



EVALUACIÓN DESDE SALUD LABORAL DEL AUSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN EN LOS EMPLEADOS DE UNA CENTRAL DE ENERGÍA DE ANTIOQUÍA, COLOMBIA.



Vanessa Vanegas Castro

Universidad de Manizales
Maestría en Gerencia de Talento Humano
22-febrero del año. 2013

ANTECEDENTES

Ausentismo laboral en el interior de las empresas.



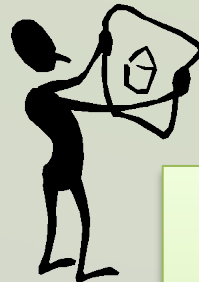
No hay información ni estudios específicos en las empresas Antioqueñas

las prácticas de GH (horarios, el estilo de dirección y las políticas de control.) “satisfacción en la situación de trabajo”, Ortiz (2003) Deery, Erwin, Iverson y Ambrose en 1995.



Ausencia al trabajo por enfermedad – la existencia de una etiología multifactorial= individuales laborales y ambientales o extralaborales. (Botelho, 1994).

Colombia = carácter descriptivo en instituciones de educación superior, empresas mineras, de petróleos y de salud;=condiciones individuales del trabajador como el sexo, la edad y la escolaridad.



En Chile: 23 días al año, aparte de sus vacaciones. Esto representa \$14.398 millones , y los trabajadores que se atienden en el sistema público \$25.006 millones (Fuente: Centro de Investigaciones de Economía y Negocios, Universidad del Desarrollo, Chile, 2001).

Problema de investigación

¿Cuál es la relación entre ausentismo laboral y enfermedad común de los trabajadores en una central de energía de Antioquía Colombia durante los años 2009, 2010 y 2011?





No hay estudios
específicos en el interior
de las empresas.

Sirve como aporte
a la
problematización
de motivación y
bienestar laboral
en el interior de
las empresas.

JUSTIFICACIÓN

El primer estudio
Fenómeno del
ausentismo
laboral por
enfermedad
común

Implementar acciones y programas de intervención

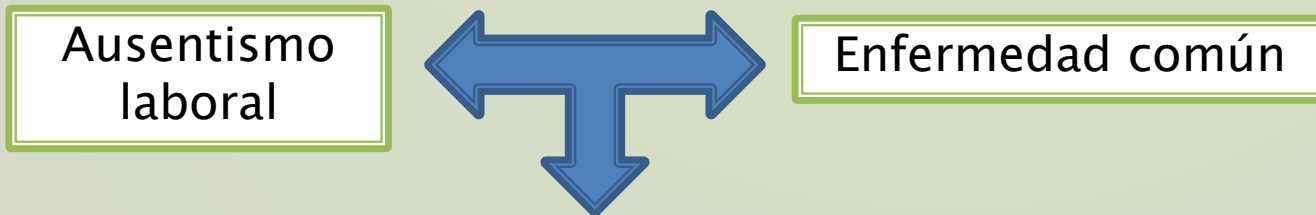
Niveles de riesgo más bajos, y así reducir la
ausencia de los empleados al trabajo.

Tomar
decisiones



OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación



Mediante la aplicación

Un tipo de estudio descriptivo,
retrospectivo, no experimental.



Que permita definir

Lineamientos de Gerencia del Talento Humano para los programas de bienestar social de los empleados de la central de energía de Antioquía Colombia durante el año 2009, 2010 y 2011.

OBJETIVO ESPECIFICOS

Identificar las diferentes contingencias, frecuencias e incidencias de ausentismo laboral por enfermedad común presentes en la central de energía durante los años 2009, 2010 y 2011.

Analizar las relaciones resultantes a la luz de los resultados obtenidos y la revisión teórica entre el ausentismo laboral por enfermedad común

Proponer prácticas de bienestar relacionando los resultados encontrados con los referentes teóricos de GTH

MARCO TEORICO

Ausentismo Laboral

Faltas o inasistencias de los empleados al trabajo.

Fenómeno multifactorial

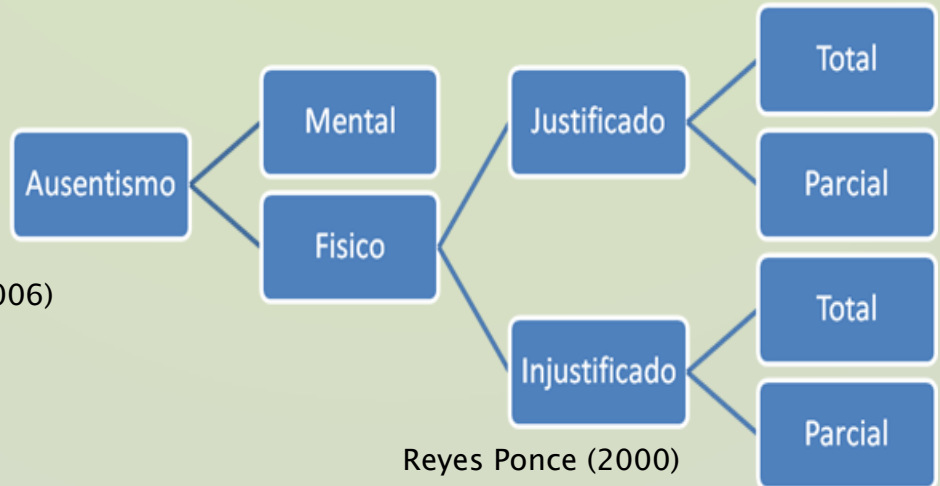
Danatro (1997)

George (2001), el origen del ausentismo físico injustificado es la falta de bienestar que existe en los modernos sistemas de trabajo.

Los factores psicosociales son causa de estrés laboral



(Galicia (2006)



- Labor tediosa
- Causa de insatisfacción
- Amenaza contra la salud.

Estilo de vida de los empleados.
ENSIN (2005). 50%.

Incremento de los costos laborales y repercutir en el desempeño

“la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal”. OIT

MARCO TEORICO

SALUD LABORAL



Contempla

Sistema de Seguridad Social en Colombia reglamentado por la ley Novena de 1979. La Ley 100 de 1993 en su tercer libro que fundamenta el Sistema General de Riesgos Profesionales.



Denominación modificada por la Ley 1562 de 2012 a "[Sistema General de Riesgos Laborales](#)" y la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social.



Mejorar las condiciones de trabajo, evitar enfermedades prevenibles y accidentes en general mediante la regulación del sistema de protección social.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio:



Descriptivo, longitudinal , no experimental.

Población:



165 empleados

Instrumento para la recolección de información



- Caracterización de la población- área de GH
- Filtrar - según la causa.
- Construir una base de datos: sexo, edad, área, cargo, condiciones de salud, días de ausentismo laboral, motivo de ausencia laboral,

Plan de análisis



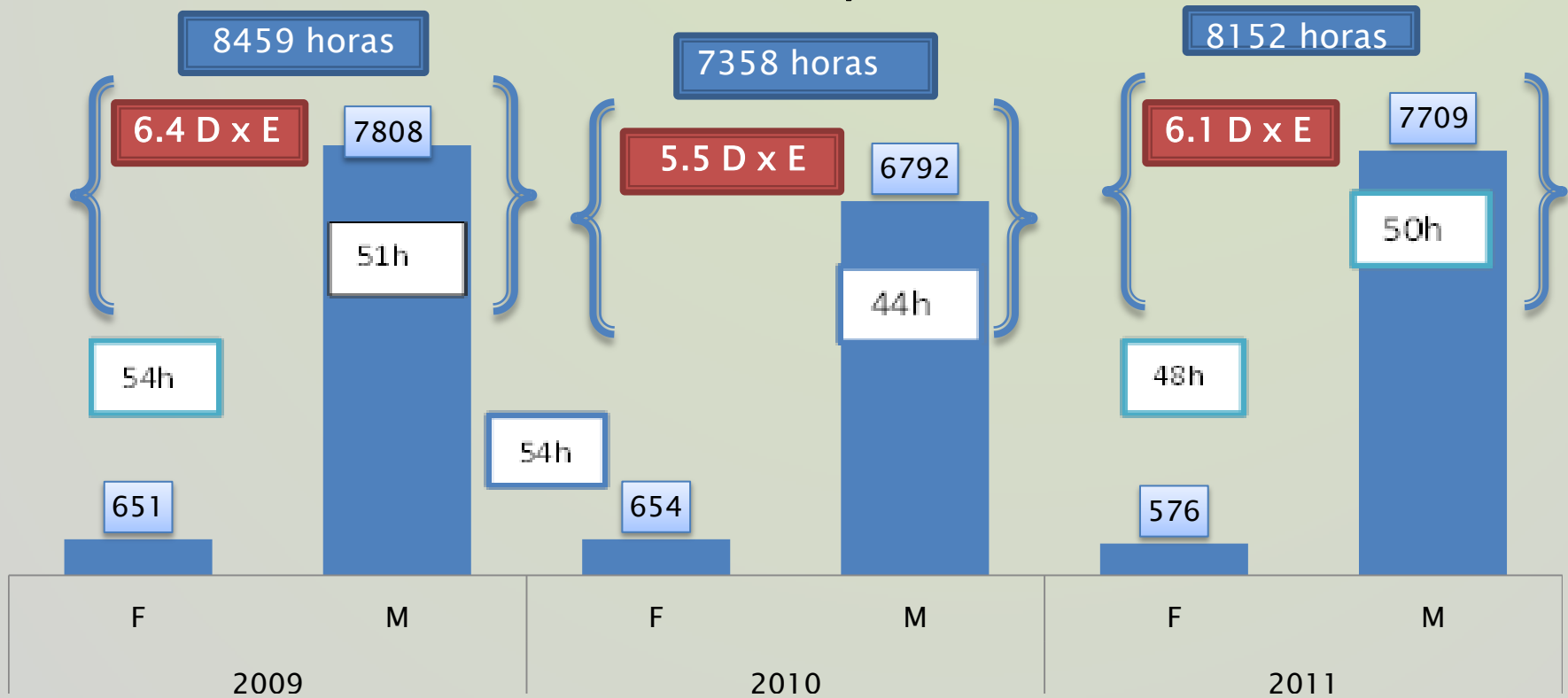
Análisis descriptivo multivariado, que permitió el cruce de variables para dar cuenta del comportamiento de los datos y para facilitar el análisis, descubriendo las relaciones existentes entre las variables más significativas. Se calcularon, porcentajes, frecuencias y costos.

VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
1. Ausentismo Laboral	Conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no justificadas.	Faltas de asistencia al trabajo, que ocurre cuando el empleado deberá presentarse a laborar.	<p><u>Número de días laborados</u> Número de días programados \times 100%</p> <p><u>Número de horas laborados</u> Número de horas programados \times 100%</p> <p>Número de días y horas de ausentismo laboral.</p>
2. Enfermedad común	Sensación o estado deteriorado de la salud que le impide al empleado realizar su labor.	Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, la cual está influenciada por sus condiciones físicas, de salud y anímica en su lugar de laboral.	<p>Reporte de Incapacidades.(clasificadas en enfermedad común general (ECG), enfermedad común general no especificada (ECG NO ESP), enfermedades respiratorias (ENF RESPIRATORIAS), enfermedades digestivas (ENF DIG), Enfermedades crónicas(ENF CRONICAS), enfermedades cardiacas (ENF CARD) Infecciones (INF), traumas especificados (TX ESP) y no especificados (TX NO ESP).</p> <p>Reporte de citas médicas. Clasificados en exámenes médicos(EX M).</p> <p>Reportes de la ARP.</p>
3. Salud laboral	Programa implementado por la empresa según la unidad de protección social,de obligatorio cumplimiento, con el fin de proteger la salud de sus empleados.	Programas implementados por la unidad de salud laboral a nivel de Medicina preventiva y del trabajo.	<p>Medicina Preventiva</p> <p>a. Cumplimiento al Plan de Medicina Preventiva</p> <p>Número de actividades médicas en prevención realizadas \times 100</p> <p>Número de actividades médicas en prevención programadas</p>

RESULTADOS

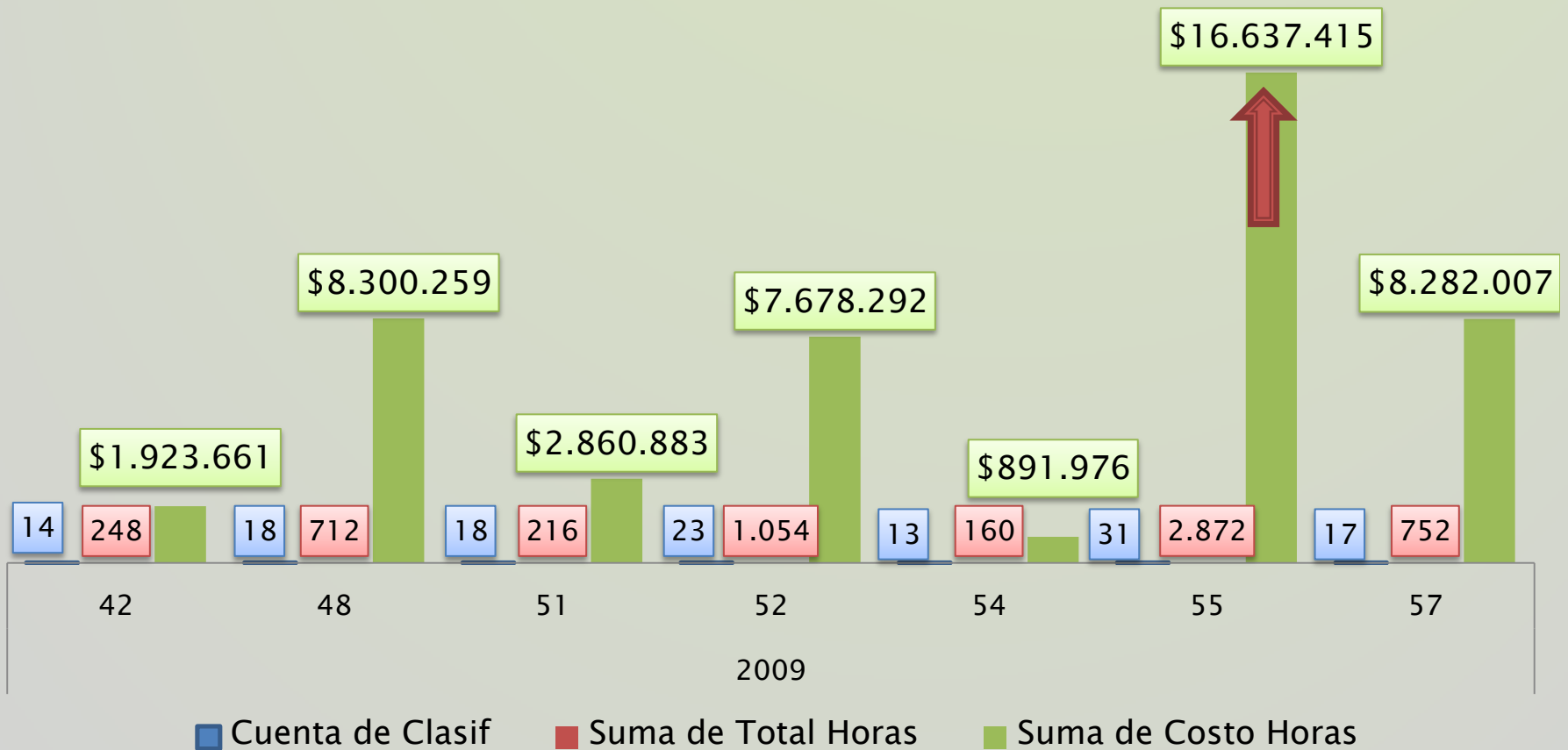
Ausentismo Laboral Por Horas y Género durante el año
2009, 2010 y 2011



92.7% (n=153) HOMBRES . 7.3% (n=12) MUJERES

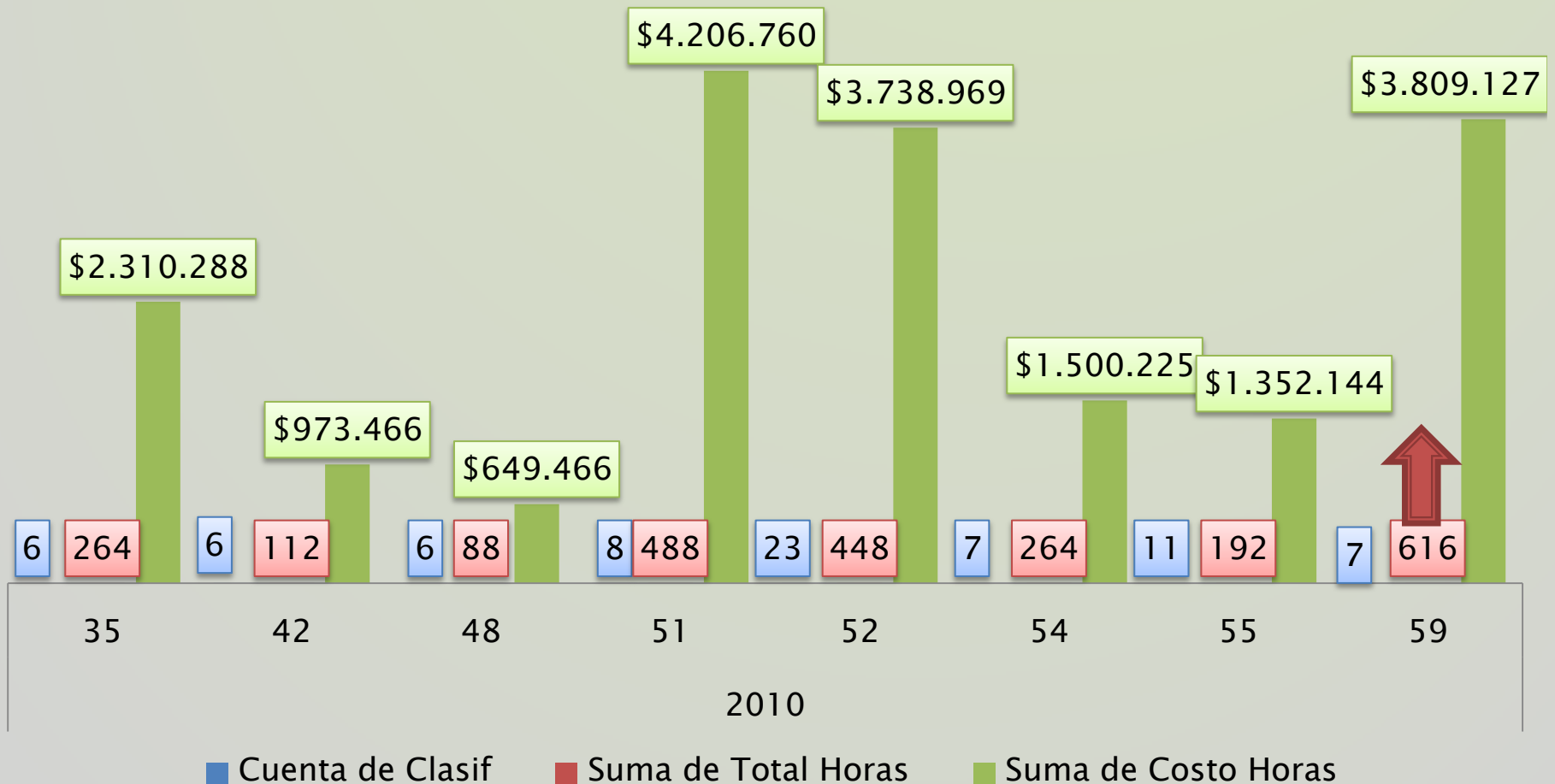
RESULTADOS

Ausentismo Laboral por edad , horas y costos durante el año 2009.



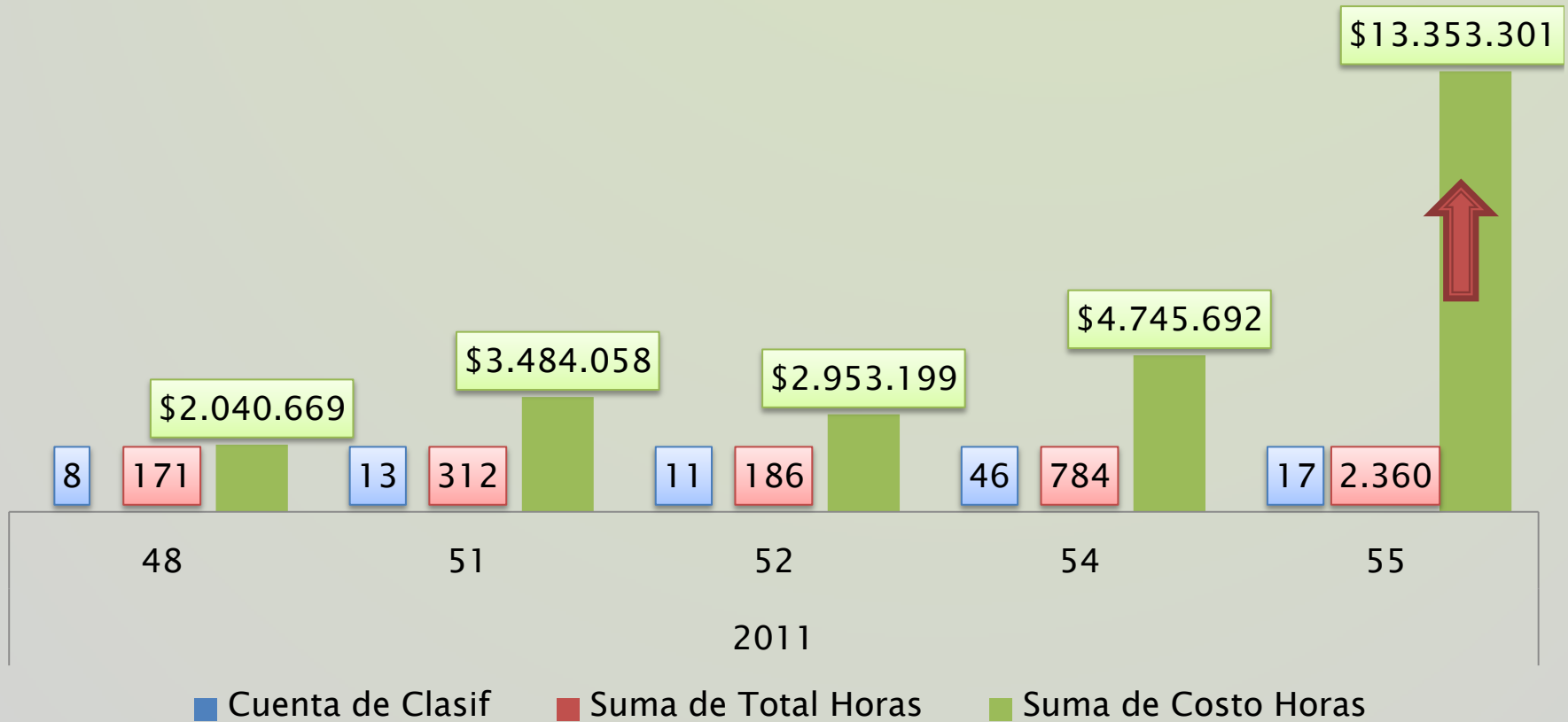
RESULTADOS

Ausentismo Laboral por edad , horas y costos durante el año 2010



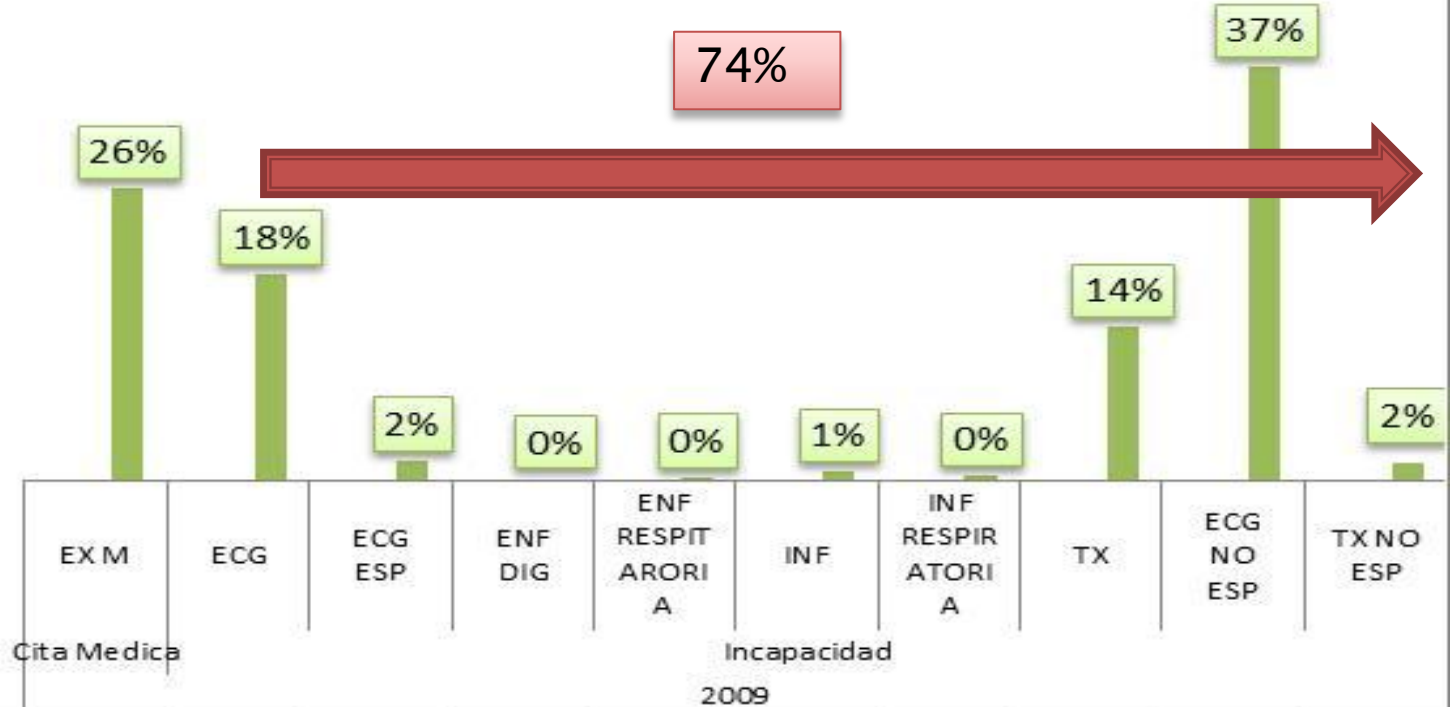
RESULTADOS

Ausentismo Laboral por edad , horas y costos durante el año 2011.



RESULTADOS

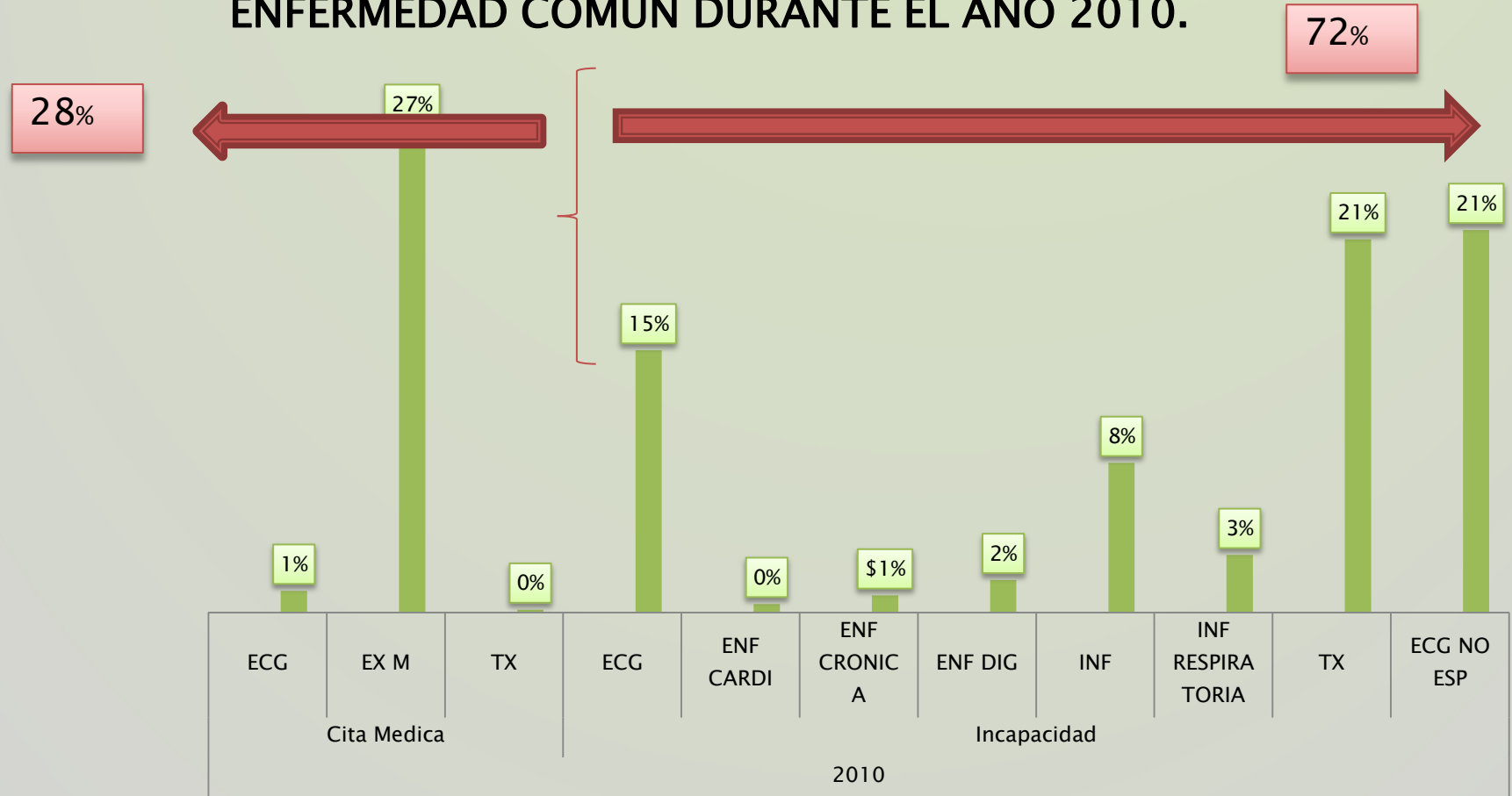
Clasificación Del Ausentismo Laboral Por Enfermedad Común Durante El Año 2009



	EX M	ECG	ECG ESP	ENF DIG	ENF RESPIRATORIA	INF	INF RESPIRATORIA	TX	ECG NO ESP	TX NO ESP
■ Suma de Total Horas	1.941	1.568	224	24	24	64	56	1.288	3.126	144
■ Suma de Día	80,88	65,33	9,33	1,00	1,00	2,67	2,33	53,67	130,25	6,00
■ Suma de Costo Horas	\$ 17.290	\$ 12.236	\$ 1.200.	\$ 125.45	\$ 212.64	\$ 521.37	\$ 294.94	\$ 9.111.	\$ 24.460	\$ 1.066.

RESULTADOS

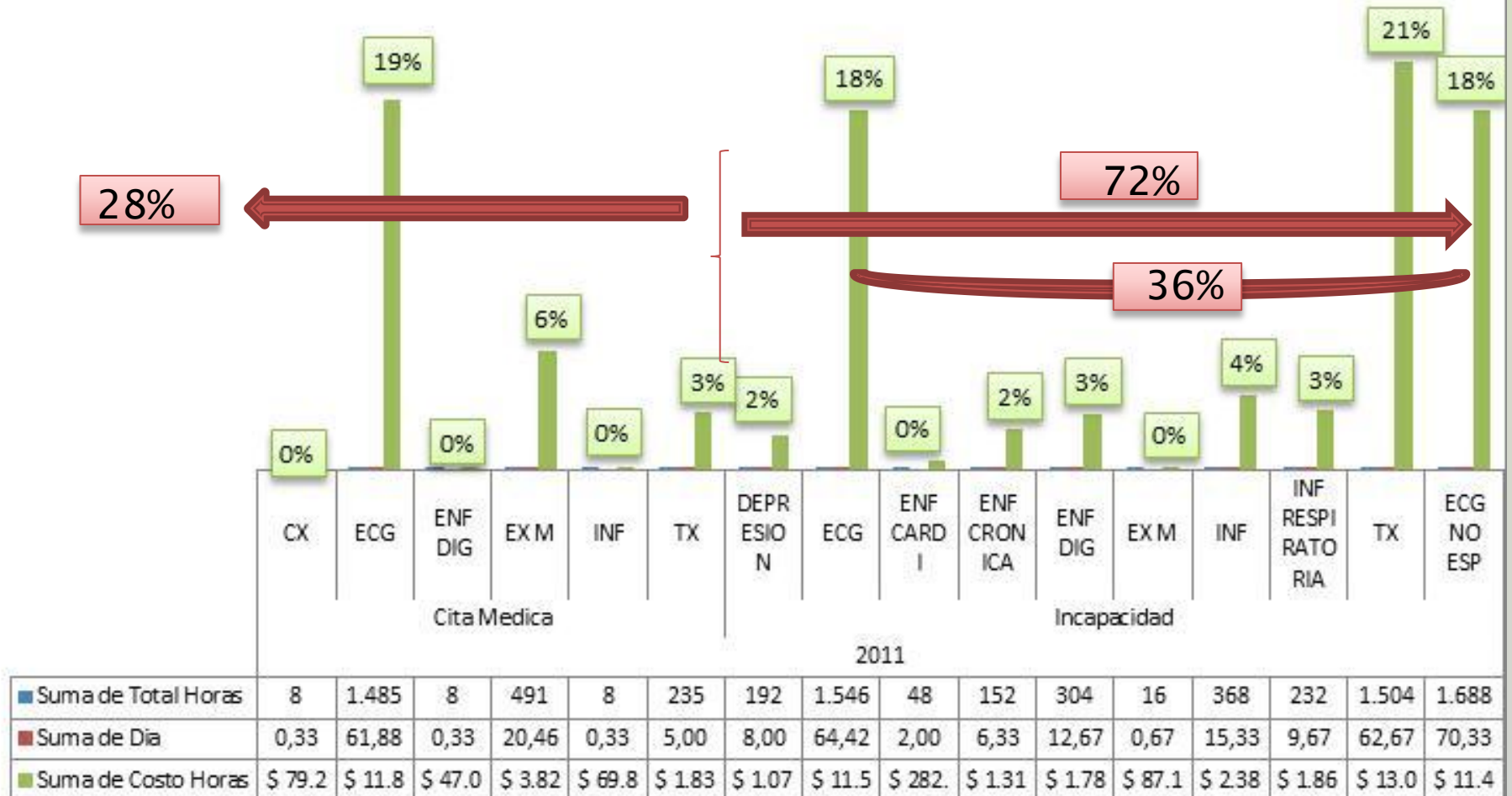
CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD COMUN DURANTE EL AÑO 2010.



	2010										
■ Suma de Total Horas	112	1.862	16	1.040	48	88	56	544	256	1.584	1.840
■ Suma de Dia	4,67	77,58	0,67	43,33	2,00	3,67	2,33	22,67	10,67	66,00	76,67
■ Suma de Costo Horas	\$632.542	\$13.961.	\$86.650	\$7.602.2	\$250.914	\$496.998	\$945.479	\$4.338.5	\$1.670.0	\$10.817.	\$11.090.

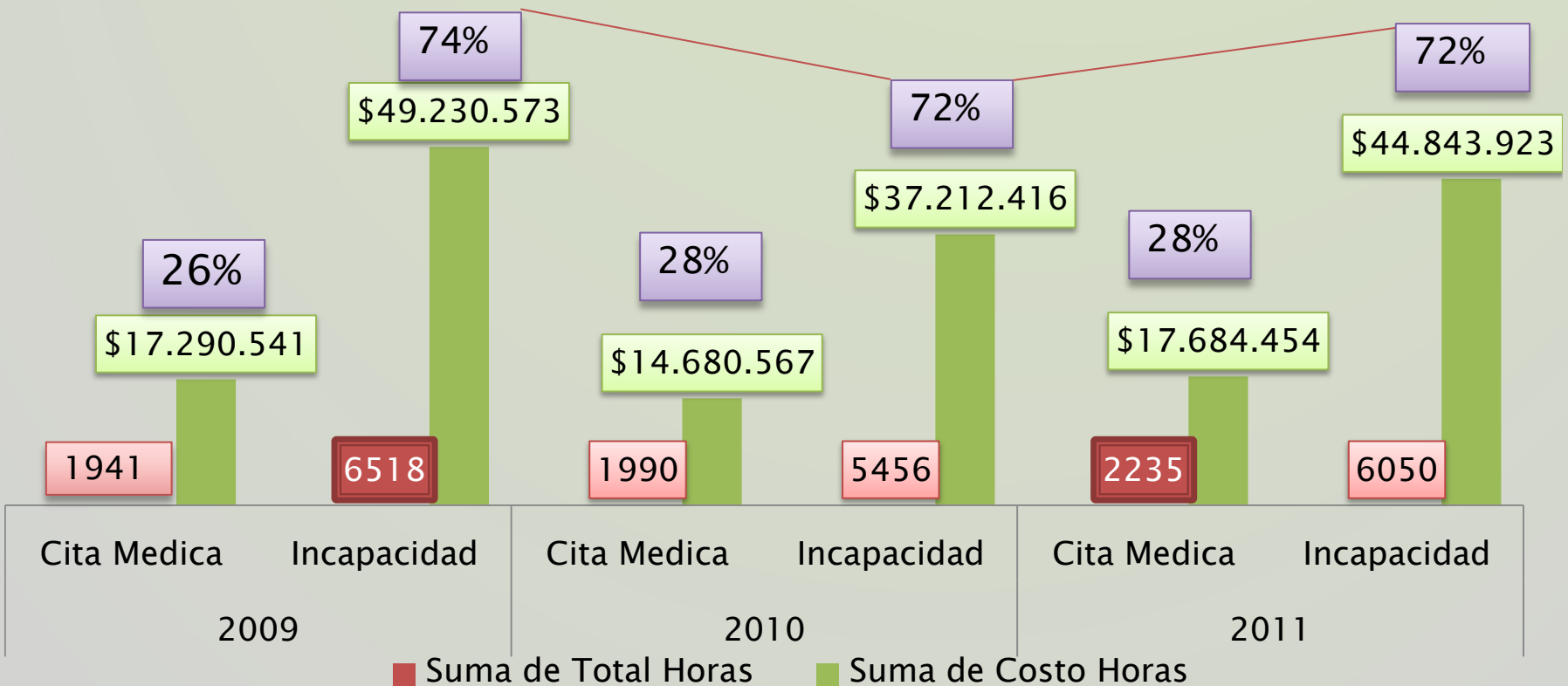
RESULTADOS

CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD COMUN DURANTE EL AÑO 2011.



RESULTADOS

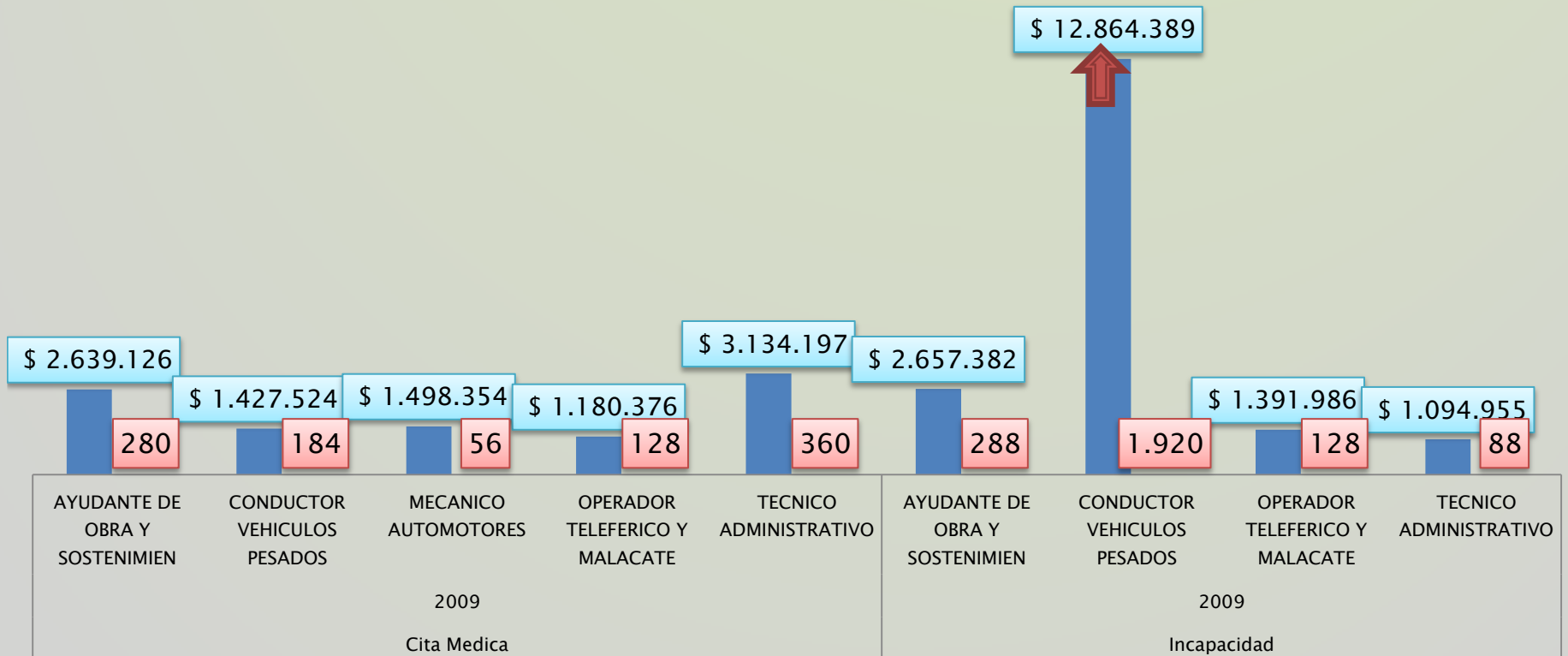
Descripción del Ausentismo Laboral por cita medica e incapacidad durante los años 2009, 2010 y 2011.



RESULTADOS

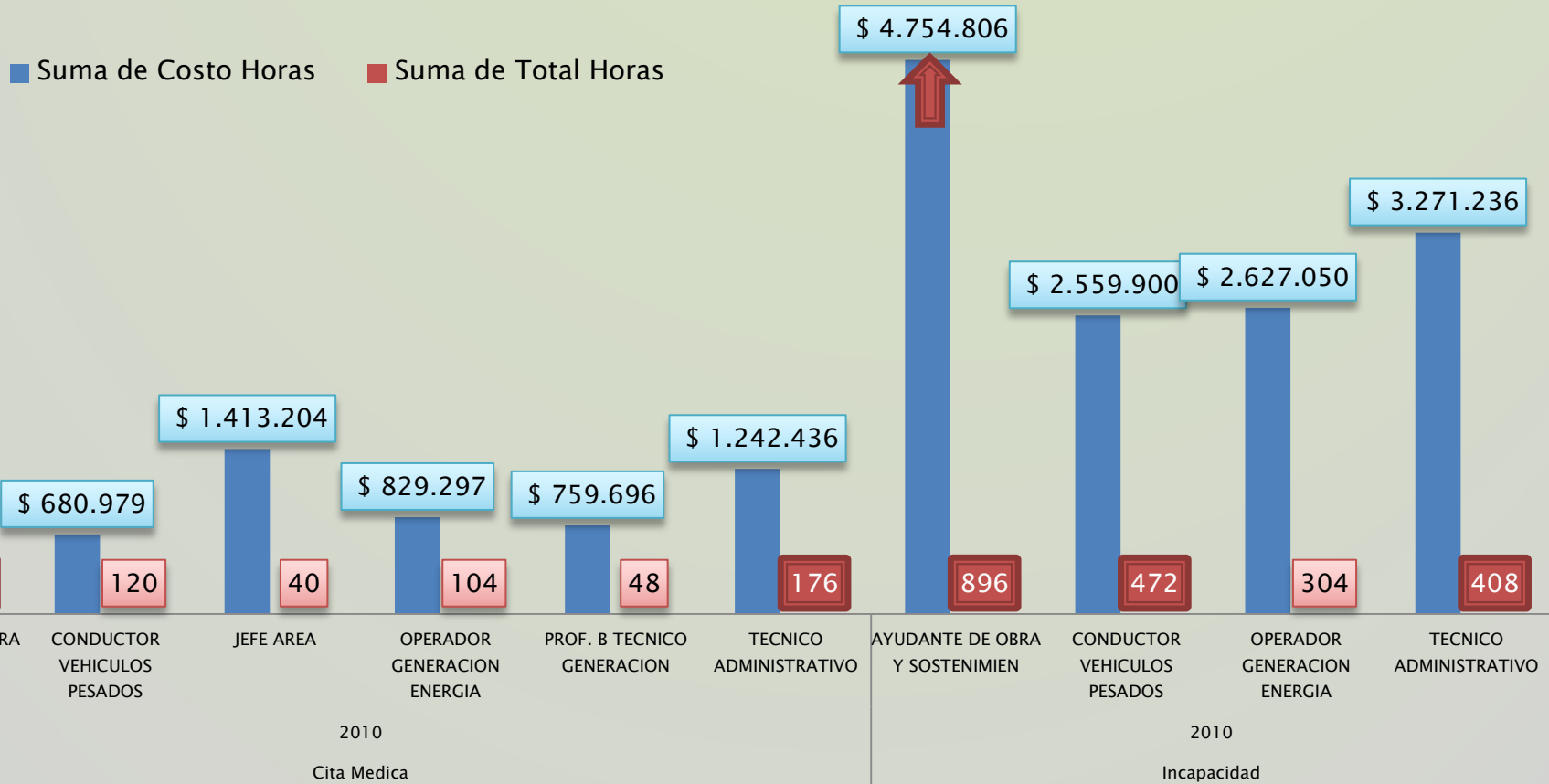
Ausentismo Laboral Por Enfermedad Común Clasificada Por Cargo, Horas Y Costo Durante El Año 2009

■ Suma de Costo Horas ■ Suma de Total Horas



RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Enfermedad Común Clasificada Por Cargo, Horas Y Costo Durante El Año 2010.



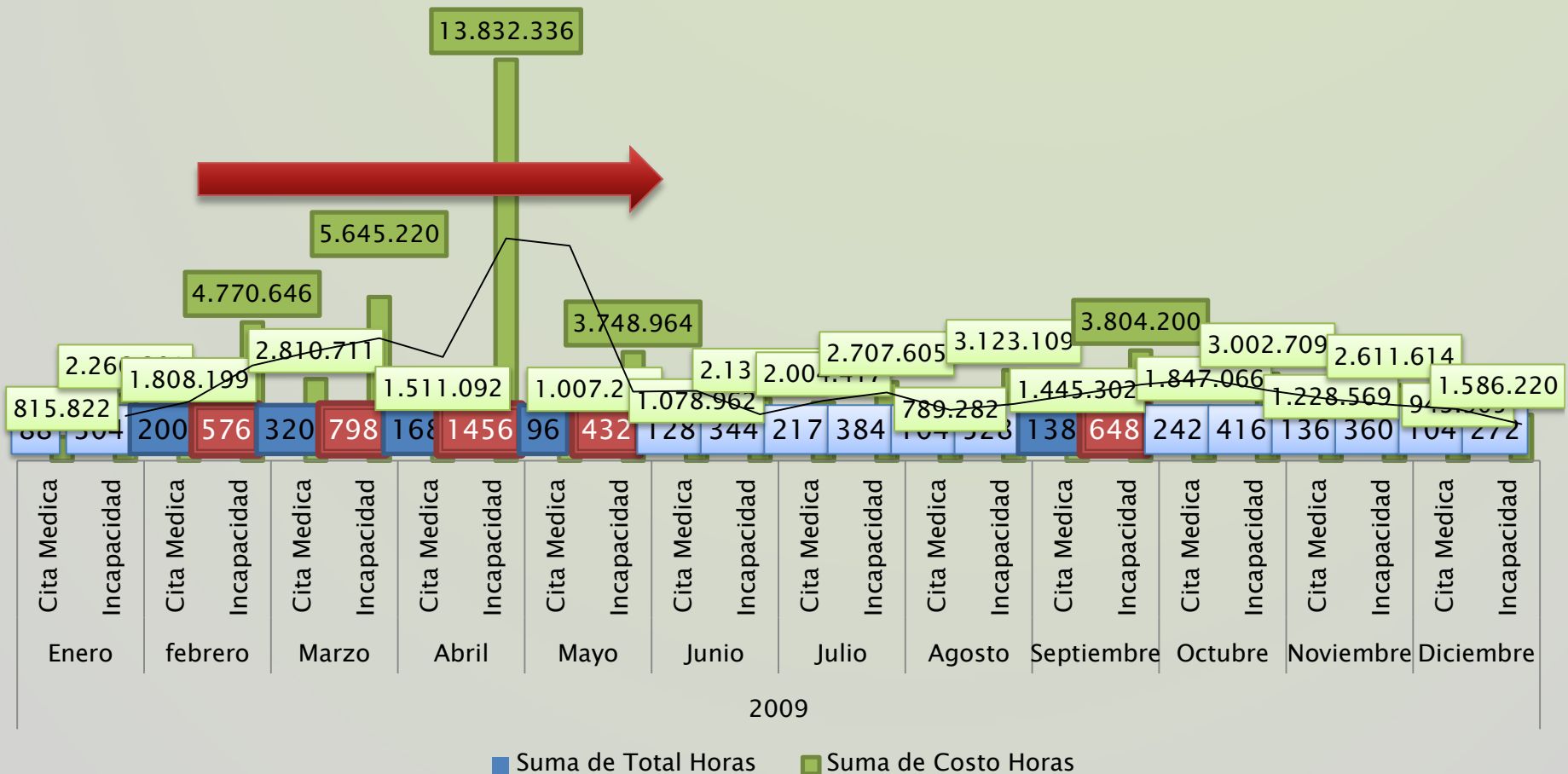
RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Enfermedad Común Clasificada Por Cargo, Horas Y Costo Durante El Año 2011.



RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Mes Según Cita Médica E Incapacidad Durante El Año 2009

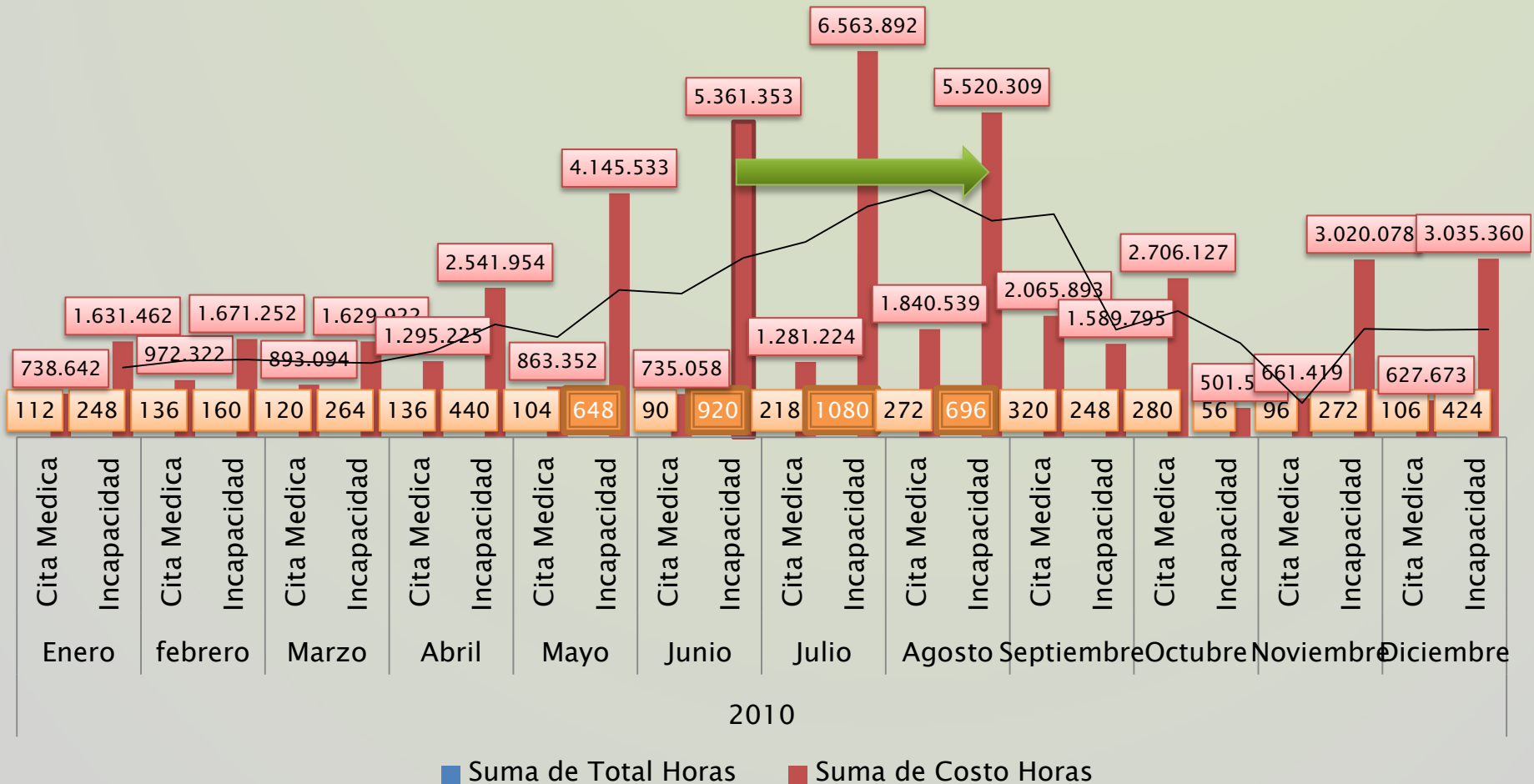


2009

■ Suma de Total Horas ■ Suma de Costo Horas

RESULTADOS

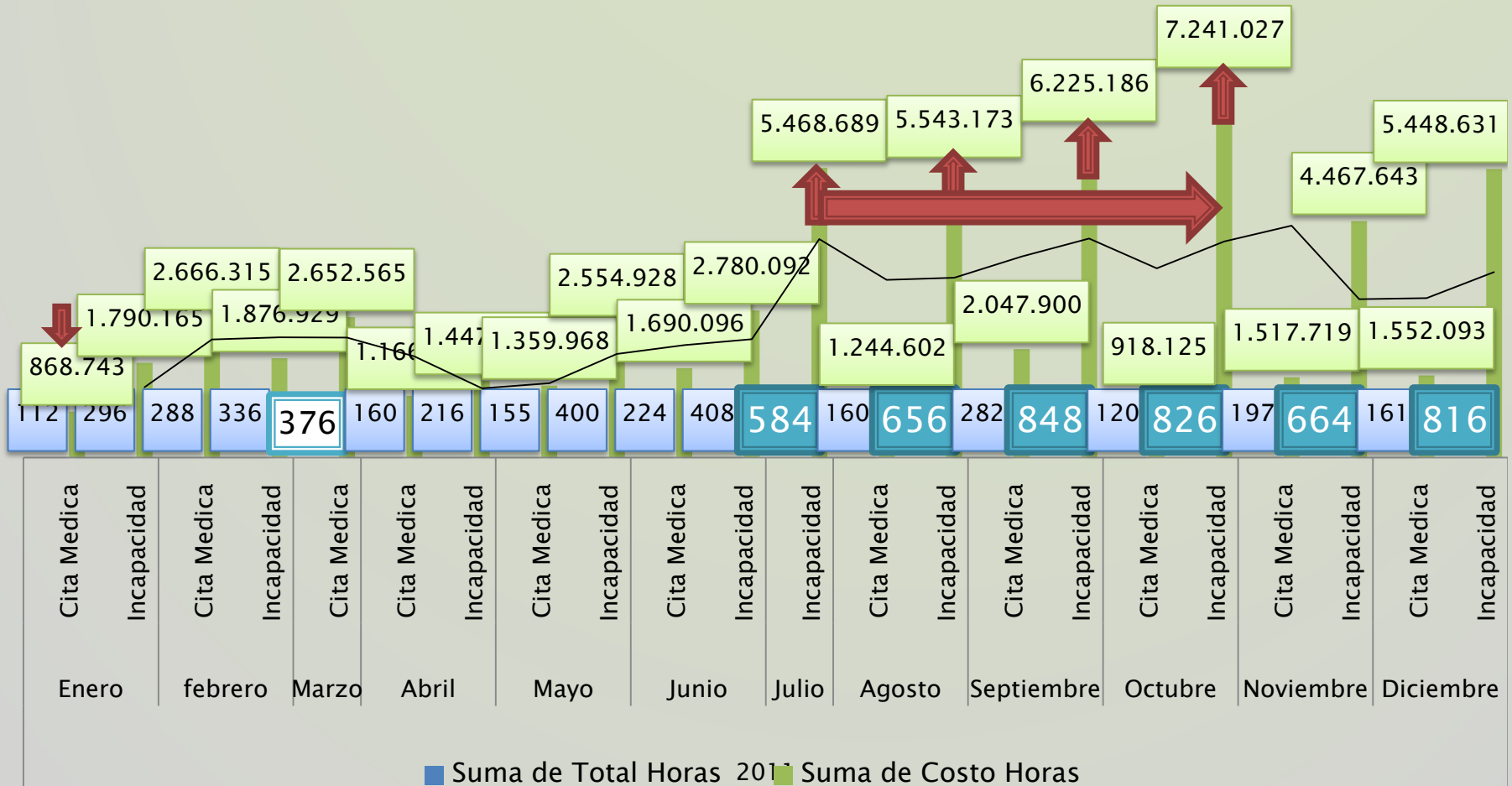
Ausentismo Laboral Por Mes Según Cita Médica E Incapacidad Durante El Año 2010



■ Suma de Total Horas ■ Suma de Costo Horas

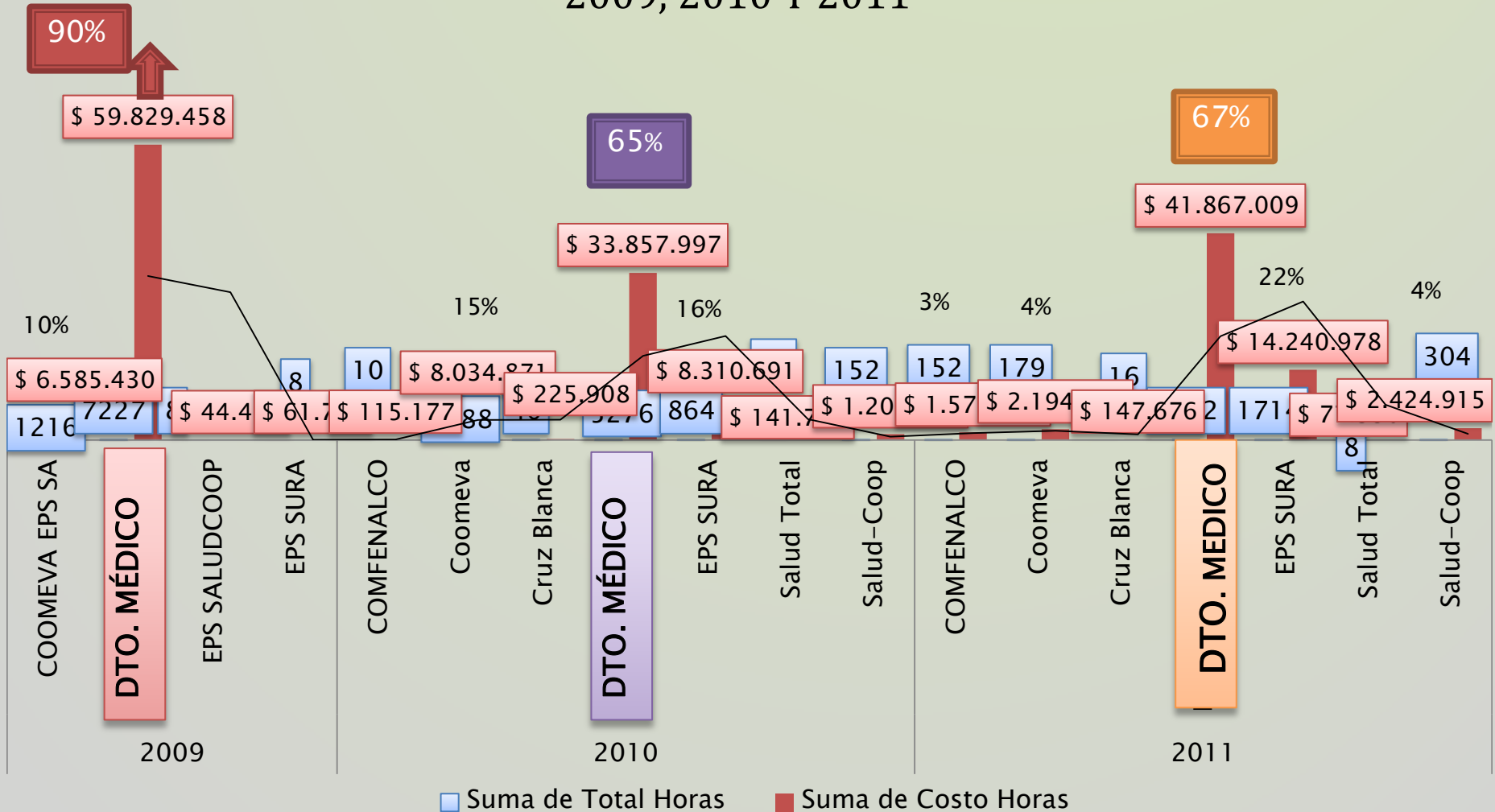
RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Mes Según Cita Médica E Incapacidad Durante El Año 2011



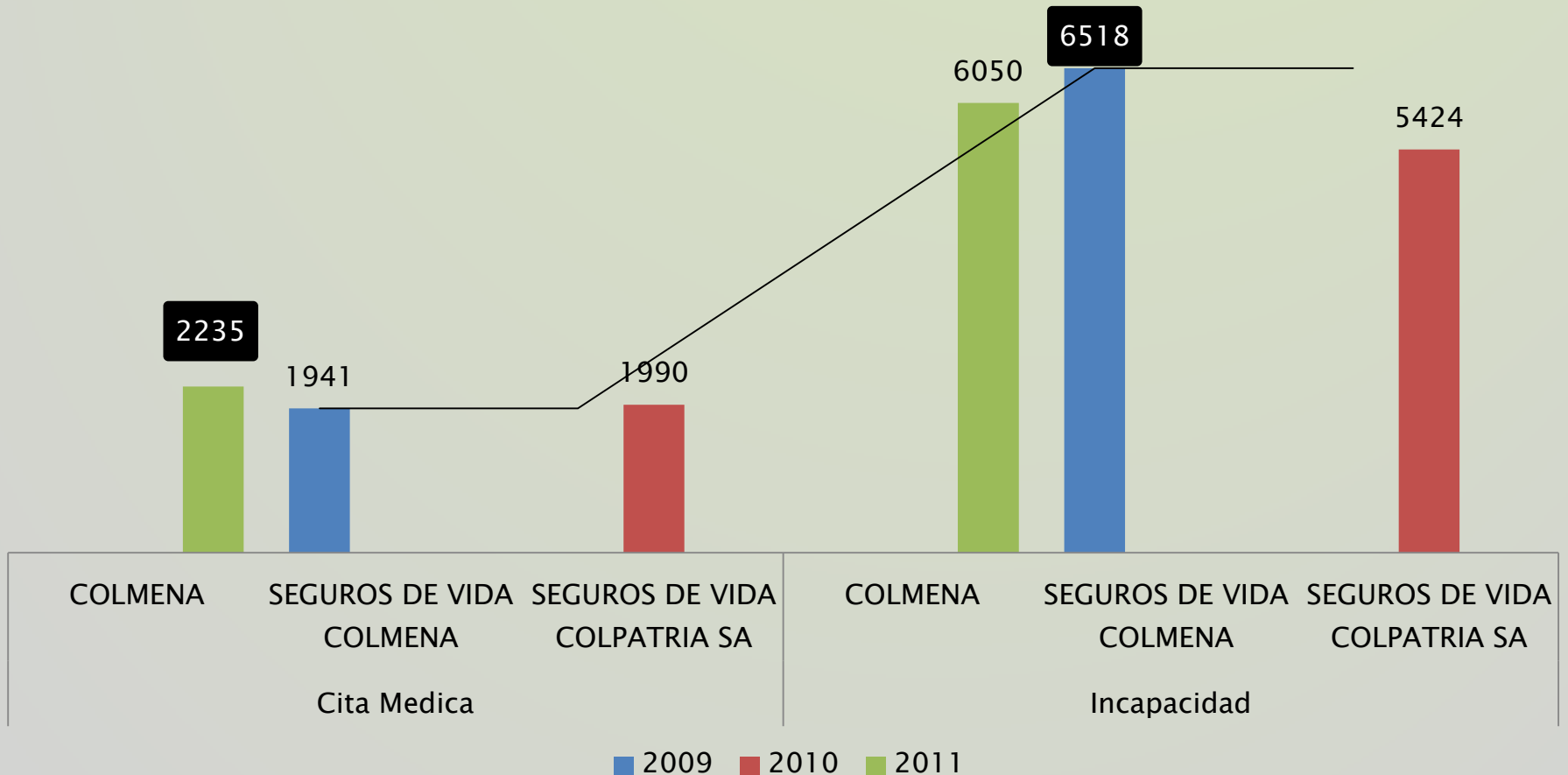
RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Enfermedad Común Según EPS Durante Los Años 2009, 2010 Y 2011



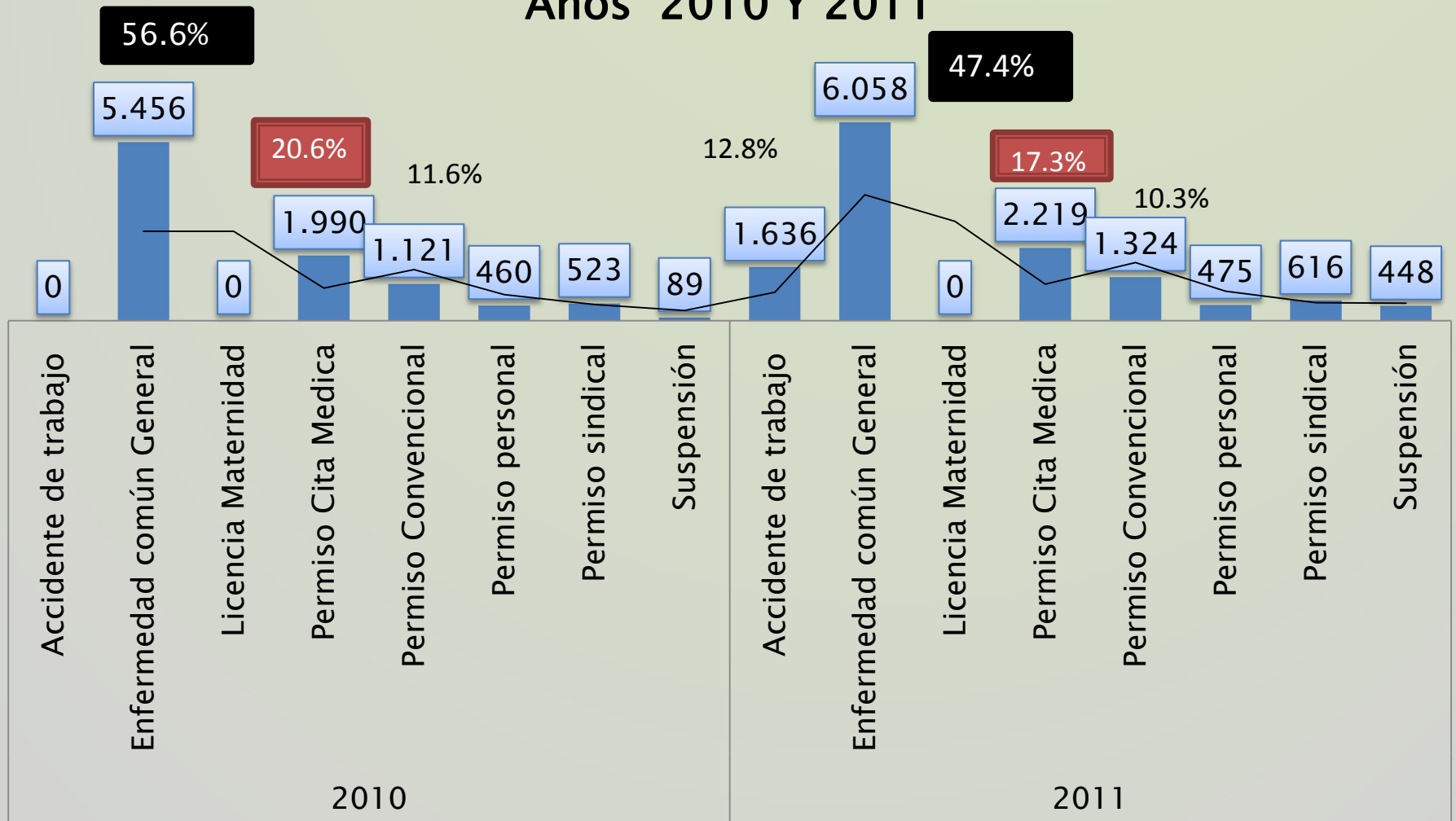
RESULTADOS

AUSENTISMO LABORAL POR HORAS Y ARP DURANTE LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011



RESULTADOS

Ausentismo Laboral Por Horas Y Causa Durante Los Años 2010 Y 2011



DISCUSION

Según la OIT (2010) en el mundo se pierde el 4% del PIB por el costo en las ausencias laborales, tto de enfermedad y de las incapacidades.

Ausentismo laboral por género es mayor en las mujeres. Morgan (1983). Otras investigaciones- ausentismo por responsabilidad, el índice mayor pertenece a los hombres.

A mayor edad mayor ausentismo laboral. Morgan (1983) Mayor índice entre los empleados que tienen menos de veinte años de edad.

Las enfermedades que generan ausentismo laboral según Robbins (2005),

las enfermedades respiratorias 50% ausencias 30% del tiempo total perdido.

Migraña, cefaleas, dolores articulares, y las enfermedades respiratorias 3%.

Licor, las drogas, la vida nocturna y la falta de motivación

DISCUSION

Ausentismo
laboral por año
aumento.
2011. Mayor
por citas
médicas.
Impacto
programas .

Cargos: los conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra y sostenimiento y los técnicos administrativos, cuyos cargos ameritan mayor tiempo de jornada laboral, más responsabilidades y posiciones ergonómicas. Son actividades relacionan con la organización del trabajo, el contenido y la realización de la tarea que afecta el desarrollo del trabajo y la salud del empleado. (Marín 2002).

Ausentismo por
meses no hubo
relación.

EPS

Los resultados obtenidos muestran la importancia del área de talento humano en el control y disminución de los factores de riesgo que pueden afectar la salud integral de sus empleados y por ende el éxito de la organización.

RECOMENDACIONES

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

Las condiciones de salud y lugar donde laboran son factores importantes a la hora de evaluar la capacidad para el cargo, debido a que las condiciones de salud alteran el buen funcionamiento de sus empleados.

Este estudio presenta perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre ausentismo laboral por enfermedad común en otros sectores socioeconómicos y con muestras más grandes que permitan establecer relaciones de causalidad y relaciones significativas entre variables.

CONCLUSIONES

Esta investigación a partir de la Gerencia Del Talento Humano podrá plantear lineamientos de bienestar en el interior de las empresas con el fin de disminuir el ausentismo laboral por enfermedad común, las cuáles podrían ser en su mayoría prevenibles a partir de la implementación de programas de bienestar.



Para terminar se espera haber alcanzado los objetivos planteados en la investigación y con el desarrollo haber contribuido a la academia sobre un tema poco estudiado como es el ausentismo laboral por enfermedad común en un sector tan explícito como es el de energía; sin olvidar el aporte que puede tener el estudio para los profesionales que se dedican a trabajar en el área de epidemiología y en la prevención de riesgos para la salud de sus empleados.

Muchas
Gracias!