

FACTORES DETERMINANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN CONDUCTORES
DE TRANSPORTE DE CARGA DE LA EMPRESA COOTRANSTAME

Autores

CARMEN VICTORIA CALDERÓN FUENTES

LYDA MARÍA CALDERÓN FUENTES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

2020

FACTORES DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN CONDUCTORES

FACTORES DETERMINANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL EN CONDUCTORES
DE TRANSPORTE DE CARGA DE LA EMPRESA COOTRANSTAME

Y AUXILIARES DE TRANSPORTE DE CARGA EN LA AGENCIA DE
BOGOTÁ DE LA EMPRESA COOTRANSTAME

AUTORES

CARMEN VICTORIA CALDERÓN FUENTES

LYDA MARÍA CALDERÓN FUENTES

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
2020

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
1. Descripción general del proyecto	8
1.1 Problema de investigación	8
1.2 Objetivos	8
1.2.1 Objetivo general.....	8
1.3 Justificación.....	9
2. Marco de referencia.....	11
2.1 Marco teórico.....	11
2.1.1 Ausentismo	11
2.1.2 Clasificación del ausentismo	11
2.1.3 Factores que Influyen en el ausentismo laboral.....	12
2.1.4 Transporte de carga.....	15
2.2 Marco conceptual	20
2.2.1 <i>Ausentismo laboral</i>	20
2.2.2 <i>Antecedentes médicos personales</i>	20
2.2.3 <i>Entorno laboral saludable</i>	20
2.2.4 <i>Enfermedad</i>	20
2.2.5 <i>Enfermedad laboral</i>	21
2.2.6 <i>Transporte público</i>	21
2.2.7 <i>Transporte privado</i>	21
2.2.8 <i>Servicio público de transporte terrestre automotor de carga</i>	21
3. Marco metodológico	22
3.1 Tipo de estudio.....	22
3.2 Población.....	22
3.3 Procedimientos.....	23
3.4 Técnicas para la recolección de la información.....	23
3.4.1 Recolección de datos.....	23
3.4.2 Instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación.....	23
4. Análisis de resultados	25
5. Conclusiones.....	29
6. Recomendaciones	31

Referencias..... 32

Lista de gráficas

Gráfica 1 ¿Padece usted alguna enfermedad?.....	25
Gráfica 2 Enfermedades padecidas	25
Gráfica 3 ¿Ha faltado a su lugar de trabajo?	26
Gráfica 4 ¿Cuántas veces ha faltado a su lugar de trabajo?	27
Gráfica 5 Motivo para faltar al trabajo	27
Gráfica 6 Diagnóstico incapacidad	28

Lista de anexos

Anexo A Consentimiento informado	33
Anexo B Encuesta	34

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la importancia que ha tomado en las últimas décadas el transporte de carga a nivel nacional, se puede evidenciar el interés que genera el cuidado del transporte terrestre, ya que por medio del Ministerio de Transporte se empiezan a coordinar diferentes actividades, las cuales llevan a que surja el Concejo Consultivo de Transporte.

También mediante los diferentes planes nacionales como son los proyectos de infraestructura y de progreso, se ha buscado las mejoras en muchas de las vías nacionales para de esta manera reducir costos, tiempo y eficiencia en las entregas de mercancías lo que ha originado una mayor conectividad en todo el país.

Para este tipo de transporte es necesario contar con el recurso humano indicado que realice dicha actividad, por tal motivo se quiso llevar a cabo un estudio con respecto a su estado de salud, su estilo de vida y la relación que esto puede llegar a tener con el correcto desempeño de sus funciones.

De igual manera, se quiso determinar si su estado de salud afectaba el buen desempeño de sus labores dentro de la empresa; y si de una u otra manera puede llevar el ausentismo laboral a generar traumatismos lo que va a provocar la disminución en el cumplimiento de metas con respecto a la empresa para la que labora.

Después de analizado el estudio descriptivo a la población, se pretendió establecer cuáles fueron los motivos de ausentismo que están generando un bajo desempeño en sus actividades laborales.

1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de investigación

El ausentismo laboral ha venido tomando gran importancia a nivel del seguimiento que se le debe realizar, debido a que si se hace repetitivo y muy frecuente podría generar para una empresa diferentes tipos de consecuencias, como lo son en la ejecución de los procesos y por ende su productividad y desempeño.

Se percibe la necesidad de llevar a cabo este estudio a partir de la evaluación realizada por el área HESQ de la empresa donde se evidencia un porcentaje del 25% de ausentismo en el área de carga en los últimos 4 meses del año anterior a lo cual no se le ha dado la importancia suficiente y tampoco se ha caracterizado cuales son los motivos más frecuentes que generan dicho ausentismo.

¿Cuáles son las causas más frecuentes y que tienen mayor incidencia en el ausentismo laboral de los conductores y auxiliares de transporte de carga en la agencia de Bogotá de la empresa Cootranstame?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar las causas del ausentismo laboral que se presentan con mayor frecuencia en los conductores y auxiliares de carga de la agencia de Bogotá en la empresa Cootranstame.

1.2.1.1 Objetivos específicos

Realizar diagnóstico del estado actual de la organización frente a lo reportado por ausentismo laboral en la empresa Cootranstame.

Hacer seguimiento a los empleados que se están ausentando de su lugar de trabajo en la empresa Cootranstame.

Crear un programa que determine las estrategias más relevantes y que mitiguen de esta el problema de ausentismo en la empresa Cootranstame.

1.3 Justificación

El motivo por el cual se tomó la decisión de realizar este estudio fueron las condiciones de trabajo de los conductores y auxiliares de transporte de carga de la agencia de Bogotá de la empresa Cootranstame, pues el desempeño de sus funciones permite que lleven una vida muy sedentaria, razón por la cual empiezan a presentar antecedentes cardiovasculares (Diabetes, HTA, colesterol y triglicéridos altos, dislipidemia, entre otros), por lo que podría ser una de las causas que genera ausentismo laboral ya que al no controlarse este tipo de afecciones se corre el riesgo de la inasistencia recurrente a cumplir con sus funciones en sus horarios de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior se quiso profundizar los conocimientos teóricos sobre el ausentismo laboral. El ausentismo laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1991). Se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica”, esto hace que se vea reflejado de forma negativa para las empresas al presentarse una disminución en la prestación de sus productos o servicios ofrecidos al público generando así pérdidas económicas cuando se empieza a presentar a repetición dicho ausentismo.

Existen varios tipos de absentismos: “Absentismo prevenible y justificado, absentismo no previsible y sin justificación y absentismo presencial”; en cualquiera de estos casos se pueden estar presentando los motivos de las faltas a su sitio de trabajo de los empleados de la empresa Cootranstame. Por lo que se ve la importancia de llevar un control o realizar un seguimiento a las excusas enviadas por parte de sus empleados y así

empezar a realizar según su clasificación programas de prevención de la enfermedad y estilos de vida saludables los cuales hasta el momento no han sido valorados por parte de la empresa para así poder reconocerlos.

Además, se puede crear sitios de trabajo agradables confiables para los empleados con el fin de que los mismos se sientan más a gusto y den lo mejor en la labor que están desempeñando para que así muestren una mayor adherencia a los programas que se piensan a futuro organizar por parte de la empresa.

Con este estudio se pretende clasificar los factores que están influyendo en el ausentismo de los conductores de dicha empresa pues es de gran importancia llevar un control para así poder tomar medidas pertinentes y enfocarlas a los diferentes programas de la empresa por parte del área HESQ.

El área HESQ de la empresa Cootranstame se encuentra en la disponibilidad hacia el estudio ya que en los últimos doce meses este venido en aumento dato preocupante para la misma.

2. Marco de referencia

2.1 Marco teórico

2.1.1 Ausentismo

Como Molinera (2006) afirma: el término absentismo tiene su origen en el vocablo absentis, con el cual se denominaba a los terratenientes Irlandeses, que abandonaban sus tierras para afincarse en Inglaterra.

En el diccionario de la real academia Española de la Lengua se define el absentismo como la costumbre de residir el propietario fuera de la localidad donde residen sus bienes.

Existen multitud de definiciones de absentismo laboral, cada una de las cuales pone el acento en una faceta del mismo.

Alguna de estas definiciones son las siguientes:

Toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo y los efectivamente realizados.

Absentismo es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo. (P. 19)

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

2.1.2 Clasificación del ausentismo

Según Sánchez (2015) refiere: El ausentismo se puede clasificar de múltiples maneras. Las siguientes son algunas formas de clasificación:

1. "Según su origen": médico o no médico.

2. “Según las causas amparadas por la ley”: cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada.
3. “Según la decisión del trabajador” voluntario o involuntario.

2.1.3 Factores que Influyen en el ausentismo laboral

Según Morquera Tavera N. (2017) Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. (Ensayo de grado) Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C

- **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 médicas, 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.

- ***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 crecen 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.

- **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, sequias, 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.

2.1.4 Transporte de carga

Se evidencia que en los años 90 empieza a crecer el interés por el cuidado del transporte terrestre, a continuación, se definen algunas etapas de este proceso:

Rodríguez Muñoz (2017) refiere:

Plan Nacional de Desarrollo 1990-1994 “La Revolución Pacífica”

En este esquema, el Ministerio de Transporte en coordinación con las diferentes entidades sectoriales, debía definir las políticas generales sobre transporte 26 Manual de transporte de carga y tránsito, para lo cual se creó el Consejo Consultivo de Transporte CCT.

Plan Nacional de Desarrollo 1994-1998 “El Salto Social”

Se hizo énfasis en inversión pública adicional para impulsar el desarrollo de infraestructura, calculada en un 115% mayor a la proyectada en el plan de desarrollo anterior. El significativo atraso en la infraestructura en materia de transporte, energía y telecomunicaciones, se constituía en un obstáculo que debía ser superado para el mejoramiento de la competitividad de la economía colombiana.

Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002 “Cambio para Construir la Paz” (Ley 508 de 1999, Inexequible)

Sus proyecciones se concentraron en la reducción de los costos del transporte, por representar este un elevado porcentaje del precio final de los bienes; en la necesidad de integración del sistema de transporte, dadas las condiciones geográficas del país y la localización de las zonas productivas; en la exploración de nuevas alternativas de transporte de acuerdo con el tipo de carga y zonas del país, permitiendo la interconexión entre los distintos modos de transporte, pues se consideró que no podía pensarse en el sector carretero como la única alternativa de transporte.

Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 “Hacia un Estado Comunitario” (Ley 812 de 2003, derogada parcialmente)

Resaltó el tema de la infraestructura, facultando a las entidades territoriales para establecer contribuciones y gravámenes destinados a financiar proyectos de infraestructura vial y de transporte, y al invías para destinar los recursos de los peajes de las vías no concesionadas para su rehabilitación, conservación y mantenimiento; además de adelantar acciones para el desarrollo de la infraestructura física y social en las zonas deprimidas y de conflicto.

Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 “Estado Comunitario: Desarrollo para Todos” (Ley 1151 de 2007, derogada parcialmente)

Hizo énfasis en la infraestructura, se resalta el hecho de haber considerado en sus líneas el intermodalismo y la integración modal. Estableció que la forma dispersa en que se encuentra distribuida la población rural colombiana ha llevado a que las necesidades de transporte de personas y de carga se resuelva a través de sistemas alternativos de transporte, lo cual ha resultado en una red de movilidad con una cobertura baja, una ineficiente utilización de la infraestructura existente y altos costos de desplazamiento.

Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad Para Todos” (Ley 1450 de 2011)
Este plan planteó lo siguiente para el sector transporte:

- Fortalecimiento institucional del sector transporte con el objetivo de mejorar y hacer más eficiente la actuación del Gobierno Nacional en un marco de política de Estado: creación del Ministerio de Infraestructura y Transporte, con dos Viceministerios técnicos especializados (Infraestructura y Transporte).
- Fortalecimiento del esquema de vigilancia, inspección y control que corresponde a la Superintendencia de Puertos y de Transporte SPT, mediante la extensión de los sujetos obligados al pago de la tasa de vigilancia proporcional según sus ingresos brutos, en los costos anuales de funcionamiento e inversión de la Superintendencia de Puertos y Transporte, la cual no podrá ser superior al 0.1% de los ingresos brutos de los vigilados; y el monitoreo de la operación de transporte a través del Registro Único Nacional de Tránsito RUNT.

- Formulación de políticas de Estado y regulación, formalización laboral, intervención por fallas de mercado, acuerdos regionales de descentralización y desregulación de pólizas de renovación del parque automotor de vehículos de carga.
- Fomento de la asociación empresarial, facilitando la conformación de empresas con escala óptima según mercados relevantes y localización geográfica, conservando la propiedad democrática; modernización e inversión en equipos, administradores integrales de flota de vehículos y del recurso humano con capacidad negociadora de los contratos de transporte con los generadores de la carga.
- Creación de Centros Regionales de Despacho de Carga, constituyendo el primer paso para la conformación de nuevas empresas, para asegurar un desarrollo regional equitativo del sector, involucrando al SENA como el actor clave para profesionalización de conductores. 30Manual de transporte de carga
- Implementación del Registro Único Nacional de Tránsito RUNT y del Registro Nacional de Despacho de Carga RNDC, esquema que permita complementarse con el mercado virtual de bolsa de carga donde sujetos del contrato de transporte transarían contratos bajo esquemas de iniciativa privada que promovería el Gobierno Nacional.
- Promoción de la Intermodalidad con corredores prioritarios para la prosperidad.
- Adopción de una Política de Combustibles Limpios e incentivos por el uso de tecnologías limpias.
- Adopción de medidas para garantizar el servicio a los usuarios de la carga durante las 24 horas del día, de los siete 7 días de la semana, en los diferentes puertos marítimos y fluviales del país, los pasos de frontera y las zonas francas a nivel nacional, con participación de las empresas privadas involucradas en la gestión de los procesos logísticos esenciales asociados a la distribución de la carga de importación y exportación, y las entidades gubernamentales encargadas de la inspección y control aduanero, antinarcóticos, sanitario y fitosanitario.

Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por Un Nuevo País - Paz, Equidad y Educación” (Ley 1753 de 2015)

El Plan describe como una de las estrategias transversales la competitividad e infraestructura estratégicas, abarcando diversos objetivos dentro de los cuales se

encuentran “la promoción de la infraestructura y servicios de logística y transporte para la integración territorial” (Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión para el Congreso, pág. 94). Algunos de los temas tratados son los siguientes:

- Infraestructura como elemento clave para la competitividad: se destaca como una estrategia para reducir los costos de producción y generar empleos formales. Es determinante conectar el país acercando a poblaciones alejadas a través del mejoramiento de las vías, concibiendo 31 1 Política pública del sector transporte otros medios para la movilización de la carga: transporte fluvial y transporte de carga.
- Con el fin de generar una adecuada planeación y ejecución de proyectos de infraestructura vial se hace necesario fortalecer las entidades territoriales, desde el punto de vista técnico e institucional. Se propone adicionalmente modernizar el marco normativo del sector transporte.
- Para facilitar las actividades de transporte y su logística se deben adoptar Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.
- Los nodos de transferencia de carga deben ser conectados con la red vial nacional, para lo cual es necesario gestionar el Plan Maestro de Transporte Intermodal.
- Los pasos de frontera deben ser fortalecidos, sofisticando sus estándares operacionales y ampliando su seguridad, fortaleciendo el comercio binacional, la soberanía, la integración social y la economía del bloque regional.
- Se debe continuar con el programa de renovación y reposición del parque automotor de carga. Además de la modernización del transporte, se deben orientar esfuerzos para formalizar las empresas y la contratación de los conductores de los vehículos involucrados en el sector.
- Además del Observatorio de Transporte de Carga por Carretera se plantea implementar el Observatorio Nacional de Logística, enfocado hacia el análisis de flujos logísticos, costos, infraestructura y operaciones, entre otros.
- Sobre la tasa de vigilancia pagada a la Superintendencia de Puertos y Transporte, el plan modifica su denominación y tasa, llamándose ahora contribución especial de vigilancia, que correspondería al 0.2% de los ingresos brutos de los sujetos pasivos.
- Para dar continuidad a la Política de Libertad Vigilada es fundamental continuar con la puesta en funcionamiento de la Comisión Reguladora de Transporte CRT y la Unidad de

Planeación del Transporte UPT. 32Manual de transporte de carga En los términos anteriores es que el transporte y su logística han sido foco de cada uno de los planes de gobierno, a partir del régimen dispuesto en la Constitución de 1991. B.

Según Mora L (2014)

la función del transporte se ocupa de todas las actividades relacionadas directa e indirectamente con la necesidad de situar los productos en los puntos de destino correspondientes, de acuerdo con unos condicionantes de seguridad, servicio y costo. Por lo tanto, en un sentido amplio, se define el transporte como toda actividad encaminada a trasladar el producto desde su punto de origen(almacenamiento), hasta el lugar de destino (almacenamiento); obviamente es una función de extrema importancia dentro del mundo de la distribución, ya que en ella están involucrados aspectos básicos de la calidad del servicio, costos e inversiones de capital. Sin embargo, conviene hacer las siguientes puntualizaciones:

- El llamado tiempo de transporte no se refiere solo al transporte físico del producto (mercancía en tránsito), si no el periodo comprendido desde que la mercancía está dispuesta en los muelles para su carga, hasta que el producto es físicamente descargado en el lugar de destino, lo cual incluye necesariamente conceptos tales como: Tiempos de espera, carga/descarga de vehículos, paradas, transbordo, etc.
- Una correcta gestión de transporte obliga a que el responsable, este involucrado no solo en las tareas del día a día, como habitualmente ocurre, si no que sea participe de los planes estratégicos y tácticos de la empresa, para adaptar sus recursos a las necesidades que este tenga a medio y largo plazo.

A su vez, la calidad del servicio en función de las exigencias del mercado engloba una serie de conceptos, relacionados, entre otros, con los siguientes aspectos:

- Flexibilidad, rapidez y puntualidad en la entrega
- Fiabilidad en las metas prometidas
- Seguridad e higiene en el transporte
- Cumplimiento de los condicionantes impuestos por el cliente
- Información y costo de transporte
- Costo mínimo posible

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Ausentismo laboral

Por su parte, en línea con la OIT, el absentismo laboral se va a definir aquí como “una situación en la que el trabajador no se presenta en su puesto de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho puesto” (OIT 1991; Hamoui 2005).

2.2.2 Antecedentes médicos personales

Pueden incluir información personal a cerca de las alergias, las enfermedades, las cirugías, las inmunizaciones, y los resultados de los exámenes físicos y las pruebas.

2.2.3 Entorno laboral saludable

Según Minsalud, Son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no solo en el sentido de un ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y de su ambiente laboral.

2.2.4 Enfermedad

Según la real academia de la lengua. 2001 “Alteración más o menos grave de la salud”.

2.2.5 Enfermedad laboral

Según el ministerio, artículo 4° de la Ley 1562 de 2012 de salud es “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

2.2.6 Transporte público

Según Decreto 173 de 2001, de conformidad con el artículo 3 de la ley 105 de 1993, el transporte público es una industria encaminada a garantizar la movilización de personas o cosas, por medio de vehículos apropiados, en condiciones de libertad de acceso, calidad y seguridad de los usuarios y sujeto a una contra prestación económica.

2.2.7 Transporte privado

De acuerdo al artículo 5 de la ley 336 de 1996, transporte privado es aquel que tiende a satisfacer necesidades y movilización de personas o cosas dentro del ámbito de las actividades exclusivas de las personas naturales o jurídicas.

Cuando no se utilizan equipos propios, la contratación de servicios de transporte deberá realizarse con empresas de transporte público legamente constituidas y debidamente habilitadas.

2.2.8 Servicio público de transporte terrestre automotor de carga

Es aquel destinado a satisfacer las necesidades generales de movilización de cosas de un lugar a otro, en vehículos automotores de servicio público a cambio de una remuneración o precio, bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, excepto el servicio de transporte de que trata el decreto 2044 del 30 de septiembre de 1988.

3. Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

El diseño metodológico que se va a aplicar para esta investigación es de tipo descriptivo, ya que lo que se busca es establecer características concretas con respecto al ausentismo laboral que se está generando en la población estudio; longitudinal, ya que se pretende reconocer qué cambios se están generando en los empleados en su entorno personal y en su salud los cuales ocasionan ausencia laboral de manera recurrente; observacional, ya que este estudio lo que busca es el análisis de los factores que están generando el ausentismo laboral; y retrospectivo ya que se busca implementar mejoras dentro del servicio ofrecido por la empresa. La población estudio serán los conductores de carga de la ciudad de Bogotá de la empresa Cootranstame.

La metodología a utilizar para el desarrollo de los objetivos se iniciará con la selección de la muestra para delimitar la población estudio (No probabilística o dirigida), luego se recolectarán los datos necesarios mediante el instrumento de medición, el cual será la información que la empresa nos pueda proporcionar a cerca de la ausencia justificada y no justificada sobre los conductores de carga, una vez obtenida la información se codificará y se pondrá en una base de datos donde luego se realizará su respectivo análisis, detectando así a los empleados que están reincidiendo en la falta al trabajo.

A partir de este resultado se le entregará un informe a la empresa dando a conocer las causas que con mayor incidencia están generando ausentismo laboral en sus empleados; y se les recomendará un programa que determine las estrategias más relevantes para mitigar el problema.

3.2 Población

46 empleados entre conductores y auxiliares de carga de la oficina de carga de Cootranstame en la sede de Bogotá.

3.3 Procedimientos

El enfoque del estudio que se está realizando es cuantitativo ya que se busca medir el grado de ausentismo que se está presentando en la empresa con los empleados del servicio de carga. Tal medición se realizará en los últimos 6 meses del año anterior.

La población a intervenir será aquella en la que se encuentren motivos tales como: excusas médicas o permisos personales y la población excluida del estudio será aquella que presente ausentismo por calamidad familiar.

3.4 Técnicas para la recolección de la información

3.4.1 Recolección de datos

Número de empleados en el servicio de carga de la empresa Cootranstame

Género

Edades en las que oscilan los empleados

Antecedentes personales de salud

Motivos de ausentismo a la empresa en los 6 últimos meses del año anterior

Horarios de trabajo (Turnos)

El análisis de los datos se realizará mediante la estadística descriptiva, medidas de tendencia central, utilizando la moda ya que lo que se está buscando los factores que más influyen en el ausentismo.

3.4.2 Instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación

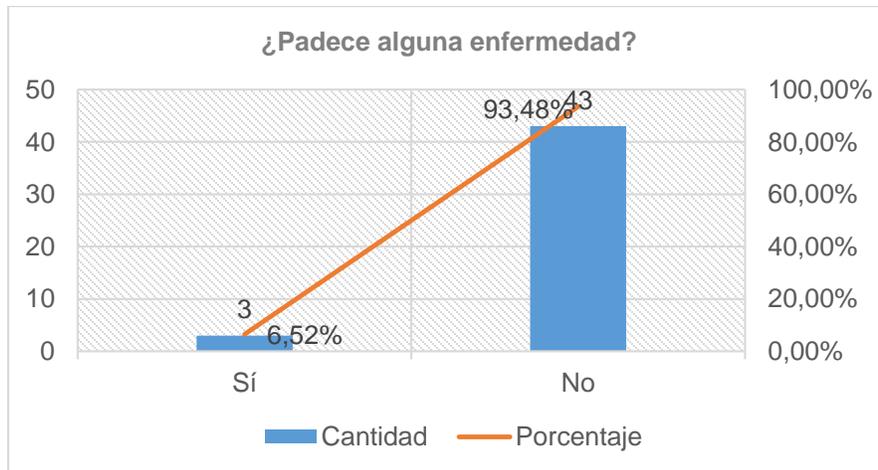
- **Consentimiento informado.** Este se realizó con el fin de garantizar la libre participación dentro de la investigación, en donde se les informó acerca del objetivo de la investigación. (Ver anexo A).

- **Encuesta.** Por medio de esta se buscó evaluar en los conductores de carga y auxiliares los motivos por los cuales se estaba presentando ausentismo en sus puestos de trabajo. (Ver anexo B).

4. Análisis de resultados

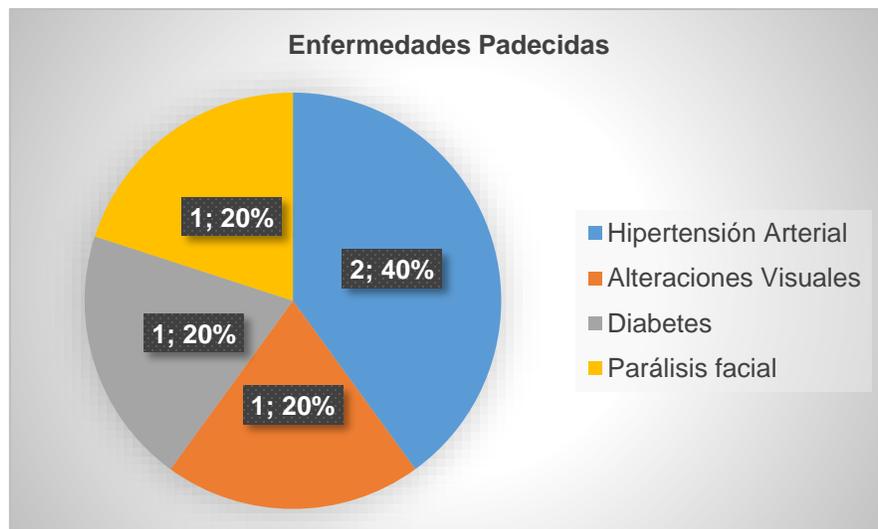
Para este estudio se tuvieron en cuenta 46 trabajadores de la oficina de carga de la empresa Cootranstame de Bogotá, encontrándose los siguientes resultados:

Gráfica 1 ¿Padece usted alguna enfermedad?



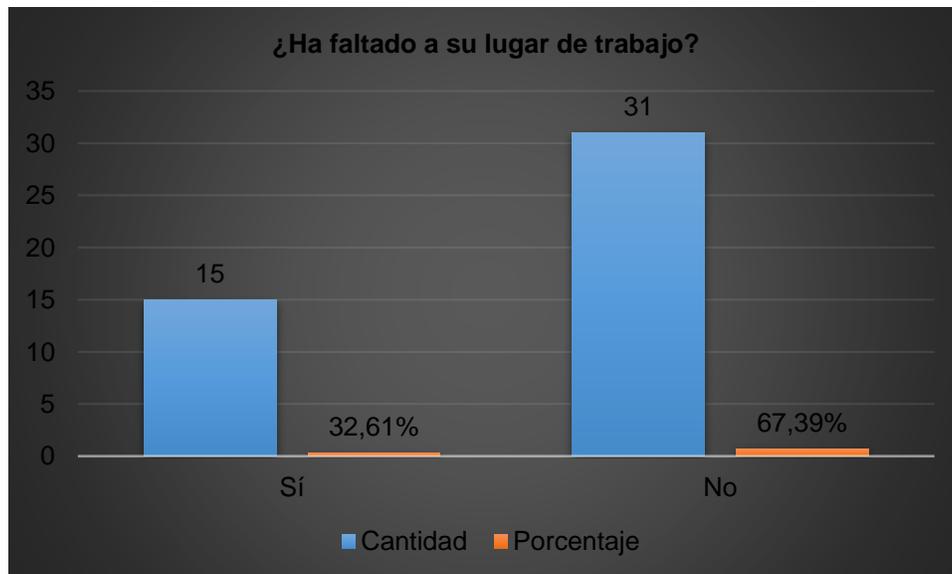
Nota. Esta gráfica demuestra que en los 46 trabajadores solo el 6,52% reportó padecer alguna enfermedad y el 93,48% afirmó no presentar ninguna enfermedad, esto indica que el nivel de salud en el que se encuentran los empleados es bueno.

Gráfica 2 Enfermedades padecidas



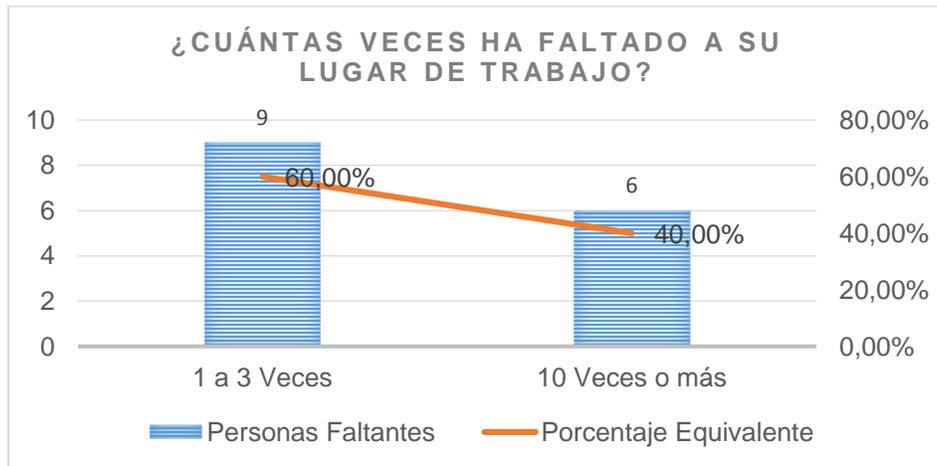
Nota. En esta gráfica se observa que la enfermedad que más se presenta es la HTA, con un 2,40%, seguida de diabetes, alteraciones visuales y parálisis facial. Lo cual demuestra que el porcentaje de enfermedades que se maneja puede estar predispuestos a antecedentes personales y/o por malos hábitos de salud.

Gráfica 3 ¿Ha faltado a su lugar de trabajo?



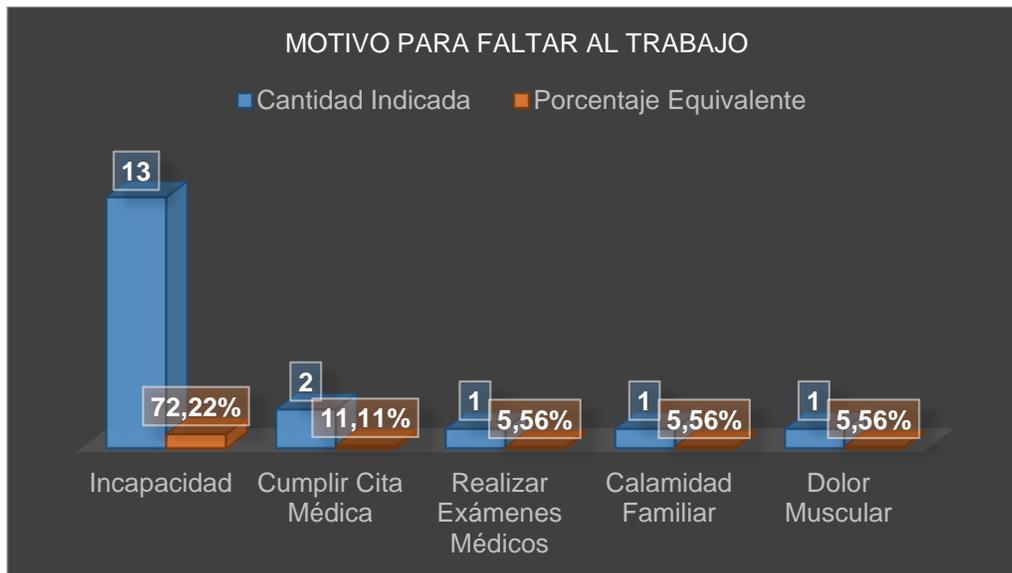
Nota. Esta gráfica demuestra que de los 46 trabajadores el 32,61% refiere haber faltado a su lugar de trabajo, mientras que el 67,39% afirma no haberse ausentado, con este porcentaje de ausentismo se puede determinar que se está afectando el buen funcionamiento de la empresa; ya que al disminuir la cantidad de empleados asignados para realizar este proceso (entrega y recogida de carga) los tiempos de entrega estimados no serán los mismos pues se pueden aumentar.

Gráfica 4 ¿Cuántas veces ha faltado a su lugar de trabajo?



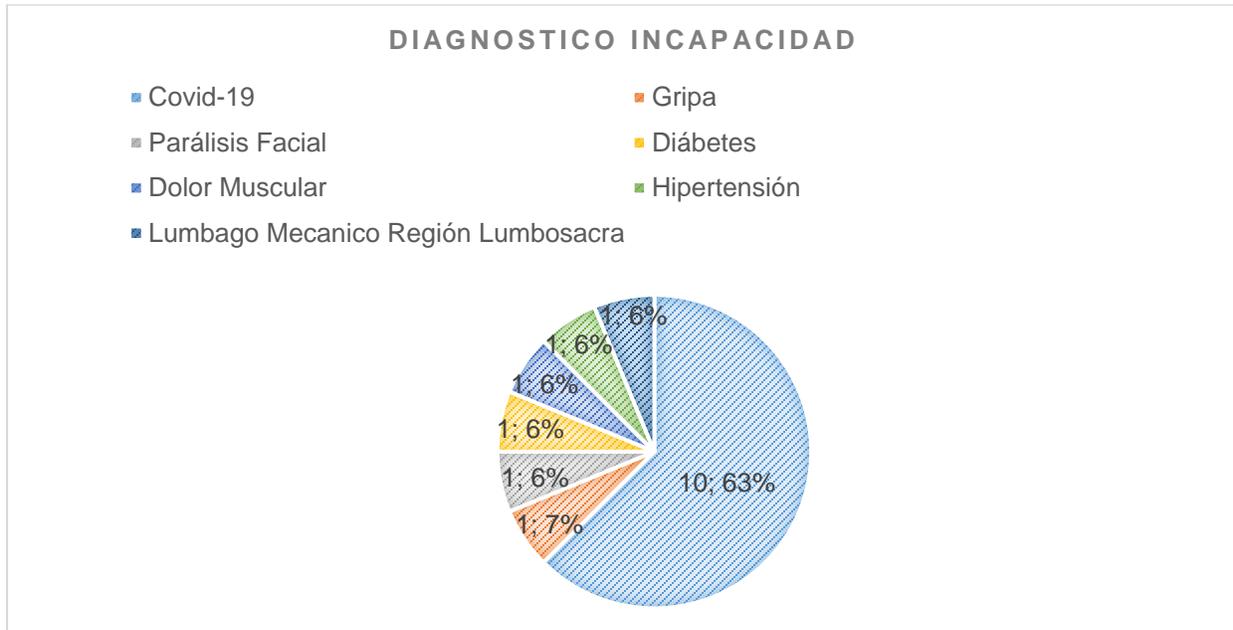
Nota. Esta gráfica muestra que los trabajadores que reportaron haber faltado a su lugar de trabajo el 60% manifiesta un ausentismo ente 1 y 3 veces y el 40% dice haberse ausentado 10 o más veces durante los 6 últimos meses del 2019 y los 6 primeros meses del 2020.

Gráfica 5 Motivo para faltar al trabajo



Nota. Esta gráfica demuestra que el motivo por el cual los empleados manifiestan haber faltado a su lugar de trabajo con mayor incidencia fue por incapacidad con un 72,22%, seguido de cumplir cita médica con un 11,11%.

Gráfica 6 Diagnóstico incapacidad



Nota. Esta gráfica demuestra los diagnósticos por los que se les dio incapacidad a los empleados, el que más reportaron fue Covid 19 seguido de gripas. Este ítem deja ver que debido a la emergencia sanitaria que se está presentando durante estos últimos meses, la gran mayoría de incapacidades se ha dado por motivo de la pandemia, en algunos casos por comorbilidad y en otros por presentar el virus; sin embargo, se debe tener en consideración que la mayoría de ausentismos reportados en la empresa se ha dado por razones diferentes a la pandemia.

5. Conclusiones

Se pudo establecer cuáles han sido las principales causas de ausentismo laboral entre los conductores y auxiliares de carga de la agencia Cootranstame de Bogotá, encontrándose que el motivo más recurrente fue por enfermedad.

Se evidencia que el 40% de los empleados ha faltado más de 10 veces durante el último año así: los 6 últimos meses del año 2019 y los 6 primeros meses del año 2020; siendo la causa más recurrente la pandemia que se está presentando.

Se observó que el ausentismo laboral en la muestra evaluada ha generado traumatismos en los procesos operacionales de la empresa lo que puede tener como consecuencia pérdidas en la misma.

El motivo más alto por el cual se han ausentado los empleados de la empresa, es por incapacidad médica, lo que demuestra que están incumpliendo a sus funciones laborales por razones ajenas a su voluntad ya que independientemente de su diagnóstico las enfermedades no se pueden anticipar y prever.

El estado de salud de los trabajadores de acuerdo a la encuesta aplicada demuestra que esta población se encuentra dentro de un buen rango ya que solo el 7% del total reportó padecer alguna enfermedad.

Debido a la emergencia sanitaria que se presentó durante estos últimos meses, la mayoría de incapacidades generadas se han dado por motivo de la pandemia, en algunos casos por comorbilidad y en otros por presentar el virus; sin embargo, se debe tener en consideración que una gran parte de los ausentismos reportados en la empresa fueron por motivos diferentes a la pandemia.

La enfermedad que más se presenta dentro de los trabajadores es la HTA; siendo esta una enfermedad silenciosa que puede poner en riesgo a los conductores y sus auxiliares durante su horario de trabajo.

6. Recomendaciones

Se sugiere a la empresa realizar un nuevo estudio sobre el ausentismo laboral pasada la emergencia sanitaria, para determinar otras causas que puedan estar generando la ausencia y de esta manera no limitar tanto los resultados encontrados en la evaluación.

Se propone el seguimiento al número de veces que fallan los empleados a la empresa después de finalizada la pandemia con el fin de no generar sesgos al momento de analizar los resultados.

Implementar un plan de contingencia ante los motivos de ausentismo que se puedan presentar por incapacidad médica.

Realizar seguimiento a los motivos por los que los empleados se están ausentando de su lugar de trabajo para así poder mejorar esta falencia mediante planes de mejoramiento que realice la empresa.

Se recomienda implementar un programa de estilos de vida saludable dirigido a la población estudio para de esta manera evitar los efectos secundarios que los malos hábitos de salud generan en el trabajador.

Referencias

Mora, L., (2014). Logística del transporte y distribución de carga. 1ra ed. Bogotá D.C. Ecoe Ediciones.

Morquera Tavera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. (ensayo de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C.

Sánchez, D. (03/10/2015). Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque. Vol. 5. Pág. 43-54.

Rodríguez Muñoz, J. (2017). Manual de Transporte de Carga. Recuperado de:
www.utadeo.com.co

Molinera Mateus, J. (2006). Absentismo Laboral. 2da ed. FC Editorial. Madrid.

Ley 1753 de 2015. Congreso de la república. Plan nacional de desarrollo. 2015 – 2018.

Base del plan nacional de desarrollo. 2014 - 2018. Departamento nacional de planeación. Versión para el congreso.

www.mutua-intercomarcal.com

Anexos

Anexo A Consentimiento informado

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "FACTORES DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN CONDUCTORES Y AUXILIARES DE TRANSPORTE DE CARGA EN LA AGENCIA DE BOGOTÁ DE LA EMPRESA COOTRANSTAME".

Con el fin de realizar un estudio descriptivo dentro de este grupo laboral se le solicita su participación colaborando con la recolección de los datos requeridos, donde nos informe acerca de las causas de su ausentismo laboral dentro de la empresa (Incapacidad, citas médicas, vueltas personales entre otras) y sus características físicas (antecedentes de salud).

Dicha investigación está siendo realizada por las estudiantes Carmen Victoria Calderón Fuentes y Lyda María Calderón Fuentes, y dirigida por el docente Fabio Enrique Castro Ardila de la Corporación Universitaria Iberoamericana de la ciudad de Bogotá.

Este consentimiento informado se realiza con el fin de dar a conocer el objetivo de la investigación y que usted bajo su propio concepto y de manera estrictamente voluntaria suministre la información solicitada.

La información suministrada por usted será confidencial y únicamente utilizada en la investigación; y dentro de esta serán respuestas anónimas.

El objetivo de la investigación es "Determinar las causas del ausentismo laboral que se presentan con mayor frecuencia en los conductores y auxiliares de carga de la agencia de Bogotá en la empresa Cootranstame".

Sí en el momento de realizar la encuesta tiene alguna duda sobre el estudio puede comunicarse directamente al número de celular 311-2112776.

Agradecemos por su participación y colaboración.

Acepto participar voluntariamente de esta investigación sobre la cual fui informado.

Sí acepto _____

No acepto _____

Anexo B Encuesta

**“FACTORES DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN
CONDUCTORES Y AUXILIARES DE TRANSPORTE DE CARGA
EN LA AGENCIA DE BOGOTÁ DE LA EMPRESA COOTRANSTAME”.**

1. Nombre del empleado: _____

2. edad: _____

3. Cargo: _____

4. ¿Padece alguna enfermedad?

SÍ _____ NO _____

5. ¿Cuál o cuáles?

HTA _____

DIABETES _____

CANCER _____

ENFERMEDADES CRÓNICAS _____

ALTERACIONES VISUALES _____

OTRAS _____

6. ¿Ha faltado en los últimos 12 (doce) meses a su lugar de trabajo?

SÍ _____ NO _____

7. ¿Cuántas veces?

1 a 3 veces _____ 3 a 6 veces _____ Más de 6 veces _____

8. MOTIVO DEL AUSENTISMO, MARQUE CON UNA X SI ES UNA O VARIAS RESPUESTAS

Permiso personal _____

Cumplir cita médica _____

Realizar exámenes médicos _____

Incapacidad _____ Diagnóstico _____

Otros _____ ¿Cuáles? _____