

Estudio del ausentismo laboral para el periodo enero 2017 a junio 2018 del Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ)

Study of work absenteeism for the period January 2017 to June 2018 of the Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ)

Walter Ramírez Sánchez
walter.ramirez@unipaz.edu.co

Yaddy Andrea Neira Castiblanco
andreaneira0711@hotmail.com

Luis Emiro Amaya Domínguez
luis.amaya@unipaz.edu.co

Instituto Universitario de la Paz, Escuela de Ingeniería de Producción, Grupo de Investigación en Reingeniería, Innovación Y Productividad, GREIP (1)

Recibido: julio 17 de 2023 – Aceptado: noviembre 24 de 2023

Resumen

Este estudio es producto de una investigación cuantitativa de alcance descriptivo y de corte No Experimental Transversal Deductivo, cuyo objetivo permitió describir el ausentismo laboral en empleados vinculados por nómina del Instituto Universitario de la Paz, en la ciudad de Barrancabermeja – Santander, y clasificados por el instituto como personal administrativo y docente, durante el período enero 2017 – junio 2018. Para la recolección de los datos se utilizó información de segunda fuente, suministrada por la Oficina de Gestión Humana del instituto, construyendo así una base de datos que agrupó todas las variables, tales como: género, dependencia, tipo de nómina, días de ausencia, tipo de evento que genera la ausencia, clasificación médica de las incapacidades, y que fueron el insumo para el análisis estadístico; por tanto se realizó un análisis descriptivo multivariado, donde se calcularon los indicadores y además se calcularon los costos asociados al ausentismo. Estos indicadores dados por la Resolución 1111 de 2017 y las Normas Técnicas Colombianas NTC-3701 y NTC-3793, al momento de la investigación la resolución aún estaba vigente, pero a la fecha de publicación del artículo ha sido derogada la resolución 1111 de 2017 por la resolución 0312 de 2019. El medio empleado para recopilar y procesar la información es una herramienta informática, de autoría propia, desarrollada en Microsoft Excel, brindando así confiabilidad en los resultados de los datos arrojados, presentando la información mediante histogramas, cuadros, gráficos y tablas, de ausentismo laboral para evidencia cuales fueron las causas predominantes y la representación de los costos, las conclusiones del estudio revelan que las causas relacionadas con la salud, como la enfermedad y la maternidad, son los principales motivos de absentismo en el Instituto. Esto sugiere que la prevalencia de enfermedades conduce a las ausencias iniciales. Además, se identificó que los permisos personales son la principal causa de absentismo no relacionada con la salud. La población del estudio incluyó a todos los empleados oficiales que trabajaron en el centro educativo entre enero de 2017 y junio de 2018. Se identificó un total de 469 trabajadores absentistas, lo que supuso 1464 ausencias y 4405 días de ausencia. De éstos, 3057 días se debieron a incapacidades médicas, y la mayoría de los empleados absentistas eran mujeres.

Palabras clave: Accidente laboral, ausentismo laboral, enfermedad común, enfermedad laboral, incapacidad médica, permiso de trabajo.

Abstract

This study is the product of a quantitative investigation of descriptive scope and of a Non-Experimental Transversal Deductive nature, whose objective allowed us to describe work absenteeism in employees linked by payroll of the University Institute of Peace, in the city of Barrancabermeja - Santander, and classified by the institute as administrative and teaching staff, during the period January 2017 - June 2018. For data collection, second-source information was used, provided by the Institute's Human Management Office, thus building a database that grouped all the variables, such as: gender, dependency, type of payroll, days of absence, type of event that generates the absence, medical classification of disabilities, among others, and that were the input for the statistical analysis; Therefore, a multivariate descriptive analysis was carried out, where the indicators were calculated

and the costs associated with absenteeism were also calculated. These indicators given by Resolution 1111 of 2017 and the Colombian Technical Standards NTC-3701 and NTC-3793, at the time of the investigation the resolution was still in force, but at the date of publication of the article resolution 1111 of 2017 has been repealed by resolution 0312 of 2019. The means used to collect and process the information is a computer tool, of its own authorship, developed in Microsoft Excel, thus providing reliability in the results of the data obtained, presenting the information through histograms, tables, graphs and tables, that of work absenteeism to show which were the predominant causes and the representation of the costs.

The study's conclusions reveal that health-related causes, such as illness and maternity, are the main reasons for absenteeism at the Institute. This suggests that the prevalence of illnesses leads to the initial absences. In addition, it was identified that personal leave is the main cause of non-health related absenteeism. The study population included all official employees who worked at the educational center between January 2017 and June 2018. An average of 235 absentee workers were identified, which meant 1,464 absences and 4,405 days of absence. Of these, 3,057 days were due to medical leave, and the majority of absentee employees were women.

Work accident, work absenteeism, common disease, occupational disease, medical disability, work permit.

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI está presenciando una gran demanda de El ausentismo laboral genera desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores de la sociedad. Desde la perspectiva empresarial, el ausentismo laboral se tiene como un condicionante de los procesos productivos y el normal desenvolvimiento de las empresas y organizaciones, reduciendo la productividad e incrementando los costos de producción. Desde la perspectiva de los trabajadores, la normativa laboral proporciona a los trabajadores registrados una serie de prestaciones y seguros que les permiten minimizar las consecuencias de ausentarse del trabajo por diversos motivos. Sin embargo, en algunas situaciones en las que las causas de las ausencias no están cubiertas por la normativa, puede dar lugar a deducciones salariales. De este modo, el ausentismo puede llegar a ser identificado como una problemática tanto para las empresas, en tanto afecta sus condiciones de productividad y competitividad, como para los trabajadores, dado que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta el ausentismo para los actores del sector empresarial, el Ministerio de Trabajo, decidió incorporar esta temática mediante la Resolución 1111 de 2017, derogada por la resolución 0312 de 2019 que en su artículo 30 habla acerca de los indicadores que deben ser aplicados en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, estándares que implican llevar un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de poder brindar una medición agregada del

fenómeno para los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. Estos estándares mínimos se complementan con los indicadores estipulados por las Normas Técnicas Colombianas NTC 370115 y NTC 379316.

Así pues, este estudio se basa en realizar un análisis estadístico del ausentismo laboral en UNIPAZ, que permite medir, evaluar y analizar el coste que para el Alma Mater representa el ausentismo en función de las distintas causas que lo generan, con el fin de que las directivas puedan tomar decisiones y emprender acciones encaminadas a su reducción, a través del análisis de las desviaciones que se produzcan en función del tipo de ausentismo laboral presentado.

1. METODOLOGÍA

Para el presente trabajo, el método de investigación es No Experimental Transversal Deductivo, dado que las variables no se manipulan porque ya han sucedido, es un enfoque retrospectivo (no experimental), los datos se recolectan en un solo momento, en un período único - enero 2017 a junio 2018 - (transversal) y porque nos lleva de lo general a lo particular y de lo complejo a lo simple (deductivo).

La población objeto de estudio en esta investigación fueron, el personal docente y administrativo que laboró en el Instituto Universitario de la Paz, en la ciudad de Barrancabermeja, durante el período comprendido entre enero de 2017 y junio de 2018

Según su enfoque, la investigación es de tipo Cuantitativa, pues se utiliza la recolección y análisis de datos para contestar los interrogativos de este estudio, confiando en la medición numérica y en el uso de la estadística para establecer con exactitud datos (indicadores). Según el alcance que ofrece, el estudio es Descriptivo, pues tiene como finalidad describir el

comportamiento de la población estudiada, basándose en el análisis de los indicadores obtenidos.

Previo a la realización de las actividades definidas para el cumplimiento de los objetivos, se identificó a la población estudiada con el fin de tener un panorama general de la composición del personal trabajador del Instituto Universitario de la Paz. La información sociodemográfica obtenida de la base BDNOM, permitió realizar la caracterización a partir del cruce de las variables, donde se identificó que los empleados están divididos en dos categorías: Administrativos y Docentes, estando estos últimos conformados por docentes de planta y docentes ocasionales.

Para el cumplimiento del objetivo de la investigación se realizaron actividades que estuvieron enmarcadas desde la recopilación de la información de ausentismo laboral del periodo 2017 a 2018, pasando por la elaboración de una base de datos que permitió un eficaz y eficiente manejo de la información recolectada, acorde con los requisitos legales. Se calcularon los indicadores establecidos por la Resolución 1111 de 2017 (se nombra debido a que cuando se hizo el estudio era la resolución que se encontraba vigente), pero es derogada por la Resolución 0312 de 2019, se tuvo en cuenta también las Normas Técnicas Colombianas NTC 3701 y NTC 3793, de acuerdo al análisis estadístico, se identificaron las principales causas de ausentismo.

Se determinaron los costos generados por el ausentismo laboral, para el período entre enero 2017 - junio 2018 y se estructuró la ficha de indicadores según la Resolución 1111 de 2017 y las Normas Técnicas Colombianas NTC 3701 y NTC 3793. Y para finalizar se elaboró una herramienta informática que ayudó en la medición del ausentismo laboral y que sirve de apoyo en los procesos de la oficina de Gestión Humana, realizando la divulgación de los resultados obtenidos en esta investigación, con los entes encargados de llevar los indicadores de ausentismo en el Instituto Universitario de la Paz.

2. RESULTADOS

El estudio de ausentismo de los trabajadores del Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ) realizado entre el año 2017 y medio año del 2018 (Ver cuadro 1 y 2), reveló datos significativos sobre la dinámica de asistencia en la institución. Durante este período, se observó un promedio de días por ausencia médica por trabajador, indicando una posible necesidad de abordar cuestiones relacionadas con la salud y el bienestar en el entorno laboral. Asimismo, se identificaron patrones de permisos otorgados, destacándose los de causa más común. Estos resultados subrayan la importancia de considerar cuidadosamente las políticas de ausentismo y el apoyo a la salud de los empleados en UNIPAZ, con el fin de mejorar la asistencia y promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

Cuadro 1. Variables para el cálculo de indicadores – 2017

VARIABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2017
N° Total de Trabajadores	130	407	447	445	445	448	359	482	466	464	464	193	394
N° Total de Horas Hombre Trabajadas	32.591	98.272	107.853	107.144	107.099	107.201	86.358	110.367	111.423	111.518	111.843	46.979	1.138.650
N° de días de trabajo perdidos por accidente laboral	0	0	0	0	0	18	1	25	7	1	0	0	52
N° de días cargados por accidente laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° de Accidentes Laborales	0	0	0	0	0	4	1	1	1	1	0	0	8
N° de Accidentes Laborales Mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
N° de casos nuevos de enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
N° de días de ausencia por incapacidad laboral y común	42	125	150	125	141	194	162	236	238	170	159	127	1.869
N° de días de trabajo programados	3.533	9.432	10.306	10.447	10.148	9.991	9.647	10.734	10.666	10.717	10.549	5.065	111.234
N° de días de ausencia totales	77	194	196	191	192	258	243	328	344	273	225	182	2.705
N° de Ausentistas	21	57	45	57	51	59	73	78	79	82	59	42	259
N° de Ausencias	39	68	53	72	78	88	100	103	109	98	69	52	929

Cuadro 2. Variables para el cálculo de indicadores – 2018

VARIABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	1er Sem. 2018
N° Total de Trabajadores	155	407	445	453	446	298	367
N° Total de Horas Hombre Trabajadas	37.988	97.510	106.105	108.013	106.690	70.853	527.160
N° de días de trabajo perdidos por accidente laboral	0	3	0	3	0	0	6
N° de días cargados por accidente laboral	0	0	0	0	0	0	0
N° de Accidentes Laborales	0	1	0	2	0	0	3
N° de Accidentes Laborales Mortales	0	0	0	0	0	0	0
N° de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral	1	1	1	1	1	1	1
N° de casos nuevos de enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0
N° de días de ausencia por incapacidad laboral y común	126	188	257	226	211	180	1.188
N° de días de trabajo programados	4.307	9.160	10.541	10.558	10.591	6.539	51.696
N° de días de ausencia totales	149	260	337	341	306	307	1.700
N° de Ausentistas	20	51	64	95	68	99	210
N° de Ausencias	29	68	80	128	87	143	535

Para poder almacenar la información recolectada anteriormente en los cuadros 1 y 2, se crea una herramienta, que consiste en una hoja electrónica desarrollada en Microsoft Excel, en la que, de manera didáctica, el personal capacitado puede acceder a diligenciar la información concerniente a las ausencias laborales de los empleados del Instituto, a revisar y analizar los indicadores, y a consultar actualizados los costos generados por el ausentismo. Como parte de este estudio, se entregó dos (2) archivos de Excel: EAL_2017, y EAL_2018, una para cada período evaluado. Básicamente consiste en una hoja principal, denominada HOME, que contiene hipervínculos a cada uno de los tópicos requeridos para calcular la información concerniente al ausentismo laboral: causas, indicadores y costos, siendo el diseño gráfico de la misma el mostrado en la siguiente figura.



Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, regidos por la Resolución 1111 de 2017 (Derogada por la Resolución 0312 de 2019). Indicadores de Accidentes y Enfermedades Laborales, establecidos por la Norma Técnica Colombiana NTC 3701. Indicadores Generales de Ausentismo Laboral, dictados por la Norma Técnica Colombiana NTC 3793.

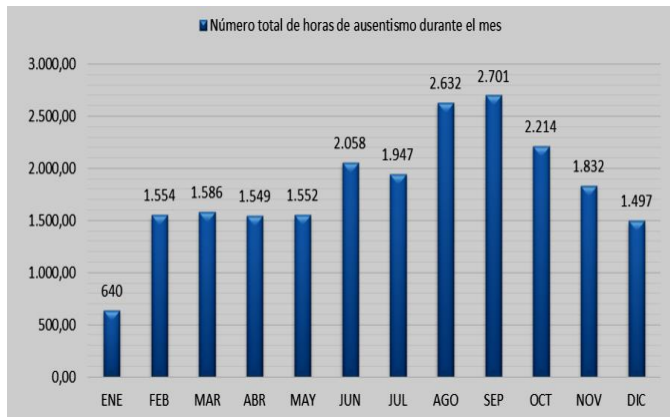
Cuadro 3. Indicador de ausentismo 2017

INDICADORES GENERALES DE AUSENTISMO (NTC 3793)	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2017
Ausentismo Laboral Global	2,19%	2,06%	1,90%	1,83%	1,89%	2,58%	2,52%	3,05%	3,22%	2,55%	2,14%	3,60%	2,43%
General de Ausentistas	16,15%	14,00%	10,07%	12,81%	11,46%	13,17%	20,33%	16,88%	16,95%	17,87%	12,72%	21,76%	65,71%
Promedio de Ausencias por Ausentistas	1,86	1,19	1,18	1,26	1,53	1,49	1,37	1,32	1,38	1,20	1,17	1,24	3,89
Promedio de Ausencias por Trabajadores	0,30	0,17	0,12	0,16	0,18	0,20	0,28	0,22	0,23	0,21	0,15	0,27	2,36
Promedio de Tiempo por Ausencias	3,69	3,41	4,36	3,36	3,77	4,37	3,33	4,20	4,35	3,33	3,82	4,34	10,44

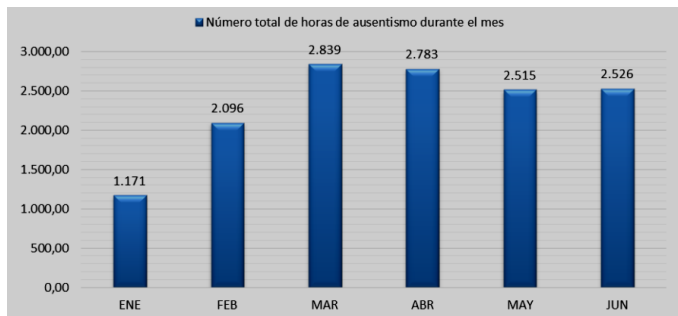
Cuadro 4. Indicador de ausentismo 2018

INDICADORES GENERALES DE AUSENTISMO (NTC 3793)	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	1er Sem. 2018
Ausentismo Laboral Global	3,46%	2,48%	3,20%	3,23%	2,89%	4,69%	3,29%
General de Ausentistas	12,90%	12,53%	14,38%	20,97%	15,25%	33,22%	57,17%
Promedio de Ausencias por Ausentistas	1,45	1,33	1,25	1,35	1,28	1,44	2,55
Promedio de Ausencias por Trabajadores	0,19	0,17	0,18	0,28	0,20	0,48	1,46
Promedio de Tiempo por Ausencias	7,46	5,10	5,27	3,59	4,50	3,10	8,09

El número total de horas de ausentismo, NHA, se toma de la herramienta informática en la que se consolida toda la información concerniente a ausencias laborales – médicas y no médicas – y se muestran en las siguientes gráficas.



NHA – año 2017



NHA – año 2018

Es de destacar que, comparando los dos periodos evaluados, se observa que las horas de ausentismo presentan incremento mes a mes, debido al aumento de ausencias laborales y que en algunos periodos disminuyó debido a los periodos de vacaciones del personal.

Una vez definidas las variables, se calculan los indicadores requeridos por la normatividad legal vigente, indicadores

Si bien, para efectos de seguimiento y revisión de estos indicadores por parte de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Universitario de la Paz, se efectúa su cálculo mes a mes, es el valor anual el que se debe tener en cuenta al momento de presentar informes de ausentismo ante los entes de control.

Por lo anterior, y en aras de tener un consolidado por indicador que permita representar con claridad el estado del mismo, es necesario que cada indicador tenga una Hoja de Vida. En dicha hoja de vida, que hace parte integral de este estudio, y que se encuentra en la herramienta informática entregada, se efectúa el análisis correspondiente a cada uno de los indicadores establecidos por la Resolución 1111 de 2017, la Norma Técnica Colombiana NTC 3701, y la Norma Técnica Colombiana NTC 3793.

El resultado del ejercicio de determinar los costos del ausentismo se analiza desde varios frentes: causa de ausentismo, tipo de nómina, y dependencia, estando representado para el año 2017. Costos de ausentismo por causa – 2017. Costos de ausentismo por dependencia – 2017.

Costos de ausentismo por tipo de nómina – 2017.

CAUSA DE AUSENTISMO	Costo \$	Costo %
Relacionadas con la salud	\$ 131.133.719	55,98%
Paternidad	\$ 357.926	0,27%
Accidente de trabajo	\$ 3.243.387	2,47%
Enfermedad Laboral	\$ 3.977.654	3,03%
Controles Preventivos	\$ 31.342.797	23,90%
Maternidad	\$ 35.323.931	26,94%
Enfermedad General	\$ 56.888.024	43,38%
No relacionadas con la salud	\$ 103.132.590	44,02%
Salida Pedagógica	\$ 584.462	0,57%
Asunto Familiar	\$ 1.878.433	1,82%
Diligencia Oficial	\$ 3.468.991	3,36%
Sin Información	\$ 3.768.101	3,65%
Otro	\$ 4.991.541	4,84%
Compensatorio	\$ 5.944.985	5,76%
Calamidad Doméstica	\$ 6.689.319	6,49%
Capacitación	\$ 12.701.519	12,32%
Estudios	\$ 17.046.533	16,53%
Diligencia Personal	\$ 46.058.705	44,66%
TOTAL COSTO	\$ 234.266.309	100,00%

Costo Ausentismo – 2017

CAUSA DE AUSENTISMO	Costo \$	Costo %
Relacionadas con la salud	\$ 75.406.024	51,90%
Paternidad	\$ 185.132	0,25%
Accidente de trabajo	\$ 843.798	1,12%
Enfermedad Laboral	\$ 8.625.279	11,44%
Controles Preventivos	\$ 15.405.814	20,43%
Maternidad	\$ 20.932.968	27,76%
Enfermedad General	\$ 29.413.033	39,01%
No relacionadas con la salud	\$ 69.893.433	48,10%
Diligencia Oficial	\$ 1.617.628	2,31%
Calamidad Doméstica	\$ 3.225.368	4,61%
Asunto Familiar	\$ 3.572.008	5,11%
Otro	\$ 5.735.932	8,21%
Capacitación	\$ 7.415.634	10,61%
Estudios	\$ 12.574.256	17,99%
Diligencia Personal	\$ 17.178.048	24,58%
Compensatorio	\$ 18.574.558	26,58%
TOTAL COSTO	\$ 145.299.457	100,00%

Costo Ausentismo – 2018

Manteniendo la tendencia del año 2017, las causas relacionadas con la salud representan el mayor costo a ser asumido por el Instituto Universitario de la Paz con \$75.406.024 (51,90%), en donde las ausencias por enfermedad general, por maternidad y por controles preventivos constituyen el 87,20% de este costo.

Se realizó la presentación de los resultados de este estudio ante los integrantes del COPASST y funcionarios pertenecientes a diferentes dependencias de la institución.

3. DISCUSIÓN

Con el estudio de ausentismo, para el periodo de enero de 2017 a junio de 2018, se pudo identificar las causas de las ausencias de los empleados del Instituto Universitario de la Paz, por medio de la herramienta denominada HOME, la cual permitió de manera fácil desarrollar el ejercicio y calcular los indicadores que fueron presentados a los entes gubernamentales, para el cumplimiento de los

estándares mínimos y adicional determinar el costo de estas ausencias, que de manera afecta a la institución.

4. CONCLUSIONES

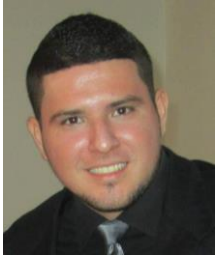
- Con el estudio del ausentismo laboral, para el período enero 2017 - junio 2018, SÍ se pueden identificar las causas de las ausencias de los empleados del Instituto Universitario de la Paz.
- En los primeros cinco meses del año 2018, se presentó un incremento considerable en los días de ausencia por incapacidad médica, si se compara con los mismos meses del año inmediatamente anterior. Esto se debe al incremento en los días de incapacidad por causas relacionadas con la maternidad, como también se presentó un aumento en los días de ausencia total, si se compara con el mismo período del año 2017. Además del aumento debido a causas médicas, hay que tener en cuenta el gran incremento en la tasa de ausentismo por días compensatorios, que es una situación atípica, generada por las elecciones a Presidencia de la República.
- Las diligencias personales constituyen la mayoría de los casos de ausencia por causas no relacionadas con la salud, excluyendo para el 2018, los casos de ausencia por compensatorios dada la condición extraordinaria de dos elecciones presidenciales en dicho período.
- Los Controles Preventivos contienen el mayor número de casos de ausentismo por causa médica, y se presentan más días de ausencia los clasificados dentro del grupo de Embarazo, parto y puerperio, por tal motivo el ausentismo es mayor en la población de género femenino

REFERENCIAS

- (1) ADECCO (2018). VII INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO LABORAL. [Sitio web]. Madrid. [Consulta: 01.08.18]. Disponible en <https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/06/VII-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.pdf>.
- (2) ALQUIRICHE RUÍZ, Angélica Juliana. Estudio del ausentismo de origen común y laboral de los trabajadores de planta, administrativos y docentes ocasionales tiempo completo, del Instituto Universitario de la Paz, para el año 2016. Trabajo de grado Ingeniera en Higiene y Seguridad Industrial. Barrancabermeja. Instituto Universitario de la Paz. Escuela de Ingeniería de Producción. 2017.

- (3) ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA. [Sitio web]. Bogotá. ANDI. [Consulta: 03.03.18]. Disponible en <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/7> BAYCE FILLOY, María Cecilia, Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Sanatorio Canzani, Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería. Universidad Católica del Uruguay; 2001. 56 p.
- (4) BOADA I GRAU, Joan; VALLEJO, Raúl de Diego, AGULLÓ TOMÁS, Esteban, y MAÑAS RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*. 2005; 17:212-8
- (5) BRAGULAT, Francisco. El absentismo nos enferma. La única manera de mejorar la salud de la empresa consiste en que ésta cuide a sus trabajadores. En *EL PAIS*. [Sitio web]. Madrid. [Consulta: 01.03.18]. Disponible en https://elpais.com/economia/2017/10/05/actualidad/1507213208_100503.html
- (6) CARACOL RADIO. [Sitio web]. Bogotá. CARACOL. [Consulta: 03.03.18]. Disp. en http://caracol.com.co/radio/2017/11/22/economía/1511386504_118247.html COLOMBIA.
- (7) CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993 (diciembre 23). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. En *Diario Oficial No. 41.148* de 23 de diciembre de 1993. 122 COLOMBIA.
- (8) CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012 (julio 11). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. En: *Diario Oficial 48488* del 11 de julio de 2012.
- (9) COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1822 de 2017 (enero 4). Por la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones. En *Diario Oficial No. 50.106* de 4 de enero de 2017. COLOMBIA.
- (10) INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES. Resolución 2266 de 1998 (agosto 6). Por la cual se reglamenta el proceso de expedición, reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por incapacidades y Licencias de Maternidad en el Instituto de Seguros Sociales. En *Diario Oficial No. 43.362*, del 13 de agosto de 1998. COLOMBIA.
- (11) MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2346 de 2007 (Julio 11). Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. En *Diario Oficial 46691* de julio 16 de 2007. COLOMBIA.
- (12) MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008 (Julio 17). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En *Diario Oficial 47059* de julio 23 de 2008. COLOMBIA.
- (13) MINISTERIO DE SALUD. Resolución 1895 de 2001 (noviembre 19). Por la cual se adopta para la codificación de morbilidad en Colombia, la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud - Décima revisión. COLOMBIA.
- (14) MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 780 de 2016 (mayo 6). Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Salud y Protección Social. En *Diario Oficial No. 49.865* de 6 de mayo de 2016.
- (15) ESPINOSA RESTREPO, María Teresa. Ausentismo laboral (tesis). Bogotá: Universidad El Bosque. p. 22.
- (16) HAMOUI, Yamile; SIRIT, Yadira y BELLORIN Mónica. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, en: *Salud de los Trabajadores*, Vol. 13, N° 2, Julio - diciembre de 2005.
- (17) HERAS BORRERO, Francisco Manuel de las. El absentismo laboral, sus causas y tratamiento jurídico. *Revista de política social*. Madrid, 1982. Vol. 136.1982, p. 191-199 HERNÁNDEZ
- (18) SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. 1997.
- (19) SILVESTRI RUÍZ, María y VARGAS JORGE, Jackeline. Fuentes de información primarias, secundarias y terciarias. 2008. [Consulta: 01.03.18]. Disponible en <http://www.ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>

(20) VALLADARES, A., ~~DIETZ~~²⁹ T., y SACRISTÁN, J.A. (2008). La depresión: una hipoteca social. Últimos avances en el conocimiento del coste de la enfermedad. Actas Españolas de Psiquiatría, 36. [Consulta: 28.02.18]. Disponible en <https://www.actaspsiquiatria.es/repositorio/10/55/ESP/12816+12-1227.pdf>



WALTER RAMIREZ SÁNCHEZ

Ingeniero en Higiene y Seguridad Industrial del Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ. Docente ocasional tiempo completo de los programas de Ingeniería en SST y tecnología en SST del Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ.



LUIS EMIRO AMAYA D.

Ingeniero en Higiene y seguridad industrial del Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ. Docente Ocasional tiempo completo de los programas de ingeniería en SST y Tecnología en SST, con asignaciones en la coordinación de SST del Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ.