

**ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN
EL SECTOR INDUSTRIAL DEL CALZADO EN BOGOTA, COLOMBIA**

LISSA JOHANNA LLANOS LOPEZ

**ENSAYO PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE
LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ
2016**

**ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN EL
SECTOR INDUSTRIAL DE CALZADO PARA TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN
BOGOTA, COLOMBIA**

LISSA JOHANNA LLANOS LOPEZ

SONIA MENESES

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ
2016**

Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida.

Confucio (551 AC-478 AC) Filósofo chino.

**ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN EL
SECTOR INDUSTRIAL DE CALZADO PARA TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN
BOGOTA, COLOMBIA**

**Autor
Correo:**

*Ensayo para optar por el título profesional en Administración de la Seguridad y Salud
Ocupacional*

RESUMEN

Laboralmente a nivel mundial se genera un fenómeno costoso para las empresas y sectores productivos, como lo es el ausentismo laboral multicausal, son diferentes las razones por las cuales este fenómeno se manifiesta en las empresas, es importante tener en cuenta cada una de estas, sin embargo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se ejecutan planes específicos sobre dos de estos tipos las enfermedades de origen laboral y los accidentes de trabajo, estos son responsables de la mayor cantidad del ausentismo laboral, la labor de la seguridad y salud en el trabajo desde la prevención busca atacar los factores que puedan generar este fenómeno en las empresas, el sector industrial de calzado es unidad de objeto en cuanto al comportamiento del ausentismo y las principales características que generan ausentismo por enfermedad laboral en este tipo de empresas.

Palabras claves: Enfermedad laboral, ausentismo, incapacidad, riesgo psicosocial

TERMINOS Y DEFINICIONES

- ➔ **MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO:** Se tratan de los factores de orden físico en general que, aparté de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una potencialidad estresante que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador (OIT -OMS, 1980).
- ➔ **AUSENTISMO LABORAL:** La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa medica como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo o prisión. (OIT, 2005:2).
- ➔ **CARGA MENTAL O PSICOSOCIAL:** Es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo. Está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor (Álvarez, 2007: 54).
- ➔ **CARGAS LABORALES:** Con base a éstas se mide la calidad del ambiente del trabajador y la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.
- ➔ **CENTRO DE TRABAJO:** Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1994, se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente (Art. 1 Decreto 1530 de 1996).
- ➔ **CONDICIONES DE TRABAJO:** Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea,

los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas (Neffa, 1988:76).

- ➔ **ENFERMEDAD PROFESIONAL EP:** Se considera Enfermedad Profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional (Art. 11, decreto 1295, ley 100).
- ➔ **ERGONOMÍA:** La ergonomía es una ciencia de amplio alcance que abarca las distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, las herramientas, las máquinas, los asientos, el calzado y el puesto de trabajo, incluidos elementos como El trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas (OIT, 2004).
- ➔ **FACTORES DE RIESGO:** Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. (Álvarez, 2007:53)

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el ausentismo laboral ha sido fenómeno de importancia para las organizaciones a nivel mundial, Durante años se ha hecho énfasis en las estadísticas de las horas trabajadas, el ausentismo laboral ha tomado relevancia en este ámbito, pues este fenómeno resulta costoso, Según la OIT (2010) en el mundo se pierde el 4% del producto interno bruto por el costo en las ausencias laborales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”.

El ausentismo laboral ha sido uno de los fenómenos más frecuentes en el interior de las organizaciones, pero poco estudiado a nivel de Colombia, lo cual no ha permitido llevar un estudio conceptual y por ende académico que permita dar lineamientos de bienestar social desde la Gerencia Del Talento Humano como solución o medida de mejoramiento para impactar dicha problemática en las instituciones, ya que al intervenir en el Talento Humano, este se convierte en el capital de conocimiento intangible en las organizaciones lo que posibilita la generación de productividad humana como causa eficiente de la productividad organizacional.

AUSENTÍSMO LABORAL

Hoy en día el ausentismo laboral se convierte en un dolor de cabeza para todo tipo de empresa, la ausencia de cualquier empleado representa costos adicionales para la organización, el ausentismo resulta de diferentes causas pero siempre mantiene consecuencias negativas para la organización, no solo económicamente este también afecta la operación, muchas laborales se desarrollan a nivel equipo, cuando falta una persona la carga laboral se aumenta para los miembros o se entorpece el proceso.

Según Danatro (1997), el ausentismo laboral es un fenómeno multifactorial, causado por la interacción de condiciones personales del trabajador, condiciones del trabajo donde éste desarrolla su labor, condiciones ambientales y extra laborales. Sin embargo, al hacer revisión de la literatura, la mayoría de estudios apuntan únicamente a las primeras condiciones, obviando los factores de tipo organizacional, que en la medida en que no se intervengan a tiempo, pueden producir un ausentismo incontrolable en la organización.

Cuando se establece que el ausentismo es un fenómeno multifactorial es difícil entrar a medir y evaluar con precisión en las empresas las razones verídicas del ausentismo, pues a de definirse la complejidad de la situación y lo que esto acarrea, una enfermedad común que genera ausentismo puede convertirse en una enfermedad laboral, como también la gente tiene ausentismos injustificados o particularmente se buscan los medios para justificar la ausencia de maneras poco éticas, generando que el ausentismo laboral se convierta en un fenómeno social influenciado por la falta de conciencia de las personas.

AUSENTISMO EN RELACION CON EL RIESGO BIOMECANICO

El ausentismo tiene una relación directa con el bienestar de las personas en la organización, de los riesgos que se presentan en el contexto en el que el trabajador desarrolla sus labores se pueden desprender diferentes causas de ausentismo, lo que concierne netamente a condiciones y ambiente de trabajo, estos tiene el potencial de generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, las enfermedades son un gran referente del ausentismo sea enfermedad común o laboral, la sintomatología de las enfermedades laborales generan ausentismos constantes a los cuales se debe poner especial cuidado, para evitar enfermedades crónicas que generan un mayor costo a la organización.

Los factores de riesgo biomecánico son causa de diferentes desordenes y patologías que generan ausencias, por lo que el ausentismo por enfermedades laborales se presenta desde las incapacidades que produce la sintomatología hasta la calificación de la enfermedad.

Las condiciones de trabajo y ambiente organizacional afectan a las personas a nivel psicológico y fisiológico, la salud de los trabajadores se traduce a la aparición de desórdenes musculoesqueléticos, Según la unión europea, en 27 estados los trastornos musculoesqueléticos (TME) son trastornos de salud relacionados con los trabajos más comunes, en 2005, el síndrome de túnel del carpo, representaba el 59% de todas las enfermedades laborales calificadas en la unión europea, Según la OMS, más del 10% de los años perdidos por ausencias de incapacidad corresponde a TME.

En todo sector y tipo de empresa se manifiesta este fenómeno, los TME generan gran parte de las incapacidades por enfermedad laboral, lo mismo pasa en el sector calzado, teniendo en cuenta que son procesos de manufactura casi que manuales y artesanales.

AUSENTISMO EN RELACIÓN A LOS HÁBITOS DE VIDA

El estilo de vida de los empleados influye en el estado de salud que estos tienen, muchos de los hábitos individuales afectan el proceso de las organizaciones, y no de manera directa pues estos influyen en el estado de salud de las personas, si bien el bienestar organizacional tiene una relación directa con el ausentismo laboral, el bienestar personal de los individuos genera ausentismo justificado o no justificado.

De la mano del estilo de vida se desenvuelven factores psicosociales, que si bien no son inherentes a la ejecución del trabajo, generan des confort y estrés, estos son propensos a

ausentarse por problemas personales o por enfermedad común, ahora si se suman los posibles factores inherentes al trabajo que también generen esta condición, la persona se vuelve propensa al ausentismo y la organización empieza a tener problemas con esta persona.

Por otra parte la falta de hábitos de vida saludables de las personas afecta de sobremanera su salud, la forma en la que se alimentan, el sedentarismo, los hábitos de fumar y consumir alcohol, son focos que proliferan las enfermedades, que a su vez disparan el ausentismo laboral, está influyendo en la aparición del sobrepeso y la obesidad que, según la ENSIN (2005), afectan al 50% de la población colombiana y son considerados como enfermedad común, debido a que tienen relación directa con enfermedades crónicas no trasmisibles, las cuales pueden generar incapacidades y aumentar el ausentismo laboral, es indispensable generar controles administrativos que apuntan a la sensibilización de hábitos de vida saludables, además de sacar a la persona del contexto en el que se desenvuelve a diario para que su trabajo logre mitigar la carga de problemas personales que se manejen.

En la Universidad Osorno de Chile, Montoya y Molina (2006) realizaron un estudio sobre estilos de vida asociado al ausentismo laboral en trabajadores universitarios, encontrando que existe asociación entre estilos de vida y ausentismo laboral por enfermedad sólo con el disminuido hábito de actividad física y con los altos niveles de sobrepeso corporal. Este estudio permite inferir que la prevalencia de enfermedades o enfermedad común ocasiona en primería instancia inasistencia laboral y por ende disminución del desempeño laboral.

TIPOLOGIA DEL AUSENTISMO

El ausentismo laboral es un fenómeno crítico que se puede generar por enfermedad común en el interior de las empresas, casi imposible de prever a simple vista, y que puede convertirse en

fuente de riesgo para los empleados y para la organización en el ámbito económico y del proceso.

Está demostrada la importancia de las causas médicas y los múltiples motivos del ausentismo laboral. En consecuencia, la mayoría de los estudios que relacionan la ausencia al trabajo por enfermedad, señalan la existencia de una causa multifactorial, fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales. (Botelho, 1994).

Las enfermedades comunes son usuales en las organizaciones, mitigarlas en una sociedad carente de conciencia hacia el trabajo es difícil, pues mitigar las condiciones de trabajo y ambiente laboral es manejable administrativamente, debido a este fenómeno se hace hincapié en el tipo de ausentismo laboral con el que debe lidiar la organización y los individuos.

Tanto en el sector industrial de calzado para seguridad y salud en el trabajo como cualquier empresa prestadora de servicios, están sujetas a lidiar con el fenómeno multicausal que es el ausentismo laboral, como toda organización se pueden generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y enfermedades comunes, se creería que estas tres son las causales del ausentismo neto en el sector sin embargo para clasificar un poco mejor el tipo de ausentismo laboral.

Los tipos de ausentismo que se pueden presentar según Chiavenato (2007), se

Especifican a continuación:

- Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:
- Faltas injustificadas por certificados médicos.
- Faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.
- Licencias de toda clase.
- Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

O ejecutarlo, Junto a estos factores determinantes de la incapacidad física existen otros, que afectan la voluntad para asistir al trabajo y que representan incapacidades de orden psíquico o psicosocial.

ENFERMEDADES COMUNES LATENTES EN RELACION AL AUSENTÍSMO

La enfermedad común resulta uno de los mayores causales de ausentismo laboral y precursores de enfermedades laborales crónicas, muchas veces no es culpa del trabajador presentar sintomatología por algún tipo de molestia o patología, pues el ambiente al que se enfrenta laboralmente no es adecuado, por eso es importante la toma de datos de estas enfermedades como índices que permiten la mejora continua y el diagnóstico organizacional, de las enfermedades comunes más frecuentes en el sector se encuentran:

- **Estrés:** Es considerado como la primera causa de ausentismo laboral y disminución de la productividad por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Uno de sus principales síntomas es el dolor de cabeza. este mal provoca que los empleados pierdan, en promedio, entre uno y cuatro días laborales al año.

Existen más de 150 tipos distintos, aunque el más habitual es la migraña que afecta a un 16% de las mujeres y al 7% de los hombres.

- **Fatiga visual:** Ojos rojos, ardor y cansancio son los síntomas. Se presenta por la continua lectura de documentos o computadores sin protectores visuales o con bajos niveles de iluminación; El estar concentrado en el trabajo puede hacer que el empleado comience a pestañear cada vez menos, lo que produce, a su vez, dolor de cabeza y malestar.

- **Dolor de espalda:** Después de estar sentado en una extensa jornada laboral, es muy probable que una mala posición termine por afectar el estado de la espalda.

Aquí comienzan a aparecer el dolor en los hombros, cuello y cintura. El eficiente diseño ergonómico de las sillas también influye en este aspecto.

- **El síndrome de la fatiga crónica:** Se trata de un mal que puede disminuir hasta en 50% la productividad de las personas. Se presenta con cansancio o agotamiento prolongado que no se alivia con el descanso y cuyos principales síntomas son:

- Pereza

- Insomnio

- Molestia muscular

- Fiebre

Otros síntomas son:

- Pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional

- Desmotivación

- Pérdida de la autoestima laboral

- Deserción

- Abandono de tareas.

- **Síndrome del túnel carpiano:** Es causado por la flexión reiterada de la muñeca, que produce pérdida de fuerza en las manos; El uso del computador durante jornadas prolongadas suele provocar molestias en la muñeca y el codo, que a largo plazo pueden derivar en tendinitis. Según estudios, durante los últimos 10 años se ha triplicado en la población.
- **Problemas gástricos:** El comer mal en la oficina hace que enfermedades como el colon irritable y la gastritis, sean de gran frecuencia en los trabajadores. Este malestar puede generarse debido a la presión, el aumento de las preocupaciones. Resulta frecuente entre los 30 y 45 años, edad en que la persona está en plena etapa de productividad.
- **Obesidad:** Este mal, por su parte, se ha incrementado debido a las largas horas que los empleados pasan sentados en sus escritorios, la falta de ejercicio y la mala alimentación.
- **Lipoatrofia semicircular:** Es un trastorno de la grasa subcutánea que se suele manifestar con un hundimiento en la cara anterior y lateral de los muslos y, a veces, de los antebrazos; La lipoatrofia semicircular afecta a los trabajadores de oficina y seda por factores como la baja humedad, campo magnético concentrado, exceso de aparatos electrónicos y de nuevas tecnologías, posibles deficiencias en el mobiliario.
- **Trastornos de trauma acumulativo:** Esta enfermedad es una familia de trastornos de los músculos, tendones y nervios, causados, acelerados o agravados por movimientos repetitivos del cuerpo, sobre todo, cuando también están presentes posturas incómodas,

fuerzas altas, esfuerzos de contacto, vibración o el frío. Su causa son los trabajos repetitivos y de poca dinámica.

- **Gripa:** El frío que produce el aire acondicionado, junto con los espacios reducidos en la oficina, hace que la gripa esté entre los males comunes del trabajo.

Fuente: OMS enfermedades con mayor frecuencia en el trabajo (2010).

Estas patologías comúnmente son las que disparan los índices de ausentismo laboral en la organización, sumado a esto el riesgo psicosocial genera en los empleados oportunidades para hacerse incapacitar, el buen manejo y mitigación del ausentismo en la organización depende de la gestión del clima organizacional y las condiciones de trabajo que generan patologías comunes o laborales.

AUSENTISMO POR ENFERMEDAD LABORAL SECTOR CALZADO

El estudio del ausentismo laboral por causa de enfermedades laborales, es importante para medir la acción que el país le da a la seguridad y salud en el trabajo este es un fenómeno que se da en cualquier tipo de actividad económica, Según **FASECOLDA**, al estudiar cada uno de los sectores económicos estadísticamente, en el año 2012, los tres primeros lugares en relación a las enfermedades laborales que se generan los ocupan:

1. **Sector manufacturero:** En este sector netamente productivo se encuentra incluida la industria del sector calzado, siendo el sector manufacturero con mayor prevalencia de enfermedades laborales en el país, ocupando el **20.1%** de las enfermedades laborales totales de los sectores.
2. **Actividad inmobiliaria:** Esta actividad genera el **16.7%** de las enfermedades laborales registradas en el país.

- 3. Sector agrícola, ganadero y de caza:** Este sector ocupa el tercer lugar como mayores generadores de enfermedades laborales en el país, con un **11.0%** de las enfermedades totales generadas en el país en el año 2012.

El sector calzado por la actividad manufacturera artesanal tiende a tener mayor prevalencia en riesgo biomecánicos, eso quiere decir que las patologías que se generan en su mayoría tiene afectaciones es músculos, huesos, tendones y nervios.

ENFERMEDADES POR GRUPO DE EDADES

Muchas de las enfermedades laborales por no decir la mayoría presentan sintomatología en edades avanzadas en comparación a la población joven, pues son enfermedades crónicas y a lo largo de los años sus efectos se van manifestando en las personas, las incapacidades que están generan son alertas que se deben tener en cuenta en las empresas a la hora de hacer planes de prevención.

Los trabajadores que se enferman por causas laborales, tienen una distribución por edades de la siguiente manera:

1. Trabajadores en edades entre los 40 y 44 años : **19%**
2. Trabajadores en edades entre 45 y 49 años: **17%**
3. Trabajadores en edades entre 35 a 39 años: **16%**
4. Trabajadores entre 25 a 29 años: **9%**
5. Trabajadores entre 55 a 59 años: **4%**
6. Trabajadores entre 18 a 24 años: **3%**

Fuente: Zambrano S, AM. El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, FASECOLDA, Bogotá 2013.

PATOLOGÍAS PREVALENTES EN COLOMBIA

El comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia ha venido disminuyendo desde el establecimiento de nuevas legislaciones que regulan la seguridad y salud en el trabajo, Según estadísticas generales de FASECOLDA, en el año 2012 se calificaron 10053 enfermedades laborales, en el año 2014 se califican 9710.

De acuerdo con los datos generados con FASECOLDA el 80,4% de las enfermedades calificadas corresponden a patologías producidas por desórdenes musculoesqueléticos, siendo el síndrome de túnel de carpo el más representativo con un 54,5%.

Otras alteraciones a la salud se evidencian en las siguientes proporciones:

1. Hipoacusia neurosensorial: **4,5%**
2. Dermatitis : **1,7%**
3. Enfermedades respiratorias: **0,5%**
4. Patologías infecciosas : **0,3%**
5. Cáncer : **0,1%**
6. Otras patologías: **11%**

Las enfermedades laborales son uno de los grandes causantes del ausentismo laboral en los sectores económicos del país, toda empresa se puede ver perjudicada por la mala prevención de los riesgos que generen este tipo de enfermedades.

ANÁLISIS SITUACIONAL EMPRESA DE CALZADO EN COLOMBIA RELACIÓN AL AUSENTISMO POR ENFERMEDAD LABORAL

Para el análisis del ausentismo laboral en la empresa “La Maravilla S.A” se tiene en cuenta los siguientes datos muestrales, toma de datos en el periodo comprendido de enero de 2013 a diciembre del mismo año.

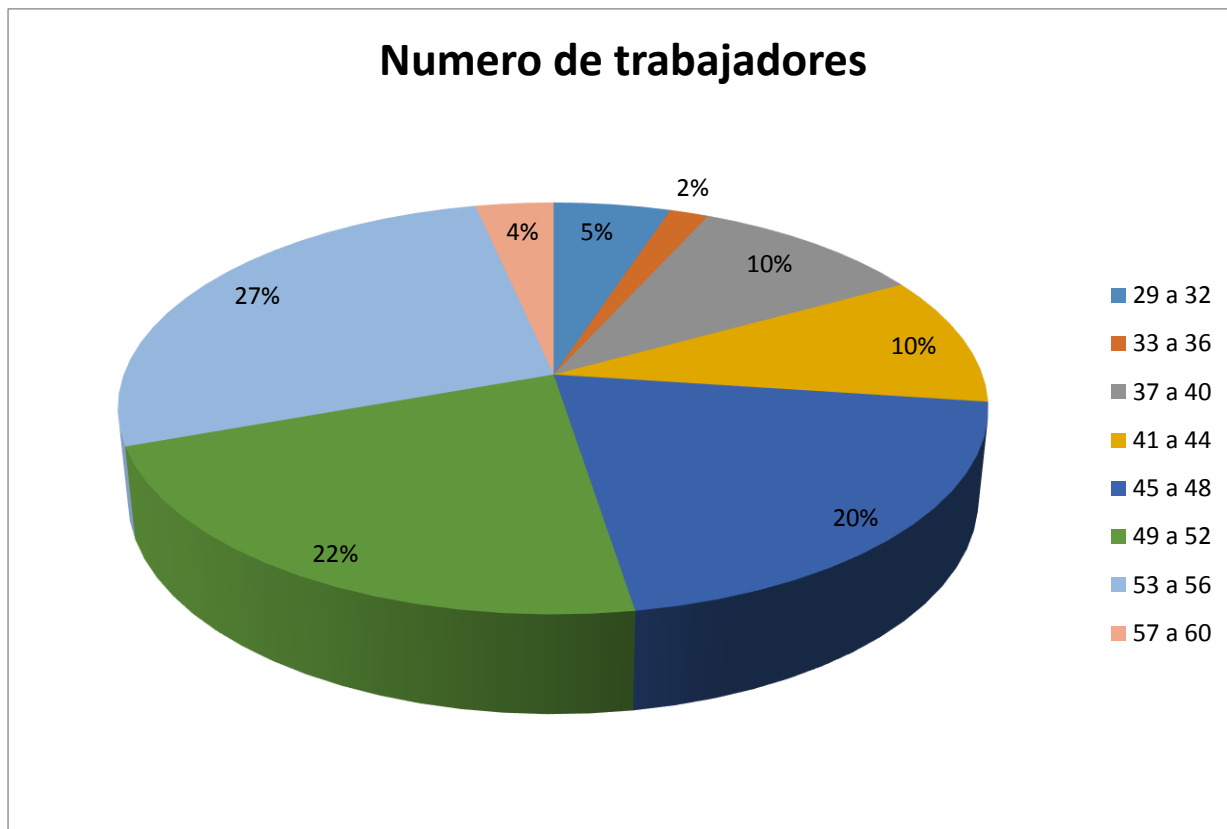


Fuente: Elaborado por el autor.

De la muestra realizada en el 2013, el ausentismo laboral que se toma como referencia de análisis las enfermedades de origen laboral, uno de los ejes principales a prevenir en el día a día de la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con los datos arrojados por la muestra de registros, en la empresa de calzado se generan **59** incapacidades de origen laboral en el año 2013, en relación al número total de trabajadores de la empresa que es **525** personas, estos registros de ausentismo corresponde al **10,5%** de la población trabajadora,

**EDADES DONDE SE IDENTIFICAN LOS CASOS DE INCAPACIDAD POR
ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL**

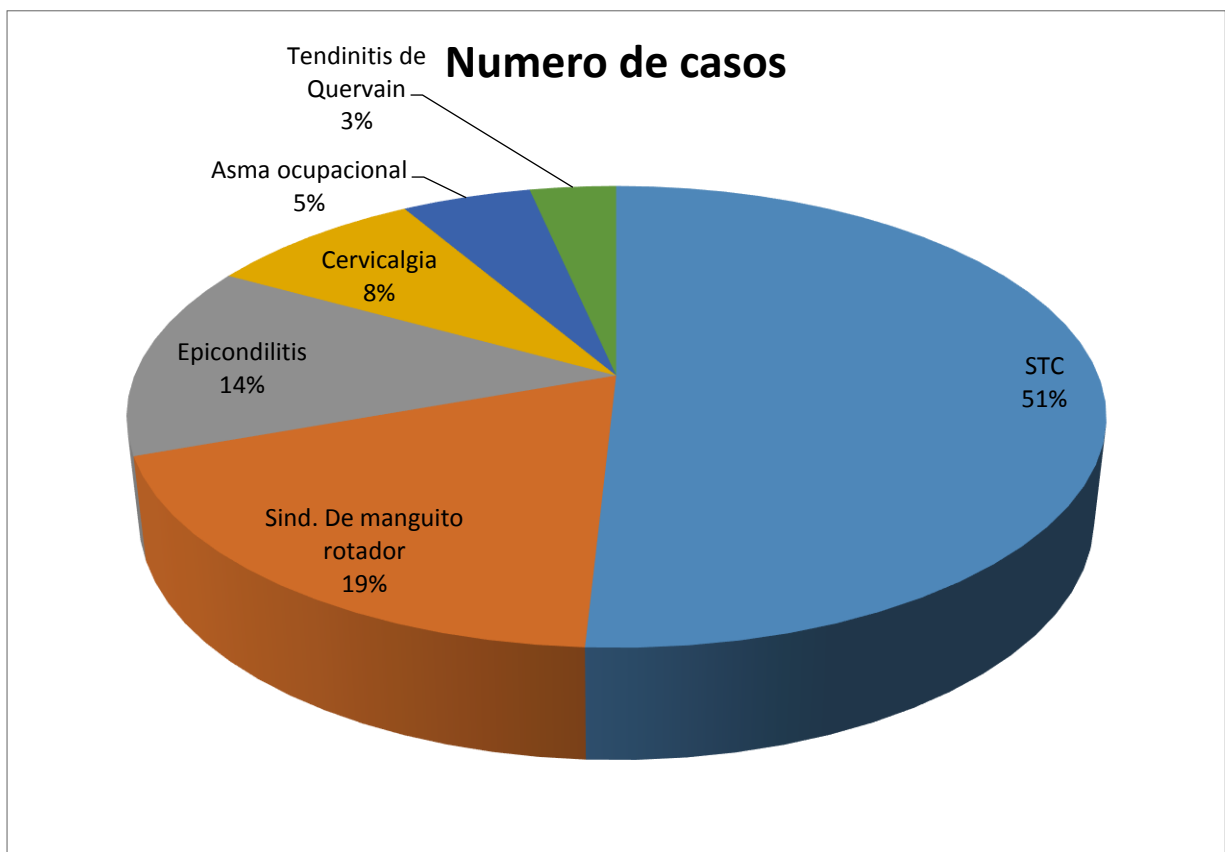


Fuente: Elaborado por el autor, basé de datos (Análisis de ausentismo laboral “La Maravilla S.A”, Instituto Técnico de Comercio, 2013)

La frecuencia de las incapacidades de origen laboral se encuentra en un **69%** de la población que se encuentra en edades adultas de **45 a 56** años, éste resultado permite inferir en la clasificación de las enfermedades laborales como crónicas, que se generan con el pasar de los años y se manifiestan en estas edades.

La seguridad y salud en el trabajo juega un papel vital en la manifestación de estas cifras, pues de acuerdo a los procesos que mejoran las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, se minimiza la materialización de enfermedades laborales crónicas.

PATOLOGÍAS REGISTRADAS EN LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD LABORAL.

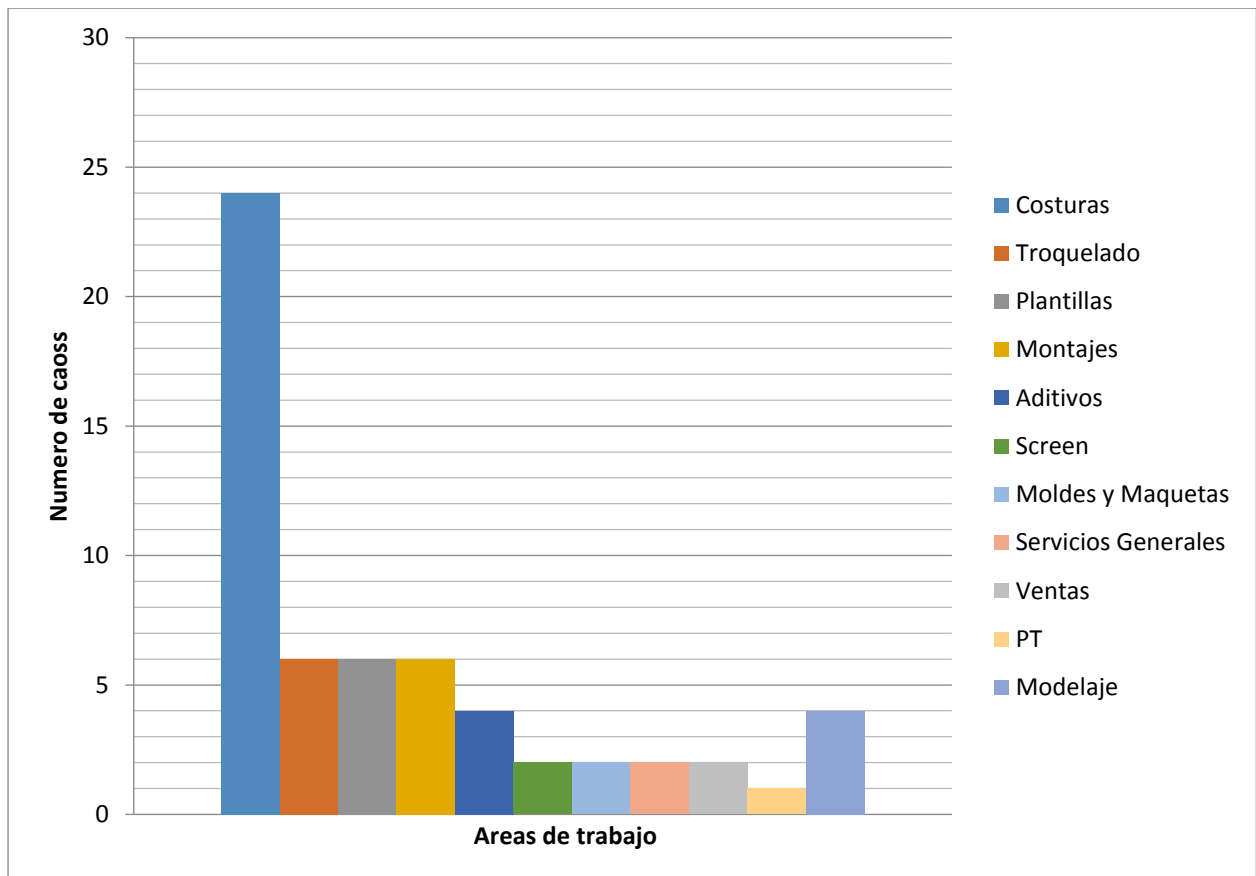


Fuente: Elaborado por el autor, basé de datos (Análisis de ausentismo laboral “La Maravilla S.A”, Instituto Técnico de Comercio, 2013)

El 30% de las incapacidades por enfermedad laboral corresponden a patologías como el STC (síndrome de túnel carpiano), El 19% corresponde síndrome de manguito rotador, el 14% epicondinitis, 8% a la Cervicalgia, 3% a tendinitis de quervain lo que quiere decir que un 95% de las patologías ocupacionales que generan el ausentismo laboral en “La Maravilla S.A”

corresponden a Desordenes musculo esqueléticos, además de esto un 5% de la población presenta Asma Ocupacional.

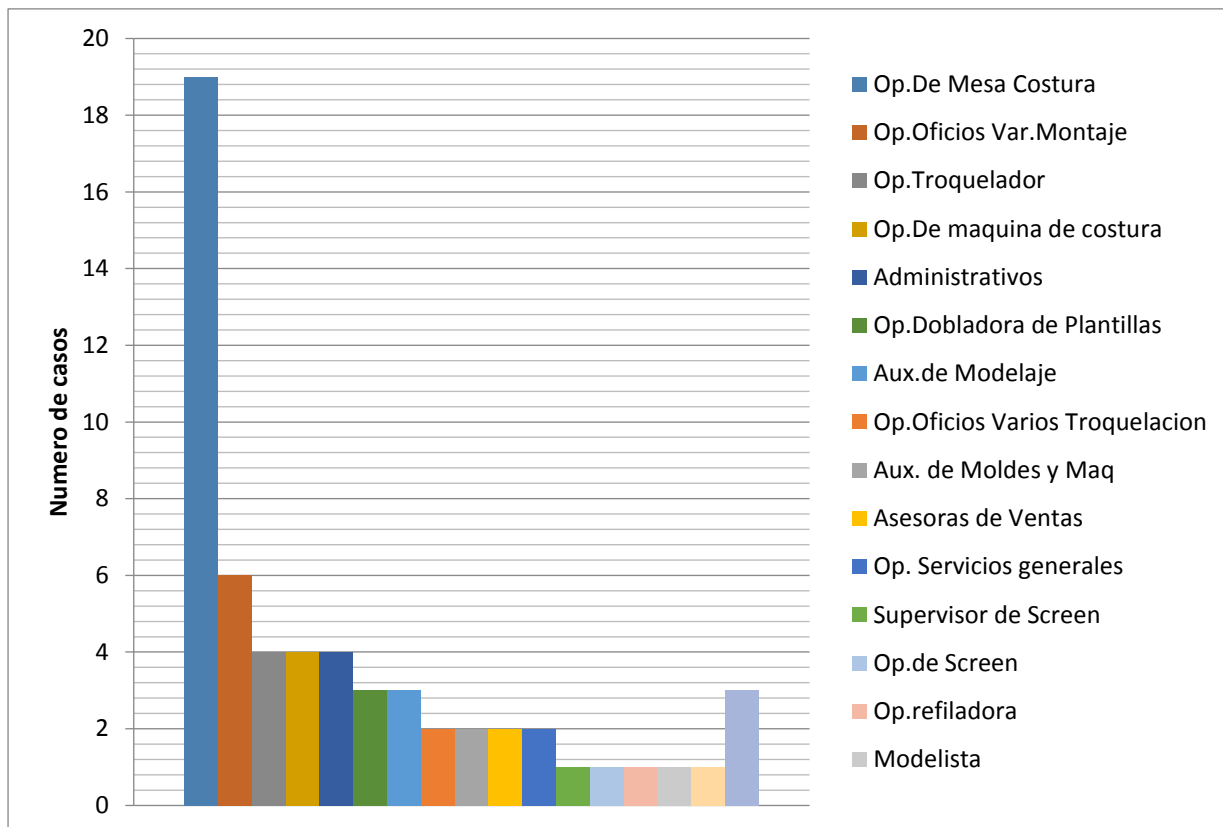
DISTRIBUCIÓN DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD LABORAL SEGÚN AREA DE TRABAJO



Fuente: Elaborado por el autor, basé de datos (Análisis de ausentismo laboral “La Maravilla S.A”, Instituto Técnico de Comercio, 2013)

El área de mayor concentración donde se generan incapacidades de origen laboral es el área de costuras, troquelado.plantillas y montajes, etas áreas son netamente áreas de línea de producción donde abunda el trabajo manual y las condiciones que pueden generar ciertas patologías.

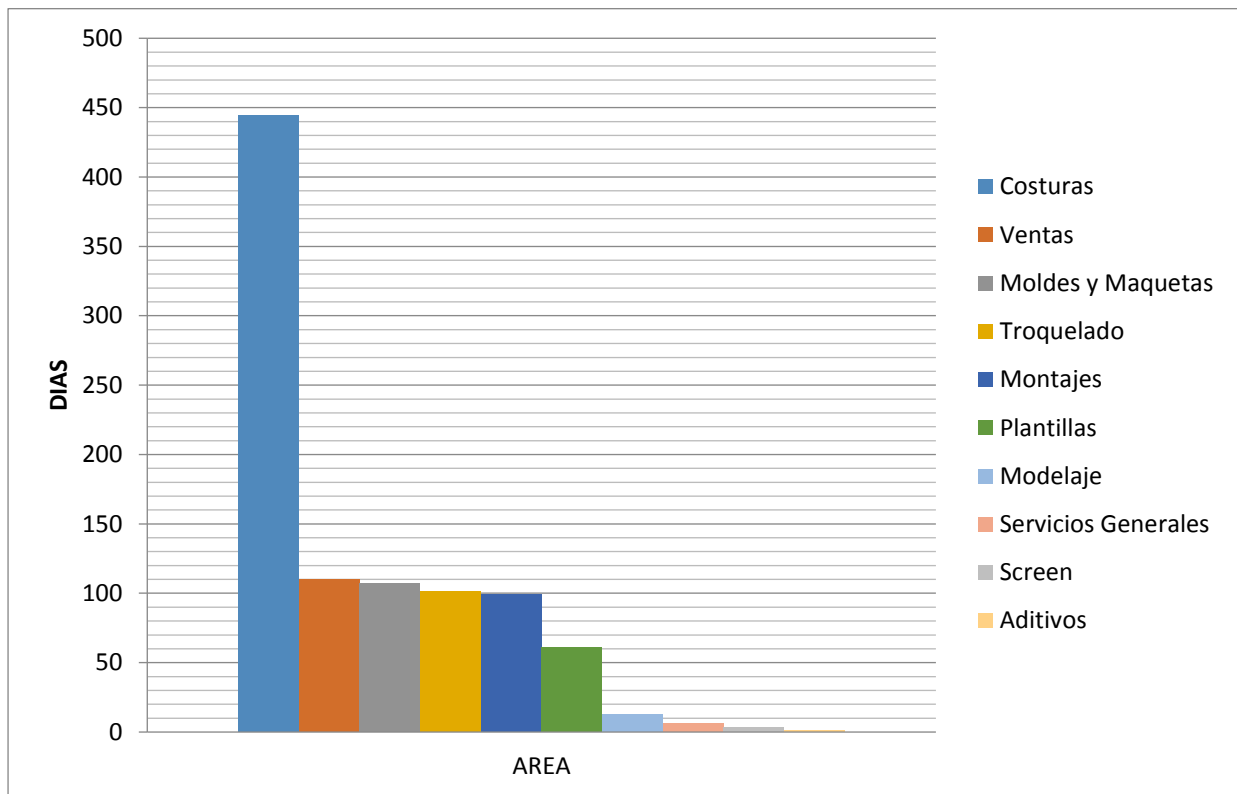
CARGOS POR AREA DE TRABAJO QUE PRESENTAN LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD LABORAL



Fuente: Elaborado por el autor, basé de datos (Análisis de ausentismo laboral “La Maravilla S.A”, Instituto Técnico de Comercio, 2013)

Las tareas que se realizan en los cargos donde más se generan enfermedades laborales representan un proceso artesanal y manual, lo que genera diferentes posturas prolongadas e inadecuadas, movimientos repetitivos, levantamiento de cargas dinámicas y otras condiciones que generan riesgos biomecánicos en los trabajadores, donde se demuestra la trazabilidad del riesgo que se generan en los cargos y las patologías presentadas en los trabajadores incapacitados.

DISTRIBUCIÓN POR DIAS DE INCAPACIDAD GENERADOS POR AREA.



Fuente: Elaborado por el autor, basé de datos (Análisis de ausentismo laboral “La Maravilla S.A”, Instituto Técnico de Comercio, 2013)

La acumulación por ausentismo laboral genera costos en tiempo y dinero, en “La Maravilla S.A” los días generados en el año 2013 por el área de costuras fueron 444 días, en el área de ventas 110 días, moldes y maquetas 107 días, en el área de troquelado 101 días, en el área de montajes 99 días, 61 días en el área de plantillas, en el área de Servicios generales se presentan 6 días, Screen 3 días y aditivos 1 día.

En total en el año 2013 se generaron **945** días de incapacidad por enfermedades laborales lo que corresponde a un tiempo hombre de 2 años y seis meses, teniendo como base un SMLV suponiendo que todos ganan por igual, el costo de las incapacidades en tiempo hombre es de **21.760.000** pesos en salarios.

RECOMENDACIONES

- 1.** El primer paso para evitar el ausentismo laboral por causas diferentes a las licencias, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, es velar por el bienestar y ambiente laboral, las personas que se sienten cómodos con su trabajo valoran y se esfuerzan por generar resultados a la labor a diario, caso contrario en empresas que no cuentan con una calidad en clima laboral y las personas tienen a ausentarse, una herramienta importante para lograr regular el ambiente laboral es la conformación del COCOLA (comité de convivencia laboral)
- 2.** En el caso del sector calzado que tiene procesos artesanales y manuales es indispensable contar con un programa de prevención de Desordenes osteomusculares que permita solventar y controlar los riesgos biomecánicos generado en el proceso, desde la prevención se minimizan las probabilidades de generar una enfermedad laboral crónica.
- 3.** Se deben aplicar encuestas de morbilidad frecuentemente con el fin de identificar sintomatología que pueda tener este tipo de patologías, además de esto, la herramienta sirve como indicador de efectividad del programa de prevención de Desordenes osteomusculares.
- 4.** Realizar inspecciones de puesto de trabajo, que permitan identificar de qué forma se está ejecutando el trabajo y las condiciones en las que se desarrolla, para poder corregirlas, además de esto la sintomatología presentada permite realizar estudios específicos de puesto de trabajo.
- 5.** La capacitación y sensibilización del personal es importante, haciendo énfasis en el Autocuidado que deben tener las personas, los riesgos a los que están expuestos, las consecuencias que estos generan y las herramientas de prevención que tienen a disposición.

CONCLUSIONES

- El papel que juega la seguridad y salud en el trabajo es muy importante a la hora de mitigar los efectos de este fenómeno en la empresa, por medio de su SGSST los profesionales deben brindar las herramientas necesarias para disminuir la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo , que proliferen el ausentismo laboral, para eso es importante contar con el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, con herramientas como campañas de PyP (prevención y promoción), SVE (sistema de vigilancia epidemiológica), Programa de prevención de Trastornos musculoesqueléticos (TME)
- Las estadísticas como incapacidades por enfermedad laboral, sirven como diagnóstico para evaluar condiciones de trabajo y ambiente laboral, a través de la acción de mejora continua se puede mitigar y velar por ambientes de trabajo que no proliferen el ausentismo de los trabajadores, haciendo que estos se sientan a gusto con su trabajo.
- La conciencia colectiva de los trabajadores debe apuntar hacia el autocuidado, el ausentismo laboral hace parte del autocuidado de las personas, la sensibilización de la población es indispensable para el afianzamiento de esta con su trabajo y la mejora continua en las costumbres de la gente como lo son los hábitos de vida saludables.
- El ausentismo laboral es un fenómeno costoso para la organización, la inversión para la prevención por parte del empleador debe tener una relación costo-beneficio, en relación al tiempo que se pierde anualmente cuando se generan incapacidades.
- Los riesgos que más incapacidades y patologías generan en la población trabajadora del sector calzado, corresponde a riesgos de origen biomecánico, pues la manufactura artesanal genera diferentes factores como manipulación de cargas, movimiento repetitivos, posturas prolongadas etc., que se presentan en todos los niveles de la organización, desde el operativo al administrativo.

BIBLIOGRAFÍA

Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquía, Colombia.(CLAUDIA VANESSA VANEGAS CASTRO,2013)

Ausentismo Laboral en el Hospital San Ignacio durante el año 1990, HERNÁNDEZ GÓMEZ Héctor. 1992. PSICOLOGÍA

Aporte a la conceptualización del ausentismo laboral a partir de un estudio de caso, GONZÁLEZ Luis Eduardo. 1995. PSICOLOGÍA

Situación de ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa Croydon, CASTRO Jacqueline. 1983. TRABAJO SOCIAL.

Causas Bio-psicosociales que influyen en el ausentismo laboral del personal de planta Capill´France MORENO Martha Johana, VIANCHA Luz Marina. 1994. TRABAJO SOCIAL.

OMS, Organización Mundial de la Salud, revista OMS, enfermedades con mayor frecuencia en el trabajo (2010).

FASECOLDA, ESTADÍSTICAS DEL 2013-2014, Sistemas generales de riesgos laborales.

