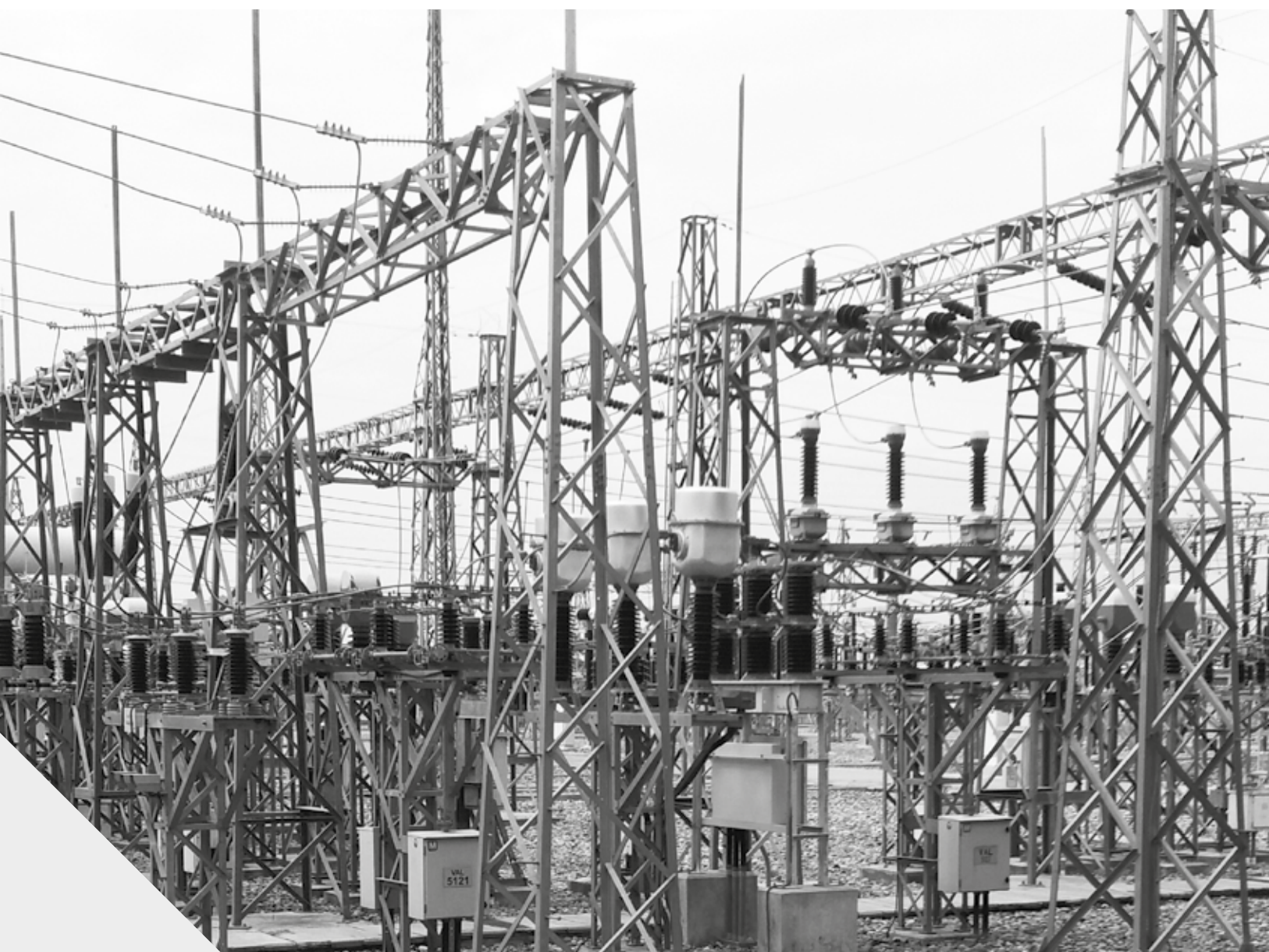


Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia

Ausentism for common disease in employees of an energy center –Antioquia



Fuente: Los Autores

Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia¹

Ausentism for common disease in employees of an energy center – Antioquia

**Claudia Vanessa Vanegas Castro², Luz Karine Jiménez Ruiz³,
Lorena Cudris Torres⁴, Miladys Paola Redondo Marín⁵**

Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Popular del Cesar

Artículo recibido en octubre de 2016; artículo aceptado en noviembre de 2016

Citación del artículo: Vanegas, C., Jiménez, L., Cudris, L & Redondo, M. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia. I+D Revista de Investigaciones, 9 (1), 116 - 125

Resumen

Este artículo es producto de una investigación cuantitativa de alcance descriptivo y de corte transversal, cuyo objetivo permitió describir el ausentismo laboral por enfermedad común en empleados vinculados por nómina de una central de energía ubicada en Antioquia, en los centros de actividad establecidos y clasificados por la empresa como personal administrativo operativo, de mantenimiento y de servicios de apoyo, intervenidos por salud laboral durante los años 2009, 2010 y 2011.

Para la recolección de los datos se utilizó información de segunda fuente, suministrada por el departamento de Recursos Humanos de la empresa, construyendo así una base de datos que agrupó todas las variables y que fueron el insumo para el análisis estadístico; por tanto se realizó un análisis descriptivo multivariado, en el análisis de la información se calcularon porcentajes, frecuencias y costos. Los instrumentos que se utilizaron para presentar la información se realizaron mediante histogramas, tablas de frecuencias, tendencias y porcentajes de ausentismo laboral para evidenciar cuales fueron las causas predominantes por enfermedad común y la representación de los costos. Los resultados del estudio indican que existe alto ausentismo laboral por enfermedad común, y se evidencia que las enfermedades son la mayor causa de ausentismo que se presenta en el grupo empresarial; se infiere que la prevalencia de enfermedades ocasiona, en primera instancia, inasistencia.

1. El artículo tiene un enfoque cuantitativo, resultado de un proyecto de investigación culminado, perteneciente al área de las Ciencias Sociales, subárea Psicología, desarrollado en el grupo de investigación Pensamiento Diverso y fue financiado por la Fundación Universitaria del Área Andina de la Ciudad de Valledupar- Colombia, dirección Transversal 22 Bis No 4-105 PBX 5894093, ext. 3022. Fecha de inicio: enero 2013 – Fecha de terminación: diciembre 2013.

2. Nutricionista Dietista, Universidad de Antioquia. Magister en Gerencia de Talento Humano, Universidad de Manizales, Medellín, correo: vanne168@hotmail.com.

3. Psicóloga, Universidad Konrad Lorenz. Doctora en Ciencias Mención Gerencia, Universidad Bellosos Chacín. Docente- Investigadora del grupo: Pensamiento Diverso, Fundación Universitaria del Área Andina de la ciudad de Valledupar - Colombia, dirección Transversal 22 Bis No 4-105 PBX: 5894093, ext. 3022, correo institucional: ljimenez43@areandina.edu.co.

4. Psicóloga, Universidad Antonio Nariño. Magister en Psicología, Universidad Simón Bolívar. Coordinadora Académica e Investigadora, líder grupo de investigación: Pensamiento Diverso, Fundación Universitaria del Área Andina de la ciudad de Valledupar - Colombia, dirección Transversal 22 Bis No 4-105 PBX: 5894093, ext. 3022, correo institucional: lcudris@areandina.edu.co

5. Psicóloga, Universidad Antonio Nariño. Especialista en Sistemas de Calidad, Universidad Popular del Cesar. Docente – Investigadora del grupo de investigación Transferencia de Conocimiento Psi, Universidad Popular del Cesar de la ciudad de Valledupar- Colombia, sede Campus Universitario Barrio Sabanas del Valle, PBX: 5843189, correo institucional: miladysredondo@unicesar.edu.co

En cuanto al ausentismo laboral por género, se estableció que es mayor en mujeres que en hombres. Las personas de mayor edad son las que más se incapacitan, siendo más común entre los rangos de 51 a 59 años; a mayor edad mayor ausentismo laboral. Los cargos que más presentaron ausentismo laboral fueron los conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra y sostenimiento y los técnicos administrativos. Este estudio permitió definir lineamientos de Gerencia del Talento Humano para los programas de bienestar social de la empresa que apunten a disminuir el ausentismo laboral por enfermedad común.

Palabras clave: Salud laboral, ausentismo laboral, enfermedad común, gerencia del talento humano.

Abstract

This article is a product of quantitative research of descriptive scope and of transversal section, whose objective allowed to describe the absence of work by common illness in employees linked by payroll of a power station located in Antioquia, in the established activity centers and classified by the Company as operational, maintenance and support administrative personnel, intervened for occupational health during the years 2009, 2010 and 2011.

For the data collection, information was used from the second source, provided by the company's Human Resources department, thus constructing a database that grouped all the variables and which were the input for the statistical analysis; Therefore a multivariate descriptive analysis was performed, in the analysis of the information were calculated percentages, frequencies and costs. The instruments used to present the information were made using histograms, frequency tables, trends and percentages of absenteeism to show the predominant causes of common illness and the representation of costs. The results of the study indicate that there is high absenteeism due to a common illness, and it is evident that diseases are the main cause of absenteeism in the business group; It is inferred that the prevalence of diseases causes, in the first instance, non-attendance.

At the level of work absenteeism by gender it was established that it is greater in women than in men. Older people are the most disabled, being more common among the ranks of 51 to 59 years; To greater age greater absenteeism work. The positions that most presented absenteeism were heavy truck drivers, construction and support assistants and administrative technicians. This study allowed the definition of Human Talent Management guidelines for the company's social welfare programs aimed at reducing absenteeism due to common illness.

Key words: Occupational health, work absenteeism, common disease, human talent management.

El ausentismo laboral se presenta en todas las empresas, ocasionando en la mayoría de los casos disminución de la productividad, incremento de los costos de personal y el aumento de la carga de trabajo, lo que afecta en gran medida la satisfacción de los empleados y desmejoramiento el clima laboral (Tarango, 2010). Por lo anterior el ausentismo laboral se ha convertido en un problema para las organizaciones, ya que la ausencia física de un empleado por causa médica en su labor puede representar para la organización un incremento de los costos laborales. Cuando un empleado falta a su trabajo o es incapacitado por enfermedad, el impacto económico que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. Las reacciones psicológicas y fisiológicas del estrés pueden ser duraderas en el tiempo y afectar la calidad de vida del individuo por medio de enfermedades (Dorado & Solarte, 2016). A menudo, las consecuencias se visualizan en el resto de la organización, más aún si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado. (Zenteno & Durán, 2016)

El ausentismo laboral se puede generar por enfermedad común y puede convertirse en fuente de riesgo para los empleados; por ello, el presente estudio se abordará desde el interés, la novedad y la utilidad de la investigación para los posibles usuarios de la misma empresa, especialmente la unidad de Gestión Humana, con el fin de tener información de carácter científico que le permita tomar decisiones ante los procesos e implementación de programas de salud laboral.

Las investigaciones realizadas en Colombia sobre ausentismo laboral son de carácter descriptivo, desarrolladas en instituciones de educación superior, empresas mineras, de petróleo y de salud, y en su mayoría solo tienen en cuenta las condiciones individuales del trabajador como el sexo, la edad y la escolaridad; esto puede revisarse en los estudios de Cuevas, García & Villa (2011) sobre "Caracterización del ausentismo laboral en un centro de I nivel" o en el estudio "Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional" de Herrera &

González (2015).

Otro estudio que confirma lo expuesto anteriormente es el realizado por Serrano, Martínez & Puentes (2016), sobre formación empresarial hacia la construcción de estrategias de formalización o sustitución de la minería informal en el departamento de Boyacá; el estudio de caso del municipio Sogamoso, en el que se aborda el tema de desarrollo de la minería informal, sus causas y las consecuencias económicas, sociales y ambientales de esta práctica.

La mayoría de los estudios que relacionan la ausencia al trabajo por enfermedad, señalan la existencia de una causa multifactorial, como lo afirman Donatro (1997) y Romero (2013), fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales (Botelho, 1994). Algunas causas de ausentismo pueden ser no intencionadas, como los problemas médicos y las obligaciones legales o familiares, y otras, por el contrario, son totalmente voluntarias, condicionadas por la presión social del entorno. (Tous, 2012)

En el año 2006, en México las empresas se vieron afectadas por un incremento en sus costos derivado de un alza en la inactividad compensada, es decir, por aquellos días que se pagan y no se trabajan, por un incremento en la rotación por renuncia, y sobre todo, por un mayor ausentismo injustificado de empleados. (Chruden, 2006)

Estudios realizados en España y Brasil por Gimeno, Mark y Martínez (2003) evidenciaron que la alta demanda psicológica y el bajo control en el trabajo están relacionados diferencialmente con distintos tipos de ausencias por razones de salud por motivos laborales. Asimismo, Castejón et al (2006) demostraron que un porcentaje significativo de incapacidades temporales por enfermedad común están relacionadas con las condiciones de trabajo.

Otras de las variables que se relacionan con el ausentismo laboral son los estilos de vida, puesto que la predominancia de malos hábitos alimentarios, dieta rica en grasa saturada y azúcares simples sumado al sedentarismo, están influyendo en la aparición del sobrepeso y la obesidad que, según Tous (2012) afectan al 50% de la población colombiana y son considerados como enfermedad común, debido a que tienen relación directa con enfermedades crónicas no transmisibles, las cuales pueden generar incapacidades y aumentar el ausentismo laboral.

Metodología

Diseño de estudio

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo, de carácter cuantitativo. La investigación es un estudio de caso de carácter descriptivo, retrospectivo, no experimental.

El propósito de la investigación fue describir el ausentismo laboral por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquia, Colombia durante los años 2009, 2010 y 2011.

Instrumentos

Para la caracterización de la población se recolectaron los datos a partir de la información suministrada por el área de Gestión Humana de la organización, remitidos a través de los reportes de ausentismo laboral mes a mes teniendo en cuenta el periodo de tiempo objeto de estudio. Luego, se filtró la información por enfermedad común; acto seguido, se construyó una base de datos con las características estructurales o variables sociodemográficas como son: sexo, edad y área (la ubicación del empleado dentro de la central de energía). Cada área conforma un estrato con homogeneidad interna y para cada una de ellas se tomó una muestra. Asimismo fueron tenidas en cuenta variables como: cargo, condiciones de salud, días de ausentismo laboral y motivo de ausencia laboral.

Sujetos

La población objeto de estudio estuvo constituida por empleados vinculados por nómina a la central de energía ubicada en Antioquia, en los centros de actividad establecidos y clasificados por códigos en: personal administrativo, operativo, mantenimiento y servicios de apoyo en los cuales la unidad de salud laboral ha realizado acciones de promoción, prevención e intervención durante los años 2009, 2010 y 2011.

En la central de energía el 92,7 % (n=153) está constituido por hombres y el 7,3 % (n=12) mujeres.

Procedimiento de recolección y análisis de la información
Para la recolección de la información de esta investigación se utilizó solo un tipo de fuente secundaria, suministrada por el departamento de Recursos Humanos, lo cual permitió obtener los datos de las variables de ausentismo laboral por enfermedad común en los empleados durante los años, 2009, 2010 y 2011, construyendo así una base de datos que agrupó todas las variables y que fueron el insumo para el análisis estadístico.

Para el análisis de información se calcularon, porcentajes, frecuencias y costos. Los instrumentos que se utilizaron para la presentación de la información de la investigación se realizaron mediante histogramas, tablas de frecuencias, tendencias y porcentajes de ausentismo laboral, a fin de evidenciar cuales fueron las causas predominantes por enfermedad común y sus costos.

Resultados

Para analizar los resultados se inició con la descripción de la población en estudio, identificando las diferentes contingencias, frecuencias e incidencias de ausentismo laboral y enfermedad común presentes en la empresa durante los años 2009, 2010 y 2011, con el fin de visualizar y analizar las diferentes causas de enfermedad común representadas tanto en costo como en días.

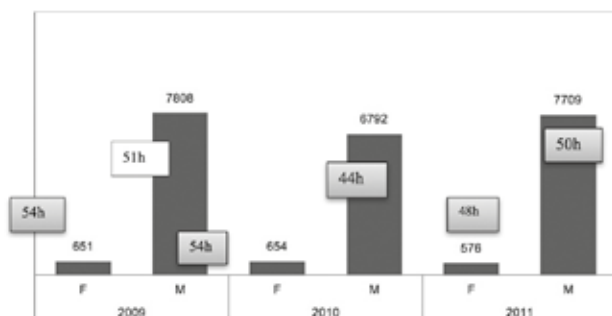


Figura 1.
Análisis descriptivo del ausentismo laboral por horas y género durante los años 2009, 2010 y 2011.
Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en la investigación indican que el ausentismo laboral en horas totales es mayor en los hombres que en las mujeres, sin embargo, es importante aclarar que en la central de energía el 92.7 % (n=153) está constituido por hombres y el 7.3 % (n=12) mujeres. Durante los años 2009 y 2010 el ausentismo laboral fue mayor en las mujeres, con un promedio de 54 horas anuales por mujer (Figura 1). En el año 2011 los hombres presentaron en promedio 50 horas, en comparación con las mujeres, cuyo ausentismo laboral disminuyó a un promedio de 48 horas.

El ausentismo laboral tanto por cita médica como por incapacidad fue más representativo en el año 2009, teniendo mayor proporción las incapacidades con un 74 % y las citas médicas con un 26 %. El año 2010 fue el que menos ausentismo presentó en términos de horas y costos. En el año 2011 se incrementó el ausentismo con relación al año 2009. Al observar los resultados se evidencia que el ausentismo laboral generado por citas médicas, en vez de disminuir por año, fue aumentando, siendo mucho mayor en el año 2011.

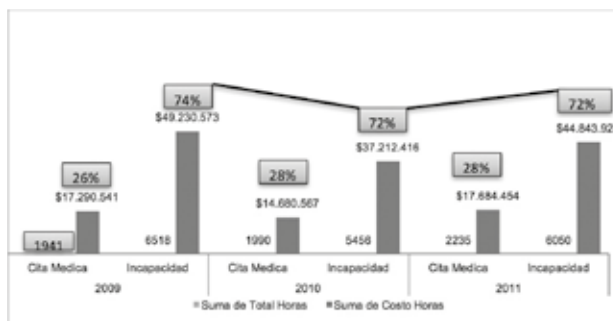


Figura 2.
Análisis de la descripción del ausentismo laboral por cita médica e incapacidad durante los años 2009, 2010 y 2011. Fuente: Autores.

Al analizar el ausentismo laboral por cargo durante el año 2009 se puede observar que los empleados que más se incapacitan son los conductores de vehículos pesados, con un ausentismo de 240 días laborales; los ayudantes de obra y sostenimiento, con un ausentismo de 36 días; los operadores del teleférico y malacate, con un ausentismo de 16 días, y los técnicos administrativos, con un ausentismo de 11 días.

Los cargos que más presentaron ausentismo laboral por citas médicas son los técnicos administrativos, con un ausentismo de 45 días laborales, los ayudantes de obra, con un ausentismo de 35 días y los conductores de vehículos pesados, con un ausentismo de 23 días laborales.

En el año 2010 el ausentismo laboral por cargo indica que los empleados que más se incapacitaron fueron los ayudantes de obra y sostenimiento, con ausentismo de 112 días laborales; los conductores de vehículos pesados, con 59 días; los técnicos administrativos, con 51 días, y los operadores de generación de energía, con 8 horas de ausentismo laboral.

Los cargos que más presentaron costos por ausentismo laboral según citas médicas durante el año 2010 fueron el jefe de área y los técnicos administrativos.

En el año 2011 el ausentismo laboral por cargo muestra que los empleados que más se incapacitaron fueron: pintor, con un ausentismo laboral de 288 días laborales; líder operación y mantenimiento, con 35 días de ausentismo; profesional C técnico en generación, con 9.5 días de ausentismo, y técnico administrativo, con 19 días de ausentismo laboral.

Los cargos que más presentaron ausentismo laboral por citas médicas durante el año 2010 fueron los técnicos administrativos, con 39 días de ausentismo; líder de

operación y mantenimiento, con 12,7 días de ausentismo, y profesional C técnico en generación, con 6,3 días de ausentismo laboral.

En el año 2009 se presentó mayor ausentismo laboral tanto por cita médica como por incapacidad en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y septiembre, como se ve en la línea de tendencia, siendo mucho mayor en el mes de abril, con un ausentismo por incapacidad de 1452 horas (10 empleados), con un promedio de 18.1 días por empleado y por cita médica de 168 horas (17 empleados), con un promedio de 1.2 días de ausentismo laboral por empleado. El mes de marzo presentó un ausentismo por incapacidad de 798 horas (9 empleados), con un promedio de 11 días de ausentismo laboral por cada empleado; en el indicador de cita médica hubo un ausentismo laboral de 320 horas (19 empleados), con un promedio de 2,10 días por empleado. Los meses que menos ausentismo presentaron fueron enero y diciembre.

En el año 2010 se presentó mayor ausentismo laboral tanto por cita médica como por incapacidad en los meses de junio, julio y agosto, como se ve en la línea de tendencia, siendo mucho mayor en el mes de julio, con un ausentismo por incapacidad de 1080 horas (11 empleados), con un promedio de 12,2 días por empleado

y por cita médica de 218 horas (10 empleados), con un promedio de 2,7 días de ausentismo laboral por empleado.

El mes de agosto presentó un ausentismo por incapacidad de 696 horas (10 empleados), con un promedio de 8.7 días de ausentismo laboral por cada empleado, y por cita médica hubo un ausentismo laboral de 272 horas (14 empleados), con un promedio de 2.4 días por empleado. Los meses de enero y noviembre fueron los que menos ausentismo presentaron.

En el año 2011 se presentó mayor ausentismo laboral tanto por cita médica como por incapacidad en los meses de agosto, septiembre y octubre, como se ve en la línea de tendencia, siendo mucho mayor en el mes de octubre, con un ausentismo por incapacidad de 826 horas (6 empleados), con un promedio de 17.2 días por empleado y por cita médica de 120 horas (12 empleados), con un promedio de 1.25 días de ausentismo laboral por empleado. El mes de septiembre presentó un ausentismo por incapacidad de 848 horas (6 empleados), con un promedio de 17,6 días de ausentismo laboral por cada empleado, y por cita médica hubo un ausentismo laboral de 282 horas (22 empleados), con un promedio de 1.6 días por empleado. Los meses de enero y abril fueron los que menos ausentismo presentaron.

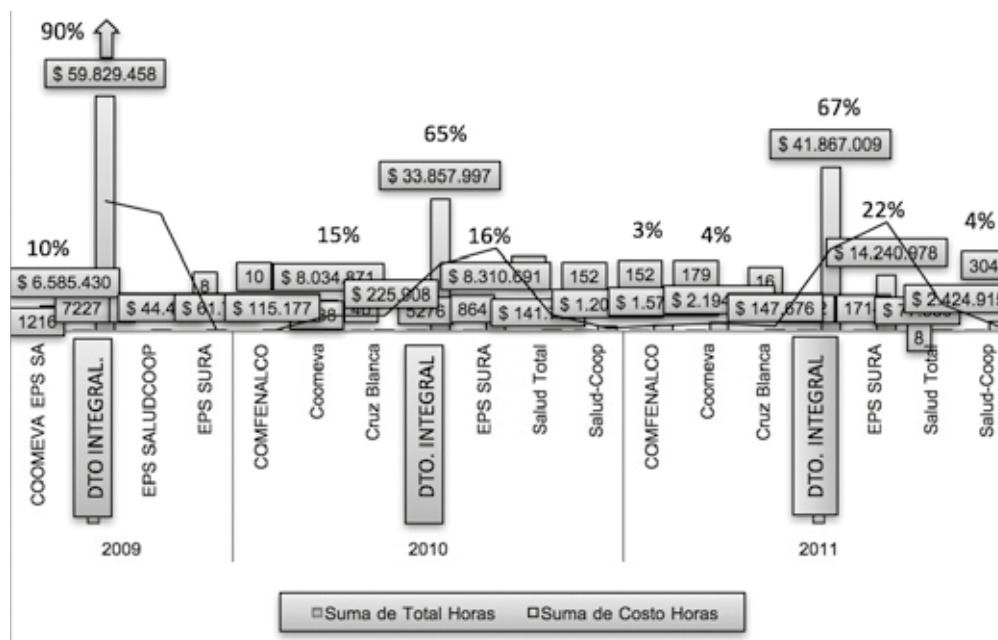


Figura 3.
Análisis descriptivo del ausentismo laboral por enfermedad común según EPS, durante los años 2009, 2010 y 2011.
Fuente: Autores.

En la Figura 3 se puede observar que los empleados que más presentaron ausentismo laboral son los pertenecientes a la EPS Departamento Integral (DTO Integral), una empresa de salud que pertenece a la organización, y la que están vinculados los empleados con mayor antigüedad; desde el año 1993 fueron suspendidas las afiliaciones.

Comparando los resultados en todas las EPS por año se puede evidenciar que el mayor ausentismo laboral se presentó en el año 2009 por el DTO Integral con un 90 %, en 2010 con un 65 % y en el 2011 con un 67 % volvió a incrementarse en un 2 % con relación al año anterior.

El ausentismo laboral por horas clasificado por cita médica e incapacidad según ARP, indica que en los años 2009 y 2011 fue mayor el ausentismo laboral por incapacidad y ARP que en el año 2010. En el año 2010 hubo mayor ausentismo laboral por cita médica.

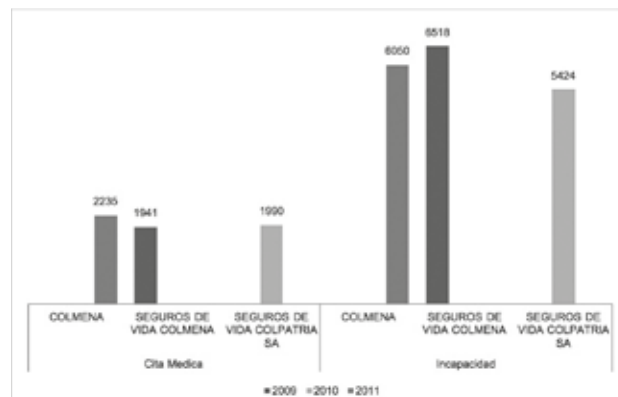


Figura 4.
Análisis descriptivo del ausentismo laboral por horas y ARP durante los años 2009, 2010 y 2011.
Fuente: Autores.

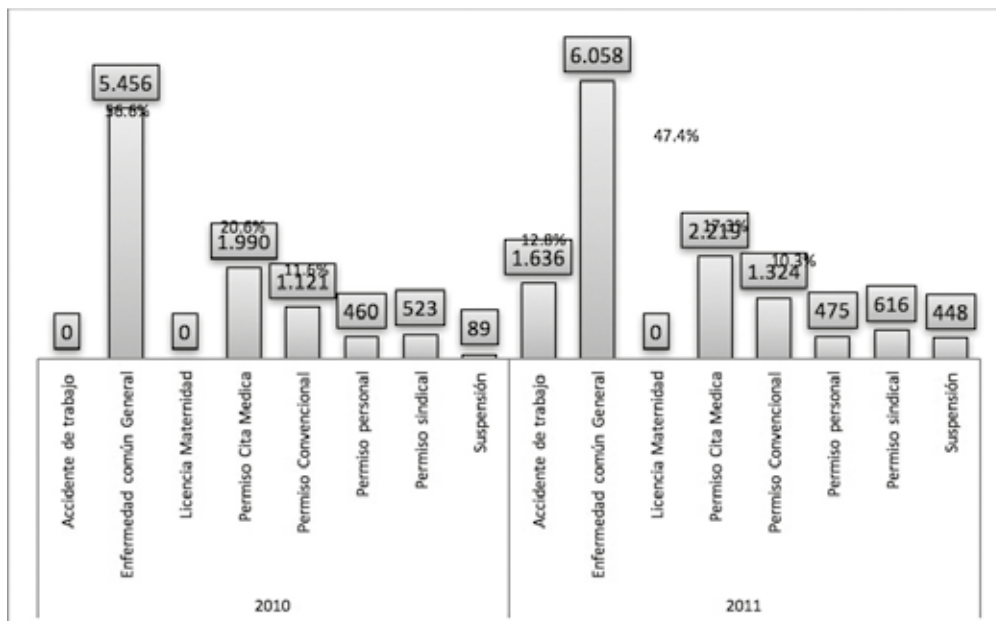


Figura 5.
Análisis descriptivo del ausentismo laboral por horas y causa durante los años 2010 y 2011.
Fuente: Autores.

En la Figura 5 se hace un análisis descriptivo del ausentismo laboral por enfermedad común general y cita médica, que son los objetos de la presente investigación, comparándolas con las horas de ausentismo laboral por accidente de trabajo, licencia de maternidad, permiso convencional, permiso personal, permiso sindical y suspensión, obteniendo como resultados que la mayor causa de ausentismo laboral durante los años 2010 y 2011 fue la enfermedad común general, seguida por las citas médicas.

Discusión y conclusiones

Tanto los antecedentes como la literatura sobre el ausentismo laboral por enfermedad común concuerdan, en su mayoría, con el concepto de Botelho (1994) y Danatro (1997), quienes relacionan la ausencia al trabajo con la enfermedad, señalando la existencia de una causa multifactorial en el cual interaccionan factores individuales, factores laborales y factores ambientales que afectan el estado de salud.

En el estudio se encontró una relación entre ausentismo laboral por enfermedad común, y se evidenció que este factor no se había estudiado con suficiente profundidad, y por tanto, no se conocía su magnitud en cuanto a costos, cantidad de horas y causas de dicho ausentismo.

Los resultados antes expuestos no son ajenos a lo que se vive en el entorno empresarial, ya que, según la Organización Internacional de Trabajo (2010), en el mundo se pierde el 4% del producto interno bruto por el costo en las ausencias laborales, tratamiento de enfermedad e incapacidades. Los resultados coinciden con los datos obtenidos en el presente estudio, el cual señala que la mayor causa de ausentismo laboral reportado en la empresa fueron las enfermedades, siendo mayor por incapacidades que por citas médicas. En cuanto al ausentismo laboral por género se estableció que este es mayor en las mujeres que en los hombres, encontrándose una relación positiva con otros estudios (Morgan, 1983). Sin embargo, estas investigaciones proponen que lo que concierne al ausentismo por responsabilidad, el mayor índice corresponde a los hombres, tema que sería importante profundizar en próximas investigaciones. En el caso de las mujeres, que son las que más se ausentan y desempeñan cargos administrativos, se encontró que están siendo afectadas por su actividad laboral hasta el punto de somatizar síntomas de enfermedades coronarias, alteraciones menstruales, problemas digestivos, dermatitis y afectaciones mentales entre otras.

En cuanto a la edad que representa un mayor riesgo para generar ausentismo laboral por enfermedad, se evidenció que las personas de mayor edad son las que más se incapacitan, siendo el más común el rango de 51 a 59 años; es decir, a mayor edad mayor ausentismo laboral. Estos resultados difieren de lo encontrado por Morgan (1983), que explica que hay muchas divergencias en cuanto a la influencia de la edad en los índices de ausentismo, puesto que muchos autores señalan mayor índice entre los empleados que tienen menos de veinte años de edad; esto, como se ve, contradice los resultados encontrados por este estudio.

Las enfermedades más comunes que generan ausentismo laboral según Robbins (2005) son las respiratorias, que causan 50% de las ausencias y son responsables del 30% del tiempo total perdido, mientras que en la presente investigación se encontró que las enfermedades que generan mayor ausentismo laboral son de tipo menor, como migrañas, cefaleas y dolores articulares, mientras que las enfermedades respiratorias solo representan el 3% de las enfermedades reportadas, con la aclaración de que en el año 2009 no se presentaron enfermedades respiratorias. Por otro lado, diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales

causas del ausentismo, además de las enfermedades respiratorias, son el consumo de licor y de drogas, la vida nocturna y la falta de motivación, variables que no fueron estudiadas en la presente investigación.

Las empresas buscan disminuir el ausentismo laboral, por lo tanto, se espera que por año este disminuya como resultado de la implementación de programas de bienestar; sin embargo, entre los resultados se encontró que en el año 2011 hubo mayor ausentismo laboral con relación a los años 2009 y 2010, siendo esta la causa que más se incrementó por año, el ausentismo por citas médicas. Por lo tanto, es importante analizar el impacto que tienen los programas de bienestar de la empresa para disminuir el ausentismo laboral tanto por enfermedades como citas médicas, pues, aparentemente, dichos programas no responden a las necesidades de los trabajadores. También es importante evaluar los permisos para ausentarse de la empresa, ya que las citas médicas en su mayoría son dadas en tiempo laboral, así sean electivas o de tipo estético.

Los trabajadores que más presentaron ausentismo laboral fueron los conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra, los ayudantes de sostenimiento y los técnicos administrativos, cuyas labores ameritan mayor tiempo de jornada laboral y los exponen a posturas prolongadas, vibración de cuerpo entero, sobreesfuerzos musculares y altas responsabilidades. Es de anotar que estas actividades están contempladas en el manual de funciones de la institución y en los contratos laborales, lo que amerita su revisión y ajuste para que no afecte la salud del trabajador. (Marín, Infante & Rivero, 2002)

En cuanto a los meses de mayor ausentismo laboral por enfermedad no hubo una relación o un resultado común entre los tres años, por lo tanto, no se pudo analizar la premisa del clima u otra causa, porque los resultados son muy atípicos. El mes en el que más ausentismo se presentó fue abril del año 2010. Algunos autores argumentan que el mes donde se presenta mayor ausentismo es en diciembre, debido a la programación de actividades familiares y culturales; sin embargo, los resultados de esta investigación no corroboran esto.

Relacionando el ausentismo laboral por Empresa prestadora de salud [EPS] se evidenció que los empleados que pertenecen a la EPS Departamento Integral presentan mayor ausentismo laboral en comparación con otras EPS que no son propias de la empresa. Esto podría explicarse por el hecho de que los empleados afiliados a la EPS Departamento Integral, son los de mayor edad y antigüedad, confirmando de nuevo la premisa de que a mayor edad mayor ausentismo laboral.

La presente investigación genera muchos interrogantes que sería importante estudiar en otras investigaciones, por ejemplo, la relación entre ausentismo laboral y motivación, el efecto del ausentismo en el desempeño laboral y la relación del ausentismo laboral con el género, entre otros.

Los resultados obtenidos muestran la importancia del área de talento humano en el control y disminución de los factores de riesgo que pueden afectar la salud integral de los empleados y por ende, el éxito de la organización. Se propone, por lo tanto, como afirman Marengo y Avila (2016), promover que el ambiente social óptimo sea incluido en las estrategias de prevención y cuidado de la salud emocional y psicológica del trabajador en su núcleo familiar, su círculo personal de relaciones y sus lazos íntimos de convivencia. La importancia de este factor radica en que el buen funcionamiento de la práctica organizacional parte de que "en la actualidad, el lineamiento común para todos, se resume en que el éxito de una organización es y depende, del desempeño del talento humano que la conforma" (Brunet (2005) citado por Uribe y Martínez, 2014).

Es importante que dicha área se apoye en estudios como el realizado para intervenir efectivamente mediante la implementación de programas de bienestar laboral, con el fin de generar impactos positivos en la disminución del ausentismo laboral por enfermedad común.

Desde Gerencia del Talento Humano se contempla el ausentismo laboral como un factor esencial para toda empresa, que debe ser controlado con el fin de no interferir con los procesos funcionales de la organización, pasando de lo metódico a lo integral; sin embargo, son pocos los estudios o referentes sobre este tópico en Colombia. Las enfermedades aumentan y por ende el ausentismo laboral, de ahí la importancia de desarrollar estudios en las empresa que permitan hacer un monitoreo constante para tomar medidas preventivas que impacten en la disminución del ausentismo y contribuyan en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad de la organización.

Es importante considerar que el estado de salud de las personas en periodo de trabajo es fundamental a la hora de analizar su costo financiero en términos de pérdidas por ausentismo laboral, ya que este es considerado como una de las causas de mayor incremento de los costos en la organización. El papel de la salud es único, debido a que no solo genera bienestar, sino también define el riesgo de morbilidad de los individuos, alterando así sus motivaciones y expectativas con relación al desempeño laboral. (Pérez & Castillo, 2016)

Controlar y registrar el ausentismo laboral por enfermedad común en los trabajadores adquiere relevancia en la medida en que se conocen las principales causas de enfermedad, lo que permite plantear programas de bienestar que logren mitigarlo.

En la época actual la gerencia del talento humano debe centrar su atención tanto en los aspectos internos como externos de la organización para mejorar las condiciones laborales y de seguridad de los empleados, con el fin de ser competitivos en el mercado global, que busca personas cada vez más preparadas y sanas emocional y físicamente. Es decir, para la aplicación de una gestión de riesgo, las organizaciones deben desarrollar un programa de salud y seguridad con el objetivo de garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro para todos.

La plataforma estratégica conformada por el equipo directivo debe asumir la necesidad del cambio y comprometerse con la gestión del riesgo sin reducirlo a un simple proceso aislado, sino abordándolo como una política de calidad de la empresa, en busca del bienestar de sus empleados.

Esta investigación, hecha a partir de los datos suministrados por la Gerencia del Talento Humano, podrá plantear lineamientos de bienestar en el interior de las empresas con el fin de disminuir el ausentismo laboral por enfermedad común, cuyas causas podrían ser, en su mayoría, prevenibles a partir de la implementación de programas de bienestar.

Referencias

- Botelho, L. (1994). Métodos quantitativos em Medicina do Trabalho. Medicina Básica do Trabalho, 207-210. Curitiba: Gênese.
- Castejón, J., Jarque, S., Benach, J., Company, A., Fábrega, O., Funes, X. & Benavides, F. (2000). El papel de las condiciones de trabajo en la incidencia de la incapacidad temporal por contingencias comunes: resultado de un estudio piloto. Prevención Riesgos Laborales, 3, 12-17.
- Cuevas, Y., García, T. & Villa, M. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel. Bogotá: Colombia - Andina.
- Chruden, H. (1986). Administración de personal (3ª. ed). México D.F: Iberoamericana.
- Danatro, D. (1994). Ausentismo laboral de causa médica en una institución. México D.F: Montevideo.

- Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. *RevMed Uruguay*, 13(2). Recuperado 18 de octubre de 2001, de <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>.
- Dorado, B. & Solarte, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización/. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Gimeno, D., Marko, J. & Martínez, M. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *ArchPrev Riesgos Labor*, 6 (3). Recuperado 18 de octubre de 2011, de <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/2/0/205.pdf>
- Herrera, C. & González, M. (2015). Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. Bogotá: Colombia-Andina.
- Marengo, A. & Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de Burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.dasa>
- Marín, M., Infante, E. & Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Morgan, W. (1983). *Administración de personal*. México D. F: Limusa.
- Organización Internacional del Trabajo (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Autor.
- Pérez, D. & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: Importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(52), 651-673. Recuperado de <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=http://search.proquest.com/docview/1823840973?accountid=50441>
- Robbins, S. (2005). *Administración* (8ª. ed.). México D.F: Pearson.
- Romero, B. (2013). La gestión del ausentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Serrano, M., Martínez, M. & Puentes, G. (2016). Formación empresarial hacia la construcción de estrategias de formalización o sustitución de la minería informal en el departamento de Boyacá, estudio de caso municipio Sogamoso. *I+D Revista de Investigaciones*, 1-19.
- Tarango, J. (2010). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Barcelona: Cano Pina. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Tous, P. (2012). El comportamiento absentista y sus repercusiones en la calidad de vida y la calidad de servicio en el sector hotelero. Oviedo: Septem Ediciones. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
- Uribe, A. & Martínez, A. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108.
- Zenteno, Á. & Duran, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. Recuperado de <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=http://search.proquest.com/docview/1755262729?accountid=50441>