

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL**



ENSAYO DE GRADO

Presentado por

NANCY MORQUERA TAVERA

Presentado como requisito parcial para optar al título de

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

Dirigido

Por

RONY ALEXIS MOSCOSO ALDANA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
Bogotá. D. C. Colombia
2017**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<i>Resumen</i>	5
<i>Abstrac</i>	6
1. Introducción	7
2. <i>Objetivos</i>	9
2.1 Objetivo General	9
2.2 Objetivos Específicos	9
2.3 Pregunta de investigación	9
3. MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE	10
3.1 Causas del ausentismo laboral	13
3.2 Clima Organizacional y ausentismo Laboral	19
4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL	21
4.1 Factores imputables al trabajador	21
4.2 Factores atribuibles a la organización	23
4.3. Otros factores	23
5. EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES	24
6. Conclusiones	28
7. <i>Recomendaciones</i>	28
8. <i>Referencias Bibliográficas</i>	31

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafica 1. Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector	18
Grafica 1. Tasa de enfermedad laboral calificadas en Colombia por cada 100.000 trabajadores	19

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estadísticas a Nivel Nacional 2008-2015	17
Tabla 2. Crecimiento de los factores de riesgo 2008-2015	17

Resumen

El propósito de este ensayo es poner de manifiesto una problemática que afecta a todas las organizaciones de capital público y privado, como es el tema del ausentismo laboral, el cual genera pérdidas no solo por costos adicionales; además afecta el ambiente laboral, deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo en la productividad.

La metodología de investigación adoptada es descriptiva, la cual permite definir el “ausentismo laboral”, sus principales factores o causas, sus efectos en las organizaciones y el inadecuado manejo y control del mismo.

Las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles al trabajador sino también a las organizaciones, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el colaborador, esto significa un cambio cultural y estratégico que deben adoptar la alta dirección, donde el interés hacia el recurso humano recobre relevancia y vigencia en pos del bienestar y satisfacción común.

Palabras claves: ausentismo laboral, causas, factores, efectos, organizaciones.

Abstrac

The purpose of this essay is to highlight a problem that affects all organizations of public and private capital, such as the issue of absenteeism, which generates losses not only for additional costs, but also affects the work environment, deteriorating relationships interpersonal and generating a harmful impact on productivity.

The research methodology adopted is descriptive, which allows defining "work absenteeism", its main factors or causes, its effects on organizations and the inadequate management and control of it.

The causes of absenteeism are not only attributable to the worker but also to the organizations, mainly due to lack of motivation and recognition that these generate towards the employee, this means a cultural and strategic change that must be adopted by the upper management, where the interest the human resource recovers relevance and validity for the well-being and common satisfaction.

Keywords: absenteeism, causes, factors, effects, organizations.

1. INTRODUCCIÓN

La tendencia moderna en las organizaciones ha sido considerar al recurso humano como el más valioso, entendiendo que sin su aporte, experiencia y conocimiento, las empresas no podrían desarrollar su objeto social; pues al fin y al cabo las empresas están compuestas por personas que según su nivel de capacitación, habilidades y actitudes ocupan cargos y desarrollan funciones relevantes en diferentes niveles organizacionales.

Sin embargo, las personas que conforman las organizaciones no siempre están dispuestas a desarrollar la labor para la cual han sido contratadas, esto obedece a diferentes razones entre las cuales se identifica la ausencia o inasistencia a su lugar de trabajo, generando así el fenómeno del ausentismo laboral.

La no asistencia al trabajo tiene múltiples causas, desde una situación imprevista, como una eventual enfermedad, hasta la necesidad de atender circunstancias personales. Sin importar la causa, la ausencia de un trabajador genera crisis y detrimento para la empresa, situaciones que deben ser atendidas mediante un mayor esfuerzo de los trabajadores que sí han asistido a su trabajo y que mantienen una responsabilidad frente a su cargo o rol.

Cuando se hace repetitivo este comportamiento, es decir, cuando un trabajador falta a su trabajo con relativa frecuencia, sea justificada o no, se proyecta un sentimiento de inconformidad por parte de los miembros del equipo, entendiendo que necesariamente tendrán que esforzarse más para mantener el nivel de productividad previsto, lo que genera un efecto dominó en el clima laboral de la compañía.

Esta investigación pretende identificar cuáles son las principales causas del ausentismo laboral, ya sean derivadas de asuntos relacionados con la salud de los trabajadores, o que provengan de otras circunstancias igualmente personales del empleado, pero que en todo caso tienen directa injerencia en la productividad de la empresa, como en el clima organizacional.

En cuanto al concepto de ausentismo laboral la Organización Internacional de Trabajo (OIT) lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que iba a asistir”, de lo anterior se concluye que el fenómeno del ausentismo en el trabajo, se deriva una relación laboral insatisfecha.

A nivel global las organizaciones se encuentran expuestas al problema del ausentismo laboral por diferentes causas que pueden ser justificadas o no, sin embargo esta dinámica produce efectos negativos para la empresa, como lo es el incumplimiento de los objetivos presupuestados y el deterioro del clima laboral.

Por último, se hace necesario señalar que el ausentismo laboral afecta de manera significativa a las organizaciones, en Colombia no están definidas con exactitud cuáles son sus principales causas, pese a que se han creado controles, estadísticas o mecanismos de gestión, es pertinente que las organizaciones o agremiaciones sectoriales en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Seguridad Social, las ARLs, las EPS y demás entidades encargadas de la regulación, vigilancia y control de la salud y de las relaciones laborales, asuman un papel activo para cubrir este vacío y establezcan mecanismos unificados de control, solución y seguimiento, que puedan ser adoptados por las entidades interesadas en mitigar esta realidad y los costos que genera.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral, identificando su impacto en el clima organizacional y la productividad empresarial.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores que influyen en el ausentismo laboral, estableciendo la responsabilidad de las organizaciones, los individuos y el Estado
- Relacionar los efectos que tiene el ausentismo laboral en la productividad y clima organizacional de las compañías.

2.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores más comunes que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional y la productividad empresarial?

3. MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE

“El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social” (Ferro Soto, García Alonso, & Lareo Lodeiro, 2014). Este es un problema que afecta a todos los miembros de la sociedad, razón por la que amerita ser estudiado y revisado principalmente por las organizaciones, siendo éstas las que más reciben las consecuencias.

Este problema representa un factor crítico en la economía nacional, por lo que el Estado ha provisto leyes que permitan tener mejores condiciones laborales, ofreciendo competitividad, asegurando la continuidad laboral ante los factores de riesgo y señalando la responsabilidad de las organizaciones para evitar el ausentismo laboral, entre estas leyes se encuentran:

La Ley 100/93, la cual consolida “el Sistema de Seguridad Social Integral” (Congreso de la República de Colombia, 1993), donde se evalúan los Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y desarrollar condiciones de trabajo y de salud para los trabajadores.

El decreto 1295/94, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia, 1994), señalando la responsabilidad de la organización para documentar el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y las condiciones que pueden generar ausentismo laboral.

La resolución 1016/89 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Ministerio de Trabajo, 1989).

Resolución 2346 de 2007, “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Para que se configure el ausentismo laboral debe existir previamente una relación laboral, mediante contrato de trabajo el cual puede ser escrito o verbal. En Colombia la relación laboral está definida en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22, así: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017). Es a partir de la existencia de la relación laboral que se puede hablar de ausentismo laboral.

Entendiendo el fenómeno del ausentismo laboral y sus consecuencias es necesario conocer el significado de “ausentismo” resaltando que *ausentismo* es sinónimo de *absentismo* y la Real Academia de la Lengua Española, lo define así: “(1) Abstención deliberada de acudir al lugar

donde se cumple una obligación. (2) Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” (Española). Es decir, el ausentismo laboral es la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo con el objeto de cumplir las labores para las cuales ha sido contratado.

Según Samaniego “El absentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (Samaniego Villasante, 1998), lo que significa que el trabajador de manera inesperada no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las tareas para las que ha sido empleado.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT); define que el ausentismo es "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que sí iba a asistir" (Cuevas Duarte, García Sánchez, & Villa Rodríguez, 2011). Esto significa que la ausencia del trabajador se presenta de manera inadvertida, mientras que la organización contaba con su presencia para el desarrollo de las labores que le fueron asignadas.

Otros estudiosos del tema señalan también como ausentismo laboral “cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial” (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agulló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005).

Lo cual sucede cuando el trabajador se presenta a su lugar de trabajo, sin embargo se dedica a otras actividades no laborales, disminuyendo su productividad.

En términos generales el ausentismo laboral es un problema que se presenta por la no presentación del trabajador en el lugar y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido contratado, ausencia que se produce por diferentes factores y para la que la organización no está preparada, porque la mayoría de las veces la ausencia es inadvertida y se contaba con la

presencia del trabajador. No obstante lo anterior, algunas causales del ausentismo son atribuibles al empleador, otras no están catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a causas externas; fenómenos de la naturaleza.

3.1 Causas del ausentismo laboral

El ausentismo laboral pueden presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014). Para Ribaya (s.f.) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos.

1. *Ausentismo Legal o involuntario*: En este grupo se encuentran las siguientes causas:

- Enfermedad común
- Accidente de trabajo
- Permisos legales
- Maternidad y adopción
- Enfermedad profesional
- Otros.

2. *Ausentismo Personal o Voluntario*: En este grupo se encuentran:

- Permisos personales
- Inasistencias no autorizadas

- Conflictos laborales.

Mientras que Samaniego (1998), clasifica el ausentismo laboral principalmente en dos causas:

Ausentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas.

Ausentismo voluntario: la ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó.

De otra parte Camarota (2015) clasifica el ausentismo laborar en tres causas principales:

Médicas Certificadas: Corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional.

Legales: La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, numeral 6. Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales.

Extralegales: Se fundamentan en acuerdos extralegales entre empleador y trabajador, las cuales encontramos en los Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas o reglamento interno de trabajo.

Otras Causales: Dentro de este grupo se encuentran las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración o compensación alguna. También puede

definirse como ausentismo no retribuido, tales como: Permisos particulares, ausencias no autorizadas, asuntos judiciales y todas aquellas ausencias que no estén permitidas legalmente o por las normas internas de la organización. (Batista, Méndez, & Zunino, 2016).

Debido a que las ausencia laborales generan pérdidas a las organización, la empresa solicitará la certificación expedida por la EPS, cuando la ausencia haya sido por enfermedad general y menor o igual a dos días, las cuales son asumidas por el empleador. (Superintendencia Nacional de Salud, 2016).

Para Nova Melle (1996) los factores que influyen en el ausentismo laboral se dividen en dos categorías:

- *Psicológicas*: Generalmente se presenta cuando el trabajador carece de motivación.
- *Físicas*: Se produce principalmente por enfermedades.

Otro punto de vista para el fenómeno del ausentismo, no está relacionado con causas propias del trabajador, sino de la organización. “Las causas de ausentismo no siempre están asociadas al empleado, algunas se deben a la organización, como supervisión deficiente, falta de motivación, falta de cierta flexibilidad” (Arroyo, Díaz, Rodríguez, 1999). Cuando una compañía carece de líderes o jefes motivadores y seguimiento inadecuado al ausentismo, los trabajadores con mayor frecuencia se ausentan, sin una razón justificable, por ello la importancia de valorar al empleado, pero también vigilar sus ausencias.

Se ha encontrado otros factores que influyen en el ausentismo laboral como el caso del clima organización. “Estudios realizados han llegado a la conclusión que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo control de la organización” (Portalanza y Orellana, 2014). Un ambiente laboral óptimo ayudará a disminuir el ausentismo del

trabajador, razón de la importancia de unas buenas relaciones laborales entre jefes, empleados y estos entre sí.

Otro detonante del ausentismo laboral es el estrés laboral, el cual está relacionado con la carga laboral, ambiente de trabajo y remuneración, tan es así que “empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costos del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general” (Gamero, 2010). En tal virtud las áreas de Recursos Humanos en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cumplimiento de lo dispuesto en la regulación sobre Riesgos laborales, convendría implementar planes que permitan la mejora de las condiciones socio- ambientales del trabajador.

La Ley 1562 de 2012, establece los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Labores y en esta se define el concepto de Salud Ocupacional, como “disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo (...) tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo” (Congreso de la República de Colombia, 2012). Lo que significa que tanto las organizaciones como las entidades encargadas del Sistema General de Riesgos Laborales deberán adelantar campañas de prevención de las enfermedades profesionales y condiciones que mejoren el ambiente laboral, lo cual ayudará a disminuir el ausentismo por factores asociados a enfermedades profesionales, clima organizacional, siendo este último la principal causa del estrés asociado al trabajo.

Debido a que una de las causas de ausentismo laboral son las asociadas a enfermedades y accidentes laborales, a continuación se relacionan algunas estadísticas tanto del Ministerio del Trabajo entidad del estado encargada de dirigir e implementar las políticas en materia laboral y

de Fasecolda afiliación de entidades aseguradoras en las que se encuentran las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

El Ministerio de Trabajo (2015) presenta los indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales:

Tabla 1. Estadísticas a Nivel Nacional 2008-2015.

ESTADÍSTICAS A NIVEL NACIONAL 2008 - 2015								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empresas afiliadas	219.998	448.430	438.081	491.055	557.376	607.959	595.063	644.011
Trabajadores Dependientes Afiliados	4.784.015	6.630.527	6.681.044	7.291.822	8.099.109	7.959.995	8.509.555	9.148.073
Trabajadores Independientes Afiliados	28.823	70.310	132.614	207.666	331.686	311.921	427.376	508.754
Total Trabajadores Afiliados	4.812.838	6.700.836	6.813.658	7.499.488	8.430.796	8.271.915	8.936.931	9.656.828
Accidentes de Trabajo (AT)	1.344.815	403.519	450.564	555.479	659.170	622.486	688.942	723.836
Enfermedades Laborales (EL)	4.604	6.010	8.902	8.277	10.053	9.483	9.710	9.583
Muertes Calificadas por AT	445	586	689	692	676	706	564	563
Muertes Calificadas por EL	1	0	2	1	2	2	5	3
Pensiones de Invalidez por AT	222	249	483	336	346	373	501	396
Pensiones de Invalidez por EL	20	17	38	27	38	40	56	65
Indemnizaciones IPP por AT	4.584	6.057	8.808	7.877	9.862	8.941	10.474	10.714
Indemnizaciones IPP por EL	807	1.190	2.295	2.247	3.030	2.882	3.533	4.240

Fuente: Fasecolda, 2015

Tabla 2. Crecimiento de los factores de riesgo 2008-2015

CRECIMIENTO DE ESTADÍSTICAS NACIONALES 2008 - 2015							
	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015
Empresas afiliadas	103,8%	-2,3%	12,1%	13,5%	9,1%	-2,1%	8,2%
Trabajadores Dependientes Afiliados	38,6%	0,8%	9,1%	11,1%	-1,7%	6,9%	7,5%
Trabajadores Independientes Afiliados	143,9%	88,6%	56,6%	59,7%	-6,0%	37,0%	19,0%
Total Trabajadores Afiliados	39,2%	1,7%	10,1%	12,4%	-1,9%	8,0%	8,1%
Accidentes de Trabajo (AT)	-70,0%	11,7%	23,3%	18,7%	-5,6%	10,7%	5,1%
Enfermedades Laborales (EL)	30,5%	48,1%	-7,0%	21,5%	-5,7%	2,4%	-1,3%
Muertes Calificadas por AT	31,7%	17,6%	0,4%	-2,3%	4,4%	-20,1%	-0,2%
Muertes Calificadas por EL	-100,0%	-	-50,0%	100,0%	0,0%	150,0%	-40,0%
Pensiones de Invalidez por AT	12,2%	94,0%	-30,4%	3,0%	7,8%	34,3%	-21,0%
Pensiones de Invalidez por EL	-15,0%	123,5%	-28,9%	40,7%	5,3%	40,0%	16,1%
Indemnizaciones IPP por AT	32,1%	45,4%	-10,6%	25,2%	-9,3%	17,1%	2,3%
Indemnizaciones IPP por EL	47,5%	92,9%	-2,1%	34,8%	-4,9%	22,6%	20,0%

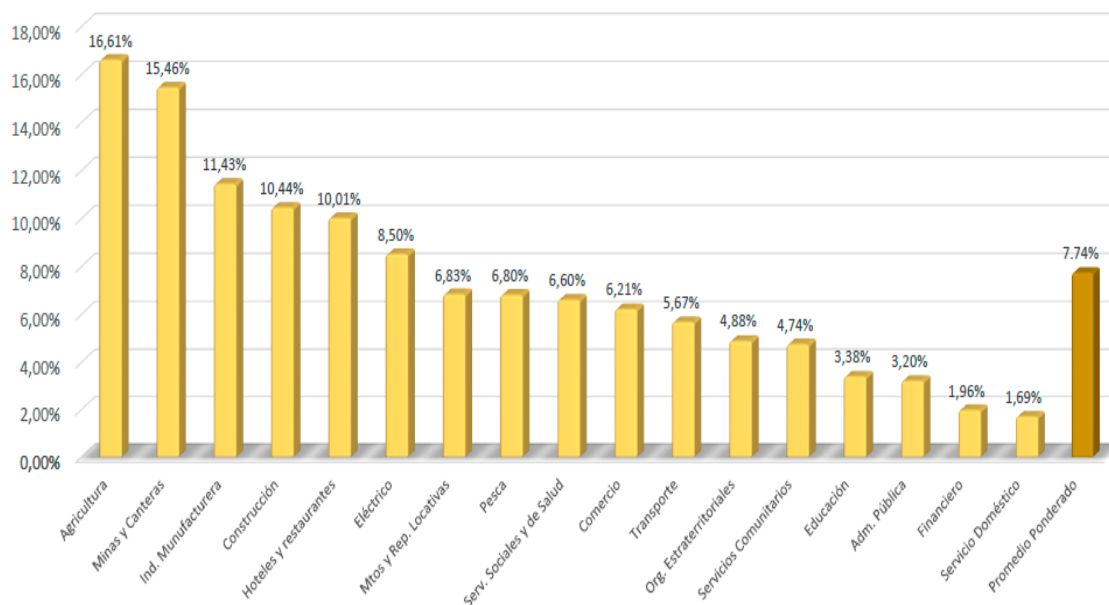
Fuente: Fasecolda, 2015

Lo anterior significa que aunque el número de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales ha ido en aumento y se tiene una mayor educación y conciencia de los riesgos laborales, se observa que indicadores como los accidentes trabajo han estado en crecimiento en los últimos años, con excepción del período 2014-2015 en donde se evidencia una disminución.

Así mismo, se evidencia un aumento importante en las indemnizaciones por Incapacidad Parcial Permanente (IPP) por enfermedad laboral, indicador que revela que la salud del trabajador colombiano con los años se ha venido deteriorando, situación que directamente incrementa el ausentismo laboral.

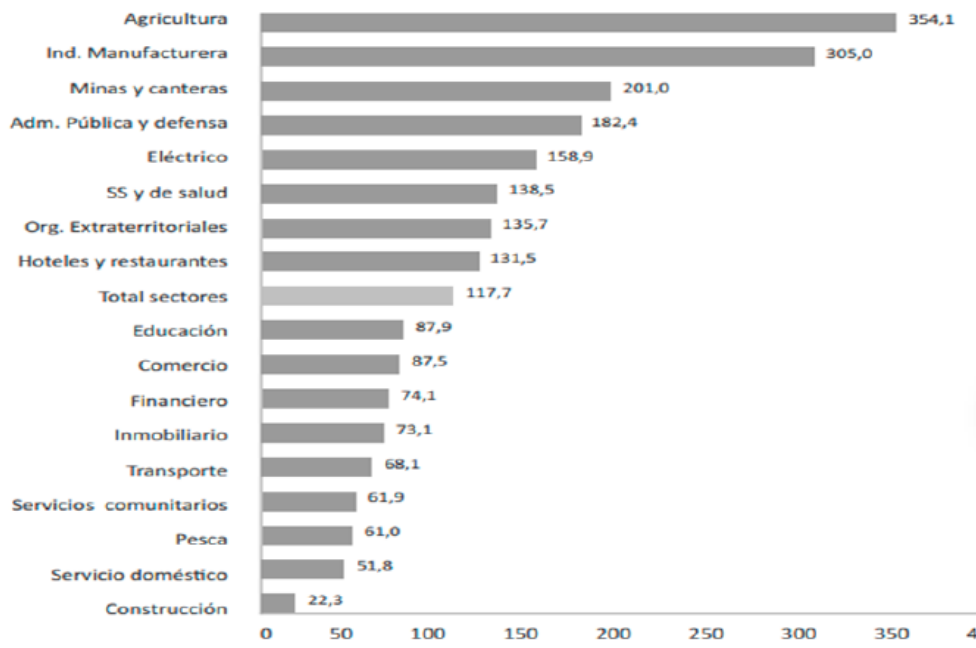
En las gráficas relacionadas a continuación se observa las tasas de accidentalidad laboral en Colombia discriminadas por sectores de la producción.

Grafica 1. Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector



Fuente: Universidad Manuela Beltrán 2016 Congreso Iberoamericana de Riesgos Laborales.

Grafica 1. Tasa de enfermedad laboral calificadas en Colombia por cada 100.000 trabajadores



Fuente: Universidad Manuela Beltrán 2016 Congreso Iberoamericana de Riesgos Laborales.

Lo anterior evidencia que los sectores de la economía que más aportan accidentes laborales son los sectores agrícolas, industrias manufacturera y minas, siendo estos sectores los que mayor afectación tienen por ausentismo laboral relacionados a accidentes laborales, pero además siendo el grupo población de trabajadores que tiene menor cobertura de seguridad de riesgos laborales por la contratación informal.

3.2 Clima Organizacional y ausentismo Laboral

El ausentismo laboral no solo es originado por causas propias del trabajador, sino que también se debe al ambiente laboral, principalmente por las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo. Así como lo señala Portalaza y Serrano (2014) “El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos”. Lo que significa que si hay un buen ambiente laboral,

relaciones cordiales entre compañeros, reducirá el ausentismo laboral y por ende mejorará la productividad de las organizaciones.

Así mismo, “otros autores del fenómeno coinciden en señalar que el ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa” (Colombia Grajales, 1998). Una organización con problemas de relaciones laborales, de trabajadores insatisfechos, es aquella que está más propensa a tener un mayor ausentismo laboral y las consecuencias que ello conlleva.

El ambiente organizacional es un motivador del ausentismo laboral, como lo menciona Jiménez (2014), esto debido al “recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas” (Jiménez Beltrán, 2014). El hecho de realizar tareas que en teoría no le corresponden ya genera una indisposición en el trabajador que debe cubrir la ausencia, lo cual genera mal ambiente entre compañeros, inclusive enfermedades como estrés.

Así como es estrés laboral es un factor importante de ausentismo laboral encontramos que la motivación del trabajador también es una causa relevante originadora este fenómeno, como lo señala Chiavanato (2002) “La motivación es una estrategia para el éxito fundamental de la empresa, mejorar el clima laboral, disminuye la tasa de ausentismo e incrementa la productividad” (Jiménez Beltrán. 2011). En la actualidad se considera al trabajador como el principal activo de las organizaciones por ello deberán establecer políticas tendientes a incentivarlo, capacitarlo, impulsar su desarrollo profesional, remuneración adecuada y todas aquellas direccionadas a favorecer una mayor satisfacción del empleado y por ende la permanencia del mismo.

Son diversos los efectos que produce el ausentismo laboral, tales como “conflictos psicosociales a consecuencia del deterioro significativo de las relaciones laborales de los trabajadores que producen tasa alta de ausentismo creando una problemática multifactorial, en las estructuras que se desenvuelve el trabajador: laboral, social y económica” (García, 2011). Por tal razón convendría que las organizaciones desarrollen medios que les permita identificar fácilmente al trabajador absentista y así tomar las correcciones y medidas oportunamente.

Si la empresa cuenta con un clima organizacional aceptable y los empleados motivados, la rotación y el ausentismo laboral es bajo y los resultados son óptimos”. (Jiménez Beltrán. 2011).

4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL

Son diversos los factores que influyen en el ausentismo laboral en las organizaciones, fenómeno que por demás es global y afecta a entidades públicas o privadas, sin embargo, estas causas no solo son atribuibles al trabajador absentista sino también a las empresas.

4.1. Factores imputables al trabajador.

- Por causa médica

Enfermedades comunes: Son diversas las enfermedades comunes que generan ausentismo laboral, algunas se desarrollan dependiendo de la actividad a la que se dedique la organización o las funciones del trabajador. Las siguientes son las que más producen ausencias: Enfermedades respiratorias, estrés psicológico, drogas, alcohol, vida nocturna, (Gómez García, Gómez López, Jiménez Soto, Escobar, & Arturo, 2005), osteomusculares y digestivas. En este grupo también encontramos las citas médica, exámenes médicos, cirugías, embarazo, accidentes fuera del trabajo. Debido a que las ausencias por enfermedad son las

que más generan ausentismo y pérdidas a las organizaciones, la empresa puede encargar la verificación del estado del trabajador a través del médico de la empresa o con quien delegue para su confirmación. (García, 2011).

Accidentes profesionales: Según la OTI en Colombia “En el periodo 2010 - 2012, el sector que ha presentado mayores casos de accidentalidad laboral es el sector inmobiliario. En tanto que las actividades relacionadas con el servicio doméstico presentan el menor número de casos de accidentalidad” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Lo que significa que aunque existe regulación sobre Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se siguen presentando accidentes de trabajado que al igual que las enfermedades comunes generan ausentismo laboral.

- Licencias autorizadas: En este grupo se encuentran las ausencias por calamidad familiar o doméstica, como la muerte o enfermedad grave de un familiar,
- Actividad Sindical: La Constitución Política de Colombia (artículo 39) (Congreso de la República, 2017), como las leyes permiten en derecho de asociación y manifestación, por tal razón la actividad sindical goza de especial protección, por lo que se convierte en legal la ausencia laboral por la actividad sindical.
- Obligaciones legales: Las que disponga la ley. Diligencias judiciales.
- Familiares: En este grupo de causales de ausentismo encontramos las enfermedades graves de un familiar, enfermedad de un hijo menor de edad o persona dependiente del trabajador, eventos sociales y todas aquellas que no tienen un fundamento legal o reglamentado.
- Licencias: Encontramos las licencias por maternidad, adopción, muerte de un familiar, sin embargo para este último es la organización la que determina el número de días de la licencia.

Dentro de este grupo de factores que producen el ausentismo laboral, algunos no propiamente son por voluntad del trabajador, como el caso de los accidentes tanto de trabajo como fuera de él, en razón a que corresponde a un suceso eventual e inesperado, sin embargo no significa que la ausencia no afecte a la organización y al mismo trabajador.

Algunas de las causas del ausentismo laboral están justificadas con incapacidades médicas, “ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas, habitualmente el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo medicamente justificado por licencias médicas curativas” (Kaempffer R & Mesa M, 2004). En Colombia el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, establece quien debe asumir el pago de las incapacidades del trabajador, las cuales cuando son menor o igual a 2 días deberá pagarlas el empleador, por lo que si no hay un correcto control significará pérdidas para la empresa.

4.2. Factores atribuibles a la organización.

- **Clima laboral:** El clima laboral es una de las causas que produce ausentismo en las organizaciones, éste se presenta por envidias entre compañeros, pero principalmente por falta de líderes que contengan estos comportamientos.
- **Falta de motivación:** “Satisfacción en el trabajo. Estado emocional agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en el trabajo y lo que está logrando”. (Castillo Aponte, 2007). Es decir, si un trabajador no está a gusto con las labores que desarrolla, será un trabajador insatisfecho, sin deseos de trabajar y baja productividad, pero además tendrá más razones para no asistir a trabajar.

“Las tasas de ausentismo laboral crece ante la fatiga, las tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas que disminuyen el interés y la motivación, que llevan a una situación de

alienación, de la que intenta evadirse” (Jiménez Beltral. 2011). Por ello la importancia del crecimiento profesional del trabajador, el cual se logra con formación y capacitaciones constantes, para que no realice las mismas funciones por períodos prolongados, las cuales conllevan a cansancio, rutinas, desmotivación y por ende ausentismo laboral.

- **Económicas:** Este factor principalmente hace referencia al ausentismo generado por la insatisfacción de la remuneración recibida versus las funciones realizadas, si el trabajador siente que el salario percibido no es acorde será un empleado insatisfecho y con mayor probabilidad de ausentarse.

4.3. Otros factores

Existen otros factores que producen ausentismo involuntario como son las Manifestaciones o paros de terceros y los factores ambientales o catástrofes ambientales.

Los paros cívicos o manifestaciones de grupos poblacionales son motivadores del ausentismo laboral, porque muchas de estas actividades afectan los medios de transporte, restringiendo a los trabajadores el acceso al mismo y como consecuencia la no presencia a los lugares de trabajo o retrasos.

Los fenómenos ambientales, tales como inundaciones, sequías, terremotos, son también causales de ausentismo laboral en menor proporción. Estos eventos suceden de manera ocasional e inesperada, sin embargo hacen que el trabajador deba ausentarse bien porque ha sido afectado directamente o porque los medios de transporte para desplazarse al lugar de trabajo hayan sufrido daños derivados del fenómeno ambiental.

5. EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

El ausentismo laboral en las organizaciones, genera efectos negativos en diferentes escenarios y actores, como lo son: el empleado, el grupo de trabajo, en el estado y principalmente en las empresas. Algunos de los efectos son: “la reducción de los ingresos familiares, indisciplina, aumento de la carga laboral en los compañeros. Además puede originar accidentes laborales en los sustitutos por falta de preparación o conocimiento de los medios utilizados para desarrollar la labor” (Batista, Méndez, & Zunino, 2016). El empleado y su familia verán disminuidos sus ingresos cuando la ausencia no es justificada y se hacen deducciones por el tiempo no laborado. Se hace necesario entender que si no hay un adecuado control del ausentismo por parte de la organización se producirá indisciplina y resultará que más de un empleado buscará también ausentarse. Uno de los efectos más negativos es la carga laboral en compañeros, lo cual producirá mal ambiente laboral, pero además probabilidades de sufrir accidentes de trabajo, por la falta de experticia en el manejo de las herramientas de trabajo.

La productividad y el cumplimiento de objetivos de las organizaciones es otro de los efectos emanados de un ausentismo laboral reiterativo y sin control, debido a que las tareas del trabajador ausente deben ser realizadas por trabajadores que no tienen el mismo conocimiento, habilidad y destreza, causando demoras en la entrega de los productos, tareas y lo más grave aún el incumplimiento de sus obligaciones.

Además de los efectos ya señalados, otra consecuencia del ausentismo laboral es que “ocasiona que los flujos de trabajo deban ser interrumpidos y algunas decisiones importantes que debían ser tomadas se posterguen” (Restrepo Rivillas, 2012), porque el trabajador ausente era quien debía tomar la decisión o su labor por el grado de experticia no podía ser realizada por otro empleado.

Como lo señala Samaniego “El ausentismo acarrea, inevitablemente, problemas organizativos, ya que las situaciones requieren adiestrar al nuevo operario, o realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista” (Samaniego, 1998). Esto significa que la organización tiene que invertir en capacitaciones de terceros que desempeñen las tareas que el ausentista dejó de hacer, además en muchas oportunidades se deberá pagar horas extras para el desarrollo de las funciones o tareas extras, generando además deterioro en el clima laboral.

“El ausentismo laboral afecta negativamente la competitividad de las compañías o entidades, al empleado ausente, los compañeros de trabajo, la sociedad en general y no menos importante al país” (Batista, Méndez, & Zunino, 2016), significa que un empleado ausente afecta de manera negativa, indirecta e inconscientemente a varias personas jurídicas y/o naturales, más aun cuando la ausencia se debe a razones voluntarias.

Otro de los efectos del ausentismo laboral es que motivador del mal ambiente organizacional, como lo menciona (Jiménez, 2014), debido al “recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas” (Jiménez, 2014). Significa que un ambiente laboral en el que se presente ausentismo laboral va a estar deteriorado por el inconformismo del trabajador que si asisten regularmente a su lugar de trabajo a desarrollar las funciones encomendadas.

“Las exigencias que el mercado ejerce sobre los objetivos operativos y financieros de las compañías tiene como consecuencia el aumento de presión al que los empleados se ven sometidos en la actualidad y no todos responden igual a esta presión” (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agulló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005), produciendo efectos negativos a las organizaciones como rotación, ausentismo o clima laboral negativo, por ello la importancia de

equilibrar los objetivos estratégicos de la empresa con un adecuado ambiente y condiciones de bienestar a los empleados, lo cual provocará mejores resultados para todos, compañías, empleados y Estado.

4. CONCLUSIONES

Una vez finalizado este corto trabajo de investigación relacionó algunas conclusiones a las que he llegado y que considero deberían considerar las organizaciones para identificar si se encuentran ante una causal de ausentismo laboral, debido a que este fenómeno afecta los resultados de gestión y clima organizacional.

1. Es evidente que ninguna organización está exenta de tener problemas de ausentismo laboral, puesto que este fenómeno afecta a todas las compañías independiente si es pública o privada, grande o pequeña, por ello la importancia de detectarlo a tiempo y tomar o establecer la medidas para controlarlo y mitigarlo.
2. Encontramos diferentes causas por las que un trabajador se ausenta, sin embargo muchas son injustificadas, repetitivas, por voluntad propia del empleado y se presentan porque no existe un adecuado control de las organizaciones.
3. Las ausencias por enfermedades comunes son recurrentes, aunque muchas son certificadas con incapacidades médicas, no siempre son por razones aceptadas, sino por voluntad del trabajador, porque no desea presentarse a trabajar.
4. El ausentismo laboral es un problema que afecta económicamente a las organizaciones, porque deberá disponer de trabajadores extras a quienes deberá capacitar y remunerarlos por el trabajo extra realizado, que debía haber el trabajador ausente.
5. En la actualidad el trabajador es considerado como el recurso más importante de las organizaciones, sin embargo la falta de motivación es una causa de ausentismo que no debe pasar desapercibida, la cual se presenta cuando el trabajador no se siente valorado, con baja posibilidades de crecimiento profesional y desarrollo de las funciones dentro de un ambiente laboral inadecuado.

5. RECOMENDACIONES

Estas recomendaciones van dirigidas principalmente a las organizaciones, siendo las más afectadas por el fenómeno del ausentismo laboral.

- Se sugiere hacer seguimiento al trabajador que presente frecuentes ausencias por enfermedad común, para quien se recomienda hacer seguimiento de las incapacidades, períodos de las mismas, si corresponden a una misma enfermedad o si cada ausencia es por una enfermedad diferente, evitando de esta manera que una enfermedad común se convierta en una enfermedad laboral, reforzado con el trabajador hábitos de autocuidado y mejora en estilo de vida. Además se recomienda confirmar las incapacidades directamente con la entidad o profesional que la expida, así como realizar visitas domiciliarias para constatar el estado de salud del empleado y si realmente se encuentra en reposo para la recuperación efectiva.
- Propiciar ambientes y condiciones laborales en los que el trabajador se sienta feliz, motivado y valorado, para lo cual deberán trabajar conjuntamente las áreas de Recursos Humanos de las organizaciones con los líderes de área o división, implementando canales a través de los cuales el trabajador pueda manifestar su inconformismo o descontento, aprovechando la información suministrada por el empleado para desarrollar programas que conlleven a una mejores condiciones para el trabajador y ambiente laboral.

- Las áreas de Salud Ocupacional de las organizaciones en colaboración de las ARLs adelantar campañas con los trabajadores tendientes a prevenir enfermedades laborales, haciendo seguimiento al cumplimiento a las políticas de seguridad laboral, evitando de esta forma engrosar las estadísticas de ausencias por enfermedad o accidentes laborales.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo Varela, S., Díaz Muñoz, R., & Rodríguez Rodríguez, J. (s.f.). *Tiempo de trabajo no realizado*. Obtenido de Universidad de Malaga:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565187>
- Batista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (20 de 10 de 2016). *Universidad de la Republica de Uruguay*. Obtenido de
<file:///D:/MIS%20%20DOCUMENTOS/Documents/ESPECIALIZACI%C3%93N%20A%20LTA%20GERENCIA-%20UNIVERSIDAD%20MILITAR/TALLER%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/Ausentismo%20Laboral..pdf>
- Boada I Grau, J., De Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). *Dialnet plus*. Recuperado el 19 de 09 de 2017, de
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090>
- Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Flórez Cuestas, A. M., Jiménez Babosa, W. G., Martínez Barbosa, L. P., & Pardo Fagua, C. M. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la salud visual y ocular.*, 22-23. Obtenido de
<https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/2695/2429>
- Castillo Aponte, J. (2007). *Administración de personal*. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. (2017). Bogotá: Legis Editores S.A.
- Colombia Grajales, A. (1998). Ausentismo laboral por causa médica y no médica en la Gerencia Complejo Barrancabermeja de Ecopetrol. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 87.
- Congreso de la República. (s.f.).
- Congreso de la República. (12 de 10 de 2017). Obtenido de
<http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Congreso de la República de Colombia (1993) Ley 100 de 1993. “*Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*”. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>
- Congreso de la Republica de Colombia (2017) *Constitución Política de Colombia*. Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Cuevas Duarte, Y. S., García Sánchez, T. V., & Villa Rodríguez, M. E. (12 de 2011). Recuperado el 18 de 09 de 2017, de
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>

Española, R. A. (s.f.). Recuperado el 01 de 10 de 2017, de <http://dle.rae.es/?id=0CHGUjT>

Fasecolda (2015) *Estadísticas*. Disponible en:

<http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* , 576.

Gamero Buron, C. (2010). Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/301/30120334010/>

García, M. A. (03 de 06 de 2011). Recuperado el 05 de 10 de 2017, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>

Gómez García, M., Gómez López, V. M., Jiménez Soto, M., Escobar, N., & Arturo. (2005). Ausentismo Laboral en una Institución de Seguridad Social y Factores Relacionados. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* , 373, 374.

Jímenez Beltrán, F. M. (2014). (P. U. Javeriana, Ed.) Recuperado el 30 de 09 de 2017, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/12062>

Kaempffer R, A. M., & Mesa M, F. R. (2004). Recuperado el 05 de 10 de 2017, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012

Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia (1994) Decreto 1295 de 1994. "*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio de la Protección Social (2007) Resolución 2346 de 2007. "*Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales*". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

Ministerio de la Protección Social (2008) "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patología causadas por el estrés ocupacional*". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo (1989) Resolución 1016 de 1989. "*Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Nova Melle, P. (1996). Recuperado el 19 de 09 de 2017, de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) *Ausentismo laboral*. Disponible en:
<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). *Accidentes profesionales*.

Portalanza, A. O. (30 de 10 de 2014). Recuperado el 17 de 09 de 2017, de
<http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/eds/detail/detail?vid=5&sid=1d7927f4-dd97-4654-8296-10089794279e%40sessionmgr4010&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=S2215910X14700266&db=edselp>

Portalaza, A., & Serrano Orellana, B. J. (2014). Influencia del Liderazgo Sobre el Clima Organizacional . *Suma de Negocios* , 121.

Restrepo Rivillas, C. A. (2012). *Dialnet Plus*. Recuperado el 17 de 09 de 2017, de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co:2518/servlet/articulo?codigo=5137551>

Ribaya Mallada, F. J. (s.f.). *Gestión Humana. com*. Recuperado el 16 de 09 de 2017, de
<http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>

Samaniego Villasante, C. (1998). *Google Académico*. Recuperado el 01 de 10 de 2017. Disponible en:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33787364/Absentismo__rotacion_y_productividad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508636229&Signature=9IOY2hvUw8QpLwIz2XQayDPKEcA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAbsentismo_rotacion_y_productividad.pdf

Sierra Ávila, N. F. (s.f.). Recuperado el 17 de 09 de 2017, de
<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/eds/detail/detail?vid=3&sid=58bf1f58-040f-47e3-9a38-ef63f7533982%40sessionmgr4010&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=umng.10654.16045&db=ir00621a>

Superintendencia Nacional de Salud. (2016). Obtenido de
<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Conceptos/Cto%202-2016-060190%20-.pdf>

Universidad Manuela Beltrán (2016) *Congreso de prevención de Riesgos Laborales de Iberoamérica*. Disponible en:

<http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/UMANUELABELTRAN.JuanCarlosBeltran.pdf>