

**CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÚLTIMO AÑO EN UNA  
EMPRESA PRODUCTORA DE FLORES EN LA SABANA DE BOGOTÁ**



**LEIDY YUSBANY ALVARADO MARTINEZ  
JENNY MILENA GUEVARA BAQUERO  
SANDRA VIVIANA ROZO ALFONSO**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÚLTIMO AÑO EN  
UNA EMPRESA PRODUCTORA DE FLORES EN LA SABANA DE BOGOTÁ**



**LEIDY YUSBANY ALVARADO MARTINEZ  
JENNY MILENA GUEVARA BAQUERO  
SANDRA VIVIANA ROZO ALFONSO**

**DOCENTE ASESOR  
FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA**

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

## Tabla de contenido

|  |      |
|--|------|
| Introducción.....  | 1    |
| 1. Descripción general del proyecto: .....               | 3    |
| 1.1 Problema de investigación.....                       | 3    |
| Pregunta de investigación .....                          | 6    |
| 1.2 Objetivos.....                                       | 76   |
| 1.2.1 Objetivo General .....                             | 76   |
| 1.2.1.1 Objetivos específicos.....                       | 76   |
| 1.3 Justificación.....                                   | 87   |
| 2. Marco de Referencia .....                             | 109  |
| 2.1 Marco Teórico.....                                   | 109  |
| 2.2 Marco Conceptual.....                                | 1615 |
| 2.3 Marco Legal.....                                     | 1917 |
| 3. Marco Metodológico.....                               | 2120 |
| 3.1. Tipo de Estudio .....                               | 2221 |
| 3.2. Población de estudio .....                          | 2322 |
| 3.3 Procedimientos .....                                 | 2423 |
| 3.4. Técnicas para la recolección de la información..... | 2524 |
| 3.5 Consideraciones éticas.....                          | 2524 |
| 4. Análisis de resultados .....                          | 2726 |
| Empleados por genero.....                                | 2726 |
| Estrato socioeconómico.....                              | 2928 |
| Ausentismo Mensual .....                                 | 3231 |
| Rango de edades de los trabajadores .....                | 4039 |
| Tipos de Ausencia.....                                   | 4241 |
| Conclusiones.....  | 5251 |
| Referencias .....  | 5653 |
| Anexos .....   | 6360 |

## Índice de Tabla

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Tabla 1</b> Tamaño de la muestra ..... | <u>2322</u> |
|---|-------------|

## Índice de Gráficos

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Gráfico 1</b> Causas de ausentismo en Colombia .....                   | 4           |
| <b>Gráfico 2</b> % de empleados por genero dependencia operativa .....    | <u>2726</u> |
| <b>Gráfico 3</b> Estrato Socioeconómico .....                             | <u>3029</u> |
| <b>Gráfico 4</b> Ausentismo mes a mes durante el 2019 .....               | <u>3332</u> |
| <b>Gráfico 5</b> Antigüedad Trabajadores.....                             | <u>3736</u> |
| <b>Gráfico 6</b> Rango de edad Trabajadores.....                          | <u>4039</u> |
| <b>Gráfico 7</b> Principales tipos de ausencia 2019.....                  | <u>4241</u> |
| <b>Gráfico 8</b> Otros tipos de Ausencia durante 2019.....                | <u>4645</u> |
| <b>Gráfico 9</b> Sistema corporal afectado .....                          | <u>4746</u> |
| <b>Gráfico 10</b> Enfermedades con incapacidades mayores a 180 días ..... | <u>5049</u> |
| <b>Gráfico 11</b> Ausentismo por jornada laboral .....                    | <u>5150</u> |

## Índice de Anexos

|   |                  |
|---|------------------|
| Anexo 1 Cronograma investigación.....   | <del>63</del> 60 |
| Anexo 2 Área de cocina y cafetería..... | <del>63</del> 60 |
| Anexo 3 Zona de desinfección .....      | <del>64</del> 61 |

## **Introducción**

La presente investigación pretende realizar una categorización de los factores asociados al fenómeno del ausentismo laboral por las diferentes causas que se evidencian en el día a día, en una empresa del sector floricultor de la sabana de occidente de Cundinamarca durante el año 2019. con el fin de generar una estrategia que permita mitigar el impacto del ausentismo en el proceso laboral, esta identificación y caracterización de las causas del ausentismo nos permitirán analizar los diferentes enfoques que muestran impactos negativos para el propio trabajador ausente, su familia, sus compañeros de trabajo y la organización, puesto que el ausentismo puede tratarse de ausencia involuntaria por (problemas de salud), o por ausencias voluntaria (abuso de certificaciones médicas innecesarias, actividades o tramites personales), mostrando un “comportamiento de distanciamiento”, con la empresa y por ende con el trabajo directamente, generando una sobre carga laboral con los compañeros de área quienes deben adelantar las labores que están a responsabilidad de las personas, y que por algún motivo están ausentes, quienes se ven obligados a aumentar involuntariamente su volumen de trabajo, ocasionando malestar y un clima laboral conflictivo. además, incide a nivel familiar, disminuyendo el ingreso económico, y afecta a la organización en su eficiencia, eficacia y productividad, generado mayores costos.

A nivel macro, retrasa el crecimiento económico de la compañía, por la disminución a nivel de producción y por altos costos por enfermedad y accidentes laborales. a su vez las ausencias en algunos casos acarrear que se deba contratar personal temporal (suplentes), y ayudando a la reducción del estrés laboral del equipo de trabajo. Sin embargo, el peso de los impactos negativos es mayor que los positivos.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Desde el plano organizacional, el ausentismo está influido principalmente por políticas y prácticas de recursos humanos y la cultura organizacional. asimismo, el ausentismo como variable dependiente, está correlacionada con otras variables dependientes del fenómeno, como lo son la productividad, rotación de personal, satisfacción laboral y comportamiento antisocial. En definitiva, es fundamental transformar el modelo organizativo de la administración, requiriendo de la voluntad de todos los actores implicados (empleados, empresas, certificadores médicos), en procura de mejorar las prácticas de trabajo que estimulen el sentido de pertenencia del empleado.

## **1. Descripción general del proyecto:**

### **1.1 Problema de investigación**

El ausentismo laboral es un fenómeno social, que afecta a todos los países del mundo sin excepción y que se presenta en mayor o menor medida de acuerdo a múltiples factores como lo son: culturales, educativos, ambientales y de salud, lo que afecta de manera significativa la productividad de las empresas que a su vez pueden o no ser más competitivas en la medida en que este fenómeno se reduzca, de allí la importancia que le dan los gobiernos para reducirlo, ya que de esto depende uno la inversión extranjera que no quiere ver reducidas sus ganancias por los efectos que tiene el ausentismo y dos porque la prevención de sus causas le ahorrarán millones a los sistemas de salud.

Es por eso que la Organización Internacional del trabajo (OIT) en 2005 publicó un informe que indica que durante ese año aproximadamente murieron en promedio 5000 personas como resultado de dolencias o accidentes en el trabajo, además que anualmente ocurren entre 270 y 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral (Forero, 2016).

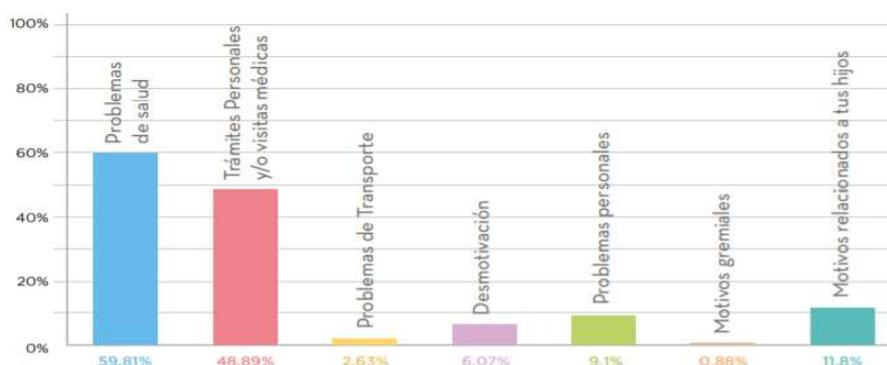
Ahora bien, pasando del ámbito global al regional, América Latina se ve fuertemente afectado por el fenómeno del ausentismo laboral, así lo demuestra un estudio The Addeco Group publicado en 2018 sobre el mercado laboral en Latinoamérica el cual señala que en la región sufre del “Fantasma del ausentismo laboral” básicamente por malas condiciones laborales, que incluyen:

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

ausentismo son los problemas de salud con 55%, seguido de tramites personales con 48%, a su vez los días en promedio que más se ausentan es entre 1-3 días con 31.14%. Por su parte, en Chile las principales causas de ausentismo son tramites personales con un 53%, seguidos de problemas de salud con 48% y el promedio de días que se ausentaron fue de entre 1-3 días con 27%, por último, en Perú la principal causa de ausentismo son los problemas de salud con 56%, seguido de Tramites personales con 45% y en promedio se ausentan entre 1-3 días con un 32%. (The Addeco Group, 2018)

En el caso de Colombia la principal causa de ausentismo son problemas de salud con 59%, seguido de tramites personales con 48% y en promedio se ausentan de entre 1-3 días el 32% tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 1 Causas de ausentismo en Colombia



Fuente: The Addeco Group 2018

Por su parte la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) ve al ausentismo como una gran preocupación por parte del sector empresarial del país, esto lo ha llevado a realizar un estudio detallado a nivel general del ausentismo al interior de las organizaciones, evidenciando que, de una muestra de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en el 2018, habrá 1590 casos de incapacidad con un total de 9100 días perdidos a causa de estas incapacidades y por estos trabajadores se tendrá que desembolsar, solo por ausentismo 535 millones de pesos entre costos directos e indirectos (ANDI, 2019).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

En cuanto a las industrias de las flores en particular la mayor parte de las empresas dedicadas a la cadena de producción de flores, se encuentran localizadas en departamentos como Cundinamarca y Antioquia. A su vez, la Sabana de Bogotá se ha convertido en el centro de ubicación del sector floricultor de Colombia, el cual desde hace varias décadas constituye uno de los sectores de la economía colombiana con importante presencia en el mercado internacional, representando el 14% de la producción mundial en el año 2004 y con un peso cercano al 3% de las exportaciones en el país (DANE, 2011).

Estudios realizados en los últimos años demuestran primero el riesgo al cual se encuentran expuestos los trabajadores del sector floricultor a nivel nacional, que tiene que ver con riesgo ergonómico, esto como consecuencia de labores que se deben desarrollar bajo postura bípeda por tiempos prolongados de la jornada laboral y por la realización de movimientos repetitivos (Hernandez, Parra, & Socha, 2015), segundo las largas jornadas laborales y la exposición a trabajos repetitivos durante las jornadas de tiempo de trabajo, generan enfermedades como son: túnel carpiano, manguito rotador, tendinitis y bursitis (Fuentes, 2016), que de una u otra forma se relacionan con el aumento del ausentismo y el bajo rendimiento laboral de los trabajadores.

Para terminar, se requiere identificar si en la actualidad en la empresa donde se va realizar la investigación se encuentran estos riesgos asociados con los índices de ausentismo laboral que se presentaron durante el año 2019.

La empresa ubicada en la sabana occidente de Cundinamarca que actualmente cuenta con 10 hectáreas productivas y 330 empleos directos de los cuales 300 obedecen a personal directamente contratado para la producción agrícola y 30 para labores del área

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

administrativa; la ejecución de los cargos de producción obedece a trabajos manuales, esto hace que sea de gran importancia el control y mitigación del ausentismo debido a los problemas de tipo productivo que puedan acarrear, pues él no contar con la mano de obra disponible puede atrasar procesos y repercutir en el cumplimiento de la producción para los clientes y en el factor de costos adicionales que se generan en la nómina debido la carga prestacional.

### **Pregunta de investigación**

Por lo anteriormente expuesto, es necesario realizar desde el proyecto de investigación un enfoque que responda a las necesidades de la organización partiendo del siguiente interrogante ¿Cuáles son las causas por las que se presenta ausentismo laboral en el año 2019 en una empresa productora de flores de la sabana de Bogotá?

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Caracterizar el ausentismo laboral en el año 2019 en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá.

#### **1.2.1.1 Objetivos específicos**

Identificar las causas más comunes y relevantes del ausentismo laboral en una empresa del sector floricultor de la sabana de occidente de Bogotá durante el año 2019.

Categorizar la cantidad de ausencias presentadas por rango de edad, género y tipos de ausencia.

### 1.3 Justificación

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar las causas por las cuales se presenta el ausentismo laboral en una empresa floricultura del occidente de la sabana de Bogotá, esto teniendo como base primero los estudios realizados por la OIT en materia de ausentismo laboral que demuestran que en 2005 murieron aproximadamente 5000 personas como resultado de dolencias o accidentes en el trabajo, además que anualmente ocurren entre 270 y 317 millones de accidentes en el trabajo (Forero, 2016), en segundo lugar el informe de Addeco para Latinoamérica que muestra este fenómeno en la región como el “Fantasma del ausentismo laboral”, que al año afecta la productividad de la región así como su competitividad (The Addeco Group, 2018) por último el tercer informe de seguimiento para 2018 sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas de la ANDI, donde se evidencia que en los últimos años aunque se ha disminuido, el ausentismo laboral continua siendo una de las grandes preocupaciones del sector industrial del País (Centro de Estudios Sociales y Laborales ANDI, 2019), es por esto que se considera de gran importancia caracterizar e identificar a nivel industrial el ausentismo laboral a fin de crear estrategias que sirvan de ayuda para disminuirlo y lograr mejores resultados productivos. Dentro del informe anteriormente mencionado también se logra identificar que la causa principal de ausentismo a nivel empresarial es la enfermedad general y por esto se considera dentro de este estudio importante corroborar, si en una empresa productora de flores de la sabana de occidente de Cundinamarca se encuentra esta variable como principal causa de ausentismo laboral.

Además, se cuenta con información suministrada por la empresa productora de flores de la sabana de occidente de Cundinamarca donde se puede evidenciar el porcentaje de ausentismo de los años 2015, 2016, 2017 y 2018 de la empresa, sin embargo, no se conocen los motivos por los cuales el personal deja de asistir a su trabajo y esto dificulta

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

la creación e implementación de estrategias que permitan aumentar la productividad y disminuir los costos generados por los ausentismos del personal. Es importante reconocer que dentro del ausentismo laboral se deben identificar y clasificar los determinantes que intervienen en los índices de ausentismo presentados en la empresa, de este modo se crea la necesidad de identificar los factores que han afectado a la empresa durante el año 2019.

Desde el punto de vista organizacional y de gestión humana, el costo por ausentismo laboral es uno de los aspectos críticos que afecta los índices productivos, económicos y de continuidad en las empresas, ya que el ausentismo impacta negativamente la competitividad de la organización, productividad y eficiencia de la misma. Asumiendo así, los costos directos e indirectos entendiéndose; los costos directos derivados del pago de las prestaciones sociales que se reconocen por los días de incapacidad presentados por un trabajador y los costos indirectos, que se reconoce cuando se debe sustituir a una persona bien sea por recurso temporal o fijo y la adaptación del mismo al puesto de trabajo (Porret, 2012).

Por otra parte, el resultado de esta investigación permitirá: Primero mejorar el sistema de seguridad en el trabajo implementado actualmente, segundo incorporar y actualizar tecnologías que permitan tomar decisiones con base a datos actualizados de ausentismo laboral y tercero creación de acciones conjuntas por parte de la industria floricultura que aumente la competitividad fruto de la disminución de los gastos asociados a incapacidades médicas, pago de horas extras, indemnizaciones y otras,

## **2. Marco de Referencia**

El desarrollo de este capítulo se dividirá en tres partes: Marco Teórico, que expondrá las tesis desarrolladas a nivel mundial, regional y local, que permiten comprender el contexto en el cual se desarrolla el problema abordado. Por su parte el marco conceptual aquí desarrollado define conceptos claves con un abordaje diferente de acuerdo a cada autor esto permite un análisis más detallado sobre los resultados que se encontraran en la investigación, por último, el marco legal permite tener una base jurídica sólida que ayuda al abordaje del ausentismo laboral.

### **2.1 Marco Teórico**

El ausentismo se reconoce como una consecuencia de conductas de abandono que no dependen del individuo en sí, sino que se producen por un conjunto de factores, conductas creadas e impropias del individuo a causa de acciones por parte de la organización manifestándose en la ineficiente supervisión, súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las inadecuadas condiciones de trabajo, la falta de integración del empleado a la empresa y el impacto psicológico de una dirección defectuosa. El empleado incumple a sus obligaciones laborales imprevistamente generando sobrecarga de trabajo, disminución en la calidad de la atención, estrés, eventos adversos, alteraciones en las metas de producción, e incrementando de costos (Boada i Grau, de Diego Vallejo, Tomás, & Rodríguez, 2005)

También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. En cuanto a los trabajadores de las industrias floricultoras, se ha demostrado que suelen tener una prevalencia hacia el ausentismo, la cual ha impulsado a varios de los analistas, a

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

realizar estudios que demuestran la medida en la cual se da esa tendencia, causando en las empresas costos que se asocian el nivel de nómina y productivo.

Es por lo anterior que, el ausentismo laboral es un fenómeno generalizado que afecta en mayor o menor grado a las empresas de las flores, mencionándose de manera general que el fenómeno del ausentismo es una forma de expresión que refleja el trabajador hacia la empresa y que le transgrede en normas oficiales, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización; implica adiestramiento de nuevo personal, la realización de horas extraordinarias de trabajo, cubrimiento de unos costos en pago de horas extras o turnos extraordinarios, además de posibles pérdidas en la producción o molestias e incomodidades en el grupo de trabajo, por causa de la ausencia laboral de uno o unos de sus compañeros.

El ausentismo a través del tiempo ha sido un problema que, a causado alto Impacto a nivel organizacional, afectando los diferentes lineamientos sociales, económicos y humanos. Según Ferro y colaboradores mencionan que el ausentismo laboral es un fenómeno universal que se erige 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, Garcia, & Lareo-lodeiro, 2014).

Colombia se ha visto afectado en la economía a nivel nacional y esto ha hecho que el estado promueva un marco legislativo que mejores las condiciones laborales de los trabajadores dentro de un contexto competitivo, permitiendo la continuidad laboral disminuyendo los factores de riesgo y comprometiendo a las organizaciones de una manera responsable para evitar cada día el incremento del ausentismo laboral.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Bonilla y colaboradores, menciona que, en Colombia, el ausentismo laboral es un problema social y de salud pública, al persistir ideas arraigadas en la cultura de los trabajadores, al hacerse incapacitar por enfermedades o por accidente laboral, lo que genera pérdida de competitividad y productividad a las empresas y gastos adicionales a las administradoras de riesgo laboral (ARL) y las entidades promotoras de Salud (EPS) (Bonilla, y otros, 2014).

El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en las empresas, que proviene de diversas causas, y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, dando como resultado un aumento en los costos y sobre carga laboral para estos últimos.

Frente al tema de el ausentismo generado por el desarrollo de la labor la Organización Internacional del trabajo (OIT) busca crear conciencia mundial sobre la magnitud y consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional para estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles (OIT, 2016).

Si bien es cierto que el ausentismo afecta de una manera directa a puntos críticos dentro de la organización, no solo está direccionado en una sola línea a la hora de analizar el absentismo laboral, los investigadores señalan la existencia de una serie de variables o factores íntimamente relacionados con el mismo que inciden en la frecuencia (Rubio, Guerrero, & Moreno, 2015).

Para Sánchez el ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, lo enfoca como el ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, antes llamados programas

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

de salud ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, y para los sistemas de seguimiento (Sanchez, 2015).

Según Jiménez y colaboradores enfocaron su investigación en el Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena. Definiendo “El ausentismo como un problema que tiene como consecuencias altos costos administrativos y baja productividad.” (Jimenez & MArrugo, 2017).

Tavera señala que, los factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional, no siempre son asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe a circunstancias propias de la organización. (Morquera, 2017).

Para Bonilla y colaboradores “El ausentismo es un aspecto importante dentro de las empresas, lo que obliga a planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que lo reduzcan por medio de una cultura”. (Bonilla, y otros, 2014).

Los estudios reflejan como el ausentismo ha impactado desde diferentes variables a las organizaciones y sus trabajadores, analizado diferentes causas que son de impacto para las industrias. La cultura organizacional deja ver un impacto marcado por el ausentismo y el desempeño de los trabajadores, como lo plantea Ruiz y colaboradores, “La cultura debe gestionarse para que se articule adecuadamente con otras variables organizacionales. Sin embargo, los esfuerzos todavía son tímidos. Algunos de ellos tratan aspectos tradicionalmente vinculados a cultura, cambios practicas o sistemas de gestión humana” (Ruiz & Naranjo, 2012).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Esta cultura organizacional forma parte integral de un todo a su vez puede en doble vía impactar tanto a la organización como a los trabajadores. Así mismo Ruiz y colaboradores, “Destacan, finalmente, que la importancia de caracterizar y medir la cultura radica en su impacto tanto en los resultados directos como en la Salud” (Ruiz & Naranjo, 2012).

El alto impacto que se ha presentado a nivel organizacional e institucional demuestra que ausentismo desde diferentes dimensiones ya enunciadas (incapacidades, sistemas de seguridad, salud, costo del mismo y el impacto a nivel clima organizacional). Deja ver como hoy es un factor determinan de dentro de un sistema económico y dentro de una organización. Se debe entender cómo surge esta variable y cuál sería el plan de control sobre el mismo.

De acuerdo con Nova, Las ausencias de trabajo pueden responder a causas contempladas en la ley, por tanto, reguladas mediante las disposiciones de los sistemas de seguridad social y la legislación laboral, en cuanto al reparto de sus costes entre el trabajador, la empresa y el Estado (Nova, 1996). Todo ausentismo generado por diferentes conceptos no permite tener claridad sobre el impacto de las causas de manera individual además, señala que la inexistencia de una teoría, verdaderamente explicativa, nos lleva a buscar correlaciones estadísticas entre los accidentes y las variables (directas e indirectas) que influyen en el desencadenamiento de los mismos (Nova, 1996).

Retomando a Ferro y colaboradores, quienes mencionan que se hace posible desarrollar un perfil del trabajador absentista, definiendo variables sociológicas propias de las personas propensas al absentismo. Esto permite detectar los focos del absentismo dentro de la organización y diseñar estrategias para su seguimiento y control, en aras de evitar

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

las consecuencias negativas que de este fenómeno se derivan. De este modo se conseguirá la optimización de la gestión de los recursos humanos de la empresa puesto que a menudo algunos factores que condicionan la falta de asistencia al trabajo se encuentran bajo el control de la administración de la compañía. (Ferro, Garcia, & Lareo-lodeiro, 2014).

Samaniego, relaciona los efectos y repercusiones del absentismo como problemas organizacionales ya que, las sustituciones de personal requieren adiestrar al nuevo operario o realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista.

El absentismo se puede suponer una estrategia para reducir del estrés laboral, por ello mejorar el desempeño de sus roles familiares con sus hijos y el cónyuge al disponer más tiempo para ellos y para la práctica de sus adiciones favoritas. (Samaniego, 1998).

Ahora bien, en lo que respecta a los compañeros de trabajo les permite poder desarrollar otras actividades de apoyo, para el caso negativo acarrear el aumento de la carga de trabajo sin un benéfico económico reconocido, estando obligados a realizar nuevas actividades sin conferirse la responsabilidad adecuada.

El absentismo hace referencia a las conductas de ausencia del puesto de trabajo de los empleados durante el periodo de actividad laboral, estas ausencias surgen debido a la imposibilidad de estar presente en el área de trabajo. Esta distinción lleva a que en algunos casos se utilice el vocablo ausentismo para referirse a la ausencia al trabajo como un acto involuntario y el termino absentismo para describir acciones voluntarias en este terreno. (Ferro, Garcia, & Lareo-lodeiro, 2014).

## 2.2 Marco Conceptual

A continuación, se presentan los conceptos más relevantes para la investigación:

**Ausentismo laboral:** ausentismo tiene procedencia del vocablo latino “absentis” que significa “ausente, separado, lejano”. Visto desde otra perspectiva y en materia laboral, significa incumplimiento por parte del trabajador a la jornada laboral (Camarota, 2014).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo 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” (Vásquez, 2013).

En el “Diccionario de economía y empresa” (Galindo, 2008), se entiende por “ausentismo laboral”, “aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo”.

Conociendo la integración del ausentismo como concepto laboral y todo lo que este genera dentro de la organización, es relevante el desarrollo de las investigaciones del ausentismo desde diferentes perspectivas tanto en su ámbito laboral y su impacto. “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, 1998).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Con base a estas definiciones de ausentismo laboral, se hace indispensable realizar una clasificación de este fenómeno, ya que de acuerdo a la causa aplica su clasificación:

**Ausentismo legal:** Que se da por enfermedad general, accidente laboral, licencias legales, maternidad o adopción, enfermedad laboral y vacaciones, y que se encuentran reglamentadas en el código sustantivo del trabajo y las otras leyes que la reglamentan (Echeverri, 2017).

**Ausentismo personal:** es todo aquel que no se encuentra en la norma y que incluye Permisos particulares, ausencias laborales entre otras. (Echeverri, 2017).

**Ausentismo presencial:** es todo aquel que aun estando en el puesto de trabajo no realiza las funciones estipuladas en su contrato de trabajo las cuales incluye: consultar página web, llamadas amigos y familiares.

**Enfermedad laboral:** la ley 1562 de 2012 señala como enfermedad laboral “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Ministerio de Salud, 2012).

**Accidente de trabajo:** es considerado como todo suceso repentino sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y, que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Ministerio de Salud, 2014, pág. 10).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Incapacidad temporal:** se entiende por incapacidad temporal, “aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado” (Rama Judicial, 2002).

**Estrés laboral:** “es considerado como termino de Burnout es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral, es decir, formando parte de un proceso” (Ayuso, 2006, pág. 8).

**Productividad:** son las “acciones orientadas a la mejora de la calidad y al aumento de la efectividad de un proceso en el que intervienen unas entradas para obtener unas salidas previstas, sean éstas bienes o servicios” (Lopez, 2016, pág. 101).

**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 continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Secretaria del Senado , 2020).

### **2.3 Marco Legal**

En primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo emitido por el Congreso tiene como “finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2011). El Congreso de Colombia en la ley 1010 de 2006 manifiesta por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Ley 1010 de 2006).

Siguiendo con la reglamentación a la protección del trabajador el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2346 de 2007 “por la cual se regulan la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y manejo y contenido de las historias clínicas” (Resolución 2346 de 2007).

En el año 2008 el Min trabajo expidió la 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 psicosociales en el trabajo y para la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Resolución 2646 de 2008).

Ya para el año 2012 el Ministerio expidió una serie de resoluciones que permitieron regular por un lado los accidentes de trabajo y por otro regular el sector de trabajo. Así lo señala la resolución 652 de 2012 por la “cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” (Resolución 652 de 2012), además la resolución 1409 de 2009 por la cual “se establece el reglamento para la protección contra caídas en

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

trabajo en alturas” (Resolución 1409 de 2012) y el Decreto “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo” (Decreto 1072 de 2015).

Finalmente, en este marco legal se expide la resolución 0312 de 2019 por la cual “establece los estándares mínimos del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para las personas naturales y jurídicas” (Resolución 0312 de 2019).

### **3. Marco Metodológico**

La metodología de la investigación es el instrumento por el cual la ciencia procesa, analiza y saca conjeturas acerca de los acontecimientos sociales, ambientales, políticos y los demás que puedan ser estudiados científicamente. De esta forma las metodologías pueden ser abordadas de dos formas Cuantitativa y cualitativa. Cada una tiene su propia fundamentación epistemológica, diseños metodológicos, técnicas e instrumentos acordes con la naturaleza de los objetos de estudio.

En un trabajo de investigación, el investigador conoce el problema y el objeto de investigación, estudiando, en primer momento, su curso natural, sin alteración de las condiciones naturales, es decir, que la observación tiene un aspecto contemplativo que, a posteriori se relaciona con sus intenciones de investigación. (Guerrero, 2014).

Por su parte la investigación cuantitativa: consiste en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y, en caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales. La estadística dispone de instrumentos cuantitativos para contrastar estas hipótesis y aceptarlas o rechazarlas con una seguridad determinada. Por tanto, tras una observación, genera una hipótesis que contrasta y emite después conclusiones que se derivan de dicho contraste de hipótesis (Guerrero, 2014).

La investigación cualitativa: Una característica fundamental del método cualitativo es que concibe lo social como una realidad construida que se genera a través de articulaciones

con distintas dimensiones sociales, es decir, por una diversidad cultural sistematizada, cuyas propiedades son muy diferentes a las de las leyes naturales. Las etapas o fases en la investigación cualitativa no son excluyentes, sino que operan en un proceso indicativo e interactivo, se fundamenta en la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de la investigación en el proceso de interpretación y sacar algunas recomendaciones, con la finalidad de identificar la causa del ausentismo laboral (Guerrero, 2014).

### **3.1. Tipo de Estudio**

Una vez analizados los diferentes métodos y teniendo como base la información disponible se pudo concluir que el método aplicado será cualitativo descriptivo observacional.

A continuación, se explicará los tipos de investigación que se llevaran a cabo:

- Descriptiva: Se emplea con el objetivo de detallar como son y cómo se manifiesta las situaciones respecto al ausentismo laboral, para buscar características importantes de la investigación que se está realizando. Se selecciona una serie de actividades y se recolecta información sobre cada una de ellas definiendo conceptos y variables.

-Observacional: Con base a la información suministrada por la fuente primará que se recolectará evidencia sobre áreas de trabajo y condiciones y laborales.

### 3.2. Población de estudio

La empresa cuenta con una población de 330 trabajadores, distribuidos en 3 unidades de producción ubicadas en Cundinamarca en el municipio de Facatativá, en esta sede se cuenta con 330 trabajadores distribuidos en 30 administrativos y 300 de nivel operativo, la investigación se centrará en el personal operativo de la empresa.

#### Muestra:

Del total de trabajadores directos en la compañía se dejó como muestra el 91% que equivale a 300 trabajadores de cargos operativos (Ver tabla N°1).

**Tabla 1** Tamaño de la muestra

| Dependencia    | Total empleados | % de trabajadores por dependencia |
|----------------|-----------------|-----------------------------------|
| Administrativa | 30              | 9%                                |
| Operativa      | 300             | 91%                               |
| <b>Total</b>   | <b>330</b>      | <b>100%</b>                       |

Fuente: Elaboración Propia

#### Criterios de inclusión:

- Personal contratado directamente por la empresa.
- Personal Operativo.
- Todos los conceptos de ausentismo que se registran durante el último año 2019.
- Personal con contrato activo.

#### Criterios de exclusión:

- Gerencias y direcciones.
- Personal retirado.
- Personal administrativo y jefaturas.
- supervisores.

### 3.3 Procedimientos

A continuación, se expondrá las fases que se tendrán para el proceso de investigación, adicionalmente en el anexo 1 cronograma de actividades, se desarrolla con mayor exactitud las actividades a realizar durante todo el proceso de investigación.

Fase I: durante esta fase se realizará la identificación del tema a trabajar, revisión bibliográfica, inicio de la elaboración de la propuesta, planteamiento del problema y objetivos, entrega de la propuesta, lecturas y análisis de legislación laboral.

Fase II: se realizarán reuniones virtuales donde se entregue formalmente la documentación de la empresa para conocer más sobre el área operativa y recibir información para su análisis. Con base en lo anterior se realiza la organización de la información recolectada.

Fase III: se lleva a cabo el análisis e interpretación de la información recolectada, y la elaboración de informes finales.

Fase IV: preparación de la sustentación y sustentación final.

#### **Indicadores de ausentismo:**

- Número de Mujeres operarias/ total de trabajadores operarios.
- Número de Hombres operarios / total de trabajadores operarios.
- Estrato socioeconómico /total de trabajadores operarios.
- Promedio Ausencias anuales/ total de ausencias en el año.
- $\Sigma$  de tiempo de permanencia/total de trabajadores operarios.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

- Promedio de edad empleados operarios /total de trabajadores operarios.
- Tipo de ausencia/ total de ausencias anuales.
- Tipo de incapacidad/ total de incapacidades anuales.
- Incapacidades  $\leq 180$  días /total de incapacidades anuales.
- Incapacidades  $\leq a 3$  días /total, de incapacidades anuales.
- Numero de ausencias por sistemas corporal afectado / total de incapacidades anuales.

### 3.4. Técnicas para la recolección de la información

Al iniciar esta investigación fueron planteados dos tipos de recolección de datos como lo son la entrevista y una encuesta a los operarios en el área de trabajo de la empresa productora de flores, sin embargo y debido a la contingencia presentada por la Pandemia, la investigación se tuvo que centrarse en el análisis de base de datos suministrada por la empresa para la vigencia 2019.

Por lo anterior la técnica de recolección utilizada es análisis documental: que consta de edades de los empleados, genero, estrato socioeconómico, motivos de ausentismo entre otros, los cuales permiten realizar una caracterización del problema de ausentismo laboral.

### 3.5 Consideraciones éticas

**Investigación sin riesgo:** son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas,

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (resolución 8430 de 1993).

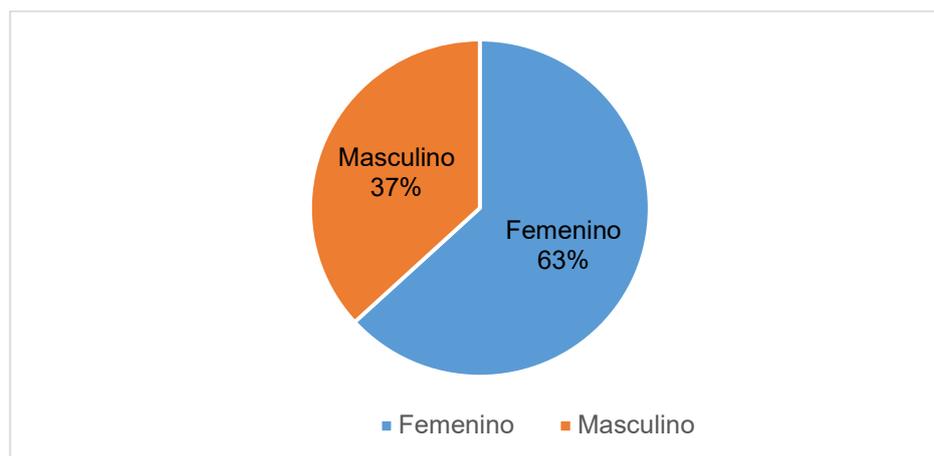
#### 4. Análisis de resultados

Para empezar el análisis de resultados es importante destacar que la muestra analizada se conformó por un total de 300 trabajadores del área operativa de una empresa cultivadora de flores de la sabana de Bogotá. De esta muestra analizada se puede evidenciar que 194 trabajadores son mujeres correspondientes al 63% de los trabajadores y 113 trabajadores son hombres correspondientes al 37% de la población (ver grafica N° 2 % Empleados por genero dependencia operativa).

#### Empleados por genero

La gráfica N° 2 tienen como fin establecer el porcentaje de empleados por género en la empresa floricultura como se muestra a continuación.

**Gráfico 2** % de empleados por genero dependencia operativa



**Fuente:** Elaboración Propia

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Con base a la información suministrada por la empresa durante el periodo 2019 se pudo establecer que en el área operativa predomina el género femenino con un 63%, esto tiene relación con los estudios realizados en el sector floricultor los cuales señalan que la empleabilidad del género femenino tiene relación en primer lugar con mayor delicadeza y destreza para el adecuado manejo de las flores lo que representa una garantía de la alta calidad especialmente en aquellas destinadas a exportación; por otra parte se habla de las necesidades económicas que requieren las mujeres que habitan los municipios y veredas cercanas a las fincas floricultoras, quienes por lo general son madres cabeza de hogar que deben conseguir de algún modo ingresos económicos que permitan suplir las necesidades básicas de sus hijos y familias (González, 2014).

Por otro lado, Botía señala que la relación entre género y la floricultura tiene que ver con una mayor dependencia por parte de las mujeres a esta fuente de trabajo, esto principalmente porque son madres cabezas de familia poco calificadas, que además tienen que soportar altos índices de explotación laboral, ya que se hace difícil encontrar otro trabajo, sino trabaja en esta industria su otra opción es la economía informal (Botía, 2020).

Es importante señalar que, si bien factores como la maternidad a temprana edad y la insuficiente formación son factores determinantes para que las mujeres sean las que más participen en este sector también, existen otros factores que inciden en su participación tales como: pocos requisitos para la contratación, garantía de seguridad social para ellos y su familia, fuente económica para su sostenimiento y realizar trabajos diferentes a los de servicio doméstico (Castiblanco & Perassi, 2020).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Lo anterior demuestra que el ingreso a este sector es una salida rápida que no requiere preparación, y que puede generar cambios significativos en la estructura familiar y reconfigurar los roles de género que en ella existen. Tal como lo señala Frideman este tipo de trabajos garantiza a las mujeres un tipo de empoderamiento que las reubica socialmente, esto está determinado con el aporte económico que dan a su familia, ya que en parte estos puestos de proveedores económicos están determinados para los hombres especialmente en los hogares en donde no existe una formación mayor (Fridemann, 2008, pág. 218).

Ahora bien, en lo que respecta a los hombres estos cuentan con una participación en el área operativa del 37% este número está asociado: en primer lugar, con trabajos de fuerza especialmente en lo que respecta con el tratamiento de la zona de cultivo, como lo es la fumigación el cargue de abonos y manejo de residuos, en segundo lugar, está ligado con el cargue del producto final para la venta del mismo.

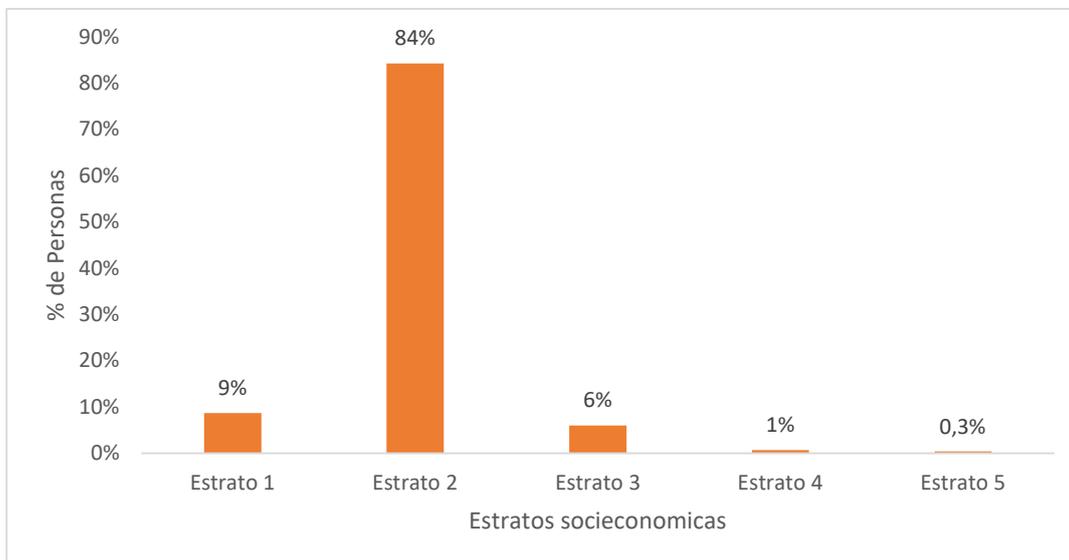
Tal como lo señala Botia el incremento de la contratación en hombres está relacionada con las escasas alternativas de trabajo que en la actualidad se presentan no solo en Colombia sino a nivel mundial y que llevan a que los hombres ingresen a este sector en especial a realizar construcción de invernaderos y en algunos casos de desoje de flor (Botia, 2020, pág. 30).

### **Estrato socioeconómico**

La gráfica 3 identifica los estratos socioeconómicos en los cuales viven los trabajadores del área operativa tal como se muestra en el gráfico.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Gráfico 3** Estrato Socioeconómico



**Fuente:** Elaboración propia

En el gráfico 3: Estrato socioeconómico se muestra que el mayor número de empleados que laboran en la empresa viven en el estrato 2 con un 84%, seguido del estrato 1 con 9%, en el estrato 3 por su parte viven un 6%, estrato 4 con 1% y en el estrato 5 el 0.33%, de acuerdo a esta información la mayor parte de los empleados viven en los estratos 1 y 2 con 93% que corresponden a los estratos bajos según la categorización dada por el DANE, que albergan a las poblaciones con menores recursos económicos que generalmente hacen parte de los programas de subsidios y beneficios del gobierno nacional (DANE, s.f.); esto se encuentra relacionado con las necesidades que llevan a las mujeres a trabajar en este tipo de empresas a pesar de las posibles sobrecargas laborales que pueden presentar.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Ahora bien, en lo que respecta a los empleados operarios estos residen principalmente en los municipios de: Bojacá, El Rosal, Facatativá, Madrid, Subachoque, y Bogotá, esta ubicación está estrechamente relacionada con dos factores el primero la cercanía con el lugar de trabajo lo cual le permite al trabajador disminuir los tiempos de desplazamiento y a la empresa garantizar el acceso a transporte, el segundo factor tiene que ver con un proceso histórico de migración de los campos a las ciudades y que como lo señala Botía, es el resultado del cambio del modelo ISI (Modelo de sustitución por importaciones) a un modelo neoliberal el cual generara olas migratorias de los campos a las ciudades y que para el caso de Cundinamarca esta se centrara en Bogotá y la sabana de Bogotá, creando así una redensificación de los territorios y un incremento de mano de obra no calificada que tiene conocimiento en el agro, por lo cual se podrán emplear en trabajos agrícolas y de cultivo de flores (Botia, 2020).

El hecho de que cerca del 93% de los operarios vivan en los estratos 1 y 2 está relacionado con el insuficiente acceso a la educación por lo cual son más proclives a ser contratadas por empresas del sector floricultor para áreas operativas debido a que no se requiere una capacitación técnica o profesional para esta labor, sino que por el contrario es una tarea mecánica que con capacitación al ingreso del personal es suficiente para el desempeño de sus funciones (Castiblanco & Perassi 2020).

Por último, la relación entre los operarios y su estrato socioeconómico está determinado por los ingresos que perciben mensualmente fruto de su trabajo durante un mes que equivale a un SMLV y que puede variar de acuerdo a las horas extras, dominicales y festivos que se pueden realizar en las temporadas altas del año, especialmente cuando

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

estas son exportadas para fechas como San Valentín, día de la madre y celebración del día internacional de la mujer.

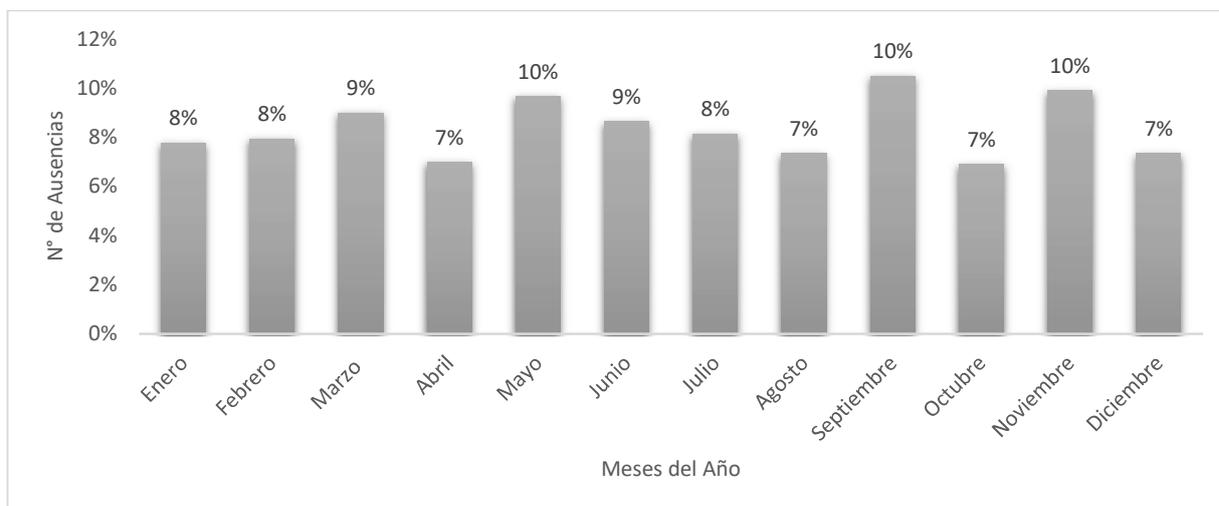
Como se mostró anteriormente el 67% del área operativa son mujeres de las cuales una parte son madres cabeza de familia que son proveedoras del 100% de la economía de su hogar y que además de su núcleo familiar responden por padres y otros familiares siendo estas la única fuente de ingreso de su familia (Castiblanco & Perassi 2020). Lo que a su vez lleva a que se ubiquen en estos estratos principalmente porque es allí donde el arriendo y los servicios públicos representan gastos menores, lo que permite llegar a final de mes.

### **Ausentismo Mensual**

El siguiente gráfico presenta el número de ausencias por mes del año, así como también permite identificar los meses del año en donde más se presenta ausentismo durante 2019.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Gráfico 4** Ausentismo mes a mes durante el 2019



**Fuente:** Elaboración Propia

Con base al gráfico n°4 se pudo establecer que en promedio mensualmente se presentan 558.08 permisos de diferentes tipos, los meses en que más se presenta este fenómeno son mayo con 10%, septiembre con 10% y noviembre con 10%.

Ahora bien, los motivos por los que más se ausentaron en mayo fueron: día de la familia con el 30%, seguido de incapacidad con el 18% y permisos personales con el 15%, en el mes de septiembre por su parte los motivos del ausentismo fueron: día de la familia con el 23%, seguidos de permisos personales con el 18% y permisos para asistir a EPS, con el 14%, por último, en el mes de noviembre los principales motivos de ausentismo fueron: día de compensación por votación, con el 19%, seguida de permisos personales con el 15%, e incapacidad de más de 3 días con el 15%.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Es importante identificar la relación que existe entre los motivos del ausentismo y los meses en los que más se presenta este fenómeno.

En primer lugar, el día de la familia es un derecho de los empleados que fue establecido por la ley 1361 de 2009 modificada por la ley 1857 de 2017 la cual tiene como fin la protección de la familia y la cual establece que semestralmente los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario (Secretaría del senado , 2020).

Además, esta ley contempla que el 15 de mayo se celebra el día internacional de la familia y que el empleador es quien debe gestionar un día semestralmente en familia, con el fin de garantizar los derechos de los empleados.

Es así como para la empresa objeto de estudio los días de la familia son otorgados de forma aleatoria con el fin de no afectar la producción del cultivo, especialmente en las fechas especiales que se dan precisamente en esos meses como lo son el día de la

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

madre y amor y amistad.

Por otro lado, en Colombia cada cuatro años se realizan elecciones para elegir, alcaldes, gobernantes, asambleas departamentales y concejos municipales, en el año 2019 se desarrollaron estas elecciones por lo cual la ciudadanía tiene derecho por votar, tal como lo establece la ley 403 de 1993 "Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes".

Se establece en el artículo 3 que los ciudadanos que votaron tendrán derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador (Función Pública, 1997).

Por otro lado, si el empleado realiza funciones de jurado de votación tiene derecho a un día compensatorio de descanso remunerado de los 45 días siguientes a la votación, adicionalmente tiene derecho a medio día por votar, en total tiene derecho a un día y medio que será acordado con el empleador en los 45 días siguientes al día de la votación (Registraduría Nacional del Estado Civil, 2020).

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

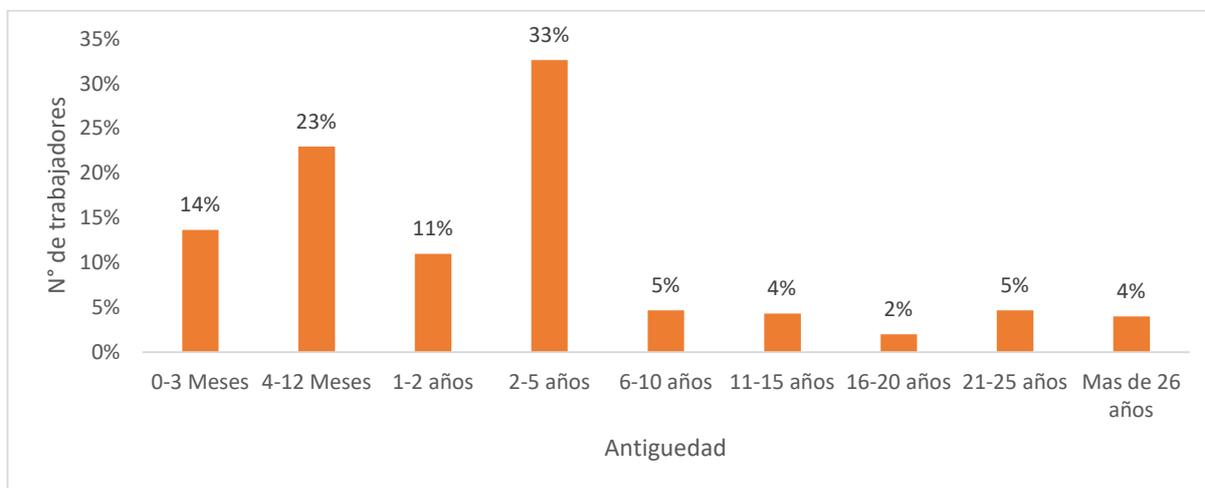
Cada dos años los empleados tendrán derecho a este reconocimiento una en las elecciones de presidencia y congreso y la otra en elecciones regionales, lo que significa que cada dos años se incrementara el fenómeno de ausentismo laboral.

Por otro lado, es importante señalar que para el año 2019 la empresa gasto \$16.562.320 por los dos días de la familia otorgados en el mes de mayo y septiembre a los 300 empleados este valor tiene como base el SMLV que para el año 2019 era de \$828.116 y que diariamente corresponde a \$27.604 pesos.

Por ultimo en lo que corresponde al medio día de votación solo durante el periodo 2019 fueron solicitados 178 permisos que costaron en promedio \$2.456.744, en total los dos días de la familia y el medio de votación le costaron a la empresa \$19.019.064 esto solo en materia de costos directos por el pago de nómina, esto sin tener en cuenta el pago de horas extras y demás gastos que debe incurrir la empresa con el fin de cubrir los beneficios otorgados por la legislación en materia labor.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Gráfico 5** Antigüedad Trabajadores



**Fuente:** Elaboración propia

Con relación a los rangos de antigüedad de los trabajadores comprendidos entre los 2 a 5 años se encuentra que 101 trabajadores representan el 33% de la población, seguido por el rango comprendido entre los 4 a 12 meses con 69 trabajadores equivalentes al 23% de la población, continúa el rango de 0 a 3 meses con 41 personas que equivale al 14% de la población, el rango de 1 a 2 años con 33 personas equivalente al 11% de la población, el rango de 11 a 15 años con 13 personas equivalente al 4% de la población, el rango de 11 a 15 años con 13 personas equivalente al 6% de la población, el rango de 21 a 25 años con 14 personas equivalente al 4% de la población, el rango de 6 a 10 años con 14 personas equivalente al 5% de la población, más de 26 años con 12 personas equivalente al 4% de la población y , el rango de 16 a 20 años con 6 personas equivalente al 4% de la población.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Se evidencia que el rango de 0 meses hasta 5 años son los rangos con mayor concentración de antigüedad de los trabajadores, acumulando un periodo no superior a los 5 años, y la mayor concentración de personal antiguo se encuentra en el periodo de un año. (ver grafica n° 5) en Colombia el promedio de antigüedad según el banco interamericano para el desarrollo en su nota técnica no. idb-tn-1072, se presenta en un promedio de antigüedad 6 años y 4.3 años para el 2014. basta aclarar que al igual que en la (grafica n° 5) si se evalúa las personas con menos de un año serian la concentración más alta de antigüedad, Colombia cuenta con el número de trabajadores más grande.

Sin embargo, es importante resaltar que a pesar de que el mayor porcentaje de trabajadores tienen una antigüedad entre 0 y 5 años. en 2019 el 20% de los trabajadores conto con una antigüedad de 6 años, algo que es importante de resaltar ya que, si bien se presenta una rotación de personal significativa, demuestra que en la empresa también se puede contar con estabilidad laboral lo que a la vez se ve transformado en la capacidad de acceder a la pensión que para Colombia es de 1300 semanas unos 25 años aproximadamente y debe contar con una edad para los hombres de 62 años y en el caso de las mujeres con 57 años (El Empleo, 2019).

La antigüedad en la empresa también se encuentra asociada al tipo de contratación por el cual se encuentra vinculado el personal, que en su mayoría están directamente con contratos a término fijo e indefinido, esto se relaciona con la antigüedad de los mismo.

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Un estudio de Asocolflores señala que el “82% de los trabajadores tienen contrato a término indefinido, el 14,9% contrato a término fijo y el 2.6% otras formas de contratación” (Valero & Camacho 2006 pág 81).

No obstante existen varios estudios que señalan que con el paso del tiempo se ha incrementado la tercerización laboral en el sector floricultor, principalmente porque esto permite que se pueda contratar para temporadas del año en donde incrementa la producción principalmente por fechas especiales, lo que a su vez disminuye cargos administrativos a la empresa y disminuye indemnizaciones y factores asociados a la contratación directa (Valero,& Camacho 2006, pág 81).

Otro factor importante de analizar es la relación sindical vs la antigüedad por trabajador, ya que si bien se considera que en el sector floricultor la rotación del personal es baja, dentro del sector el tema sindical es visto todavía como un tabú, principalmente porque es considerado como una organización que acaba con las empresas y a su vez con los puestos de trabajos, que ya son escasos para este tipo de población especialmente para las madres cabezas de familia, según un estudio de Oxman el 24% de los encuestados manifiesta que no le interesa participar en los sindicatos, el 5% dicen no están de acuerdo con este tipo de organizaciones, el 3% indica que un pacto colectivo mejora las condiciones laborales, el 2% dice que le otorga alguna relevancia y el 64% dice que no prefiere hablar del tema (Valero,& Camacho 2006, pág 84).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Finalmente se precisa que al existir una baja formación por parte de los empleados de la empresa, disminuye la capacidad de acción de este actor frente a las condiciones que brinda la empresa, por lo cual los empleados terminan por acoplarse a las condiciones que les brindan, esto debido a que pueden perder la única fuente de ingreso que tiene para sus hijos, en definitiva la duración en la organización están determinadas por el nivel de subordinación de los empleados y por la poca solicitud de derechos a los que tienen derecho.

### Rango de edades de los trabajadores

Esta grafica busca establecer los rangos de edades de los 300 operarios de la empresa.

**Gráfico 6** Rango de edad Trabajadores



**Fuente:** Elaboración Propia

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Con relación a los rangos de edades de los trabajadores comprendidas entre los 31 a 40 años se encuentran 97 trabajadores equivalente al 32% de la población, seguido del rango comprendido de 41 a 50 años con 82 trabajadores equivalentes al 27% de la población, continua el rango de 21 a 30 años con 67 personas que equivale al 22 %de la población, el rango de 51 a 60 años con 49 personas equivalente a 16% de la población, el rango de 18 a 20 años con 8 personas equivalente al 3% y mayores a 61 años con 4 personas equivalente al 1%.

Se evidencia que la concentración de la edad laboral en la empresa estudiada está en el rango de 21 años a 60 años, (Ver grafica N° 6) tal y como lo señala Puello y colaboradores El rango de edad promedio de los trabajadores agrícolas oscilo entre los 18 a 87 años, el 90% de ellos está vinculado como jornaleros” (Puello, Ortega, & Jiménez, 2013).

Por otro lado, la edad de los empleados tiene relación con las condiciones sociales que tienen los mismos, en especial las mujeres que son madres a temprana edad y que tienen que asumir la responsabilidad del hogar y que con el fin de obtener ingresos estables ingresan al sector floricultor que les garantiza un salario que, aunque no es mucho les permite subsistir también, los procesos migratorios del campo a la ciudad que se dieron entre los 80 y los 2000 aumentaron la mano de obra para este sector que en la actualidad tiene una edad promedio de 40,5 años que corresponde a los nacidos entre el 70 y 80 y que debido a las condiciones económicas de las regiones debieron migrar muy jóvenes a las ciudades principales y sus alrededores (Botia, 2020).

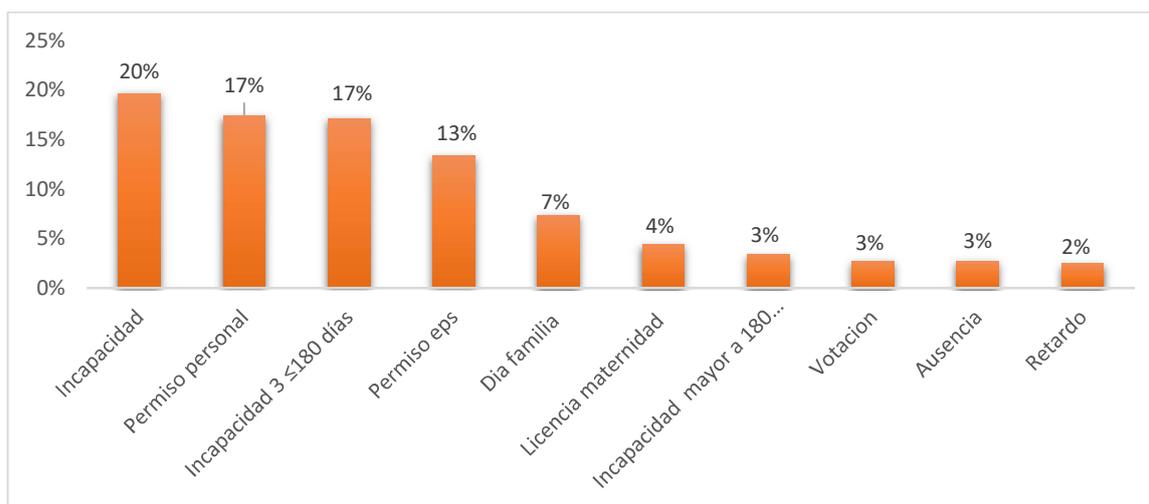
## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Otro de los factores que determina el ingreso de la población joven al sector floricultor tiene que ver con la disminución de las oportunidades laborales, además de la flexibilización del trabajo, que en la actualidad han venido siendo tercerizado, esto principalmente por los sindicatos de trabajadores que exigen mejores condiciones laborales y el reconocimiento del esfuerzo por su labor (Botia, 2020).

### Tipos de Ausencia

Durante el periodo 2019 se presentaron un total 6697 ausencias laborales en el área operativa, sin embargo, debido a la extensión de la información se hizo necesario analizar la información dividida en dos partes: las primeras contienen las diez principales causas del ausentismo y la segunda contiene otros ausentismos que no son tan frecuentes en la organización.

**Gráfico 7** Principales tipos de ausencia 2019



Fuente: Elaboración Propia

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Como se muestra en el gráfico 7 las principales causas de ausencia laboral durante el año 2019 son las incapacidades con un 20%, permisos personales con el 17.4% incapacidades mayores de tres días y menor de 180 días, con el 17% seguida del permiso para asistir a la EPS con un 13%, día familiar con el 7%, licencia de maternidad con el 4% incapacidades mayores a 180 días con el 3%, seguido de votación con el 3% y por ultimo retardo con el 2%.

Los motivos de ausencia relacionados con alteraciones de salud e incapacidades por los mismos tienen cifras muy cercanas entre ellos y se encuentra en la parte media de la gráfica lo cual indica que la mayor parte del ausentismo laboral está sujeto a criterio de la empresa ya que es la que decide si otorga o no el permiso personal.

Dentro del análisis de datos del instrumento de medición se evidencia que los motivos de consulta de síntomas o enfermedades generales, por los cuales los trabajadores se ausentan más en el área laboral, en su mayoría son por signos y síntomas no especificados que generaron incapacidad menor a tres días, demostrando una cantidad importante de ausencias laborales dentro de la empresa.

Se evidencia que de los trabajadores que se ausentan en la empresa por enfermedad general, laboral o accidente laboral, una población mínima es la que cuenta con una incapacidad por más de 180 días por enfermedades crónicas o degenerativas de los trabajadores , siendo de prevalencia las incapacidades menores a tres días , debido a que los síntomas o patologías presentadas durante la consulta médica general o laboral

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

son motivos de consulta que no generan una incapacidad mayor a 2 días y son cubiertos por la empresa en un 100% (República, 2019), además se pudo establecer que las incapacidades que superan los 180 días son por enfermedad general o crónica debido a cuatro pacientes con enfermedad de alto costo, siendo esta la causante de los días de incapacidad sostenidos.

En el caso de esta empresa la principal causa de ausentismo laboral son las incapacidades menores a dos días que tienen una relación directa con las actividades propias del trabajo, como lo es la posición en la que se encuentran que durante mucho tiempo puede causar riesgo ergonómico y a su vez derivar en una enfermedad laboral, también los movimientos repetitivos que pueden causar túnel del carpo, intoxicación por inhalación y contacto con plaguicidas, por último la sobrecarga laboral, trae consigo altos niveles de ansiedad y estrés que se ven traducidos en incapacidades mínimas ya que el bajo nivel de descanso del empleado causa necesariamente una sobrecarga al cuerpo (Valero & Camacho 2006, pág 82).

Los permisos personales están dados por factores sociales y familiares principalmente tal como lo señala Botía, las largas jornadas laborales y las horas extras hacen que los empleados tengan poco tiempo para realizar de tipo personal, especialmente las mujeres que al ser cabezas de familia deben ocuparse por la presentación a entrega de boletines de sus hijos, asistir a citas médicas de los mismos y realizar otras diligencias de tipo gubernamental (Botia, 2020).

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Un informe de 2017 del Ministerio de trabajo y la Organización Iberoamericana de seguridad social, señala que la agricultura es el sector donde más se presenta accidentes de trabajo, enfermedades laborales y muertes en 2017 por ejemplo se presentaron 61.611 accidentes laborales, 1016 enfermedades laborales y 26 muertes en el trabajo, a pesar de los esfuerzos y la disminución de este fenómenos el sector es el que se ve más afectado y a pesar de los esfuerzos realizados por la industria esta cifra preocupa, ya que es precisamente uno de los sectores que más emplea después de construcción y comercio (Ministerio de trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad social , 2017).

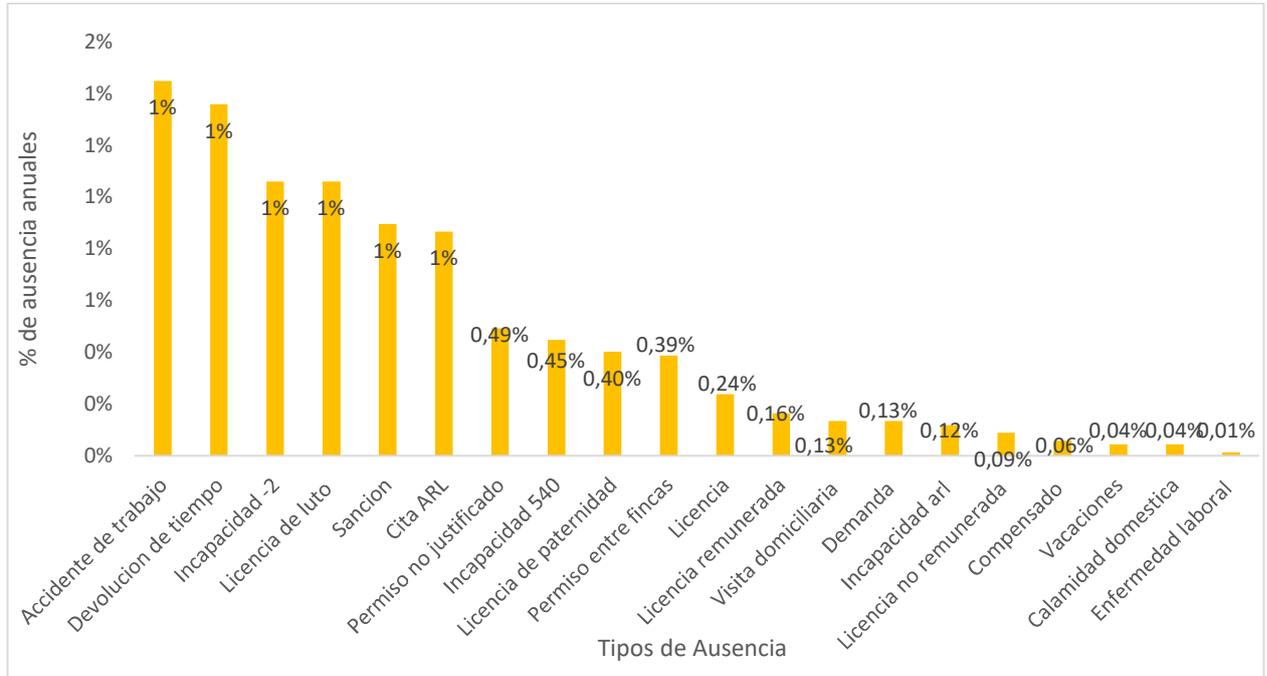
En lo que respecta a la licencia de maternidad para el año 2019 se presentaron 18 mujeres gestantes, según la ley 1822 del 04 de enero de 2017 en Colombia las mujeres tienen derecho a 18 semanas de licencia de maternidad remunerada con el salario devengada normalmente y las cuales pueden ser tomadas dos semanas antes de la fecha próxima del parto ( Presidencia de la república, 2017). Realizando una aproximación las 18 mujeres por 18 semanas que tienen derecho le cuestan a la empresa \$ 67.077.396 aproximadamente, porque cabe aclarar que este valor puede aumentar debido a factores de salud de la madre o del niño en casos como parto prematuro o embarazo de alto riesgo, que en este caso debe ser asumido por la EPS.

Los días de familia y medio día por ejercer el derecho al voto están consagrados legalmente por lo cual la empresa debe contar con el respaldo económico para cubrir

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

este tipo de ausentismo.

**Gráfico 8** Otros tipos de Ausencia durante 2019



**Fuente:** Elaboración Propia

La gráfica N° 8 muestra los otros tipos de ausencia que no son frecuentes en la empresa, pero que son importante analizar ya que en total suman 635 ausencias durante el 2019, que representan el 9% sobre el total del ausentismo, siendo los accidentes de trabajo con 97 casos, devoluciones del tiempo con 91, e incapacidades menores a un día con 71 casos.

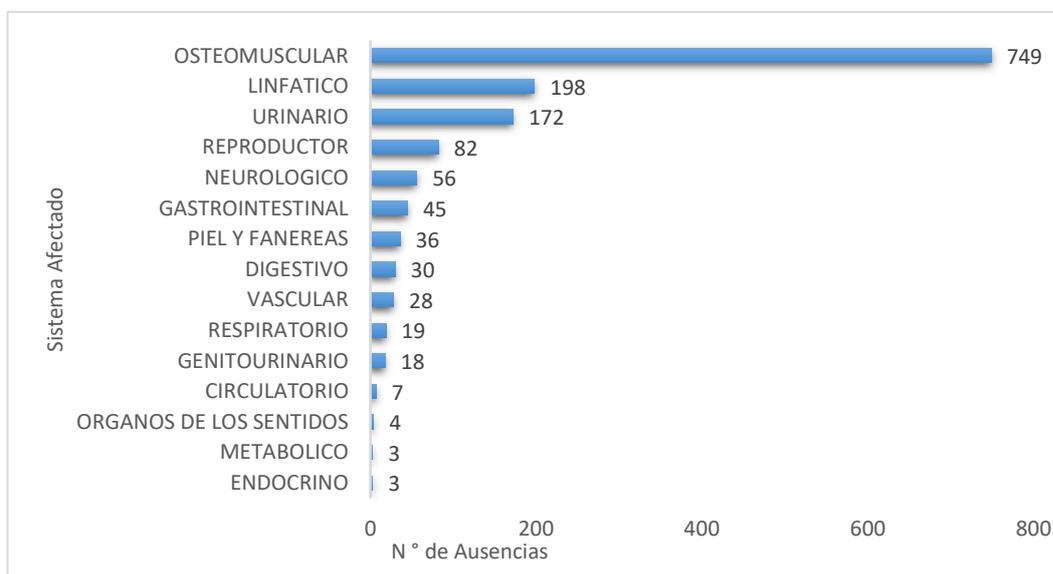
## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Esto demuestra que el ausentismo está relacionado directamente con las condiciones inadecuadas de trabajo, insuficientes controles para prevenirlos, así como se demuestra en la gráfica anterior, el mayor parte del ausentismo está ligado a problemas de salud.

Sin embargo, no se puede dejar de lado los otros tipos de ausentismo, estos se encuentran en la legislación colombiana y los cuales tienen como fin proteger al empleado y mejorar sus condiciones laborales y sociales como lo son: vacaciones, licencia de paternidad, licencia no remunerada, licencia de luto y día compensatorio.

Los demás tipos de ausentismo que se encuentran relacionados con la labor, como lo son accidentes de trabajo, citas en ARL.

**Gráfico 9** Sistema corporal afectado



**Fuente:** Elaboración propia

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

A pesar que la sintomatología indeterminada como "otros signos y síntomas no especificados" ( ver gráfica N° 9) por los cuales los trabajadores consultan con mayor frecuencia a su médico general y presentan ausentismo laboral, no es más relevante que las consultas que si son especificadas por ellos y justificadas por historia clínica, el conjunto de síntomas y patologías osteomusculares que presentan dichos trabajadores prevalecen sobre la anterior denotando el sistema osteomuscular como el más afectado en el momento de consultar ya sea por medicina general o por accidente laboral. Debido a que los trabajadores al realizar manualmente las actividades de operación en los cultivos de flores están expuestos a factores de riesgos biomecánicos que conllevarían a movimientos repetitivos y de esta manera al desarrollo de enfermedades osteomusculares de tipo laboral. (Arias Almonacid, Rodríguez Gómez, Zapata Diaz, & Vásquez Trespacios, 2018).

Las enfermedades laborales van desde dolores de cabeza, pasando por afecciones histerectomía 12 respiratorias, túnel del carpo, venas várice, hernias, hasta llegar a causa de sangrados abundantes y constantes (fruto de desórdenes hormonales en las mujeres por la exposición a venenos) o por el dolor pélvico crónico al encontrarse por muchas horas en una misma posición, especialmente durante el cultivo. (Botia, 2020 pág 96).

Otro de los sistemas fuertemente afectado es el respiratorio debido al uso de fungicidas que son producto de la exposición directa de estos pesticidas, además el uso de estos productos generan alteraciones hormonales causando fuerte sangrado en las mujeres, es importante aclarar que este proceso no es desarrollado por mujeres pero al estar en el ambiente su cuerpo se ve afectado de forma directa (Botia, 2020 pág 97).

Según Arias & otros señala que que en el sector floricultor se presenta la mayor proporción de enfermedades profesionales, sin embargo pese a este factor, las personas

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá que trabajan en esta actividad en su gran mayoría están afiliadas a sistemas de seguridad social que garantizan que el empleado una vez adquirida esta enfermedad sea tratado (Arias & otros 2018).

Otras de las causas por las cuales se produce afectación al cuerpo tiene que con la alta carga laboral que tienen los empleados que al realizar la misma labor durante años les incrementa el riesgo elevándolo a riesgo 5, también el levantamiento de cajas de más de 50 kilos y el poco espacio que hay para maniobrar aumentan los accidentes en el trabajo. (Ramirez, 2019).

Por último, los empleados del sector floricultor ven afectado los sistemas lumbares, siendo el sitio de mayor frecuencia, seguido por dolor en la pierna / pie, dolor de hombro, muñeca / manos / dolor de dedo, brazo / dolor de codo y dolor de cuello, que se ven influenciados por las actividades que realizan los trabajadores, los cuales afectan no solo el desempeño laboral si no el rol familiar y social (8). Así mismo, las edades más prevalentes encontradas en trabajadores corresponden al 50% adulto joven entre los 18 a 35 años, 33.87% trabajadores en edades comprendidas entre 36 a 53 años, 9.68% adultos mayores en edades de 54 a 71 años y 6.45% presentan más de 72 años (9); observando que principalmente el 60% de los trabajadores son mujeres que constituyen el mayor empleado femenino en el ámbito Floricultor en Colombia (Ramirez, 2019).

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Gráfico 10** Enfermedades con incapacidades mayores a 180 días



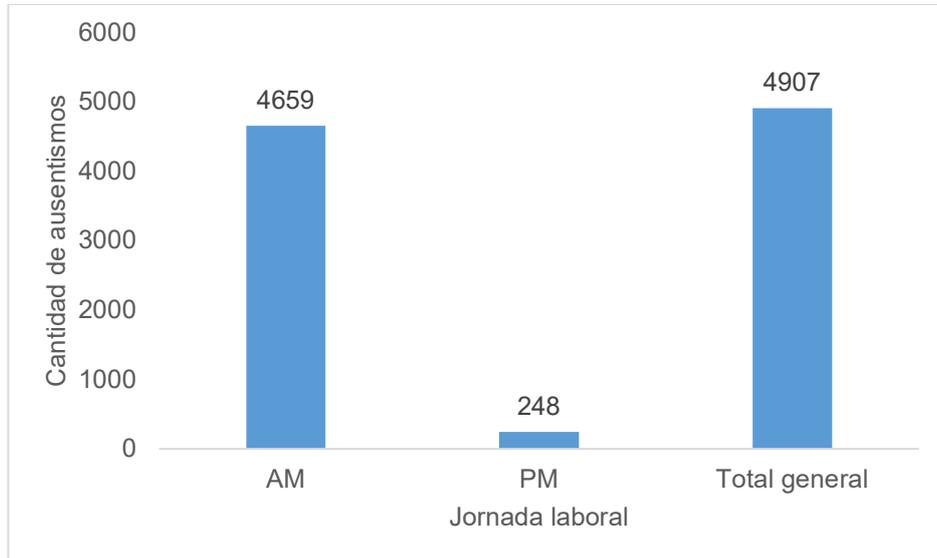
**Fuente:** Elaboración Propia

Se demuestra que los motivos de consulta que generan más de 180 días de incapacidad son por enfermedades crónicas y degenerativas (ver Grafica N° 11), analizando las gráficas anteriores de las cuatro personas una sola persona presenta incapacidad por más de dos motivos de consulta diferente, presentando de esta manera dos enfermedades al mismo tiempo, que general incapacidad permanente y de alto costo la cual conlleva a generar una incapacidad por más de 540 días continuos. Las enfermedades que más prevalecen son de tipo osteomuscular por alteraciones ergonómicas mecánicas y degenerativas por el tiempo laboral y la edad del paciente.

De esta manera las lesiones musculo esqueléticas son alteraciones de las estructuras óseas y musculares funcionales del organismo que se ven afectadas por las condiciones laborales expuestas por el trabajador en su sitio de trabajo debido a todos los cambios ergonómicos repetitivos a los que se ven expuestos generando de esta manera una posible enfermedad o accidente laborales. (Bejarano, Sandra, & Anngi, 2020).

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

**Gráfico 11** Ausentismo por jornada laboral



**Fuente:** Elaboración Propia

La grafica N 11 muestra el número de permisos por jornada laboral, en donde se demuestra que es durante la jornada de la mañana que se solicitan más permisos, esto teniendo que: los centros médicos especializados en su mayoría atienden en las mañanas, las entidades gubernamentales prestan su servicio desde las primeras horas del día, además los colegios prestas atención a los padres de familia y acudientes dentro de las jornadas escolares, lo cual incrementa el ausentismo laboral de aquellos trabajadores con menores a cargo. Por otro lado, es importante resaltar que en el transcurso de la jornada laboral nocturna también se solicitan permisos ya que en temporadas altas como es el caso de San Valentín, día de la Mujer, día de las madres y amor y amistad se contrata al personal para las dos jornadas con el fin de incrementar la productividad y poder cumplir con los pedidos nacionales e internacionales. (Andrade, Sandra, Andrea del Pilar, & Ana, 2008).

## **Conclusiones**

En este se trabajó se caracterizó el ausentismo laboral en el año 2019 en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá. Lo más importante de esta caracterización fue que a través de la base de datos de la empresa, se pudo identificar diferentes variables que al iniciar esta investigación no se tenían en cuenta, y las que se tenían en cuenta pudieron ser aclaradas, porque se determinó que las causas del ausentismo laboral son variadas, pero predominan tres, la primera es: incapacidades seguida de permisos personales e incapacidades mayores a 180 días, a su vez permitió identificar relaciones entre edades y antigüedad, estrato socioeconómico con la ubicación y cercanía a su lugar de trabajo, además de identificar cuáles son las enfermedades laborales más recurrentes y que afectan directamente la producción de la empresa y obliga al pago de incapacidades médica.

Fueron identificadas las causas más comunes y relevantes del ausentismo laboral en la empresa productora de flores de la sabana de Bogotá, esto permite que la empresa pueda realizar un mejor seguimiento al ausentismo laboral, especialmente en lo que refiere a permisos de tipo personal, teniendo en cuenta que dentro de este grupo no se encuentran parametrizada la información, lo que a su vez no permite tomar medidas en materia de gestión del personal, que pueda disminuir la solicitud de este tipo de permiso.

En los análisis realizados se evidencio que el mayor porcentaje de trabajadores del área operativa corresponde a mujeres con un 63% de la población total y este porcentaje se encuentra relacionado con las estadísticas de la literatura consultada.

Los trabajadores del área operativa con los cuales se llevo a cabo la investigación al ser clasificado por estrato socioeconómico se encontró que más del 90% del personal se

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

encuentran en los estratos uno y dos, los cuales son considerados como estratos bajos o con condiciones de vulnerabilidad económica.

Teniendo en cuenta los rangos de edad es posible evidenciar que el 33% de la población evaluada se encuentra en el rango de 31 a 40 años; por su parte en la variable de años de antigüedad se evidencia que la mayoría de la población se encuentra entre dos y cinco años de antigüedad con un total de 97 trabajadores dentro de este.

En la categoría de tipo de ausencia se evidencia que las causas por las cuales se presentan mayor número de ausencias durante un año en la empresa y en específico con el personal operativo corresponden a incapacidades no especificadas con porcentaje de 20%, seguido de los permisos personales con un 17% y las incapacidades entre 3 y 180 días que corresponden al 17%.

Con los análisis realizados desde los sistemas y órganos afectados en los trabajadores cuando presentan incapacidades es importante recalcar que el sistema más afectado es el osteomuscular, seguido del linfático y el urinario.

La mayoría de las solicitudes realizadas por los trabajadores del área operativa para ausentarse de sus jornadas laborales son en la franja horaria de la mañana.

Finalmente, no se pudo realizar una relación entre el tipo de ausencia con respecto a la edad y género, esto porque la empresa no cuenta con una información precisa que permita identificar en que rango de edad se encuentran los trabajadores que presentan

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

ausentismo laboral, sin embargo, sí se pudo establecer la edad y el género de los 300 operarios que trabajan en la producción de flores.

## **Recomendaciones**

Con base a los resultados obtenidos se recomienda que la empresa tenga un trabajador disponible en el área de gestión de Talento Humano que tenga experiencia sobre temas de seguridad de trabajo, seguridad social, salud física, mental y reproductiva con el fin de que primero sistematice la información, segundo parametrize las causas por las cuales se presenta el ausentismo laboral, rinda los informes mensuales que permitan tomar medidas preventivas en casos de accidentes de trabajo o de incapacidades de menos de dos días que puedan ser manejadas con campañas de prevención por ejemplo en el área de salud física y mental, también que pueda establecer la capacidad de la producción durante un mes teniendo como base el comportamiento del ausentismo del mes inmediatamente anterior.

Se recomienda contar con cronograma de capacitación al personal sobre temas que prevengan la aparición de enfermedades laborales y afectación de los diferentes órganos y sistemas del cuerpo, los temas que se pueden incluir son: higiene postural, uso de elementos de protección personal, riesgos biomecánicos, carga postural, manipulación de cargas, uso adecuado de sustancias químicas, movimientos repetitivos, entre otros.

Adicional a las cuatro capacitaciones anuales que brinda la empresa sobre seguridad en el trabajo, es importante que se realicen controles de las condiciones laborales, de los empleados que ya presentan incapacidades médicas y que se tiene el conocimiento que

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

puede derivar en una enfermedad laboral, ya que de no ser tratada con la relevancia del caso las indemnizaciones son millonarias y obligaría a la empresa al cierre definitivo.

El comité de seguridad y salud en el trabajo debe crear campañas de prevención de enfermedades asociadas a su labor, es importante que durante la misma se lleve a cabo con personal altamente calificado que permita identificar si se presenta una enfermedad que pueda ser tratada antes de terminar en complicaciones mayores y a su vez en demandas e indemnizaciones.

Se recuerda la importancia de implementar programas de pausas activas durante las jornadas laborales para los trabajadores del área operativa que sean agradables y variadas, con el fin de garantizar que se realicen de forma diaria e intentar convertirlas en un hábito laboral de los mismos.

## Referencias

Presidencia de la república. (2017). *Dapre, presidencia*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>

ANDI. (2019). *Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades medicas*. Medellín: Bruce Mac Master. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de <file:///C:/Users/GABRIEL%20%20GUTIERREZ/Downloads/Tercerinformedeseguiamientosobreausentismolaboraleincapacidadesmedicas.pdf>

Andrade, C., Sandra, M. C., Andrea del Pilar, O. ., & Ana. (2008). *EMPLEO Y DESARROLLO HUMANO EN LA SABANA DE BOGOTÁ: UN ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN LA AGROINDUSTRIA DE LAS FLORES*. Bogotá: universidad de la Salle. Recuperado el 17 de Agosto de 2020, de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1361&context=economia>

Arias Almonacid, D., Rodríguez Gómez, A., Zapata Diaz, J., & Vásquez Trespalacios, E. M. (Septiembre de 2018). Incapacidad laboral por desórdenes musculo esqueléticos en población trabajadora del área de cultivo en una empresa floricultora en Colombia. *Asociacion Española Especialista en Medicina del Trabajo*, 27(3), 125-188. Recuperado el 21 de Julio de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v27n3/1132-6255-medtra-27-03-166.pdf>

Arias, D. (2018).

Ayuso, J. A. (2006). *Universidad de Cádiz, España*. Recuperado el Septiembre de 2020, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31741875/Profesion\\_docente\\_y\\_estres\\_laboral.pdf?1376871512=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DProfesion\\_docente\\_y\\_estres\\_laboral.pdf&Expires=1601007828&Signature=K0nrip31JNnsnKPW9ujuKiOGENpe~XrolZgXM85](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31741875/Profesion_docente_y_estres_laboral.pdf?1376871512=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DProfesion_docente_y_estres_laboral.pdf&Expires=1601007828&Signature=K0nrip31JNnsnKPW9ujuKiOGENpe~XrolZgXM85)

Bejarano, B., Sandra, C. C., & Anngi. (2020). *GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS EN EMPLEADOS DEL SECTOR FLORICULTOR DE LA EMPRESA SCI INVERSIONES LA MONTAÑA SAS*. Manizalez. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2862/Trabajo%20Sandra%20Adelaida%20Bejarano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. (Mayo de 2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. / Absentismo laboral como consecuencia de variables organizativas. *Psicothema*, 17, 212-218. Recuperado el 21 de Mayo de 2020, de <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

## Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Bonilla, D., Carrasco, L., Floréz, A., Martínez, L., Pardo, F., & Jiménez, W. (2014). Ausentismo Laboral en el centro atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del estado. *Ciencia y Tecnología para la salud Visual y ocular*, 12(1), 21-32. Recuperado el 25 de 2 de 2019, de file:///C:/Users/DIR%20GESTION%20HUMANA/Downloads/Dialnet-AusentismoLaboralEnElCentroDeAtencionMedicalnmedia-5599375.pdf

Botia, C. (2020). *Universidad Pedagógica Nacional*. Recuperado el 2020

Camarote, R. (2014). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedica*, 10(1), 34 - 53. Obtenido de file:///C:/Users/nutricion/Downloads/el-ausentismo-laboral-de-causa-medica-en-la-policia-nacional-uruguaya\_compress.pdf

Centro de Estudios Sociales y Laborales ANDI. (2019). *Tercer Informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades medicas*. ANDI, Antioquia. Medellín: Bruce Mac Master. Recuperado el 25 de Marzo de 2020, de <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo. (2011). *Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

DANE. (2011). *Censo de Fincas Productoras de Flores en 28 municipios de la Sabana de Bogotá y cundinamarca 2009*. Informe de Resultados, Bogotá. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/flores/Informe\\_resultados\\_2009.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/flores/Informe_resultados_2009.pdf)

DANE. (s.f.). *DANE*. Obtenido de DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica#preguntas-frecuentes>

Decreto 1072 de 2015. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

Echeverri, H. &. (2017). Recuperado el 2020

El Empleo. (2 de Abril de 2019). Recuperado el Septiembre de 2020, de <https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-y-cuando-nos-vamos-pensionar-los-colombianos-5830#:~:text=Actualmente%2C%20una%20mujer%20debe%20tener,de%20trabajo%2C%20aproximadamente%2025%20a%C3%B1os.>

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

Ferro, C., Garcia, E., & Lareo-Iodeiro, B. (2014). Determinantes del abastecimiento Laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(68), 575-597. Recuperado el 25 de 02 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>

Forero, N. P. (2016). Recuperado el 22 de Septiembre de 2020

Fridemann, G. (2008). *Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el 2020

Fuentes, B. (2016). *Repositorio Universidad Santo Tomas*. Recuperado el Mayo de 2020, de Repositorio Universidad Santo Tomas: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2731/2016harutfuentes.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Función Pública. (1997). Recuperado el Octubre de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8791>

Galindo, M. A. (2008). *Diccionario de Economía Aplicada "Política económica, economía mundial y estructura económica"*. Ecobook Editorial del Economista. Obtenido de <https://www.ecobook.com/libros/diccionario-de-economia-aplicada-politica-economica-economia-mundial-y-estructura-economica/9788496877139/>

Gonzalez, E. (2014). *Las mujeres en la industria colombiana de las flores*. Asociación Paz con Dignidad. Marra Servicios Publicitarios. Recuperado el 20 de Julio de 2020, de [http://omal.info/IMG/pdf/2014\\_informe\\_omal\\_no\\_11.pdf](http://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf)

Gualavisi, M., & Oliver, M. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación Laboral en America Latina*.

Guerrero, G. (2014). *Metodología de investigación* (Vol. 1). Mexico: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DaGEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Guerrero, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Patria. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/mobile/pdf/files/9786074384086.pdf>

Hernandez, D. P., Parra, D. C., & Socha, L. (Septiembre de 2015). *repositorio Universidad Distrital*. Recuperado el Mayo de 2020, de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7231/1/HERNANDEZ%20PAEZ%20diana%20pilar.%20PARRA%20SALCEDO%20diana%20carolina.%20SOCHA%20VEGA%20liliana.pdf>

Jimenez, S., & MArrugo, R. (2017). *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*. Cartagena. Recuperado el 24 de 2 de 2019, de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5553/TESIS%20D>

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

E%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERSOCIAL%20CARTAGENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley 1010 de 2006. (s.f.). *Ministerio de la Protección Social*. Bogotá. Obtenido de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)

Lopez, D. (2016). Recuperado el Septiembre de 2020, de <file:///C:/Users/user/OneDrive/Escritorio/363-Texto%20del%20art%C3%ADculo-663-1-10-20190615.pdf>

Ministerio de Salud. (2012). *Min Salud*. Recuperado el Septiembre de 2020, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral.,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.>

Ministerio de Salud. (2014). *Min Salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Ministerio de trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad social . (2017). *Organización Iberoamericana de Seguridad social* . Obtenido de <https://www.oissobservatoriovejz.com/wp-content/uploads/2018/11/Libro-Estadisticas-del-SGRL-2013-2017.pdf>

Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. Bogotá. Recuperado el 25 de 2 de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>

Nova, P. (1996). *El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo* (Vol. 9). Madrid: Cuadernos de relaciones laborales. Recuperado el 23 de 2 de 2020, de <file:///C:/Users/DIR%20GESTION%20HUMANA/Downloads/33726-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33742-1-10-20110610.PDF>

OIT. (2016). *Estres laboral* . Ginebra. Recuperado el 20 de 2 de 2020, de <https://www.ilo.org/>: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

Porret, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada Española. *Revista Técnico Laboral*, 34, 5-81. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf>

Puello, E., Ortega, J., & Jimenez, N. (2013). Factores sociales asociados a la salud de los trabajadores informales agrícolas de la ciudad de. *SECCIÓN ARTÍCULOS ORIGINALES*, 15(2), 103-112. Recuperado el 27 de 8 de 2020, de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/263/Factores%20sociales%20asociados%20a%20la%20salud%20de%20los%20trabajadores%20i>

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

nformales%20agr%c3%adcolas%20de%20la%20ciudad%20de%20Monter%c3%ada%20C%c3%b3rdoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rama Judicial. (Diciembre de 2002). *Rama Judicial*. Recuperado el Septiembre de 2020, de [https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS\\_COMPLETOS/7\\_LEYES/LEYES%202002%20\(731-793\)/Ley%20776%20de%202002%20\(Normas%20sobre%20organizaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20riesgos%20profesionales\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_LEYES/LEYES%202002%20(731-793)/Ley%20776%20de%202002%20(Normas%20sobre%20organizaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20riesgos%20profesionales).pdf)

Ramirez, J. (2019). *UDCA*.

Registraduría Nacional del Estado Civil . (2020). *Registraduría Nacional del Estado Civil* . Obtenido de <https://registraduria.gov.co/Los-jurados-de-votacion-que.html>

República, S. I. (2019). *LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE INCAPACIDADES* . Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Talento Humano, Bogotá. Recuperado el 24 de Julio de 2020, de <https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/L-TH-05-tramite-incapacidades.pdf>

Resolución 0312 de 2019. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)

Resolución 1409 de 2012. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_mtra\\_1409\\_2012.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_1409_2012.htm)

Resolución 2346 de 2007. (s.f.). *Ministerio de la Protección Social*. Bogotá. Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Resolución 2646 de 2008. (s.f.). *Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 652 de 2012. (s.f.). *Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_0652\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm)

resolución 8430 de 1993. (s.f.). *Ministerio de Salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Rubio, M., Guerrero, E., & Moreno, A. (23 de 12 de 2015). Analisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. *Medicina y*

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá

*seguridad del trabajo*, 436-447. Recuperado el 23 de 2 de 2019, de <http://scielo.isciii.es/>: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/original1.pdf>

Ruiz, J. I. (2012). *La oportunidad de investigar cualitativamente* (Quinta ed.). Bilbao: Deusto. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Ruiz, y., & Naranjo, J. (2012). *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas* (Vol. 8). Bogotá. Recuperado el 25 de 2 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>

Samaniego, C. (1998). Absentismo, Rotación y productividad. *Asociación Colombiana para el Avance de las ciencias del comportamiento*, 17. Recuperado el 24 de 2 de 2019, de [http://abacolombia.org.co/biblioteca\\_virtual/organizaciones/organ17.pdf](http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ17.pdf)

Sanchez, D. (5 de 9 de 2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-53. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>

Secretaria del Senado . (2020). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Secretaria del senado . (2020). *Secretaria del senado* . Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1857\\_2017.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1857_2017.html)

The Adecco Group. (Mayo de 2018). *Adecco.com*. Recuperado el Septiembre de 2020, de Adecco.com: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/207840/Adecco/pardot/descargables/desc-actualidad-mercado-laboral-adecco-ago19.pdf>

Vásquez, E. (2013). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Medicina y seguridad del trabajo*, 93 - 101. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n230/original5.pdf>

Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá



Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá



*Anexo 3 Zona de desinfección*

