



**Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de una
empresa minera en el municipio de Segovia-Antioquia durante el año 2020**

Jaime Alonso Tobón Gaviria

Asesor:

Maria Alexandra Malagón

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Sociedad Ciencia y Cultura

Estudios en Psicología Talento Humano y Sociedad

Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral

2021



Agradecimientos

Sobre todo, quiero agradecer a Dios por darme la vida y las capacidades para poder cumplir esta parte tan importante de mi proyecto personal, a mi familia y amigos que, con su amor y acompañamiento constante me han nutrido de moral para alcanzar mis propósitos; a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de grado, a la institución educativa y a los asesores del proyecto que por medio de sus conocimientos compartidos han hecho que este logro sea posible.



Contenido

RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
1. FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA DURANTE EL AÑO 2020	13
1.1 Situación del Problema	13
1.2 Justificación	16
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo General	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	18
2.1 Marco teórico	18
2.1.1 Ausentismo laboral	18
2.1.2 Ausentismo por causa médica	18
2.1.3 Factores asociados al ausentismo laboral	19
2.1.4 Teorías explicativas del ausentismo laboral	20
2.2 Antecedentes de investigación	22
3. DISEÑO METODOLÓGICO	27
3.1 Enfoque de la Investigación	27
3.2 Diseño de la Investigación	27
3.3 Población y muestra	27
3.4 Instrumento o herramientas de recolección de la información	28
3.5 Estrategias de procesamiento y análisis de la información.	28
4. RESULTADOS	29
4.1 Características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores con ausencia laboral por causa médica en la empresa	29
4.2 Estilos de vida de los de los trabajadores.	33



4.3	Enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral por causa médica entre los trabajadores.	38
4.4	Asociación existente entre las características sociodemográficas, ocupacionales y estilos de vida con las enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral	39
5.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
6.	REFERENCIAS	47





Listado de Tablas

Tabla 1. Distribución del género del trabajador por el diagnóstico médico	39
Tabla 2. Distribución de la edad del trabajador por el diagnóstico médico	40
Tabla 3. Distribución del cargo del trabajador por el diagnóstico médico	40
Tabla 4. Distribución del índice de masa corporal del trabajador por el diagnóstico médico	41
Tabla 5. Distribución de la práctica de actividad física por el diagnóstico médico	42
Tabla 6. Distribución del consumo de cigarrillo por el diagnóstico médico.....	42
Tabla 7. Distribución del consumo de alcohol por el diagnóstico médico	43





Listado de gráficas

Gráfica 1 Género de los trabajadores	29
Gráfica 2 Edad de los trabajadores.....	30
Gráfica 3 Formación educativa de los trabajadores	31
Gráfica 4 Cargo de los trabajadores	31
Gráfica 5 Tiempo de servicio en la empresa	32
Gráfica 6 Índice de Masa Corporal de los trabajadores	33
Gráfica 7 Consumo de alimentos no saludables.....	34
Gráfica 8 Frecuencia de practica de actividad física.....	35
Gráfica 9 Consumo de cigarrillo	36
Gráfica 10 Consumo de alcohol	37
Gráfica 11 Sueño y descanso	37
Gráfica 12 Enfermedades desencadenantes del ausentismo laboral	38





Resumen

Este estudio tiene como propósito determinar los factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de la empresa minera de Segovia – Antioquia durante el año 2020. Para llevarlo a cabo, se ha diseñado un estudio descriptivo y retrospectivo, que examina los 832 registros de ausentismo identificados en la empresa durante el periodo de estudio, los cuales recopilan datos relacionados con el trabajador ausente, como características sociodemográficas, de la ocupación y de su estilo de vida. La información se ha procesado en una hoja de cálculo de Excel. Los resultados indicaron que los traumatismos y envenenamiento fueron las principales causas del ausentismo laboral, los cuales fueron frecuentes entre el género masculino, las ocupaciones operativas y auxiliares, sin discriminación relevante por edad, IMC, práctica de actividad física, consumo de cigarrillo y alcohol. Sin embargo, entre las ausencias por enfermedades respiratorias y osteomusculares se identificaron estilos de vida no saludables que podrían ejercer influencia, como ser fumador, beber alcohol ocasionalmente, tener sobrepeso y tener una baja o nula práctica de actividad física. Se concluye que los estilos de vida de los trabajadores podrían explicar una proporción sustancial de la ausencia laboral en el personal que trabaja en la empresa minera, por lo que se recomiendan la puesta en marcha de acciones de promoción de la salud en el contexto laboral.

Palabras Clave: ausentismo laboral, causa médica, factores, minería.

Abstract

The purpose of this study is to determine the factors associated with absenteeism for medical reasons of the workers of the mining company Segovia- Antioquia during the year 2020.



To carry it out, a descriptive and retrospective study has been designed, which examines the 832 records of Identified absenteeism in the company during the study period, which collect data related to the absent worker, such as sociodemographic characteristics, occupation and lifestyle. The information has been processed in an Excel spreadsheet. The results indicated that injuries and poisoning were the main causes of absenteeism from work, which were frequent among the male gender, operative and auxiliary occupations, without relevant discrimination by age, BMI, physical activity practice, cigarette and alcohol consumption. However, among the absences due to respiratory and musculoskeletal diseases, unhealthy lifestyles were identified that could exert influence, such as being a smoker, occasionally drinking alcohol, being overweight and having little or no physical activity. It is concluded that the lifestyles of the workers could explain a substantial proportion of the absence from work in the personnel who work in the mining company, which is why the implementation of health promotion actions is recommended in the context labor.

Keywords: absenteeism, medical cause, factors, mining

Introducción

La ausencia laboral es una problemática alarmante por la magnitud que representa y su impacto en la productividad empresarial, tanto que la literatura especializada en la temática estima lo denomina un evento que salud pública creciente (Tatamuez-Tarapues et al., 2019).

A nivel mundial, las cifras de este evento reconocen su extensión. En Estados Unidos, un reciente estudio estimó la prevalencia de ausentismo entre 2019 y 2020 en más de 15%, siendo los trabajadores del servicio personal y apoyo sanitario los que más ausencias presentaron



(Groenewold et al., 2020). No obstante, las estadísticas europeas son mucho más alarmantes, según la Oficina Estadística de la Unión Europea, las mayores proporciones de ausencias laborales en 2020 se registraron en el segundo trimestre del año en Portugal, España, Chipre, Irlanda y Francia, con una tasa alrededor del 30% para los cinco países, con mayor porcentaje de ausencias entre las mujeres (Eurostat, 2021).

Entre tanto, en el continente africano, las estadísticas publicadas en el año 2018 por centro de atención ocupacional en sur África (OCSA) y la oficina de estadística del mismo país muestran que aproximadamente el 15% de los empleados sudafricanos faltan al trabajo todos los días, lo que les cuesta a las empresas entre 80 y 110 mil millones de dólares al año (Mashaba & Maile, 2018). De manera similar, en Malasia, el costo del ausentismo equivalió al 4,5% del PIB en 2015, es decir, más de 70 mil millones de dólares, situación que puede proporcionar un incentivo económico para invertir en capital humano a través de programas de bienestar en el lugar de trabajo para disminuir el ausentismo (Wee et al., 2019).

En Latinoamérica, por su parte, las cifras de ausentismo laboral son un poco menores a las reflejadas, pero igual de preocupantes. En el caso de Brasil, las tasas de ausentismo calculadas por estudios nacionales e internacionales oscilan entre el 3 y el 10% en función de la ocupación y las características del servicio de salud (Paiva et al., 2020). En México, se ha estimado un ausentismo laboral superior al 10% que resulta en costos adicionales de 7% o 70 dólares por cada 1000 dólares de la nómina de las empresas en México (Cachazo, 2018). En Perú, la tasa de ausentismo global en 2018 fue del 6,5%, con un índice de severidad de 25.12 días, la mayoría de ausencias se encuentra entre las mujeres de más de 50 años y de profesiones asistenciales (Egoávil, 2021).





En Colombia, La V Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI) informó que para el año 2018 se presentaron más de 540.000 casos de ausencias laborales, siendo la enfermedad general el principal motivo, seguido de los permisos y licencias. De esta manera, en promedio, un trabajador presentó al año, 1,6 casos de ausentismo. Su duración, fue en promedio de 9,1 días, las organizaciones tuvieron gastos, por trabajador que ascendía a más de 17.000 pesos por mes y más de 215.000 al año (Arriera et al., 2020).

En este sentido, se vislumbra que el ausentismo es un problema importante en todas las organizaciones, cuyos montos excesivos pueden dañar la producción y los ingresos de las empresas, pero más que estimar su prevalencia, lo verdaderamente significativo se centra en examinar los factores que se encuentran asociados, ya que a partir de ellos se pueden establecer mecanismos para su control atacando las causas principales (Crisóstomo Quispe, 2018).

Varios estudios exploraron que múltiples predictores inducen el ausentismo de los empleados relacionado con la enfermedad. Características sociodemográficas, incluido el género, la edad de los trabajadores, el estado civil, el nivel educativo y los factores del lugar de trabajo, como los controles médicos periódicos y las horas de trabajo, turno de trabajo, el tipo de empleo / permanente versus temporal y la experiencia laboral aumentan significativamente los riesgos de ausentismo por enfermedad (Berón et al., 2021; Castro et al., 2017). Además, se ha informado que factores psicosociales, como el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y los factores de comportamiento, como fumar e ingerir bebidas alcohólicas fueron las causas que predispusieron a los empleados a ausentarse del trabajo por enfermedad (Hernández-Martínez et al., 2020; Vidal Gamboa et al., 2017).

En Colombia, el sector minero es un importante renglón de la economía del país y a la vez una de las actividades con mayor riesgo para el bienestar de sus trabajadores. De manera





específica la desarrollada bajo tierra, “Extracción de oro y otros metales preciosos” es considerada en el departamento de Antioquia como uno de los renglones de la economía con gran latencia de afectación a la salud y a la seguridad de sus ejecutores, por su alto nivel de riesgo en las labores que lo componen; comparado con los demás departamentos, Antioquia aportó en el año 2020 el 20.3% de los accidentes ocurridos en las minas colombianas (Ministerio de Energía, 2020).

Durante los años 2019, 2020 y hasta febrero de 2021 en la compañía minera se presentaron Accidentes de Trabajo con Lesión en los que se necesitaron utilizar elementos básicos de Primeros Auxilios. Después de agrupar los agentes diligenciados en la base de datos, se realiza Pareto para identificar causas mayores de accidentalidad. Identificando así a los accidentes con herramientas de trabajo, por malas condiciones locativas (pisos resbalosos o con obstáculos, por ejemplo), a la caída de rocas y a las malas disposiciones a la hora de cargar elementos pesados como los cuatro agentes que producen el 80% de los accidentes reportados.

Estos problemas, se enlazan también con otras enfermedades crónicas no transmisibles que aquejan la población trabajadora del país como la diabetes, el sobrepeso, insuficiencias cardiacas, entre otros (Hernández-Martínez et al., 2020), que persuaden a la probabilidad de que los empleados se ausenten de sus deberes laborales regulares, lo que genera cargas adicionales para los esfuerzos de salud pública en términos de gastos relacionados con la atención médica, sumado al costo económico para las organizaciones en el sentido de la productividad y competitividad.

Considerando que el ausentismo de los empleados tiene un impacto económico negativo en los resultados de las empresas, así como en las comunidades, el propósito de este estudio, por lo tanto, explora la magnitud y los factores asociados al ausentismo por causa médica entre los





trabajadores de la empresa minera. Para alcanzarlo, este informe se ha dividido en 4 capítulos, en el primero, se esbozan la problemática a estudiar, la justificación y los objetivos de estudio. En el capítulo 2 se hace referencia al marco teórico donde se consideran aspectos teóricos que sustentan la temática a investigar, junto con el estado del arte, que refiere investigaciones del orden internacional y nacional acerca del problema de estudio. En el capítulo 3 se describe el diseño metodológico, donde se expone el enfoque, diseño, población y muestra, además del análisis de la información. El capítulo 4 recopila los resultados de la investigación atendiendo a cada objetivo propuesto, además de las conclusiones y recomendaciones al estudio.



1. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de la empresa minera durante el año 2020

1.1 Situación del Problema

Las empresas buscan reducir costos y maximizar las ganancias para seguir siendo competitivas en el mercado. Los empleados son elementos cruciales para que las organizaciones logren sus objetivos, desde los puestos más simples hasta los más altos, y todos forman parte de un propósito más amplio a nivel organizacional. No obstante, uno de los eventos que afectan a las empresas, aumentando sus costos y dificultando la consecución de sus objetivos, es el ausentismo (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020).

Se considera ausentismo la ausencia de un empleado en su entorno laboral, de forma justificada o no (Berón et al., 2021). Cuando ocurre el fenómeno, es posible que no se realice una tarea, actividad o toma de decisiones y, como resultado, los costos aumentan o la sobrecarga de trabajo para otros empleados de la empresa puede trascender en una reducción de la calidad o desmotivación de las personas (Crisóstomo Quispe, 2018). Investigaciones recientes enumeran diversos factores que pueden causar ausentismo en el trabajo como alguna enfermedad (Cataño Saldarriaga et al., 2017; C. F. Velásquez et al., 2017), razones personales (R. Velásquez et al., 2019), falta de motivación (Heredia et al., 2017), poco compromiso organizacional (Mora et al., 2021), entre otros.

Estos factores combinados pueden dar lugar a muchas ausencias de un empleado en su período de trabajo con graves consecuencias en la productividad de la empresa. Entre los sectores más afectados por esta problemática se encuentra el minero, ya que por su naturaleza compleja, alto riesgo de accidentalidad y carga de enfermedades laborales que representan la mayoría de



actividades que ahí se realizan, se puede ver notablemente afectada por las incapacidades médicas ocasionando una gran carga económica (Chávez, 2019).

A nivel internacional, en Perú, un estudio evaluó el efecto del aumento anual de peso de los operarios de una mina en Perú entre 2006 a 2014 sobre la frecuencia del ausentismo prolongado. Los resultados mostraron más de 1300 casos de ausentismo médico con un valor medio de 6 días. Del total de eventos de ausentismo, más del 10% de los que aumentaron anualmente y el 6% de los continuaron con el mismo porcentaje fueron casos de ausencias constantes. Este ausentismo aumentó en gran medida en los trabajadores que presentaban un índice de masa corporal elevado, categorizándose con sobrepeso u obesidad (RR ajustado 1,16; IC del 95%: 1,05 a 1,29) (Gomero et al., 2018).

En el contexto colombiano un reciente estudio, informó que los principales costos directos del ausentismo laboral se distribuyen en las empresas así: 42% incapacidades asumidas por la organización, 10% incapacidades atribuidas a la empresa de manera extralegal, 10% permisos sindicales, mientras que los indirectos se distribuyen de la siguiente manera: 86% salarios y prestaciones de los empleados contratados para hacer los reemplazos, 5% reintegro del trabajador, 4% sobrecarga laboral de los compañeros de trabajo definidos en aumentos del salario y pagos de horas extras, entre otros, que en conjunto representan alrededor de 150 millones de pesos por cada 1000 empleados, es decir, en promedio, 150.000 pesos en promedio por cada trabajador por día. (Saldarriaga et al., 2020).

Este mismo estudio argumenta que es importante hacer el comparativo por sector, teniendo en cuenta que, por ejemplo, la actividad minera tiene una numerosa fuerza laboral en el país, cuyos casos de ausentismo por trabajador es superior a 2 y los días de ausencia se





encuentran en 15 aproximadamente, convirtiéndola en un renglón con efecto negativo en la productividad de las organizaciones que lo conforman (Saldarriaga et al., 2020).

A pesar de la magnitud del ausentismo laboral en el sector minero, escasos estudios abordan su prevalencia y causas que generen este evento, lo que impide realización de iniciativas de prevención enfocadas a controlar de manera efectiva esta problemática (Molina et al., 2019).

En el país, un estudio mostró la dimensión del ausentismo por causa médica en una empresa minera, este estudio analizó 130 ausencias, evidenciando que alrededor del 70% de ellas se ocasionaron por enfermedad, siendo frecuente las enfermedades musculoesqueléticas. El 30% restante se generaron por accidentes de trabajo, los cuales produjeron más de 300 días de ausencia. La edad de los trabajadores con mayores tasas de ausentismo era de 28 años aproximadamente, todos eran hombres y los días de ausencia tenían una media de 5, generando una pérdida de 258 días por cada 100 trabajadores (Arias Almonacid et al., 2018).

A nivel de región, un estudio identificó los factores relacionados a la ausencia laboral entre los mineros de gran escala. En Segovia Antioquia Con la participación de 827 trabajadores, se evidenció que el mayor número de ausencias se presentaban en los meses de mayo hasta julio, con un promedio de 65 casos. Los motivos en más de la mitad de los casos se generaron por problemas de salud osteomusculares y digestivos. La edad fue el único factor asociado al ausentismo, de esta manera, los trabajadores con 30 años o más tenían más días de ausencia (Molina et al., 2019).

Considerando el panorama anterior, este estudio espera responder: ¿Qué factores están asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de la minera durante el año 2020?



1.2 Justificación

La Confederación de la Industria Británica (CBI) informa que el ausentismo entre los trabajadores provoca retrasos en la producción, niveles de calidad más bajos, interrupción del flujo de trabajo, baja moral e insatisfacción general, todo lo cual conduce a una menor productividad (CBI, 2018). Goodman y Atkin, también encontraron que reemplazar un trabajador ausente por un trabajador menos calificado, ya sea dentro o fuera de la organización, conduce a una disminución de la productividad, y enfatiza la acción disciplinaria y un aumento de accidentes laborales entre otros impactos negativos (Coffignot et al., 2017).

Sin embargo, Robbins y Judge señalan que el ausentismo puede tener consecuencias negativas y positivas para una organización. En el lado negativo, citan el impacto de la pérdida de producción y la reducción de la calidad del trabajo; en lo positivo, mencionan el beneficio que puede derivarse de la ausencia de un empleado fatigado cuando la naturaleza de su trabajo requiere alerta mental (Mendes et al., 2021). Goodman y Atkin apoyan este punto de vista, diciendo que el impacto depende del punto de vista en consideración (Coffignot et al., 2017).

Por otro lado, diversos autores concuerdan que además de estimar la prevalencia del ausentismo laboral, las empresas deben indagar los factores que influyen en dicho evento, porque sólo de esta manera se puede diseñar e implementar estrategias costo-efectivas que permitan controlar dichos factores susceptibles de cambio, para lograr una reducción del ausentismo de manera sustancial (Cataño Saldarriaga et al., 2017; Hassanein et al., 2020). De esta manera, la investigación será importante porque establecerá cómo los factores sociodemográficos, laborales y asociados con los estilos de vida de los trabajadores influyen en el ausentismo por causa médica entre los trabajadores de la empresa minera, esperando que en el futuro les permita a los encargados de la gestión del talento humano de la empresa implementar acciones que les permita



reducir este evento entre sus colaboradores con beneficios para la salud y seguridad de toda la compañía, y en la productividad y competitividad de sus procesos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de la empresa minera durante el año 2020, con el fin de poner en manifiesto esta problemática que le permita a la empresa diseñar y ejecutar iniciativas que impacten en los factores que la generan.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Describir características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores con ausencia laboral por causa médica en la empresa mediante la encuesta sociodemográfica y ocupacional, que permita reconocer los factores individuales y laborales que pueden influir en el fenómeno del ausentismo.
 2. Conocer sobre los estilos de vida de los trabajadores a través de los resultados de un test para reconocer como hábitos de podrían influir con su ausencia laboral por causa médica.
 3. Identificar las enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral por causa médica entre los trabajadores.
 4. Establecer la asociación existente entre las características sociodemográficas, ocupacionales y estilos de vida con las enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral.
-
-

2. Marco Teórico y Estado del Arte

2.1 Marco teórico

2.1.1 Ausentismo laboral

Swarnalatha & Sureshkrishna (2013) definen el ausentismo simplemente como "no presentarse al trabajo" y sugieren que los empleados que se ausentan regular o habitualmente de su lugar de trabajo son una amenaza para la organización y la convierten en un "lugar de trabajo alterado". Şenel & Şenel (2012) adoptan un enfoque más medido, definiendo el ausentismo como la "falta de presencia de un empleado para el trabajo planificado". Explican que cualquier caso en el que un empleado toma la decisión consciente de no asistir al trabajo por cualquier motivo que no sea una enfermedad u otros motivos de ausencia certificada constituye ausentismo.

En este sentido, es importante distinguir entre ausentismo autorizado, que se refiere a aquellos casos en los que el empleado se ausenta por causas ajenas a su voluntad, como enfermedad, lesión y muerte de un familiar cercano. Este ausentismo no es culpable o deliberado ni se constituye como delito o transgresión de las condiciones de trabajo de la empresa. Por otro lado, el ausentismo culpable, se refiere a los empleados que están ausentes sin autorización por razones que están bajo su control.(Majumdar, 2020).

2.1.2 Ausentismo por causa médica

La ausencia atribuida a causas médicas es de tipo autorizado y constituye un grave problema a nivel organizacional que representa costos sustanciales para los trabajadores, los empleadores y

el gobierno (Carrillo et al., 2019). Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mostró que cada 15 segundos se presentan más de 150 accidentes de trabajo y más de 160 millones de enfermedades profesionales ocurren cada año, de los cuales entre el 50 y el 60% de estos accidentes y enfermedades provocan que los empleados se ausenten del trabajo durante al menos cuatro días hábiles (Guzmán Suárez et al., 2017).

De esta manera, se ha considerado que el ausentismo derivado de diversas condiciones de salud es una medida valiosa del estado de salud de los trabajadores y su capacidad de desempeño y, por lo tanto, es un aspecto sustancial de salud pública a nivel mundial (Mira & García, 2019).

2.1.3 Factores asociados al ausentismo laboral

Diversos autores consideran el ausentismo laboral como un problema multifactorial (Tatamuez-Tarapues et al., 2019). Estudios recientes han investigado la relación entre el ausentismo con una serie de factores de riesgo relativos con los hábitos cotidianos y la salud. Así, se ha informado que los empleados con mayor ausentismo informaron sufrir de peor salud física general. Esto incluye padecer afecciones o enfermedades cardíacas, migraña, asma, enfermedad renal y diabetes (Hernández-Martínez et al., 2020).

En términos de salud mental, las tasas más altas de ausentismo se asocian con el estrés, depresión y agotamiento (Díaz Ledesma et al., 2018; Vera, 2020). Mientras tanto, los factores del estilo de vida como los hábitos alimentarios, los trastornos del sueño y el tabaquismo están igualmente relacionados con un mayor ausentismo (Rodríguez & Rodríguez, 2020). A la inversa, una mayor satisfacción laboral autoinformada y el compromiso de la organización con el



bienestar de los empleados se asocian con un menor ausentismo laboral (Skagen & Collins, 2016).

2.1.4 Teorías explicativas del ausentismo laboral

De acuerdo con Čikeš et al., (2018), el comportamiento de ausencia se ha investigado intensamente durante más de cinco décadas; los primeros trabajos significativos sobre la sistematización de las causas y consecuencias del ausentismo se remontan a los años setenta. Los enfoques para la clasificación de los factores que influyen en la conducta de ausencia, así como las consecuencias del ausentismo, difieren de un autor a otro. Este apartado ofrece una breve descripción de los autores más importantes y sus artículos de revisión que tratan de los determinantes y resultados del ausentismo.

En la década de 1970, Muchinsky realizó una revisión narrativa de la relación entre el ausentismo y las variables personales, de actitud y organizativas. Además de estos determinantes del ausentismo, investigó la relación entre el ausentismo y la rotación, que representan dos de los comportamientos de abstinencia más importantes en cualquier organización. Muchinsky también examinó el ausentismo desde varias perspectivas, incluidos los problemas psicométricos de medición, así como los esfuerzos para abordar este fenómeno a un nivel muy práctico, incluidas posibles soluciones para la reducción del ausentismo de los empleados (Parra et al., 2020)

Rhodes y Steers desarrollaron un modelo de ausentismo integral que constaba de 8 grupos de factores que tienen un posible efecto sobre el ausentismo de los empleados: características del empleo, características demográficas, motivación y satisfacción laboral, expectativas laborales, capacidades y, finalmente, presentismode los Empleados (RL & FJ, 2017)



Mientras Muchinsky y Rhodes y Steers se ocuparon principalmente de los determinantes del ausentismo, Goodman y Atkin se orientaron a identificar los impulsores del ausentismo y proporcionar información sobre la relación entre el ausentismo y las características personales y organizativas en los países nórdicos. Entre los hallazgos de su estudio se encuentra que los empleados daneses están menos ausentes que los empleados en Noruega, Finlandia y Suecia. Los empleados que trabajan en el sector público, más específicamente los municipios, tienen un mayor nivel de ausencia en comparación con el sector privado. Según las características personales, las mujeres están más ausentes que los hombres en todos los países nórdicos, pero el efecto de la edad difiere según el país en cuestión. Sin embargo, si el gerente es una mujer y el empleado también, entonces el nivel de ausencia es más alto en Dinamarca, Noruega y Finlandia en comparación con las otras constelaciones de género (Løkke et al., 2013)

En 1985, Durand seleccionó varios antecedentes y consecuencias del ausentismo y revisó el ausentismo desde dos perspectivas: la psicología industrial-organizacional y la gestión del comportamiento organizacional. Su investigación se centró en influencias potencialmente susceptibles de cambio. Descubrió que el tamaño del área de trabajo, las funciones del trabajador y la programación organizacional son tres elementos que podrían usarse para mejorar el presentismo de los empleados, y que se demostró que la retroalimentación, las distinciones y los castigos son recursos positivos de control de asistencia (Durand, 2008).

A finales de la década de 1990, Harrison y Martocchio introdujeron una nueva variable de tiempo en su investigación de las causas del ausentismo y sus consecuencias. Utilizaron un sistema basado en el tiempo para organizar y analizar las causas y consecuencias del ausentismo en forma de revisión de la literatura. En ese contexto, definieron las características demográficas y de personalidad (género, edad, depresión, fumar, beber alcohol, consumir psicotrópicos y

ejercicio) como las causas a largo plazo del ausentismo. Las actitudes relacionadas con el trabajo y el contexto social representaron el grupo de mediano plazo. Variables pertenecientes a este grupo, como altos niveles de satisfacción laboral, implicación laboral, compromiso organizacional, realizar tareas significativas, trabajar en grupo o en una cultura con estrictos estándares de asistencia, trabajar en un entorno no sindical (con bajas por enfermedad menos retribuidas), trabajar en el turno de día y trabajar en una organización con horarios flexibles, todo contribuyó a reducir el ausentismo (Harrison & Martocchio, 2016).

2.2 Antecedentes de investigación

Múltiples estudios se han enfocado en indagar los factores asociados al ausentismo laboral en trabajadores de diversos sectores empresariales además de la minería. A nivel internacional, Wee et al., (2019) llevaron a cabo un estudio con el fin de identificar los factores que preceden el ausentismo y presentismo de los empleados por ingresos, salud física y mental. Se realizó una encuesta de salud en línea entre mayo y julio de 2017 entre empleados de 47 empresas privadas ubicadas en las zonas urbanas de Malasia. Un total de 5235 encuestados completaron la encuesta de salud de los empleados en línea de 20 minutos de forma voluntaria. Los hallazgos revelaron que la media de años de trabajo entre los encuestados fue de 6,2 años ($dt \pm 6,9$) con un 68,9% satisfecho con su trabajo. Más de la mitad reportó buena salud física general (54.5%) ($p = 0.065$) y salud mental (53.5%) ($p = 0,019$). La media de horas de sueño fue de 6,4 h ($dt \pm 1,1$) y el 63,2% informó de malestar debido al estrés durante los últimos 12 meses. El tiempo medio de trabajo perdido debido a problemas de salud (ausentismo) fue del 3,1% ($dt \pm 9,1$). Los factores que predicen tanto el ausentismo como el presentismo fueron los ingresos, la salud física general, la duración del sueño y el malestar debido al estrés. Una combinación de factores socioeconómicos,

físicos y de salud mental predijo el ausentismo y el presentismo con diferentes fortalezas. Tener ingresos insuficientes puede llevar a un segundo empleo o trabajar más horas que pueden afectar su sueño, sometiéndolos a condiciones estresantes y mala salud física.

En un estudio brasilero, se investigaron los factores de riesgo de incidencia y duración del ausentismo por enfermedad según el diagnóstico durante un período de 7 años. En este estudio participó una cohorte dinámica compuesta por todos los funcionarios permanentes contratados de 2005 a 2011 por el municipio de Goiania-Brasil. Se analizaron los datos de ausencias certificadas por enfermedad de más de 3 días. La densidad de incidencia se calculó por 1000 personas-año en cada categoría de la CIE-10. Participaron 18.450 trabajadores, con una edad media de 32 años, acumularon 14.909 episodios de ausencia por enfermedad. En general, la densidad de incidencia fue de 234,6 episodios por 1000 personas-año. Los grupos de diagnóstico con mayor densidad de incidencia de ausencias por enfermedad fueron lesiones (49,1), trastornos musculoesqueléticos (31,3) y trastornos mentales (29,2). Los factores que predicen cualquier ausencia por enfermedad fueron el sexo femenino, la edad avanzada, la baja educación, ser un profesional de la salud, trabajos múltiples y empleo a tiempo completo. Los trastornos de salud mental eran más comunes entre los profesionales de la educación, los trastornos musculoesqueléticos entre los trabajadores manuales y las lesiones entre los trabajadores de inspección. El tiempo prolongado de licencia por enfermedad se asoció con el sexo masculino, los grupos de mayor edad, la educación y los ingresos bajos, los trabajadores manuales, más de un contrato de trabajo y el empleo a tiempo completo (Leao et al., 2017).

La investigación de Baptista et al., (2019) por su parte, describe los efectos de las condiciones de salud comunes asociadas con el ausentismo y el presentismo en una muestra poblacional de trabajadores en Brasil. Los datos fueron analizados de la Encuesta de Salud



Mental de la Megaciudad de São Paulo transversal a 1737 residentes ocupados mayores de 18 años realizada entre 2005 y 2007. Las enfermedades físicas y los trastornos mentales tienen una alta prevalencia entre los trabajadores brasileños. La prevalencia de ausentismo fue del 12,8% y la prevalencia del presentismo fue del 14,3%. La condición más comúnmente asociada con el deterioro laboral fue el trastorno del estado de ánimo.

Otro estudio se realizó con el objetivo de determinar los factores que llevaron a los recesos y el ausentismo de origen médico por el recurso humano de la una compañía de tercerización. En este estudio descriptivo, participaron 187 trabajadores. Se identificó que el factor más frecuente en la ausencia de los trabajadores fue no identificarse con la organización (61,5%), la jornada laboral (83%) y el clima laboral (75,6%). La prevalencia de ausencias en esta empresa fue de 54%, siendo los motivos más frecuentes el cansancio, la monotonía y la fatiga. Más del 70% de los empleados se ausentaron un día. No identificarse con la empresa, sentirse cansados con las labores y las exigentes jornadas de trabajo influyen en el ausentismo de los trabajadores encuestados (Bringas Pérez, 2017)

A nivel nacional, una investigación buscó determinar los factores favorecedores de patologías cardiovasculares y su influencia en el ausentismo laboral de una empresa pública bogotana. Diseñaron un estudio descriptivo en el cual participaron 214 trabajadores, entre ellas, características demográficas, de salud y ocupacionales. Los resultados evidenciaron que el 13% de los trabajadores fumaban, 35% ingerían bebidas alcohólicas, 40% tenían sobrepeso u obesidad, 54% presentaban alto el colesterol. 30% consumía medicamentos para controlar la presión arterial, 5% para la diabetes y 22% los triglicéridos. Se concluye que los factores de riesgo cardiovasculares entre la población de estudio son altos, y variables como el estado civil

casado, el exceso de peso, tener hipertensión y el tiempo de trabajo en la empresa predicen el ausentismo laboral (Hernández-Martínez et al., 2020).

Otra investigación identificó los factores relacionados con el ausentismo laboral los trabajadores barranquilleros. Se llevó a cabo un estudio con la participación de más de 600 trabajadores de organizaciones barranquilleras, a quienes se les indagó aspectos sociodemográficos, laborales, de salud, satisfacción, ausentismo. La prevalencia de ausentismo fue de casi el 50% durante el tiempo que duró la investigación. La incapacidad médica fue la causa más común de ausentismo con más de 180 entre los trabajadores. Las ausencias eran mayores entre los hombres y en aquellos con diagnósticos de enfermedades crónicas. El estudio demuestra que el ausentismo laboral es un fenómeno multifactorial, siendo el origen médico la causa más prevalente (Mendinueta et al., 2019).

A nivel local, un estudio en Medellín identificó los factores que influyen el ausentismo laboral en los trabajadores de una empresa sanitaria. Participaron 140 trabajadores. El ausentismo tuvo una frecuencia de más del 8% entre los trabajadores indagados, siendo más del 80% mujeres, edad promedio 32 años, en su mayoría técnico, con una RP de 3,2%, la labor sanitaria tuvo una RP de 4,8 y en mayor medida los trabajadores auxiliares (RP 2,3), asociadas todas con el ausentismo. De este modo, se concluye que diversos factores están asociados con el ausentismo laboral, siendo los principales: el nivel de estudio, el cargo que ocupa y ser auxiliar asistencial (Cataño Saldarriaga et al., 2017).

Otra investigación identificó los factores asociados con el ausentismo en trabajadores de una empresa minera. Esta investigación de corte transversal, analizó los datos de ausencias en la mina para el año 2018 ascendiente a más de 800 informes. Los resultados pusieron de manifiesto que los factores que incrementaban la duración del ausentismo era el mes en que ocurría el





evento, la zona del cuerpo afectada y las lesiones musculoesqueléticas, todas ellas con $p < 0,001$.

Se concluye que el ausentismo está relacionado en mayor medida con la temporalidad y los incidentes de salud (Molina et al., 2019).

En otra investigación en Medellín se determinaron las causas de ausentismo laboral por incapacidad médica en un centro de teleoperadores durante los años 2016 - 2017. Realizaron una investigación descriptiva, transversal, en el cual se revisaron más de 36.000 registros de ausencias con diagnósticos. Casi todas las ausencias tenían de origen una patología general. La duración de estos incidentes era de 4 días aproximadamente un poco más del 5% era mayor a estos 4 días. Las causas más frecuentes eran las patologías gastrointestinales y respiratorias. Se concluye que los ausentismos por causa de salud son un tema de prioridad para las empresas (Carrillo et al., 2019).



3. Diseño Metodológico

3.1 Enfoque de la Investigación

Estudio cuantitativo, a través del cual se exploran los datos de manera numérica, considerando para ello la estadística (Hernández Sampieri et al., 2018). En este caso, se pretende presentar la información a través de tablas y/o gráficas de frecuencias absolutas y relativas donde se esboce la información de los objetivos propuestos.

3.2 Diseño de la Investigación

Se trata de un estudio descriptivo y retrospectivo donde se especifican algunas características de las personas sujeto de estudio, teniendo en cuenta datos secundarios que han sido recogidos previamente y se almacenaron en una hoja de cálculo de Excel. También tiene un alcance correlacional, en el cual se espera conocer el grado de asociación entre las variables de estudio (Hernández Sampieri et al., 2018). En este caso particular, la asociación entre las características sociodemográficas, estilos de vida y laborales de los trabajadores de la empresa minera con el ausentismo laboral.

3.3 Población y muestra

La población se encuentra conformada por los 832 registros de ausentismo identificados en la empresa minera durante el año 2020. Se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple, con el fin de lograr mayor control de las variables de estudio (López, 2004), de esta manera, se consideró una confianza del 95% y error del 5%, generando un total de 264 registros a analizar.



Se tienen en cuenta los siguientes criterios de inclusión de la muestra: registros completos que se encuentren disponibles en la base de datos proporcionada por la empresa; registros de los trabajadores que informen ausencias de origen médico.

3.4 Instrumento o herramientas de recolección de la información

La información para el desarrollo de los objetivos de estudio parte de una base de datos proporcionada por la empresa, en la cual se recopilan datos relacionados con el trabajador ausente, que contiene las siguientes variables de estudio: género del trabajador, edad, nivel educativo, cargo en la empresa, años de servicio en la empresa, frecuencia de ausentismo, duración del ausentismo en días, mes de ausentismo, motivo médico de la ausencia. También se tuvo en cuenta los datos recopilados por la empresa en relación a la clasificación del índice de masa corporal, alimentación, grado de práctica de actividad física, consumo de cigarrillo, consumo de bebidas alcohólicas, sueño, producto de la aplicación de un cuestionario durante el 2020, el cual es una herramienta sencilla para evaluar los estilos de vida de las personas, ampliamente adaptado y evaluado en países de Latinoamérica, incluido Colombia, con el propósito de prevenir enfermedades crónicas no trasmisibles, como las patologías cardiacas, metabólicas, endocrinas, entre otras (Betancourth et al., 2015).

3.5 Estrategias de procesamiento y análisis de la información.

Los datos se procesan en el paquete estadístico de dominio público EPIINFO, una vez se realice la respectiva auditoria de los datos cumpliendo con los criterios de inclusión. De esta manera, las variables cualitativas se presentan en gráficas porcentuales; las cuantitativas se

determinó promedio y desviación estándar. Para asociar las variables de estudio se consideran tablas bivariadas, entre las características sociodemográficas, de estilo de vida y laborales del trabajador y el número de días de ausentismo. Se hace uso de la estadística inferencial de acuerdo al comportamiento paramétrico o no de las variables de estudio.

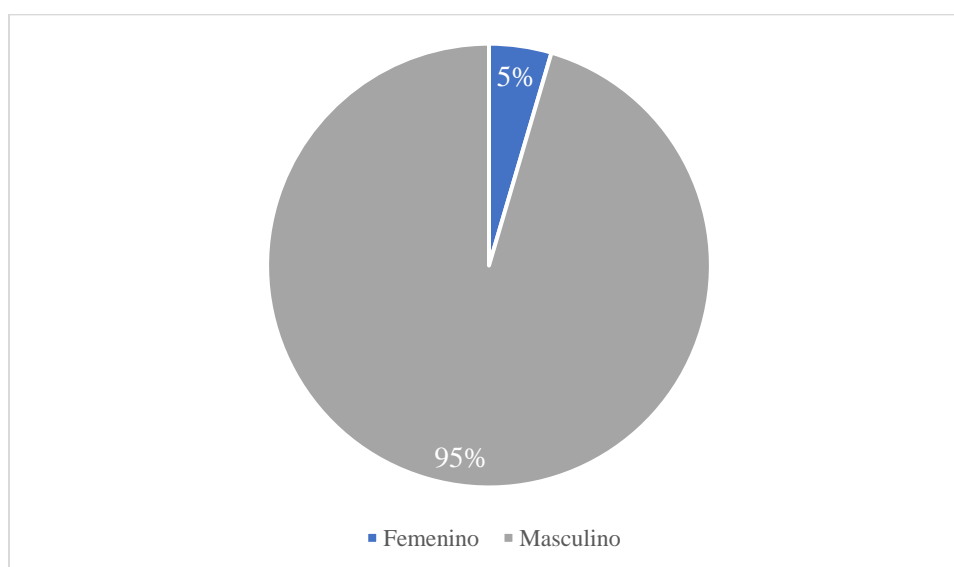
Se aclara que se cuenta con el aval de la empresa para el desarrollo de este estudio sólo con fines académicos guardando estricta confidencialidad de los datos suministrados.

Considerando la normatividad colombiana que rige la investigación en seres humanos en el país, este estudio se considera sin riesgo, dado que los datos provienen de fuentes secundarias.

4. Resultados

4.1 Características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores con ausencia laboral por causa médica en la empresa

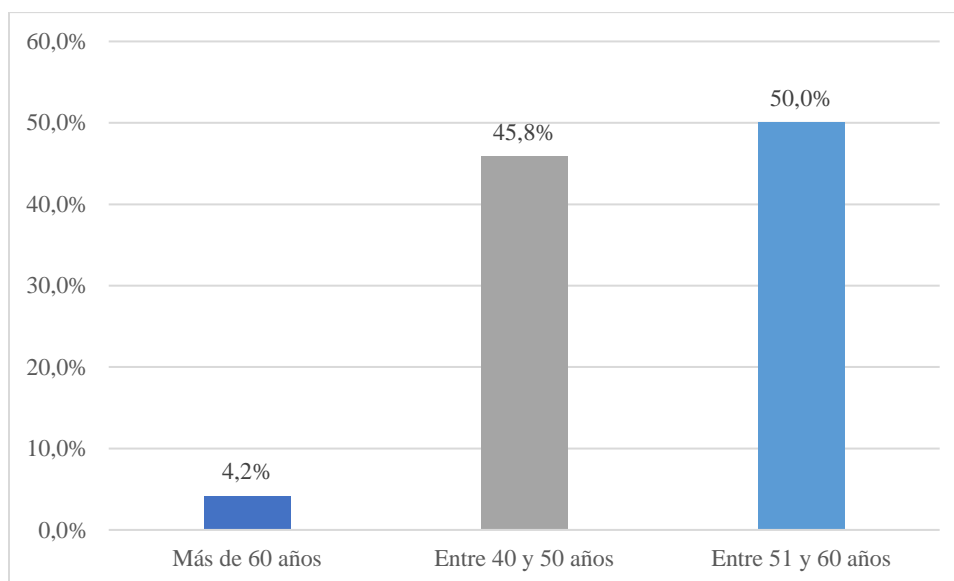
Gráfica 1 Género de los trabajadores



Fuente: Autor

De acuerdo a la gráfica 1, se evidencia un predominio del género masculino entre los trabajadores ausentes por causa médica en la empresa, correspondiente al 95% de la población (n=252).

Gráfica 2 Edad de los trabajadores

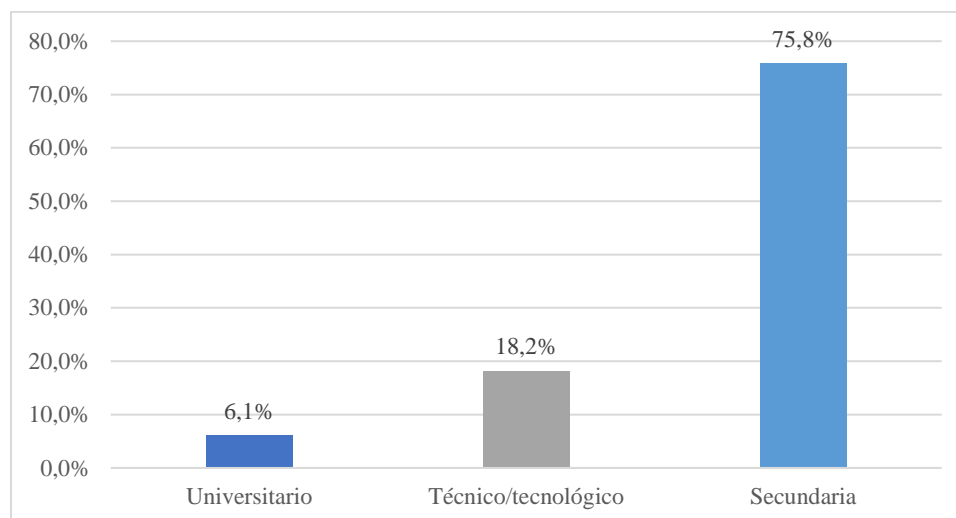


Fuente: Autor

En cuanto a la edad, la gráfica 2 muestra que los trabajadores con ausentismo laboral de la mina tienen en su mayoría entre 51 y 60 años (50%, n=132), seguido del 45,8% que tiene entre 40 y 50 años (n=121). La edad promedio de los trabajadores es 52 años (DE±5.2).



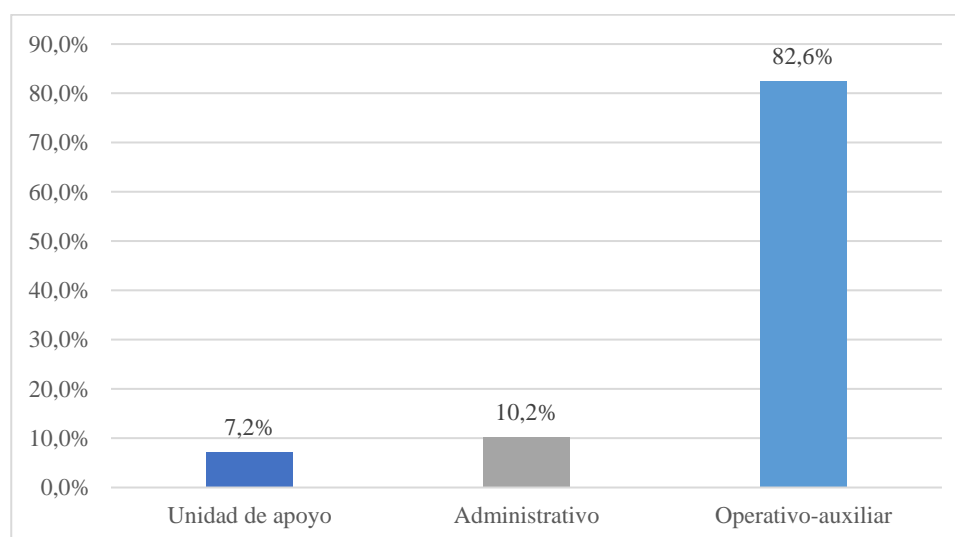
Gráfica 3 Formación educativa de los trabajadores



Fuente: Autor

La gráfica 3 muestra la formación educativa de los trabajadores con ausencias por causa médica de la mina, en ella se observa que más del 75,8% cuentan con educación básica secundaria (n=200). Los trabajadores con estudios universitarios son escasamente el 6% de los casos (n=16), y con estudios técnico o tecnológicos se identifica el 18,2% de la población (n=48).

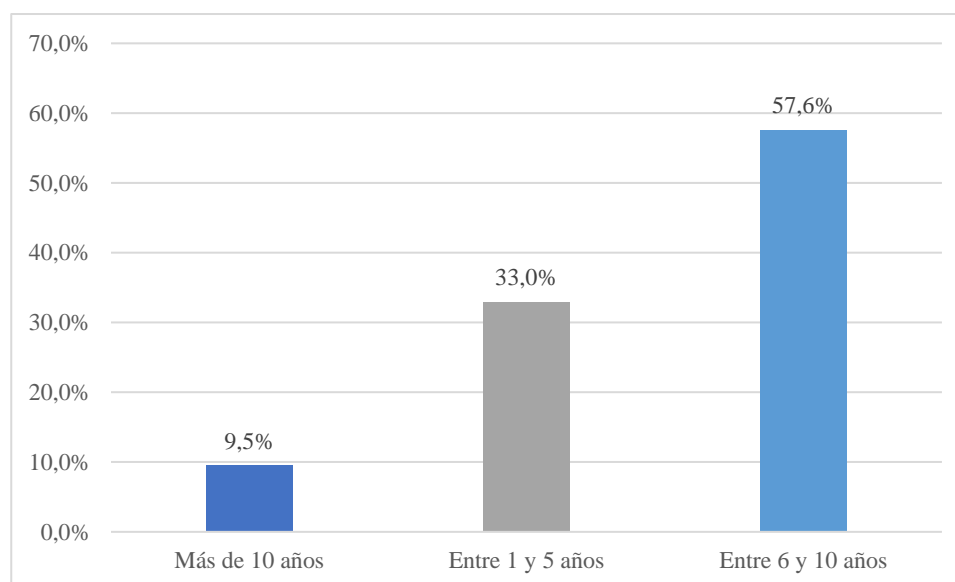
Gráfica 4 Cargo de los trabajadores



Fuente: Autor

Según la gráfica 4, los trabajadores ausentes por causa médica de la mina hacen parte en su mayoría del área operativa y auxiliar de la empresa (82,6%, n=218), entre los cuales se encuentran los analistas de fundición, auxiliar de exploración, auxiliar eléctrico, auxiliar mina. El personal de la unidad de apoyo es el que menos se ausenta con el 7,2% (n=19), de esta área hace parte el personal de mantenimiento. Finalmente, el personal administrativo representa el 10,2% de las ausencias (n=27), de esta área hace parte el recurso humano de nómina, supervisión, subgerencias y salud y seguridad en el trabajo.

Gráfica 5 Tiempo de servicio en la empresa

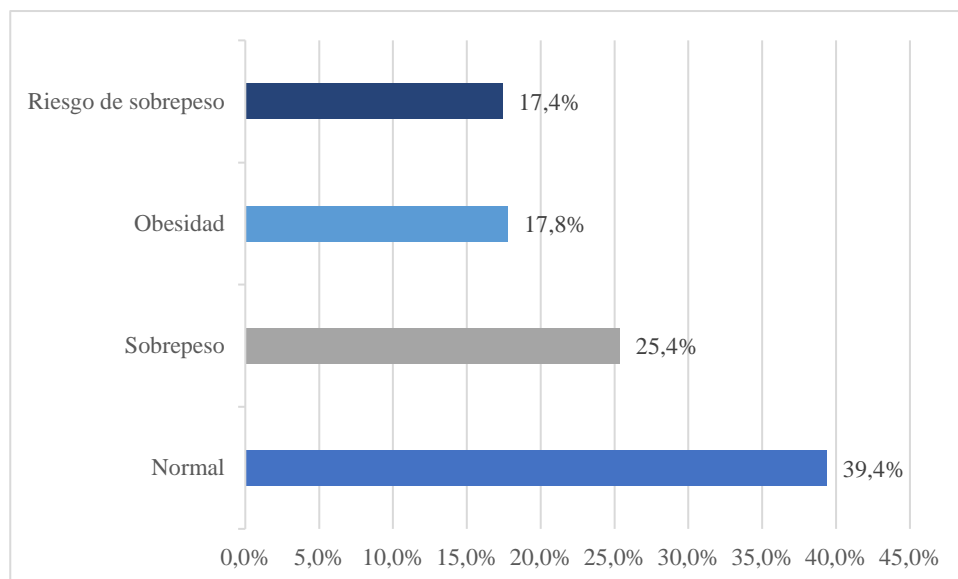


Fuente: Autor

En cuanto al tiempo de servicio en la mina, la gráfica 5 evidencia que más de la mitad de los trabajadores lleva laborando en ella entre 6 y 10 años (57,6%, n=152). Le sigue el personal que cuenta con 1 a 5 años de servicio en la mina (33 %, n=87). El tiempo promedio de servicios de los trabajadores en la mina es 7 años ($DE \pm 2.6$).

4.2 Estilos de vida de los de los trabajadores.

Gráfica 6 Índice de Masa Corporal de los trabajadores

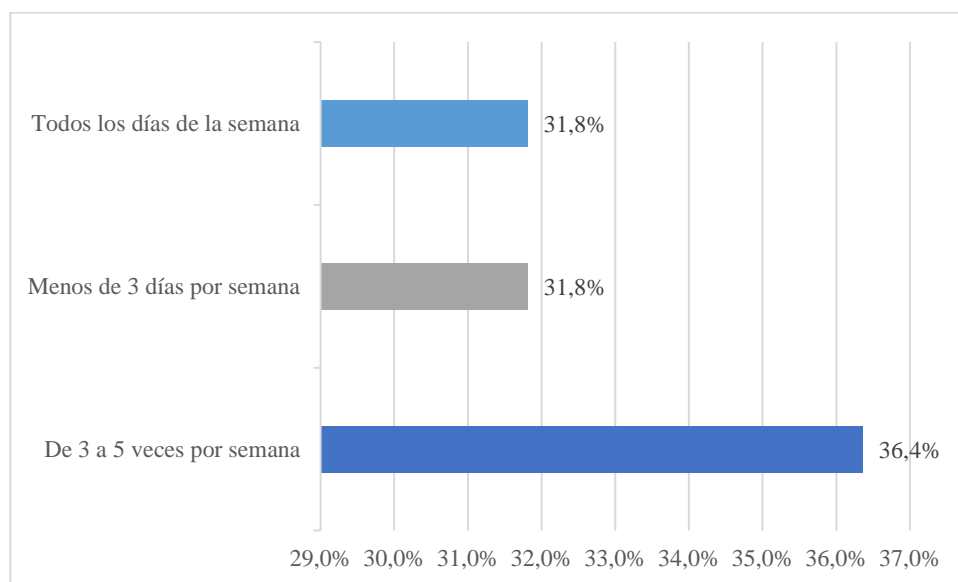


Fuente: Autor

La gráfica 6 muestra el índice de masa corporal de los trabajadores con ausencia por causa médica de la mina objeto de estudio. Se observa que el 39,4% de los trabajadores se encuentran en su peso ideal (n=104). No obstante, el exceso de peso se evidencia en el resto de la población, de los cuales el 25,4% (n=67) presenta sobrepeso, el 17,8% (n=47) obesidad y el 17,4% (n=46) riesgo de sobrepeso.



Gráfica 7 Consumo de alimentos no saludables

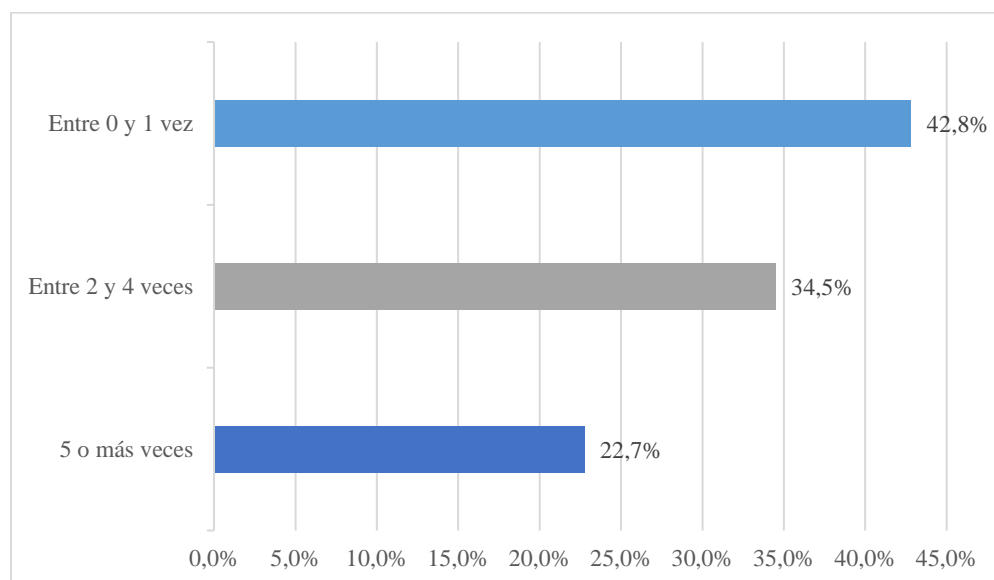


Fuente: Autor

La gráfica 7 hace alusión al consumo de alimentos no saludables, los cuales se evidenciaron con la pregunta del test, con qué frecuencia consume azúcar, sal, comida chatarra, o grasas. Se observa que el 36,4% (n=96) indica que su consumo es de 3 a 5 veces por semana, es decir un consumo frecuente, le sigue el 31,8% (n=84) quienes lo consumen todos los días de la semana, es decir, un consumo muy frecuente y en igual proporción indica consumirlo con menor frecuencia, menos de 3 días por semana.



Gráfica 8 Frecuencia de práctica de actividad física

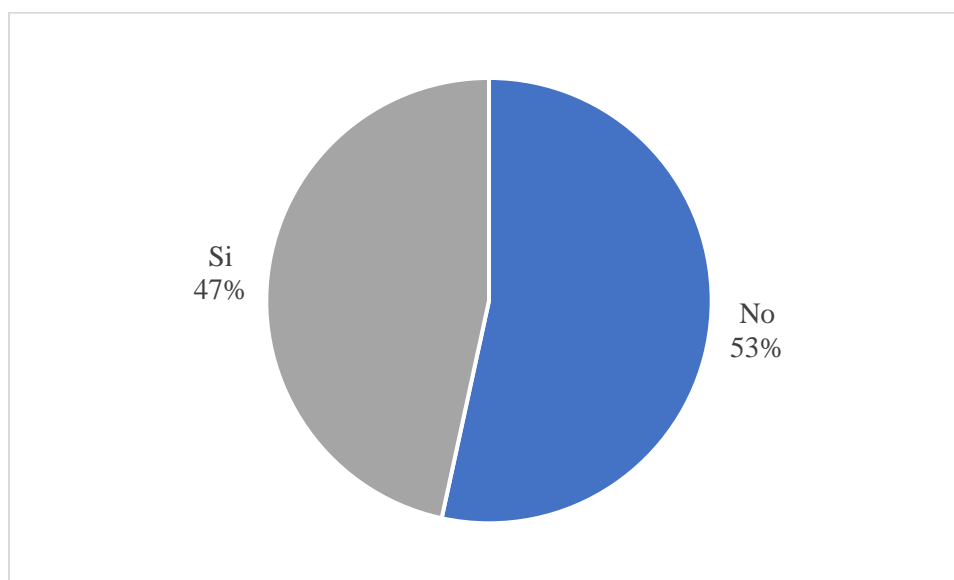


Fuente: Autor

La gráfica 8 hace alusión a la práctica de actividad física, la cual se evidenció con la pregunta del test, con qué frecuencia practica actividad física por al menos 30 minutos semanalmente. Se observa que la realización de actividad física es poco frecuente, ya que el 42,8% (n=113) indica que no practica o lo hace una sola vez por semana, le sigue el 34,5% (n=91) quienes realizan actividad física entre 2 y 4 días por semana, finalmente, alrededor del 22% (n=60) señala que la actividad física es practicada con regularidad 5 o más días por semana.



Gráfica 9 Consumo de cigarrillo

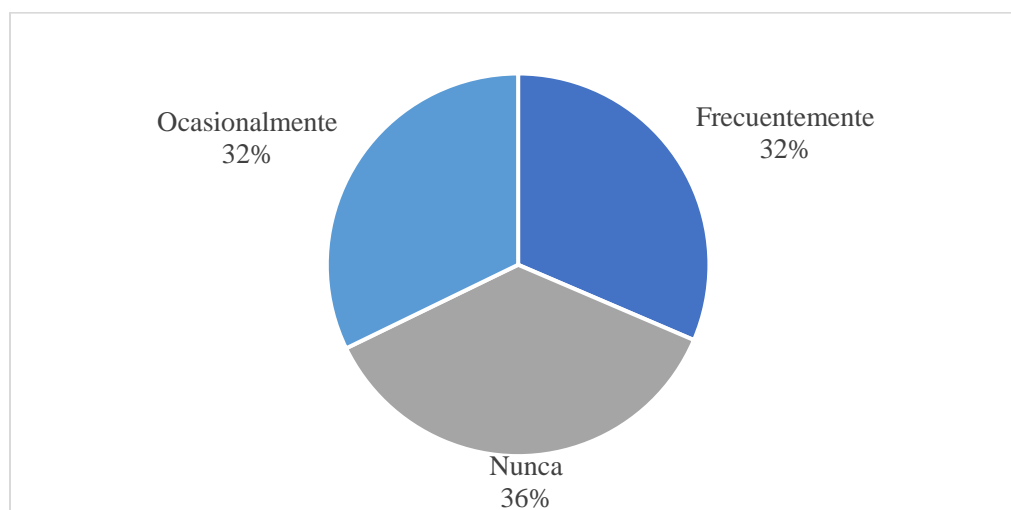


Fuente: Autor

La gráfica 9 hace alusión al consumo de cigarrillo por parte de los trabajadores ausentes por motivo médico, la cual se evidenció con la pregunta del test, ¿usted fuma actualmente? Se observa que más de la mitad de los trabajadores afirman no fumar (53%, n=141), mientras que el 47% restante (n=123) asegura consumir cigarrillos.



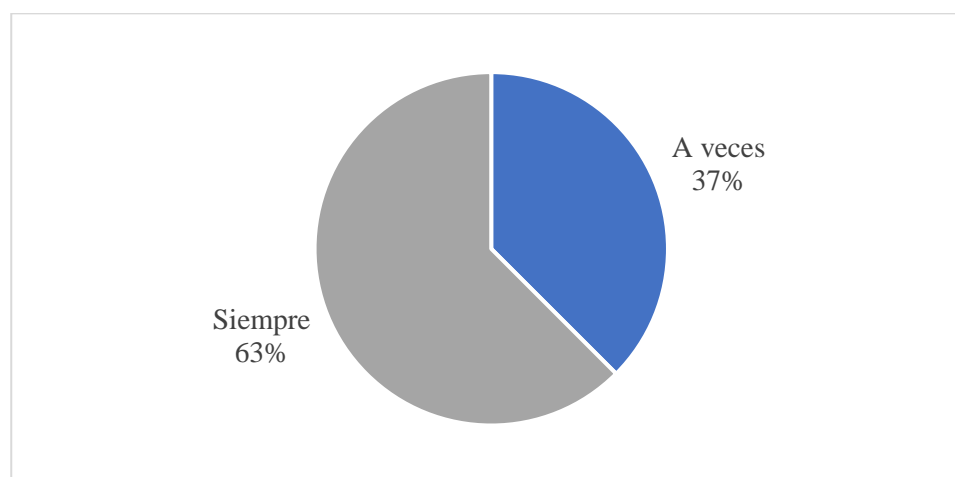
Gráfica 10 Consumo de alcohol



Fuente: Autor

La gráfica 10 hace alusión al consumo de bebidas embriagantes por parte de los trabajadores ausentes por motivo médico, la cual se evidenció con la pregunta del test, con ¿con qué frecuencia consume bebidas alcohólicas durante el mes? Se observa que el 36% de los trabajadores nunca consumir estas bebidas (n=96), mientras que el 32% asegura consumir bebidas alcohólicas con frecuencia (n=85) y en igual proporción indica un consumo ocasional.

Gráfica 11 Sueño y descanso

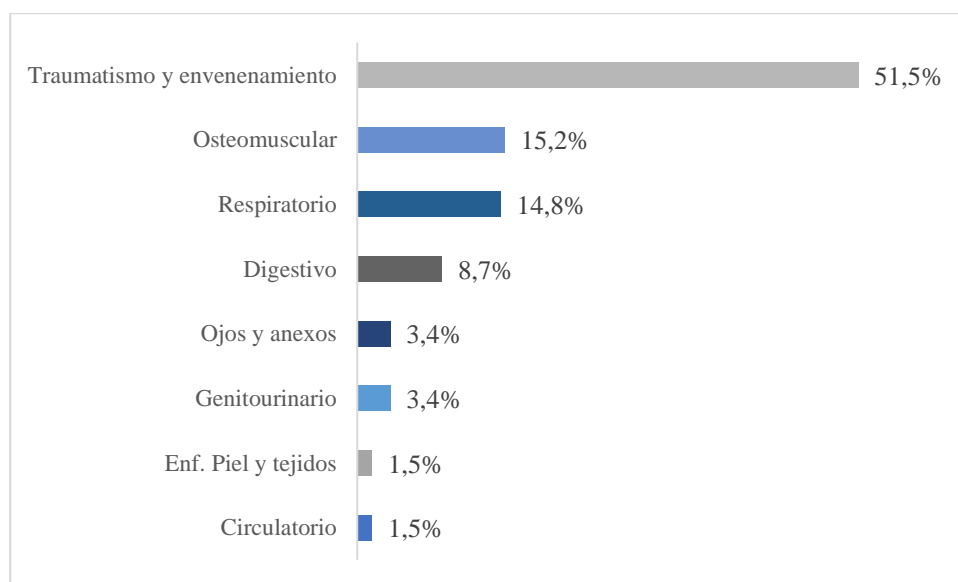


Fuente: Autor

La gráfica 11 hace alusión al sueño y descanso por parte de los trabajadores ausentes por motivo médico, la cual se evidenció con la pregunta del test, ¿con qué frecuencia duerme bien y se siente descansado? Se observa que la mayoría de los trabajadores afirman que siempre duerme y descansa bien (63%, n=165), mientras que el 37% restante (n=99) asegura que a veces tiene un buen sueño y descanso.

4.3 Enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral por causa médica entre los trabajadores.

Gráfica 12 Enfermedades desencadenantes del ausentismo laboral



Fuente: Autor

De acuerdo con la gráfica 12, más de la mitad de los trabajadores se han ausentado debido a traumatismos y envenenamientos generados durante la realización de las actividades en la mina (51,6%, n=136), entre la cuales se destacan Traumatismo superficial de la cabeza (S00), Contusión de párpado y área periocular (S00.1), Traumatismo superficial del oído (S00.4),

Herida abierta de la cabeza (S01), Herida abierta de otras partes de la cabeza (S01.8), Efecto tóxico de otras sustancias y las no especificadas (T65). Le sigue las enfermedades osteomusculares con un 15,2% (n=40), entre las que se destacan Cervicalgia (M54.2), Ciática (M54.3), Lumbago no especificado (M54.5), Contractura muscular (M62.4) y las patologías respiratorias con el 14,8% (n=39), entre ellas, Laringofaringitis aguda (J06.0), COVID-19, virus identificado (U07.1).

4.4 Asociación existente entre las características sociodemográficas, ocupacionales y estilos de vida con las enfermedades que frecuentemente desencadenan el ausentismo laboral

Tabla 1. Distribución del género del trabajador por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	Femenino	Masculino
Circulatorio		4
Digestivo	2	21
Enf. Piel y tejidos		4
Genitourinario	7	2
Ojos y anexos		9
Osteomuscular	3	37
Respiratorio		39
Traumatismo y envenenamiento		136

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 1, entre los hombres con ausencia laboral, la mayoría de las enfermedades desencadenantes se asociaron a traumatismos y envenenamiento, las cuales tiene como causa la realización de tareas al interior de la mina, en donde los operarios se exponen a riesgos y peligros laborales que pueden producir golpes, contusiones en el trabajador, así mismo, envenenamiento por la inhalación involuntaria de gases tóxicos (n=136). Entre las mujeres, en

cambio, las causas de ausentismo se reflejan en enfermedades o trastornos urológicos (n=7), así mismo, patologías osteomusculares (n=3).

Tabla 2. Distribución de la edad del trabajador por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	Entre 40 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Más de 60 años
Circulatorio	4		
Digestivo	18	5	
Enf. Piel y tejidos	4		
Genitourinario	6	3	
Ojos y anexos	9		
Osteomuscular	21	16	3
Respiratorio	11	27	1
Traumatismo y envenenamiento	48	81	7

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 2, en todos los grupos de edad la mayor frecuencia de diagnóstico médico se derivó en traumatismos y envenenamiento, sin embargo, las personas entre 51 y 60 años fueron más susceptibles a enfermedades respiratorias (n=27), mientras que aquellos con 40 a 50 años presentaron en mayor medida enfermedades osteomusculares (n=21).

Tabla 3. Distribución del cargo del trabajador por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	Administrativo	Operativo-auxiliar	Unidad de apoyo
Circulatorio		4	
Digestivo	8	15	
Enf. Piel y tejidos		4	
Genitourinario	9		
Ojos y anexos		9	
Osteomuscular	6	31	3
Respiratorio	4	33	2
Traumatismo y envenenamiento		122	14

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 3, el personal operativo y auxiliar fue el más susceptible a padecer traumatismos y envenenamiento, lo que concuerda con la naturaleza de su labor dentro de la mina (n=122). El personal de la unidad de apoyo también presentó en su mayoría este diagnóstico de traumatismo y envenenamiento (n=14) Entre el personal administrativo, los problemas digestivos (n=8) y genitourinarios (n=9) fueron los padecimientos más frecuentes.

Tabla 4. Distribución del índice de masa corporal del trabajador por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	Normal	Obesidad	Riesgo de sobrepeso	Sobrepeso
Circulatorio	2	2		
Digestivo	6		4	13
Enf. Piel y tejidos	2			2
Genitourinario	7	2		
Ojos y anexos	4	2	2	1
Osteomuscular	14	11	7	8
Respiratorio	18	5	5	11
Traumatismo y envenenamiento	51	25	28	32

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 4, en todos los grupos de índice de masa corporal la mayor frecuencia de diagnóstico médico se derivó en traumatismos y envenenamiento, sin embargo, las personas con peso adecuado fueron más susceptibles a enfermedades respiratorias (n=18), mientras que aquellos con sobrepeso presentaron en mayor medida enfermedades digestivas (n=13); las personas con obesidad y riesgo de sobrepeso presentaron un alto número de diagnósticos de problemas osteomusculares (n=11 y 7 respectivamente).

Tabla 5. Distribución de la práctica de actividad física por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	5 o más veces	Entre 0 y 1 vez	Entre 2 y 4 veces
Circulatorio		4	
Digestivo	6	10	7
Enf. Piel y tejidos		2	2
Genitourinario	3	3	3
Ojos y anexos	2	1	6
Osteomuscular	9	12	19
Respiratorio	9	22	8
Traumatismo y envenenamiento	31	59	46

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 5, los trabajadores que no practicaban actividad física con regularidad, o nunca lo hacían, fueron quienes más presentaron patologías traumáticas y envenenamiento (n=30), en este grupo de personas también fueron más frecuentes las patologías respiratorias (n=22). Entre los trabajadores con una práctica de actividad física moderada (de 2 a 4 veces por semana), fueron frecuentes las patologías traumáticas y envenenamiento (n=46), además las osteomusculares (n=19).

Tabla 6. Distribución del consumo de cigarrillo por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	No	Si
Circulatorio	4	
Digestivo	8	15
Enf. Piel y tejidos	2	2
Genitourinario	6	3
Ojos y anexos	6	3
Osteomuscular	22	18
Respiratorio	11	28
Traumatismo y envenenamiento	82	54

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 6, tanto en los fumadores como en los no fumadores, la mayor frecuencia de diagnóstico médico se derivó en traumatismos y envenenamiento, sin embargo, las

personas fumadoras fueron quienes más presentaron diagnóstico de patologías respiratorias (n=28), además de trastornos digestivos (n=15).

Tabla 7. Distribución del consumo de alcohol por el diagnóstico médico

Diagnóstico médico	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
Circulatorio			4
Digestivo	9	4	10
Enf. Piel y tejidos	4		
Genitourinario		6	3
Ojos y anexos		5	4
Osteomuscular	12	14	10
Respiratorio	5	17	16
Traumatismo y envenenamiento	53	50	33

Fuente: Autor

De acuerdo con la tabla 7, tanto consumidores moderados, frecuentes e infrecuentes de bebidas alcohólicas, la mayor frecuencia de diagnóstico médico se derivó en traumatismos y envenenamiento, sin embargo, las personas con un consumo ocasional y frecuente de alcohol presentaron más diagnósticos osteomusculares (n=14 y 12 respectivamente), además de trastornos respiratorios (n=17 consumidores ocasionales).

5. Discusión y conclusiones

En la empresa minera se caracteriza el personal ausente durante el periodo 2020 por ser primordialmente hombres mayores de 50 años, dedicados a actividades operativas o auxiliares, con formación en educación básica secundaria y con un amplio tiempo de servicio en la compañía que supera los 6 años. Este resultado ha sido informado por otras investigaciones, entre ellas, la desarrollada por Goñi Pacchioni et al., (2015) que señala que en la minería aurífera colombiana, las características de los trabajadores de las minas subterráneas estiman que son en más de un 90% hombres de una edad entre los 40 y 50 años, con un bajo nivel educativo, primaria o secundaria incompleta, que lleva una gran parte de su vida dedicados a la actividad operaria minera, la cual ha heredado de sus padres o hermanos.

Se identificaron estilos de vida de riesgo para la salud de los trabajadores con ausentismo laboral, en este sentido, se evidencia que más de la mitad de los individuos presenta exceso de peso, consume frecuentemente alimentos no saludables que contiene concentraciones elevadas de sal, grasas, calorías, condimentos, colesterol, no realizan actividad física o no alcanzan los niveles adecuados para estar saludables, además consumen cigarrillos y bebidas alcohólicas regularmente. De manera similar, Newlove et al., (2016) indicó en su estudio que más del 40% de los mineros auríferos presentan hipertensión con la prevalencia de tabaquismo, ingesta de alcohol y menos de 8 horas de sueño al día. Los hábitos alimentarios también se clasificaron como no saludables ante el alto consumo de grasas, harinas, sal y pocas frutas y verduras, sumado a una baja actividad física, todos ellos hábitos que se pueden atribuir al desconocimiento sobre los riesgos que conducen a problemas salud.

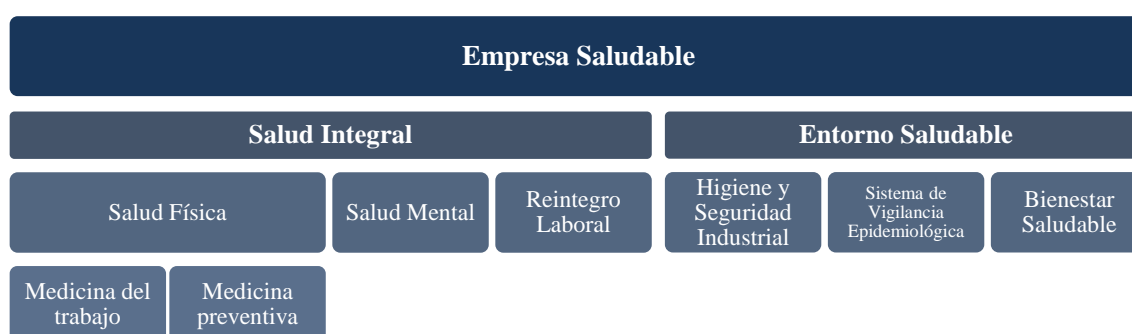
Entre las causas del ausentismo laboral de origen médico de los trabajadores de la empresa prevalecieron los traumatismos y envenenamientos, en este sentido, fueron comunes los golpes, cortes, contusiones en la región de la cabeza principalmente, y los envenenamientos por la inhalación de sustancias tóxicas entre los operarios y auxiliares que realizan actividades al interior de la mina. También se destacan las enfermedades osteomusculares como la cervicalgia, lumbagos, contracturas que derivan de los sobreesfuerzos, malas posturas y movimientos repetitivos a los cuales se exponen cotidianamente. En este aspecto, un estudio realizado en Antioquia indicó que entre los mineros las enfermedades comunes eran las causantes de casi el 70% de las ausencias, mientras que los accidentes de trabajo representaban un 23% aproximadamente. En este estudio, los sistemas corporales más afectados fueron el osteomuscular, el digestivo y el reproductor (Molina et al., 2019).

Por otro lado, se debe destacar que, entre el personal de la empresa, aquellos con sobrepeso y bajos niveles de actividad física tenían mayor susceptibilidad a ausentarse por enfermedades respiratorias. El consumo de cigarrillo también favorecía en mayor grado las ausencias por enfermedades respiratorias y digestivas, mientras que las personas que consumían alcohol tendían a ausentarse por enfermedades respiratorias y osteomusculares. Estos resultados son comparables con los informados por Montoya & Molina (2020), quien señala que el estilo de vida de los trabajadores influyen en alguna forma en la solicitud de incapacidad médica por enfermedad, en especial, los trabajadores con mayor número de ausencias por enfermedad común se asociaban con una actividad física baja o nula, una composición corporal de sobrepeso y hábitos no saludables en materia de alimentación.

Finalmente, se puede sugerir que los factores de riesgo asociados con el estilo de vida, como fumar, consumir bebidas alcohólicas con regularidad, el índice de masa corporal (IMC) en

exceso, la baja actividad física y los hábitos alimentarios no saludables, podrían explicar una proporción sustancial de la ausencia laboral en el personal que trabaja en la empresa minera, en este sentido, es clave que la compañía consolide estrategias que promuevan la salud para todos sus colaboradores, con el fin de reducir las ausencias por enfermedad y promover hábitos saludables de los empleados.

Estrategia para la promoción de una salud integral en los trabajadores



Actividades o programas recomendados

- Identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles (seguimiento matriz de hallazgos).
- Mediciones higiénicas a puestos de trabajo.
- Programa de capacitación en higiene postural, movimientos repetitivos, pausas activas, manejo de cargas.
- Jornadas de promoción de la salud y la prevención de la enfermedad (PyP) en alianzas con las ESE de los municipios.
 - Orientar en caso de identificación de patologías crónicas y conectar con la red prestadora de salud.
- Seguimiento a personal con lesiones graves o con incapacidades prolongadas, seguimiento de las restricciones o recomendación que garanticen reincorporación laboral exitosa.
- Impulso de campañas anti-consumo.
- Promoción hábitos de vida saludable (nutrición, alimentación – ejercicio físico).

6. Referencias

- Arias Almonacid, D., Rodríguez Gómez, A., Zapata Diaz, J., & Vásquez Trespalcios, E. M. (2018). Incapacidad laboral por desórdenes musculo esqueléticos en población trabajadora del área de cultivo en una empresa floricultora en Colombia. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 27(3), 166–174.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000300166
- Arriera, E., Fernández, C., Sepúlveda, C., & Vieco, J. (2020). *Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas*.
- Baptista, M. C., Burton, W. N., Nahas, A. K., Wang, Y. P., Viana, M. C., & Andrade, L. H. (2019). Absenteeism and Presenteeism Associated with Common Health Conditions in Brazilian Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(4), 303–313.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001538>
- Berón, E. A., Mejía, D., Castrillón, O. D., Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32(2), 11–18. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Betancourth, D., Vélez, C., & Jurado, L. (2015). Validación de contenido y adaptación del cuestionario Fantastico por técnica Delphi. *Revista Salud Uninorte*, 31(2), 214–227.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522015000200003
- Bringas Pérez, K. N. (2017). Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los trabajadores de la empresa de tercerización Representaciones Agromaster S.A.C. de enero a julio del 2015. [Universidad Nacional de Trujillo]. In *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8432>
-
-

- Cachazo, A. (2018). *Strategies to Reduce Maquiladora Employee Absenteeism in Mexico*. Walden University.
- Carrillo, D., Montes, L., Giraldo, J., Méndez, J., & Cruz, M. (2019). Absentismo laboral por incapacidad médica en un centro de contacto de la ciudad de Medellín en el periodo 2016-2017. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(1), 1–12. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100008
- Castro, C. V. V., Ruiz, L. K. J., Torres, L. C., & Marín, M. P. R. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia. *I+D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 9(1), 116–125. <https://doi.org/10.33304/REVINV.V09N1-2017011>
- Cataño Saldarriaga, E. A., Correa González, E., & Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Med. Segur. Trab*, 63(249), 311–318.
- CBI. (2018). *Anual report an accounts*.
- Chávez, S. (2019). *Plan de reducción del índice de ausentismo laboral como mejora de la productividad de una empresa minera, Puno 2017*. Univ Nac San Agustín.
- Čikeš, V., Ribarić, H. M., & Črnjar, K. (2018). The determinants and outcomes of absence behavior: A systematic literature review. *Social Sciences*, 7(8). <https://doi.org/10.3390/socsci7080120>
- Coffignot, A., Kok, L., Mojapelo, J., & Mokwena Badubi, R. (2017). A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place Adherence to the Occupational and Safety Standards. The case of a South African Steel Processing ... A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place. *Journal of International Business Research and Marketing*, 2(6), 32–36. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.26.3004>

- Crisóstomo Quispe, L. M. (2018). Análisis de los costos laborales generados por el ausentismo del personal en la empresa SERGESAT S.A, Lima, periodo 2015-2017 [Universidad Peruana Unión]. In *Universidad Peruana Unión*.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2100>
- Díaz Ledesma, C., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*, 9(1), 1973–1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Durand, V. M. (2008). Employee Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior Management*, 7(1–2), 135–168. https://doi.org/10.1300/J075V07N01_09
- Egoávil, C. (2021). Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 1–11.
<http://inicib.urp.edu.pe/rfmh/vol21/iss2/17>
- Eurostat. (2021, March 3). *Absences from work* . Statistics Explained.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Absences_from_work_-_quarterly_statistics
- Gomero, R., Murguía, L., Calizaya, L., Mejia, C. R., & Sánchez-B, A. (2018). Association between the Increase in Body Mass Index and Medical Absenteeism in a Peruvian Mining Population. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9(3), 129. <https://doi.org/10.15171/IJOEM.2018.1201>
- Goñi Pacchioni, E. A., Sabogal Moreno, A., & Asmat, R. (2015). Minería informal 1 aurífera en Colombia Principales resultados del levantamiento de la línea de base 2. *Fedesarrollo*, 1(1), 1–89.
http://www.upme.gov.co/generadorconsultas/Consulta_Series.aspx?idModulo=4&tipoSerie
-
-

=116&grupo=355&FechaInicial=01/01/1931

Groenewold, M. R., Burrer, S. L., Ahmed, F., Uzicanin, A., Free, H., & Luckhaupt, S. E. (2020).

Increases in Health-Related Workplace Absenteeism Among Workers in Essential Critical Infrastructure Occupations During the COVID-19 Pandemic — United States, March–April 2020. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(27), 853.

<https://doi.org/10.15585/MMWR.MM6927A1>

Guzmán Suárez, O. B., Ocegüera Ávalos, A., & Contreras Estrada, M. I. (2017). Estrategia

Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. *Med. Secur. Trab*, 63(246), 4–17.

Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (2016). Time for Absenteeism: A 20-Year Review of

Origins, Offshoots, and Outcomes: *Journal of Management*, 24(3), 305–350.

<https://doi.org/10.1177/014920639802400303>

Hassanein, R. A. A., Al-Qassas, S. A., Tir, F. N. A., & Abu-Naser, S. S. (2020). Artificial Neural

Network for Predicting Workplace Absenteeism. *International Journal of Academic Engineering Research (IJAER)*, 4(9). <https://philpapers.org/rec/HASANN>

Heredia, M., Palacio, L., Cárcamo, Y., Gómez, M., & Palacio, E. (2017). Determinantes del

ausentismo laboral en psicólogos de una fundación social. In *Estudios de casos en seguridad y salud en el trabajo. Una experiencia de formación en investigación* (Primera, pp. 55–70).

Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Hernández-Martínez, J. C., Varona-Uribe, M., & Hernández, G. (2020). Prevalencia de factores

asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27(2), 109–116.

<https://doi.org/10.1016/J.RCCAR.2018.11.004>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2018).

Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill Education.

Leao, A. L. M., Barbosa-Branco, A., Turchi, M. D., Steenstra, I. A., & Cole, D. C. (2017).

Sickness absence among municipal workers in a Brazilian municipality: a secondary data analysis. *BMC Research Notes* 2017 10:1, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S13104-017-3116-5>

Løkke, A. K., Eskildsen, J. K., & Jensen, T. W. (2013). Absenteeism in the Nordic countries.

Employee Relations, 29(1), 16–29. <https://doi.org/10.1108/01425450710714450>

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 71–77.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Majumdar, P. (2020). Employees' Absenteeism, Its Causes and Impact on Productivity: A

Sociological Case Study in Bagdogra Tea Estate. *Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1–7.

Mashaba, E. K., & Maile, S. (2018). Factors Underlying Teacher Absenteeism in Selected

Schools Located in Tshwane West District, South Africa. *International Journal of Educational Development in Africa*, 4, 1–12. <https://doi.org/10.25159/2312-3540/3785>

Mendes, N. C. F., Serrano, A. L. M., Ferreira, L. O. G., & Meneses, P. P. M. (2021).

Absenteeism as a mechanism of repression of demand in the Brazilian public sector: accounting reflex in federal education public institutions. *Open Science Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.23954/OSJ.V6I2.2801>

Mendinueta, M., Palacio, E., & Herazo, Y. (2019). *Factores relacionados con el ausentismo*

laboral en colaboradores de barranquilla y su área metropolitana. Universidad Simón Bolívar.

- Ministerio de Energía. (2020). *Explorando Oportunidades* . <http://bencrepcultural.org/bogota/>
- Mira, J., & García, N. (2019). *Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018* [Universidad de Antioquia].
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11245/1/MiraJorge_2019_AusentismoLaboralESE.pdf
- Molina, F., Vélez, J., & Gallo, P. (2019). *Factores asociados al ausentismo de mineros del municipio de Segovia, Antioquía 2018* [Universidad CES].
http://213.251.184.34/bitstream/10946/4798/2/71799630_2020.pdf
- Montoya, R., & Molina, E. (2020). Estilos De Vida Asociado Al Ausentismo Laboral. In *Universidad de Los Lagos, Chile* (Vol. 1, Issue November).
<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd90/1008ARCEst.pdf>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2), 163–179. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>
- Newlove, A. A., Owusu, W. B., & Charles, A. (2016). The relationship between lifestyle variables, blood pressure and dietary habits of male adult miners in Ghana. *Asian Journal of Clinical Nutrition*, 4(3), 98–106. <https://doi.org/10.3923/AJCN.2012.98.106>
- Paiva, L. G. de, Dalmolin, G. de L., & Santos, W. M. dos. (2020). Absenteeism-disease in health care workers in a hospital context in southern Brazil. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 18(4), 399. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-521>
- Parra, M., Lay, N., Payares, K., & Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia).
-
-

- Información Tecnológica*, 31(6), 77–86. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000600077>
- RL, S., & FJ, F. (2017). Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: The role of guilt proneness. *The Journal of Applied Psychology*, 102(6), 982–992. <https://doi.org/10.1037/APL0000208>
- Rodríguez, C., & Rodríguez, J. (2020). *Análisis del ausentismo laboral presentado en el personal uniformado que conforma la región no. 7 de la policía Nacional* [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11709/TE.RLA_RodriguezClaudia-RodriguezJohan_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Labor absence: A reality worrying in Peru and South America. *Sciéndo*, 23(1), 71–77. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Saldarriaga, A. E., Sierra, J. M., Fernández, C., Catalina, L., Zea, S., Vieco, J., Restrepo, G. J., Enán, Z., & Burgos, A. (2020). *Ausentismo e incapacidades laborales 2019*. Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA.
- Şenel, B., & Şenel, M. (2012). The cost of absenteeism and the effect of demographic characteristics and tenure on absenteeism. *Journal of Contemporary Research in Business*, 4(4), 1142–1148.
- Skagen, K., & Collins, A. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 161, 169–177. <https://doi.org/10.1016/J.SOCSCIMED.2016.06.005>
- Swarnalatha, C., & Sureshkrishna, G. (2013). Absenteeism – a menace to organization in building job satisfaction among employees in automotive. *Tactful Management Research Journal*, 1(4), 1–6.
-
-

- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., Matabanchoy-Tulcán, S. M., Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/RUS.192101.143>
- Velásquez, C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Medica Peruana*, 34(1), 6–15. <https://doi.org/10.35663/amp.2017.341.284>
- Velásquez, R., Loli, R., & Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras Factors Associated to Work Absenteeism in Nurses. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4), 3268.
- Vera, P. (2020). Análisis de la correlación entre dimensiones sintomáticas psicopatológicas y ausentismo laboral en trabajadores del sector servicios de Bucaramanga. *Revista de Iniciación Temprana En La Ciencia de de Acceso Abierto*, 1(1), 42–49.
- Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., MoyaRivera, P., Toro Huerta, C., Hoffmeister Arce, L., Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., MoyaRivera, P., Toro Huerta, C., & Hoffmeister Arce, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & Trabajo*, 19(60), 188–193. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000300188>
- Wee, L. H., Yeap, L. L. L., Chan, C. M. H., Wong, J. E., Jamil, N. A., Nantha, Y. S., & Siau, C. S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health* 2019 19:4, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S12889-019-6860-8>
-
-