

ABSENTISMO DE CAUSA MÉDICA POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD
LABORAL ASOCIADOS A LOS PELIGROS BIOMECÁNICOS EN UNA E.S.E. DE ALTA
COMPLEJIDAD DE SANTIAGO DE CALI EN LOS AÑOS 2017 Y 2018

NANCY CABEZAS

NACIRA ALEJANDRA CORTEZ

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI

2019

ABSENTISMO DE CAUSA MÉDICA POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD
LABORAL ASOCIADOS A LOS PELIGROS BIOMECÁNICOS EN UNA E.S.E. DE ALTA
COMPLEJIDAD DE SANTIAGO DE CALI EN LOS AÑOS 2017 Y 2018

NANCY MERCEDES CABEZAS

NACIRA ALEJANDRA CORTES GOMEZ

Trabajo de Grado para Optar el Título de ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Director

ALVARO CASTRO

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI

2019

Nota de Aceptación

Alvaro Castro

Presidente del Jurado

German A. Botero

Jurado

Maria Teresa Bedoya

Jurado

Cali 19 11 2019

Escribe aquí tu **dedicatoria**

Dedicamos este trabajo
a.....

Mi pequeña hija quien con su
acompañamiento y comprensión
y sacrificio muchos de sus días
para que este sueño se haga
realidad y a todas las personas
que de otra forma me ayudaron
con su cuidado

AGRADECIMIENTOS

Dedico este trabajo a todas las personas familiares y amigos que de una otra forma me ayudaron con su apoyo para que pueda ir a estudiar, cuidando a mi hija sin ese apoyo incondicional no fuera sido posible para mi llegar a la meta.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	10
1. Justificación.....	12
2. Planteamiento del problema.....	14
2.1. Descripción del problema.....	14
3. Objetivos.....	16
3.1. Objetivo general.....	16
3.2. Objetivos Específicos.....	16
4. Marco de referencia.....	17
4.1. Antecedentes.....	17
4.1.1. Reseña Histórica.....	17
4.1.2. Antecedentes Investigativos	18
4.1.2.1. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico nivel	19
4.1.2.2. Ausentismo laboral y prevalencia de síntomas musculo esquelético en el área de desprese de una avícola del valle del cauca 2015.....	20
4.1.2.3. Determinantes del ausentismo laboral según enfoque sociológico.....	21
4.2. Marco Teórico.....	22
4.3. Marco Conceptual.....	25
4.4. Marco Legal.....	28
4.5. Marco Bioético.....	30
4.6. Marco Medioambiental.....	30
5. Diseño Metodológico.....	31
5.1. Tipo de estudio.....	30
5.2. Población Beneficiada.....	33
5.3. Muestra.....	33
5.4. Método.....	33
5.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
5.6. Instrumentos.....	34

6. Análisis de Resultados.....	36
7. Conclusiones.....	41
8. BIBLIOGRAFIA.....	43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de variables.....	31
Tabla 2. Caracterización de los peligros biomecánicos.....	31
Tabla 3. Caracterización de absentismo por Accidente de trabajo y enfermedad laboral	32
Tabla 4. Caracterización de absentismo entre el origen laboral y el cargo.....	37
Tabla 5. Caracterización de absentismo por patología según el origen laboral.....	38
Tabla 6. Relación del absentismo entre el origen laboral y los cargos.....	39

LISTA DE DIAGRAMAS.

Diagrama 1. Distribución de la población total..	36
Diagrama 2. Distribución de la población absentista por AT y EL en el periodo 2017 a 2018.....	37
Diagrama 3. Caracterización de días de ausentismo por año.....	40
Diagrama 4. Días de absentismo perdidos de acuerdo al origen laboral	41

INTRODUCCION

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el absentismo laboral es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que debería asistir, por causas justificadas reconocidas legalmente (incapacidad temporal, permisos relacionados con la actividad sindical...) o injustificadas (retrasos, salir a fumar, recados, cuidado de los hijos o de personas mayores, etc.).

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define Como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social” [1].

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al absentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” [2].

Existe un tercer tipo de absentismo, el presencial, que se da cuando el empleado asiste al lugar de trabajo, pero dedica su tiempo a otras tareas no relacionadas con la actividad profesional.

Cabe resaltar que en la actualidad hay una controversia entre el termino de ausentismo y absentismo, unos la definen de la misma manera, como la ausencia

del trabajador con o sin justificación alguna, otros difieren que ausentismo es la ausencia del trabajador con causa justificada y absentismo es la ausencia del trabajador sin justificación alguna cuando se le está esperando. Pero en Este trabajo la tomaremos la ausencia del trabajador con o sin justificación alguna.

El absentismo o ausentismo laboral es provocado por una serie de factores. Es uno de los problemas más comunes en las empresas. Afecta de diversas formas en la productividad, rentabilidad y clima laboral de las organizaciones.

Diversas empresas, con el objetivo de remediar este problema y disminuir el porcentaje de ausentismo, establecen una serie de cambios y mejoras. Por ejemplo, optan por implementar nuevos sistemas de control de asistencia, proponen mejores métodos de trabajo, brindan horarios más flexibles, mayores facilidades de compensación, entre otros beneficios para los colaboradores. Sin embargo, Cualquiera que sea el caso el ausentismo laboral representa serios efectos negativos en todas las empresas, sin importar el rubro o tamaño de la organización. Especialmente si se trata de inasistencias o tardanzas injustificadas.

En esta investigación se hizo referencia a los absentismos ocasionados por Accidentes de trabajo y enfermedad laboral, en donde se cumplió el propósito de esta investigación, se logró identificar los principales diagnósticos, las causas u Origen de ellos y los días de pérdidas por absentismo.

1. JUSTIFICACION

De acuerdo a lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos los países han venido elaborando durante años estadísticas sobre las *horas trabajadas*. Ahora bien, la índole de estas estadísticas y su alcance, inclusive la cobertura de los trabajadores y los períodos de referencia utilizados, varían de un país a otro, dependiendo en gran medida de la metodología de medición utilizada. Las encuestas de establecimientos producen principalmente estadísticas sobre las “horas de trabajo remuneradas” correspondientes a un subconjunto de trabajadores asalariados, y, a veces, sobre las “horas extraordinarias” remuneradas según tasas por hora habituales o superiores, y sobre el “absentismo laboral” que resulta en una reducción del salario. [3]

En Colombia, de acuerdo a las encuestas de ausentismo Laboral realizadas por la ANDI y otros gremios para los años 2013, 2014 y 2015. Al igual que las encuestas practicadas por Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD, 2016) y por The Confederation of British Industry (CBI, 2013), a las compañías afiliadas a los principales gremios empresariales del país, obteniendo una muestra de 129 empresas de diferentes tamaños y sectores de la economía, lo que hace posible la presentación de resultados desagregados. En total, las empresas encuestadas generan cerca de 180 mil puestos de trabajo y reportaron gastos de nómina

superiores a los 4.5 billones de pesos al año por absentismo. Esto denota una alta representatividad de la muestra, más aún si tenemos en cuenta el número total de trabajadores con ocupación formal en Colombia para diciembre de 2016 (DANE, 2016) [4].

Podemos evidenciar que el panorama es desalentador y que la productividad de la empresa se ve seriamente afectada, generando malestar en los demás colaboradores, ya que tendrán que cubrir las inasistencias y cumplir con las tareas inconclusas. Aquellos colaboradores que cumplen las funciones de supervisores son los más afectados, ya que son los que tienen que lidiar y controlar las inasistencias, el cumplimiento de las metas y objetivos se ve afectado, en el caso de las fábricas o constructoras, genera fallos directos en el servicio. En muchos casos, se presenta una pérdida considerable de clientes. Muchas empresas optan por contratar personal de reemplazo, provocando gastos adicionales en los pagos y capacitaciones.

Pero no solo se perjudica la empresa y el empleador, sino que también los propios trabajadores, debido a que las inasistencias y tardanzas representan descuentos en sus salarios, provoca la desmotivación y desvinculación con la empresa, genera conflicto con sus compañeros por la carga extra de trabajo que representó su ausencia, especialmente si la falta o tardanza no fue justificada.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DESCRIPCION GENERAL DEL PROBLEMA

En Colombia, se han realizado diversos estudios y encuestas realizadas a nivel nacional sobre el ausentismo, En 2017 la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) presentó cifras relacionadas con al ausentismo laboral en el país, en donde se registra un promedio de 9.5 días de ausencia laboral por trabajador al año, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza, en donde el costo del ausentismo laboral subió del 1,1% al 1,87% de la nómina, en promedio se presentan 61 casos de incapacidad por cada 100 trabajadores, cuando la ausencia es entre 1 y 2 días hábiles, cuando son de 3 y 180 días, la cifra baja a 48,2 por cada 100 trabajadores, cuando superan los 180 días, solo se presenta 0.5 casos por cada 100 empleados.

La federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) realizó una encuesta para “identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales”. En donde los resultados fueron que el 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común (enfermedad comprobada, permisos, licencias) y el 8% responde a accidentes laborales, el 15% de los trabajadores va al médico mensualmente (por enfermedades crónicas o

tratamientos especializados), el 30% asiste cada trimestre, el 34% cada semestre y el 21% de forma anual.

Pero que a su vez las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes, y también autorizan 10 permisos en promedio.

Otro de los estudios realizados en Colombia sobre absentismo fue la firma británica de gestión de riesgos AON (2015- 2017), donde afirma que el día que en Colombia el lunes es el día que más acostumbran los colombianos faltar a sus trabajos por diversas razones, mayo es el mes con mayores ausencias y diciembre, el que menos registra estas. Sin embargo, este es el mes en el que las personas se toman más días de licencia, 5,04 en promedio, solo por detrás de abril, cuyos datos arrojan unos 5,13 días.

Según cifras del estudio, si se restan los casos de licencias, las mujeres, que en su mayoría utilizan licencias de maternidad, son las que menos se ausentan, con un promedio de 2.823 días. Restando estas a los hombres, el número de días de ausentismo es de 3.274. Las enfermedades generales son las que más casos de ausentismo provocan en el país, 74 por ciento. Afectan, con más de 500 eventos, tanto a hombres como a mujeres, en un rango de 1.000 personas.

También están los accidentes laborales, eventos cuya ausencia se ve justificada por hechos ocurridos en el trabajo y representan el 3 por ciento.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se establece la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es el Absentismo de causa médica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociados a los peligros biomecánicos en una E.S.E. de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir el absentismo de causa médica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociados a los peligros biomecánicos en una E.S.E de alta complejidad de Santiago de Cali entre los años 2017 – 2018.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir el absentismo de causa médica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociado a peligros biomecánicos **según cargo** en una ESE de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018
- Describir el absentismo de causa medica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociado a peligros biomecánicos según el **origen de la patología** en una ESE de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018

- Establecer la relación entre el **cargo y el origen** el absentismo de causa medica de origen laboral asociado a peligros biomecánicos en una ESE de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. ANTECEDENTES

4.1.1. Reseña histórica.

Parte del problema histórico del absentismo laboral (aparte de que las condiciones de trabajo durante el s. XIX y buena parte del s. XX no eran especialmente positivas como para motivar una especie de “culto al trabajo” como el que tradicionalmente se ha tenido en Japón y en otros lugares del globo), era la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar del trabajador (y su familia). Generalmente las empresas se localizaban en lugares estratégicos en los que se produjeran cruces de transporte de recursos (para así minimizar los costes derivados de la obtención de las materias primas), y normalmente estos “cruces estratégicos de materias primas” solían estar bastante alejados de las ciudades de alrededor, de dónde provenía la mayor parte de la mano de obra requerida. Fueron varias las soluciones para evitar el absentismo laboral originado por la dificultad de llegar hasta el lugar de trabajo; como por ejemplo, la construcción de barrios obreros en la periferia de las ciudades, o incluso la creación de “colonias” (como las famosas colonias surgidas en torno al río Ebro para aprovechar su energético caudal).

Absentismo laboral en España.

El concepto de “absentismo laboral” en España: El concepto de “absentismo laboral” también ha ido evolucionando gradualmente en la normativa española con el paso de los años, y por ello también es conveniente en este acercamiento al concepto de “absentismo laboral”, mencionar algunos de los hitos históricos que tuvieron lugar en nuestra normativa laboral. En 1971, el Instituto Nacional de Previsión (ancestro directo del actual Instituto Nacional de la Seguridad Social), estableció como concepto de absentismo laboral “toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados”, es decir, el antes mencionado sobre - coste que tendrán que soportar el empresario y el trabajador por la falta de éste último a su puesto de trabajo. Con posterioridad, y siguiendo la línea de responsabilidad marcada por la definición de absentismo laboral que dio en 1962 el Bureau of Employment Security de EE. UU. (Ver apartado anterior), se publicó en 1980 el Estatuto de los Trabajadores. Dicho documento estableció en su artículo 52 letra “ d ”, que el absentismo laboral podía ser considerado como una causa objetiva que motive el despido del trabajador que lo lleve a cabo (según ciertas condiciones de las que se hablará más adelante al estudiar la redacción del artículo 52 letra “ d ” del Estatuto de los Trabajadores). Con esta mención en el Art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, se dan a entender ciertas características alrededor del concepto de absentismo laboral, como por ejemplo que no se incluye bajo su afectación a los autónomos al ser trabajadores no dependientes, o también que se

excluyen de la consideración del concepto ausencias que sí estén justificadas como ejercicio del derecho a la huelga o los períodos de vacaciones.

4.1.2. Antecedentes Investigativo

Existen diversos estudios o investigaciones que evidencian la prevalencia de Absentismo. .

4.1.2.1. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo. Objetivo: Caracterizar los factores del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel y su comportamiento durante el año 2010. Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, 118 trabajadores del centro médico de I nivel en Bogotá durante el año 2010. Criterios de inclusión: hombres y mujeres, con contratación directa, incapacidades médicas. Criterios de exclusión: personal de contratación indirecta, outsourcing, calamidades y licencias de maternidad. Información tomada base de datos incapacidades. Resultados: Se presentaron 332 incapacidades que representaron 1518 días perdidos causados por enfermedad general 99.7 %, sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular con mayor número de incapacidades (31,9%, 22,9% y 13% respectivamente). El mayor ausentismo en médicos fue 38,3%, auxiliares odontología 14,2 % y odontólogos 10,8%. El área asistencial tiene 78,3% incapacidades, contratos a término indefinido con un 74.6% y mujeres con 78,01% incapacidades.

Conclusiones: La mayor causa del ausentismo es enfermedad general. El sistema respiratorio es el más afectado, seguido del digestivo y osteomuscular, los trabajadores con contrato indefinido, género femenino, área asistencial y por cargos los médicos seguido de auxiliares odontología y los odontólogos. Sin embargo en los resultados evidenciados se debe tener en cuenta la población general y su distribución para variables como género, área, cargos, por lo que se requiere posteriormente análisis estadísticos para establecer si hay diferencia significativa. (Yuridy, Teresa, Marilyn, 2011)

4.1.2.2. Ausentismo laboral y prevalencia de síntomas musculo esquelético en área de desprese de empresa avícola del valle del cauca 2015.

El ausentismo Laboral representa un costo anual alto en todos los sistemas productivos a nivel mundial, siendo los trastornos musculo esqueléticos la causa más frecuente de disminución de capacidad laboral temporal y permanente. La detección temprana de síntomas musculo esquelético permitirá la reducción de enfermedades y absentismo de origen laboral. El objetivo de este trabajo es determinar las causas principales de ausentismo laboral y la prevalencia síntomas musculo esquelético en trabajadores del área de desprese, de una empresa avícola del Valle del Cauca. Metodología. Estudio observacional retrospectivo de corte transversal. Análisis de registros de incapacidades del 2015 (n=485) para caracterizar el ausentismo laboral; para la recolección de datos para la prevalencia de síntomas musculo esqueléticos se aplicaron: 110 encuestas con información socio-Laboral; y cuestionarios de síntomas (Nórdico). Se realizó análisis de

estadística descriptiva mediante rangos frecuencias, porcentajes y promedios.

Resultados: La causa más frecuente de absentismo laboral fueron los cuadros virales respiratorios 31%; seguido de patologías músculo esqueléticas 13%. La patología musculo esquelética más frecuente fue la lumbalgia 30%. La prevalencia de los síntomas musculo esqueléticos por segmentos fue alta siendo mayor en la región dorsal 28%, lumbar 14%, muñeca o mano derecha 21%, cuello 18%.

Conclusiones: La prevalencia de síntomas musculo esqueléticos revela que el área de desprese está a riesgo de sufrir mayor ausentismo y patologías osteomusculares de origen laboral, por lo cual es necesario revisar las intervenciones realizadas en vigilancia epidemiológica. (Bertha Cardenas, 2016).

4.1.2.3. Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico.

Caso: empresa auxiliar automoción española.

El absentismo laboral es una de las conductas de abandono que más pérdidas ocasiona en casi todas las organizaciones del mundo. La identificación de sus causas permitirá incidir sobre el origen del problema, evitando sus consecuencias negativas. Así, este estudio persigue identificar los determinantes del comportamiento absentista desde un prisma sociológico. La investigación se ha basado en datos de una empresa auxiliar del sector del automóvil en España. Según la naturaleza de las variables, se ha recurrido a técnicas estadísticas paramétricas (ANOVA) y no paramétricas (test-t). El principal hallazgo ha sido identificar un foco absentista cuyo perfil responde a una persona de sexo femenino, no cualificada,

encargada directamente de la fabricación de productos, realizando tareas estrictamente programadas sujetas a control de métodos y tiempos, que acostumbran a ser rutinarias y repetitivas, y dentro de un proceso de producción complejo. Se concluye que variables de corte sociológico como son el sexo, la categoría laboral y las condiciones estructurales del puesto de trabajo pueden ser factores determinantes del absentismo laboral. (Ferro, Carlos, Belén, 2014)

4. 2. MARCO TEORICO

Como ya se definió anteriormente, el absentismo laboral consiste en el abandono del puesto de trabajo y los deberes inherentes al mismo. También puede ser definido como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que comprendan su jornada laboral.

Existen distintos tipos de absentismo laboral y todos ellos son motivo de interés para las empresas porque, en ocasiones, suponen un problema que afecta negativamente al rendimiento y que tiene un impacto negativo en la productividad.

Tipos de absentismo laboral

1. **La ausencia justificada:** es aquella situación en la que, como indica su propio nombre, el trabajador no acude a su puesto por motivos que, objetivamente, se lo impiden. En estas ocasiones, el empleado pone en conocimiento de la empresa la razón de su no asistencia al trabajo.
2. **El absentismo presencial:** es aquel que se produce cuando la persona se encuentra en su puesto de trabajo, pero no lleva a cabo las tareas que tiene que realizar y, en cambio, se encuentra perdiendo el tiempo con otras actividades. Esta modalidad, también denominada presentismo laboral, trae muchos problemas a las empresas.

3. **Absentismo emocional:** esta tipología se da cuando el profesional está físicamente presente en su puesto, pero, sin embargo, su mente se encuentra en un lugar muy distinto. Esto se produce habitualmente cuando el trabajador ha dejado de identificarse con la cultura corporativa, ha perdido la motivación o se encuentra sumido en algún tipo de dolencia laboral como el síndrome del quemado o el cada vez más extendido tecno estrés.

4. **Absentismo injustificado:** este tipo de ausencia laboral se produce cuando los empleados no acuden a su puesto de trabajo bajo cualquier pretexto sin que medie un motivo lógico y justificado, de modo que incumplen sus obligaciones y las condiciones a las que está sujeto su puesto.

CAUSAS DE AUSENTISMO MOTIVADAS POR LAS EMPRESAS.

No siempre es el empleado el causante del absentismo laboral. Muchas veces la empresa emplea políticas o formas de organización que invitan a sus trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia que tengan las empresas influirán directamente en la gestión de este problema. Existen una serie de causas comunes por parte de las empresas y que afectan a los trabajadores:

- Falta de supervisión por parte de la dirección. Muchas empresas no adoptan sanciones directas ni indirectas.
- Exceso de especialización de las tareas
- Ausencia de estímulo y falta de motivación laboral
- Falta de satisfacción
- Malas condiciones de trabajo
- Insuficiente integración y adaptación del empleado en la empresa
- Clima organizacional y social deteriorado
- Adoptar políticas inadecuadas
- Accidentes de trabajo y riesgos laborales.
- Problemas de transporte, si la empresa está situada a las afueras de la ciudad o no tiene transportes adecuados para llegar a ella
- Rotación de personal

Cómo evitar el absentismo laboral

Cómo ya hemos indicado, el absentismo laboral supone un gran quebradero de cabeza para las empresas. Un trabajador que no realiza su trabajo supone un coste y no reporta ningún beneficio. Al revés, en algunos casos puede perjudicar a la empresa de forma injustificada. En lo que sigue, se muestran algunos consejos para evitar el absentismo laboral:

- **Vigilancia de las bajas médicas a partir del control de los partes médicos:** Las mutuas pueden ser de gran ayuda para el seguimiento de las bajas por enfermedad.

- **Sistema de fichado:** Establecimiento de un sistema de fichado en los accesos al edificio.
- **Limitar el acceso a internet:** La red se utilizará exclusivamente para fines relacionados con el trabajo.
- **Flexibilización de la jornada laboral:** Establecer una jornada de trabajo que permita compaginar la vida personal y familiar.
- **Mejorar la política de asistencia sanitaria:** De tal modo que se agilice la atención médica a los trabajadores y de ese modo disminuyan las horas de absentismo en los puestos de trabajo.

4.2. MARCO CONCEPTUAL

Absentismo: Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

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

Amenaza: Factores técnicos, naturales o sociales capaces de perturbar la integridad física de las personas o causar daño al medio ambiente.

Ausentismo Laboral. El Diccionario de la Real Academia Española, define el ausentismo como “abstención deliberada de acudir al trabajo”.

Bienestar laboral: Es el estado que permite a los individuos desarrollar de manera segura, eficaz y cómoda su trabajo.

Condición de salud: Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras' circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las "condiciones de salud" se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud - CIE 10.

Control: Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.

Desórdenes musculo esqueléticos relacionados con el trabajo (DME) son entidades comunes y potencialmente incapacitantes, comprenden cualquier daño o trastorno de las articulaciones y otros tejidos. Los problemas de salud abarcan desde pequeñas molestias y dolores a cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, pueden dar como resultado una discapacidad y la necesidad de dejar de trabajar.

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Ergonomía: Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

Factores de riesgo: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Higiene: procedimientos y recursos técnicos aplicados a la prevención y protección eficaz frente a las enfermedades laborales.

Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Incapacidad permanente parcial. Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.

Invalidez: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igualo superior al cincuenta por ciento.

Mitigación: Es la reducción de la vulnerabilidad, es decir la atenuación de los años potenciales sobre la vida y los bienes.

Prevención: Es el conjunto de medidas cuyo objeto es impedir o evitar que los riesgos a los que está expuesta la empresa den lugar a situaciones de emergencia.

Riesgo: Es la presencia o cercanía de peligro. Los riesgos se pueden correr de manera consciente e inconsciente.

Riesgos profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Salud: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud no solo es la ausencia de enfermedad, sino el completo bienestar físico, mental y social de las personas.

Seguridad: conjunto de conocimientos (técnicos, científicos, etc.) encaminados a la prevención de accidentes relacionados con el trabajo.

4.3. MARCO LEGAL

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización internacional del trabajo, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

Código sustantivo del trabajo: En su artículo 57, numerales 7 y 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.

Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Regula la práctica de exámenes médicos ocupacionales.

Resolución 1013 de 2008, mediante la cual el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio el uso de cinco nuevas guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia.

Resolución 1477 de 2014: Enmarca las enfermedades laborales, siendo estas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012.

Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud ocupacional.

Decreto 1072 de 2015 (mayo 26): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 0312 de 2019: por lo cual se definen los estándares mínimos del SG-SST para personas naturales.

NORMAS TECNICAS

GATISO: guía de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia

GTC 45 2010: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional

4.5. MARCO BIOETICO

Las acciones que se realizarán para dar cumplimiento al objeto de estudio de la presente investigación estarán reguladas por la resolución N° 008430 del 04 de Octubre 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y por los principios éticos, los valores, deberes y obligaciones en los que se basa el Código Internacional de Ética para los Profesionales en seguridad y salud en el trabajo elaborado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO), con el fin de respetar entre otros derechos, la confidencialidad de las empresas.

4.6. MARCO MEDIOMABIENTAL

La investigación se realizará acogiendo la normativa medio ambiental, se reducirá al mínimo el gasto de papel, y no se utilizará elementos que atenten contra el medio ambiente. Se utilizará el medio magnético para el procesamiento de la información y para la presentación de informes.

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1. MATRIZ DE VARIABLES

Tabla 1. Matriz de variables.

TEMA		
Absentismo de causa médica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociados a los peligros biomecánicos en una e.s.e. de alta complejidad de santiago de cali en los años 2017 y 2018.		
FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es el Absentismo de causa médica por accidente de trabajo y enfermedad laboral asociados a los peligros biomecánicos en una E.S.E. de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018?	Los peligros biomecánicos son los mecanismos predominantes para el absentismo por accidente de trabajo y enfermedad laboral en una E.S.E. de alta complejidad de Santiago de Cali en los años 2017 y 2018?	<p>Independiente: peligro biomecánicos.</p> <p>Dependiente: Accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>

Fuente: Elaboración propia.

5.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 2. Peligros Biomecánicos.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	FUENTES	INSTRUMENTOS
Riesgos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud.	Cargos por Accidentes de Trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> Médico General, Auxiliar de servicios generales, Enfermera, Auxiliar del área de la salud, 	Que cargos se encontraban expuestos a los peligros biomecánicos?	SVE-DME	Base de datos de ausentismo

			<ul style="list-style-type: none"> • Técnico operativo , • secretaria. 			
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 3. Accidente de trabajo y enfermedad laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	FUENTES	INSTRUMENTOS
<p>Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo.</p> <p>enfermedad laboral Aquella que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a los factores de riesgos inherentes al trabajo.</p>	Accidente de Trabajo		<ul style="list-style-type: none"> • Contusión • Lesiones neurales • Síndrome del manguito rotador • Fracturas • Traumatismos otros • Lesiones osteoarticulares • Lumbago 	Las patologías fueron desencadenadas por Accidente de trabajo?	SVE-DME	Base de datos de ausentismo
	Enfermedad laboral.		<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome del túnel carpiano. • Epicondilitis. • Síndrome del manguito rotador. • Tenosinovitis • Radiculopatía o discopatía • Alteraciones osteoarticulares • Lumbago 	Las patologías fueron desencadenadas a causa de la laboral?	SVE-DME	Base de datos ausentismo.

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Tipo de Estudio

Se realizó un estudio transversal con fines descriptivos tomado de la base de datos de las incapacidades médicas registradas por el personal de la E.S.E. durante el año 2017 y 2018.

5.3. Población beneficiaria

De Acuerdo a la base de datos de ausentismo de la E.S.E. se describen 43 trabajadores asentistas por E.P y E.L. Vinculados a la entidad por contrato a término indefinido.

Fuentes de información

Libros de salud ocupacional y legislación, artículos periodísticos, bases de datos de la Universidad Santiago de Cali, internet, Base de datos de ausentismo de la institución de salud, investigación con asesorías de los docentes.

5.4. Muestra

Se tomaron de muestra de la base de datos de ausentismo de E.S.E. 43 trabajadores, ya que es el número que cumplen con los criterios de inclusión, son participantes que poseen ciertas similitudes y mismos rasgos.

5.5. Método

INDUCTIVO, se partirá de casos particulares a la generalización, iniciando desde la observación, con el propósito de llegar a las conclusiones.

Enfoque: CUANTITATIVO, busca explicar razones a través de una base numérica.

5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener la información se utilizó la base de datos de ausentismo de la E.S.E.

5.7. Instrumentos

Se utilizará la base de datos de ausentismo de la institución en estudio

Las técnicas a implementar en este estudio son:

- **Técnicas de procesamiento y análisis de datos:**

Se contará con la utilización de tabulación de datos y análisis estadístico de tipo descriptivo, con el fin de mostrar los datos obtenidos y sus variables. Para la representación gráfica se realiza mediante barras y circular según los datos a graficar.

- **Recopilación de información:**

Fase 1: desarrollar la revisión bibliográfica sobre los aspectos a evaluar durante el trabajo aplicativo.

Fase 2: reconocimiento de la empresa, conformación del personal, cargos y áreas.

5.8. Alcances y limitaciones de la investigación

- **Alcances**

1. El presente estudio permitió explorar el impacto e importancia de la ausencia para las empresas y los perjuicios que arraigan en su estabilidad económica.

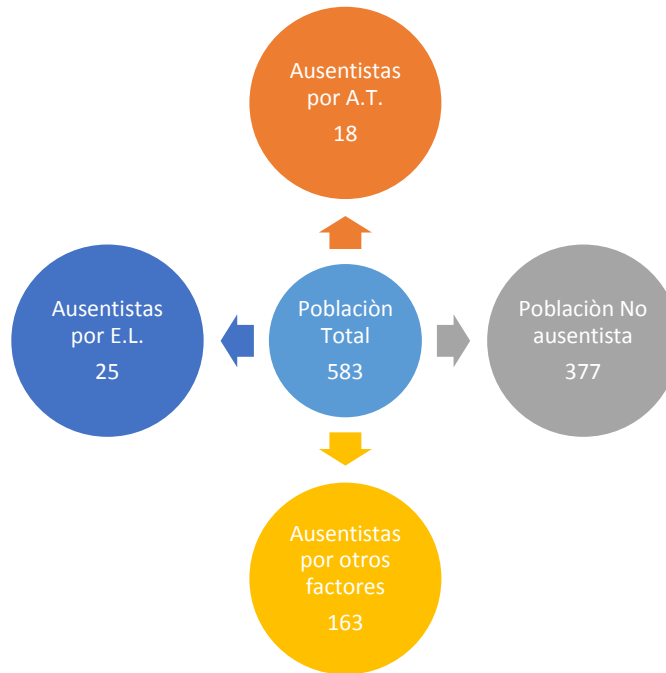
2. La investigación fue útil para los estudiantes, docentes de seguridad y salud en el trabajo, ya que puede ser una fuente de investigación posterior.

- **Limitaciones**

1. La distribución del tiempo laboral con el tiempo disponible para la ejecución de este proyecto.

6. ANALISIS Y RESULTADOS

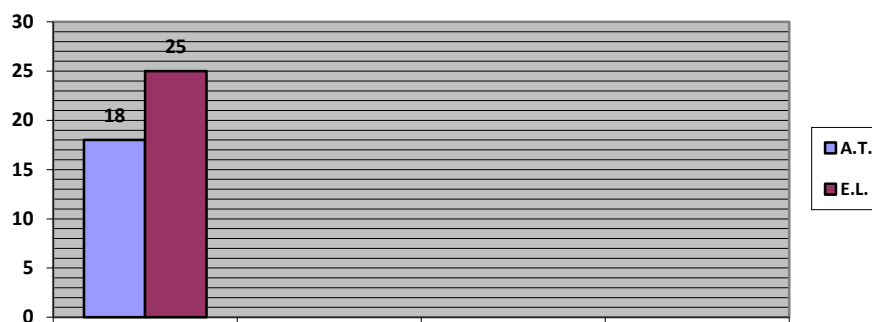
Diagrama 1. Distribución de la población total.



Fuente: Base de datos de ausentismo institucional.

De una población total de 583 trabajadores de la E.SE. de alta complejidad de Santiago de Cali, participan en la investigación 206 trabajadores, en donde 163 son absentista por enfermedades generales y otros factores, 18 por Accidentes Laborales y 25 son absentistas por Enfermedades Laborales, los dos últimos grupos serán la población participante para este proyecto de investigación.

Diagrama 2. Distribución de la población absentista por accidente de trabajo y enfermedad laboral en el periodo 2017 al 2018.



Fuente: Base de datos de ausentismo institucional.

El origen de absentismo por Accidente laboral fue de 41% y por Enfermedad Laboral del 58%. De un total de 43 trabajadores 18 absentista son por origen de A.T. y 25 por E.L.

Tabla 4. Caracterización de absentismo de origen laboral por cargos.

Cargo	Origen laboral E.L.	%	Cargo	Origen Laboral A.T.	%
Auxiliar de servicios generales.	10	55.5	Auxiliar de servicios generales.	4	16
Auxiliar del area salud.	7	38.8	Auxiliar del area salud.	5	20
Enfermero	2	11.1	Enfermero	4	16
Auxiliar mantenimiento	2		Tecnico operativo	1	4
Secretaria	2	11.1	Secretaria	1	4

Auxiliar administrativa	1	5.5	Auxiliar administrativa	1	4
Profesional	1	5.5	Profesional	2	8
Total	25	100	Total	18	100

Fuente: Base de datos.

El cargo que mayor trabajadores presenta en ausentismo laboral por E.L son los auxiliares de servicios generales, para un total de 10 trabajadores que equivalen al 55.5%. En A.T. el mayor porcentaje lo tienen los auxiliares del area de la salud con un 20%.

Tabla 5. Caracterización de absentismo por patología según el origen.

Diagnostico	Origen laboral E.L.	Diagnostico	Origen laboral A.T.
Síndrome del túnel carpiano	15	Lesiones osteoarticulares	8
Epicondilitis	10	Contusión	5
Síndrome del manguito rotador	4	Traumatismos otros	3
Tenosinovitis	3	Fracturas	3
Radiculopatía o discopatía	3	Síndrome del manguito rotador	2
Lumbago	2	Lesiones neurales	2
Alteraciones osteoarticulares	1	Lumbago	2

Fuente: Base de datos

En total fueron 11 diagnósticos totales, de los cuales 3 de ellos se repiten. El diagnóstico de mayor tasa de incidencia es el Síndrome del túnel carpiano, seguido de la Epicondilitis y Las lesiones osteoarticulares que incluyen esguinces lesiones

mariscales. Es necesario aclarar que el cantidad de diagnóstico exceden la muestra en cada uno de los orígenes, debido a que algunos trabajadores tienen mas de 1 diagnóstico. En especial los trabajadores con accidentes laborales, por tal motivo no puede sacarse un porcentaje.

Tabla 6. Relación del absentismo entre el origen y el cargo.

ORIGEN	CARGOS	RELACIÓN
Accidentes Laborales	Los cargos entre los que ocurrieron accidentes laborales son: Medico General, Auxiliar de servicio generales, Enfermera, Auxiliar del área de la salud, Técnico operativo y secretaria.	En los accidentes de trabajo ocurridos en la E.S.E, se encuentra relacionados con la materialización del factor de riesgo mecánico, asociados a factores individuales o de infraestructura, más que actividades o tareas propias del cargo. Estos accidentes generaron contusiones de dedos, de codos, de rodilla, de hombro, de tórax, esguinces y torceduras, fracturas, traumatismos superficiales y no especificados.
Enfermedad Laboral	Los cargos entre los que ocurrieron Enfermedades laborales son: Medico General, Auxiliar de servicios generales, Enfermera, Auxiliar del área de la salud, técnico de mantenimiento y secretaria.	De acuerdo a los cargos mencionados anteriormente, las enfermedades laborales por los cuales los trabajadores fueron absentistas, son principalmente el STC, Epicondilitis y Tenosinovitis. Las cuales según estudios se relacionan por factores de riesgos biomecánicos, consistentes en movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, esfuerzos, posturas prolongadas y mantenidas. Que podrían estar relacionados con el tipo de labor que ejecutan los

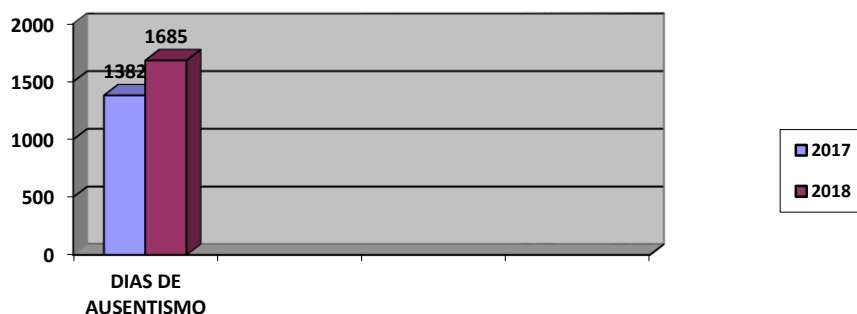
		trabajadores con diagnósticos DME por enfermedad laboral.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los diferentes cargos y las actividades que en estos se realizan, se puede relacionar los accidentes de trabajo con la materialización del riesgo mecánico y las enfermedades laborales con el peligro Biomecánicos, en especial movimientos repetitivos y posturas prolongadas.

6.1. OTRAS VARIABLES DEL ABSENTISMO

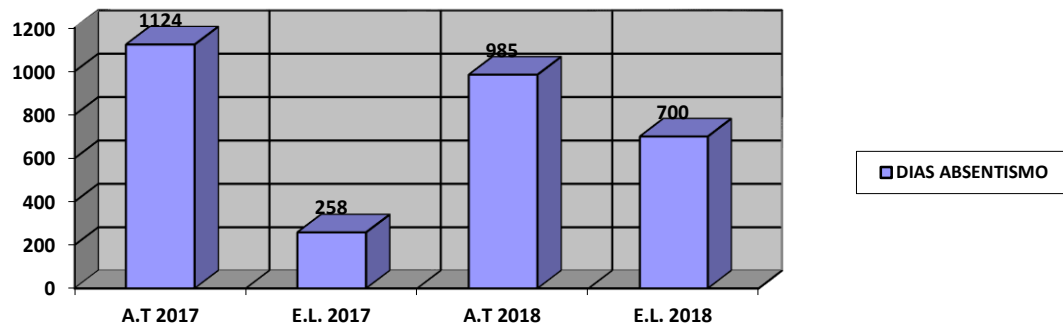
Diagrama 3. Caracterización de días de ausentismo por año.



Fuente: Base de datos.

El año con mayores días de pérdida por absentismo fue el año 2018, con un total de 1.685 días, con una diferencia de 302 días entre 2017 y 2018.

Diagrama 4. Días de absentismo de acuerdo al origen laboral.



Fuente: Base de datos.

El mayor índice de absentismo por A.T. se generó en el año 2017 y de E.L. en el 2018.

7. CONCLUSIONES

Se plantearon objetivos de describir el absentismo de origen laboral según cargo, el absentismo asociado a peligros biomecánicos según el origen de la patología y se estableció la relación entre el cargo y el origen del absentismo de acuerdo a lo anterior pudimos concluir:

- El origen laboral de mayor absentismo son las enfermedades laborales.
- El cargo con mayor población absentista es el de auxiliares de servicios generales. Este por enfermedad laboral y accidenté de trabajo, y por este último auxiliar de servicios generales.
- La patología o diagnostico con el mayor absentismos es el Síndrome Del Túnel Carpiano para enfermedad laboral y por accidente de trabajo Lesiones osteoartrosicas.
- De acuerdo al riesgo y la relación con los diferentes cargo, los A.T. se relacionan con el factor de riesgo mecánico y las E.L. se relacionan con el riesgo biomecánico.
- El año de mayores días de absentismo es el 2018 con 1.685 días perdidos.
- El origen con mayor absentismo por año fueron los accidentes de Trabajo.

9. BIBLIOGRAFIA

LÓPEZ R, ESCOT L, FERNÁNDEZ J, OLMEDO E. La productividad, el absentismo laboral y el género en la Comunidad de Madrid. [PL 2010. Universidad Complutense de Madrid.] disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/280922783>

NÚÑEZ L, PÉREZ N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. Aporte Santiaguino. 10 (2), 2017: 315-326; disponible en: <http://dx.doi.org/10.32911/as.2017.v10.n2.173>

Ferro C, García E, Lareo B. Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española; Revista Venezolana de Gerencia, vol. 19, núm. 68, octubre-diciembre, 2014, pp. 575-597. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29032819002>

TATAMUEZ RA, DOMÍNGUEZ AM, MATABANCHOY SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

CARRILLO D. MONTES L, GIRALDO J, MENDEZ J, CRUZ M, VASQUEZ E, VALENCIA N. Absentismo laboral por incapacidad médica en un centro de contacto de la ciudad de Medellín en el periodo 2016-2017; Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2019; 28: 49-56

CATAÑO E, CORREA E, BERBESI D, Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016; Med Secur Trab (Internet). 2017;63(249):311-18

ARIAS P, REYNALDO CARVAJAL R, CRUZ A. Ausentismo en Trabajadores con Reintegro Laboral. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 2(4), Dic 2012, pp 14-18

GARCIAS M, Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57 (223) 111-120

MOLINA J, Metanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral. Med Segur Trab (Internet) 2010; 56 (220): 200-219

IRIGARAY C. Absentismo Laboral y métodos de motivación [Tesis].Universidad de la Rioja; 2016

CUEVAS Y, GARCIA T, VILLA M. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel,[Trabajo de grado] Universidad del Rosario; 2011

DIAZ R, ARROYO S, RODRIGUEZ J. Tiempo de trabajo no realizado: Ausencia y Absentismo Laboral. Universidad de Malaga.

MORQUERA N, factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional [Trabajo de grado] Universidad Militar Nueva Granada; 2017

RAMOS, F, El absentismo laboral como causa de despido objetivo tras la reforma laboral del 2012, El Derecho editores, Valencia, 2013.

GOMÈZ A, análisis de la figura del absentismo laboral como problema actual de las empresas, Universidad Pontifica Comillas de Madrid; 2017.

PORRET M, El absentismo laboral en la empresa privada española, Barcelona, 2013.

BUSTAMANTE, M (2009). Un Enfoque Ergonómico para Evitar Lesiones en el Lugar de abajo. En: GeoSalud. 80-85.

ROQUELAURE A, FRANCOIS J, EVANOFF B, CYR D, LECLERE A, description of outcomes of upper-extremity musculoskeletal disorders in works highly exposed to repetitive work. j hand surg, 2009; 34a:890-895.

GUILLÉN M, Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional, Revista cubana de enfermería, 2006, citado el día 31 de Julio de 2010.

GUTIERREZ A, Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional, imprenta nacional de Colombia, 2011, ps 44, 105.

Salud de los trabajadores: plan de acción mundial – 60.^a asamblea mundial de la salud. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/ .

Ministerio de trabajo y seguridad social, resolución conjunta 1010 de 1989, documento único. URL: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412_

[ISNHT], portal de ergonomía, España, Instituto Nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. URL: http://www.insht.es/portal_Ergonomia.

Secretaria de salud y medio ambiente MCA-UGT/2010.Buenas Practicas para el diseño ergonómico sinerio 7, URL: <http://www.insht.es/inshtwed.con>.

[1] Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1 concepto de ausentismo; pdf.

[2] ROSEN, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.

[3] 1996-2019 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[4]ANDI. (2015). Estrategia para una nueva industrialización. Bogotá: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

<https://inngresa.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-las-empresas>

<https://blog.sodexobeneficios.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196>

<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/national-statistics-and-ilo-compilation-activities/lang-es/index.htm>

