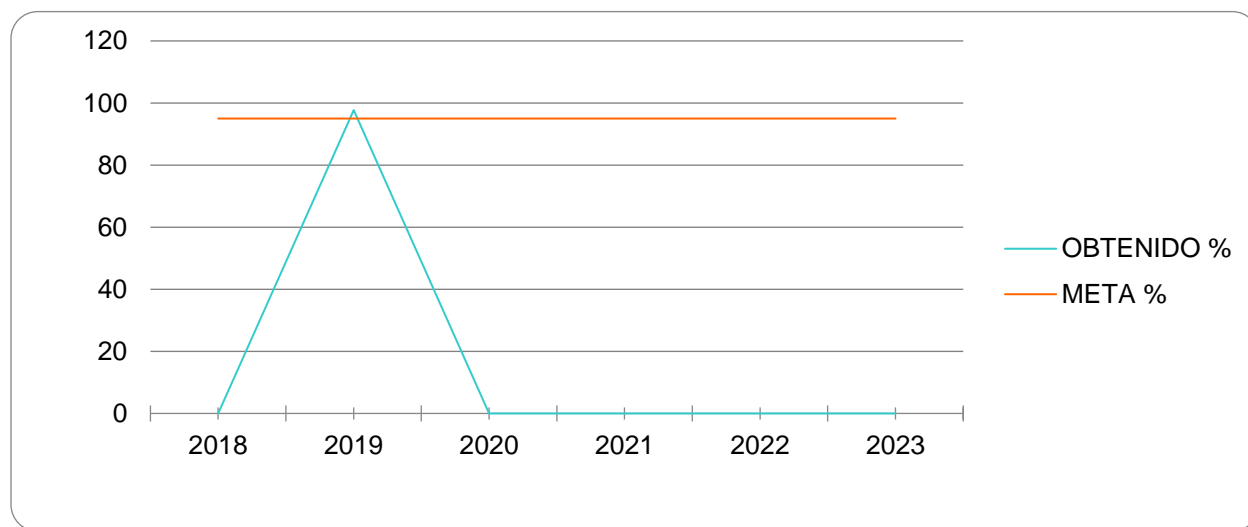
Tabla 10. Cobertura plan de capacitación

Periodo	Calculo %	Meta %
Enero	67	90
Febrero	56	90
Marzo	50	90
Abril	47	90
Mayo	48	90
Junio	64	90
Julio	100	90
Agosto	41	90
Septiembre	60	90
Octubre	56	90
Noviembre	56	90
Diciembre	56	90

Nota. Fuente: base de datos empresa Dromos Pavimentos SAS

El indicador de cobertura plan de capacitación, determina el cumplimiento estratégico del ausentismo mediante la asistencia a las capacitaciones definidas en el mismo. La meta fue del 90%. El cálculo se realizó bajo la siguiente fórmula: N° Trabajadores programados que asisten a las capacitaciones / Total de trabajadores programados * 100.

Figura 3. Evaluación condiciones de salud

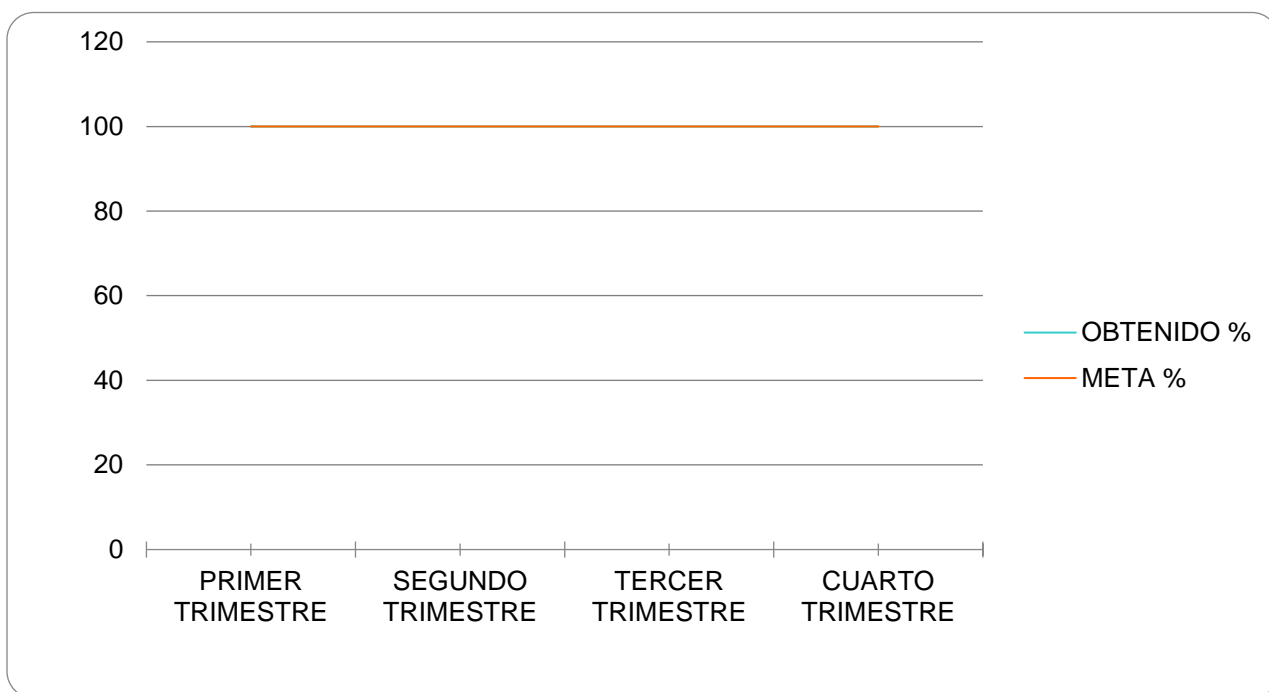


Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

La valoración de las situaciones de salud es otro de los indicadores fundamentales que utiliza la empresa para prevenir el ausentismo y recolectar la información sobre las patologías que

generan ausencia a través de certificados de aptitud. La fórmula es: N° evaluaciones realizadas en el periodo / N° evaluaciones requeridas x 100.

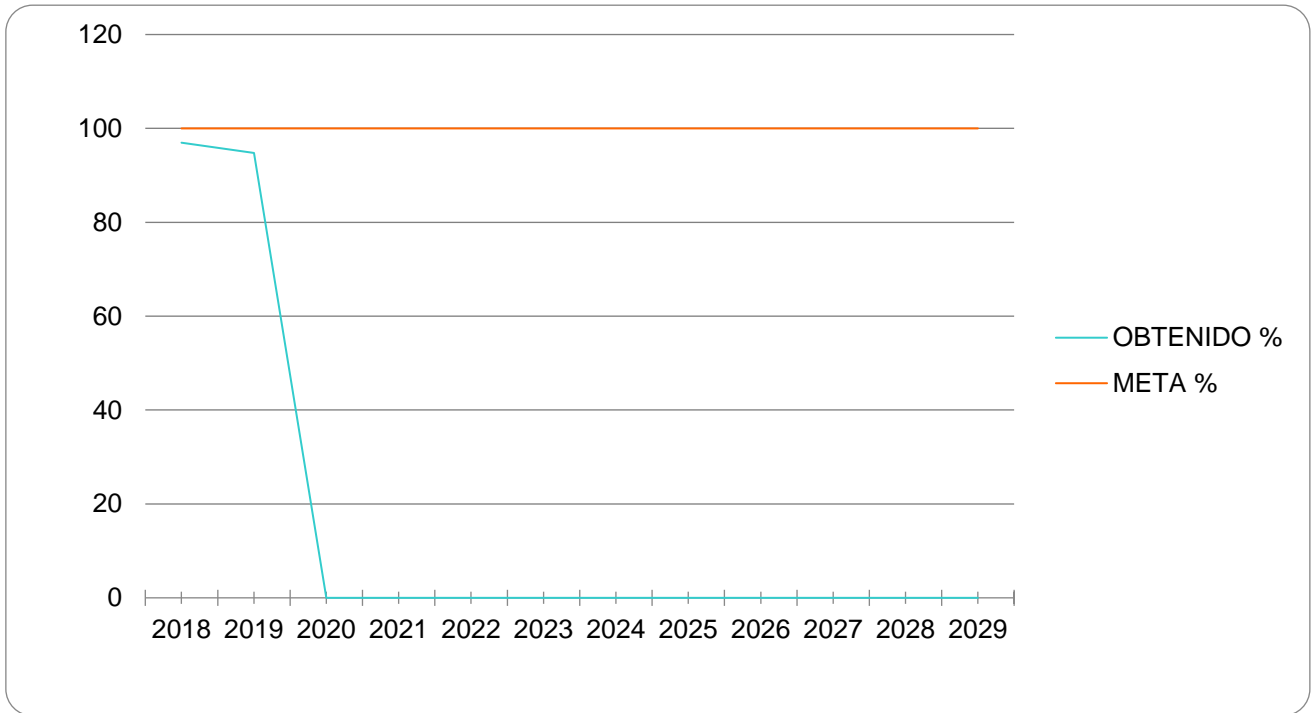
Figura 4. Vigilancia epidemiológica



Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

La vigilancia epidemiológica se realiza teniendo en cuenta la fórmula: $(\text{No de Actividades ejecutadas en un periodo} / \text{No de actividades programadas en un periodo}) \times 100$. La frecuencia de medición es trimestral y para el año 2019 la meta fue del 100% y se obtuvo el 100% de eficiencia por cada trimestre.

Figura 5. Cumplimiento de requisitos normativos

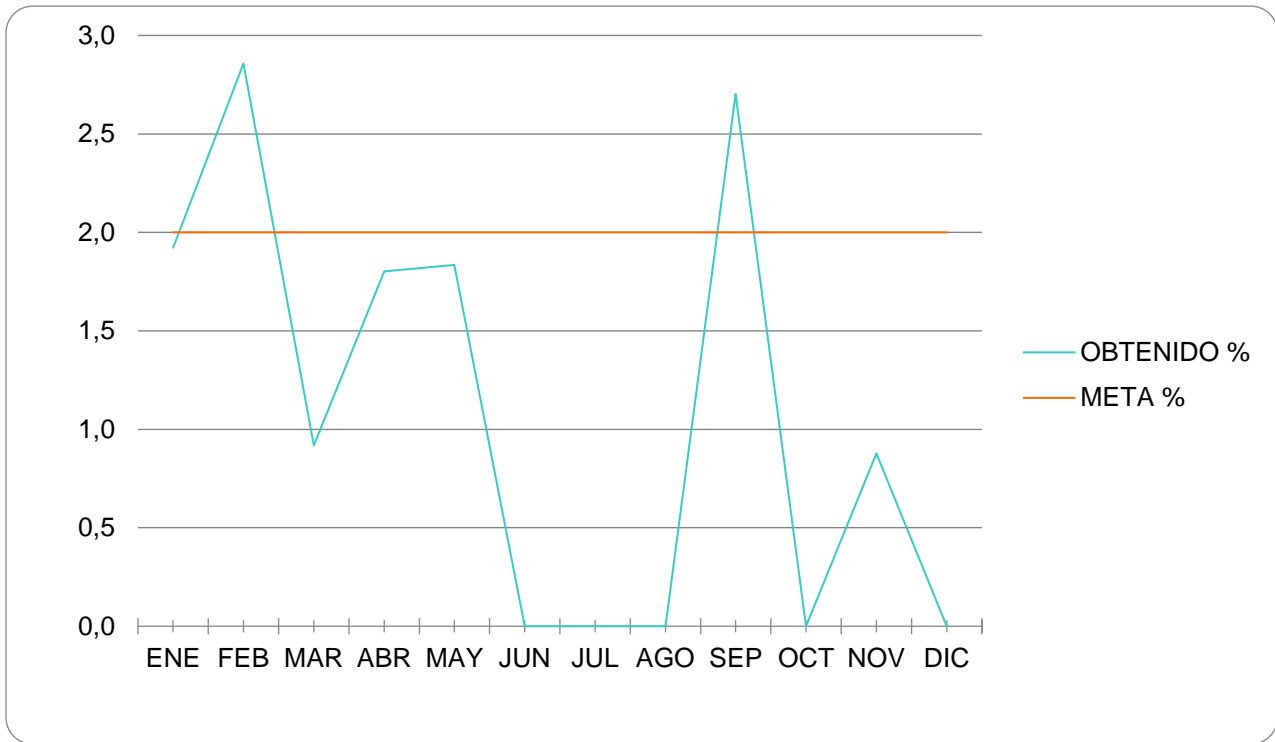


Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

En el cumplimiento de los requisitos normativos el objetivo es determinar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en SST para la FUA. Los resultados los debe conocer la alta dirección y la fórmula que se utiliza es la siguiente:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ Requisitos cumplidos}}{\text{N}^\circ \text{ Total de requisitos identificados}} \times 100$$

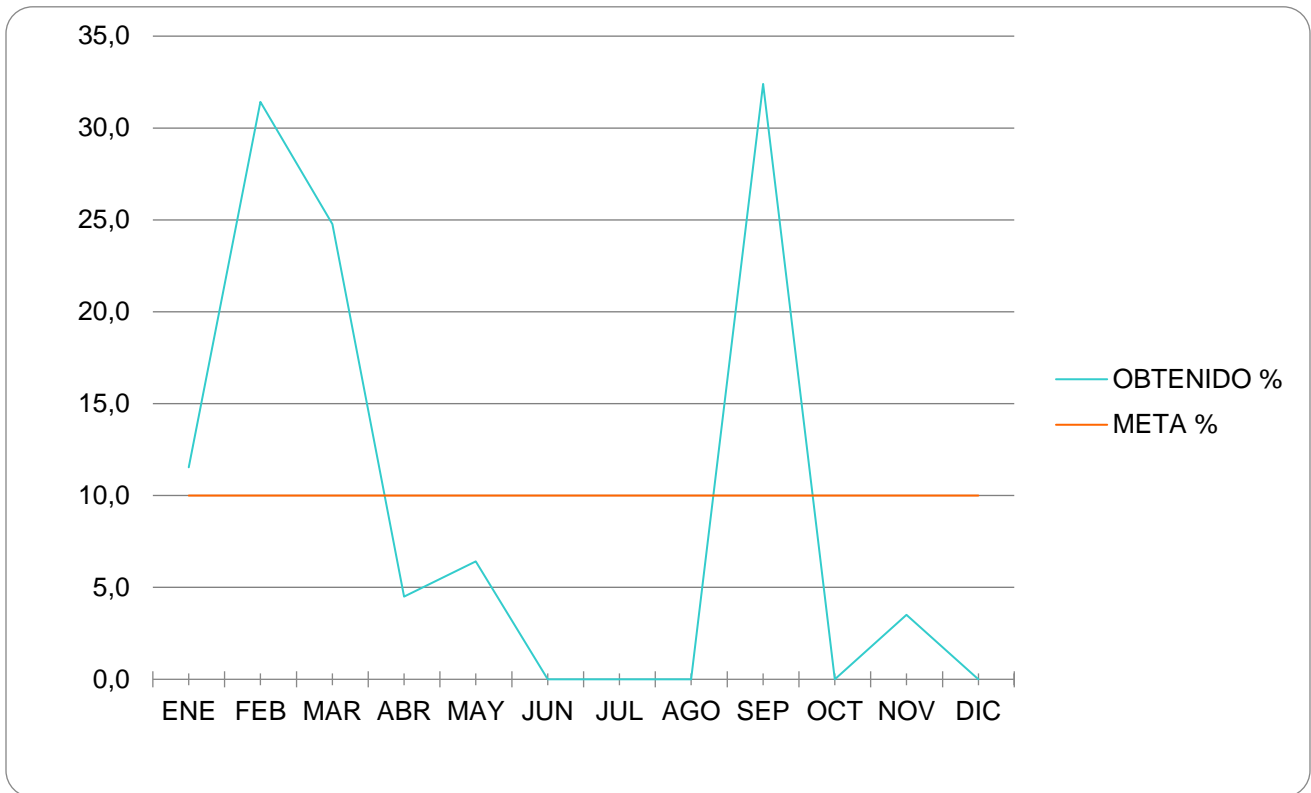
Figura 6. Índice de frecuencia de accidentes de trabajo



Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

El índice de frecuencia de accidentes de trabajo establecer el número de accidentes de trabajo en relación con el número de trabajadores, se utiliza la siguiente fórmula: $IFAT = \frac{N^\circ \text{ total de A.T que se presentaron en el mes}}{N^\circ \text{ de trabajadores en el mes}} \times 100$.

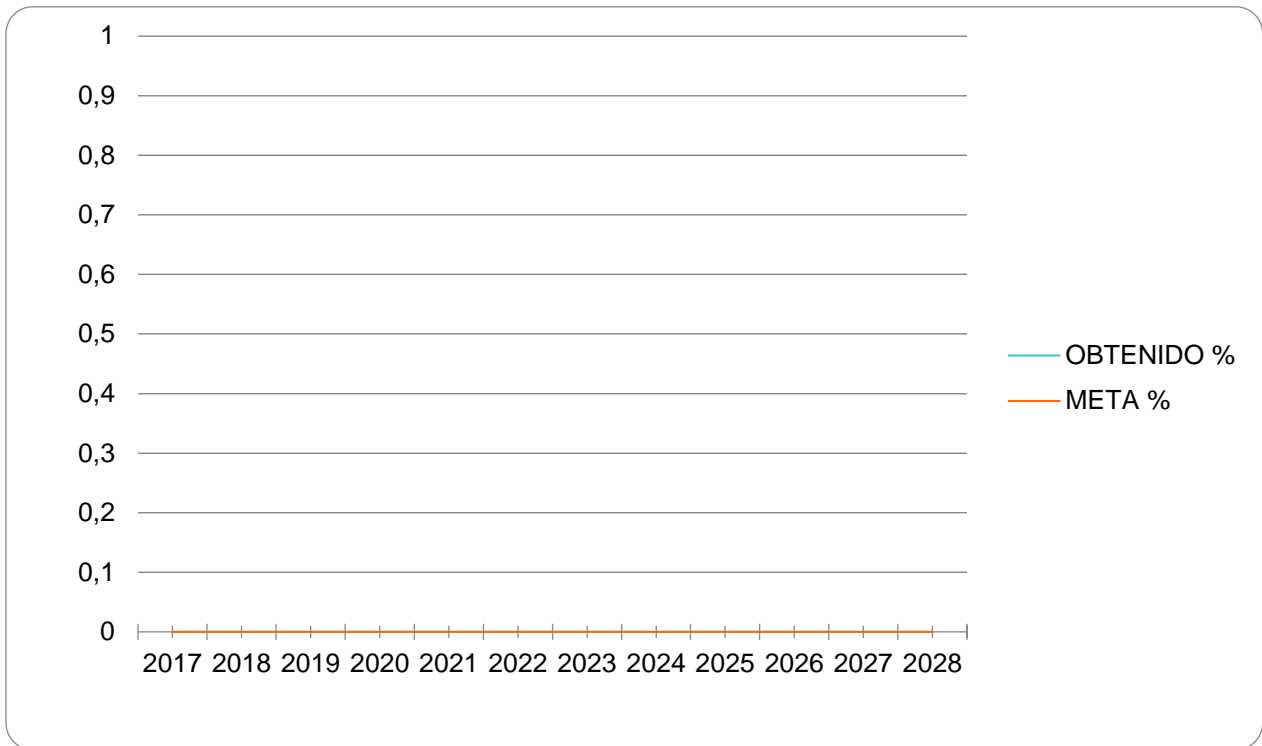
Figura 7. Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo



Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

El índice de severidad de accidentes de trabajo establecer la cantidad de tiempo perdido o cargados por accidentes de trabajo y se utiliza la siguiente fórmula: $ISAT = \frac{N^\circ \text{ días de incapacidad por at en un mes} + N^\circ \text{ días cargados en un mes}}{N^\circ \text{ de trabajadores en un mes}} \times 100$.

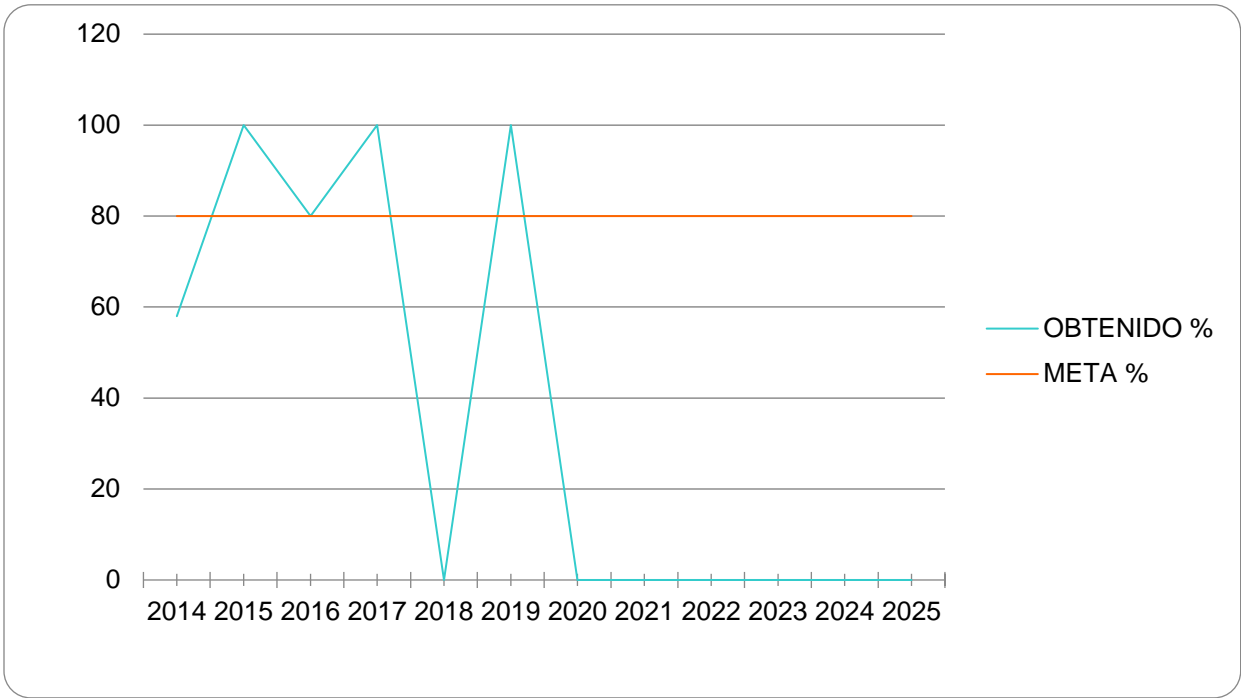
Figura 8. Proporción de mortalidad



Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

El índice de prevención de mortalidad establece la proporción de accidentes de trabajo Mortales en un periodo de tiempo y se utiliza la fórmula: N° de Accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/ Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año. Como se observa en la figura 10 para el año 2019 no hubo porcentaje de mortalidad en la empresa.

Figura 9. Ejecución acciones preventivas, correctivas y de mejora



Nota. Fuente: Base de Datos de la empresa Dromos Pavimentos SAS

En última instancia tenemos en índice de cumplimiento de ejercicios provisorios, correctivos y de perfeccionamiento que tiene como objetivo lograr el 80% de cierre de acciones correctivas y preventivas bajo la fórmula: N° acciones implementadas / N° total de acciones establecidas x 100.