

FACTORES Y EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA  
ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

LEIDY KATHERINE PEÑA PEÑA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA  
FACULTAD SECCIONAL SOGAMOSO  
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
SOGAMOSO

2016

FACTORES Y EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA  
ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

LEIDY KATHERINE PEÑA PEÑA

Trabajo de Grado en modalidad Práctica Empresarial  
Presentado como requisito para optar al título de  
INGENIERO INDUSTRIAL

Soc. José Rafael Joya Valderrama  
Director

Hernán Darío Agudelo Gil  
Coordinador de práctica

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

FACULTAD SECCIONAL SOGAMOSO

ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

SOGAMOSO

2016

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado 1

---

Firma del jurado 2

## TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	15
1.1. RAZÓN SOCIAL .....	15
1.2. MISIÓN .....	15
1.3. VISIÓN .....	15
1.4. OBJETO SOCIAL .....	15
1.5. ÁREA O DEPARTAMENTO .....	16
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	17
2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
3. OBJETIVOS .....	19
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	19
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
4. JUSTIFICACIÓN.....	20
5. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	21
5.1. ALCANCE .....	21
5.2. LIMITACIONES.....	21
6. MARCO DE REFERENCIA .....	22
6.1. MARCO TEÓRICO .....	22
6.1.1. DEFINICIONES DE AUSENTISMO .....	22
6.1.2. CARACTERÍSTICAS DE AUSENTISMO .....	25
6.1.3. EFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.....	28
6.1.4. CAUSAS DEL AUSENTISMO .....	30
6.1.5. COSTOS .....	32
6.1.6. UTILIDAD OPERACIONAL .....	38
6.2. MARCO CONCEPTUAL.....	39
6.2.1. Enfermedad laboral: .....	39
6.2.2. Accidente laboral:.....	40
6.2.3. Licencia de maternidad o Descanso remunerado en la época del parto:.....	40
6.2.4. Licencias y permisos retribuidos:.....	42
6.2.5. Permisos Sindicales:.....	43

6.2.6. Rotación de Turnos:.....	44
6.3. MARCO LEGAL .....	45
6.3.1. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155):.....	45
6.3.2. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187):.....	45
6.3.3. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):.....	46
6.3.4. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): .....	46
6.3.5. Código Sustantivo del Trabajo:.....	46
6.3.6. Decreto 1295 de 1994: "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".....	46
6.3.7. Ley 1562 de 2012: Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional. ....	46
6.3.8. Decreto 2943 de 2013.....	46
6.3.9. Convención Colectiva del Trabajo.....	46
7. METODOLOGÍA.....	47
7.1. TIPO DE ESTUDIO .....	47
7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	47
7.2.1. Población.....	47
7.2.2. Muestra.....	49
7.3. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	50
7.3.1. Fuentes de información Primaria. ....	50
7.3.2. Fuentes de información Secundaria.....	51
7.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	51
8. ANÁLISIS DE LA TIPOLOGÍA DE LOS AUSENTISMOS EN PAZ DEL RÍO S.A .....	53
8.1. CLASIFICACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN .....	53
8.2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE SITUACIÓN AÑOS 2011-2012-2013 .....	56
8.3. RELACIÓN ENTRE AUSENTISMOS Y HORAS EXTRAS GENERADAS EN LOS AÑOS 2011-2012-2013 .....	68
9. ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE COSTOS .....	72
10. ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL .....	77
10.1. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	77
11. PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO .....	91

CONCLUSIONES.....99  
RECOMENDACIONES.....102  
BIBLIOGRAFÍA .....103

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de Causas Ausentismo y su relación con jurisprudencias.....	55
Tabla 2. Relación entre Cantidad de trabajadores que se ausentan, Cantidad de Ausencias y Horas de Ausencia según el año a tratar.....	56
Tabla 3. Causas de las Ausencias según el año. Valores dados en porcentaje y cantidad de casos.....	57
Tabla 4. Subclasificación de Permisos Pagos.....	58
Tabla 5. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de edad de trabajadores. ....	60
Tabla 6. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de antigüedad de trabajadores .....	61
Tabla 7. Porcentaje y cantidad de casos presentados según Estado Civil de trabajadores.	62
Tabla 8. Porcentaje y cantidad de casos presentados según área donde se generó la ausencia de los trabajadores .....	63
Tabla 9. Porcentaje y cantidad de casos presentados según mes en el que se generó la ausencia de los trabajadores .....	66
Tabla 10. Porcentaje y cantidad de casos presentados según día en el que se generó la ausencia de los trabajadores .....	67
Tabla 11. Cantidad de horas por Ausencias en paralelo con Cantidad de Horas Extra .....	69
Tabla 12. Cantidad de horas Extras según año y mes.....	71
Tabla 13. Costo de Horas Extras .....	72
Tabla 14. Porcentaje de Horas Extras en los Costos Fijos.....	73
Tabla 15. Horas extras/ Ventas (\$/t) .....	73
Tabla 16. Porcentaje de Horas Extra sobre el tiempo trabajado.....	74
Tabla 17. Estado de Resultados Año 2011 (Datos en Millones) .....	74
Tabla 18. Estado de Resultados Año 2012 (Datos en Millones) .....	75
Tabla 19. Estado de Resultados Año 2013 (Datos en Millones) .....	75
Tabla 20. Costos relacionados con las Horas Extras .....	76
Tabla 21. Reducción de Costos de Horas Extra.....	76
Tabla 22. Escala en la que se miden las variables de interés.....	82
Tabla 23. Frecuencia con la que los compañeros solicitan permisos.....	83
Tabla 24. Causas más frecuentes por las que los trabajadores se ausentan .....	84
Tabla 25. Clasificación del ítem 14-16 para realizar análisis.....	84
Tabla 26. Solución al inconveniente producido por la ausencia .....	86
Tabla 27. Motivo más frecuente por el que hay ausencias .....	88
Tabla 28. Opción "Otra" de ítem 20.....	89
Tabla 29. Propuesta para disminuir y/o eliminar los efectos negativos.....	92

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Componentes básicos en el tiempo de trabajo perdido .....	27
Figura 2. Tipología del Absentismo Laboral .....	31
Figura 3. Clasificación de costos según su imputación .....	34
Figura 4. Clasificación de Costos según variabilidad.....	37
Figura 5. Relación de las Causas entre días perdidos y cantidad de casos presentados ....	57
Figura 6. Diagrama de Pareto de las Causas del Ausentismo .....	58
Figura 7. Subclasificación de Permisos Pagos.....	59
Figura 8. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de edad de trabajadores. ....	60
Figura 9. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de antigüedad de trabajadores .....	61
Figura 10. Porcentaje y cantidad de casos presentados según Estado Civil de trabajadores .....	62
Figura 11. Porcentaje de ausencias por área.....	64
Figura 12. Diagrama de Pareto de las áreas donde se presenta Ausentismo .....	64
Figura 13. Cantidad de casos presentados según mes en el que se generó la ausencia de los trabajadores .....	66
Figura 14. Cantidad de casos presentados según día en el que se generó la ausencia de los trabajadores .....	67
Figura 15. Gráfica de comparación Cantidad de Horas Extras según Mes en el Año .....	71
Figura 16. Costo Total de Horas Extras .....	72
Figura 17. Porcentaje de Horas Extras en los Costos Fijos .....	73
Figura 18. Variable que indica el nivel de afectación del ausentismo en el ambiente laboral según jefes y trabajadores.....	77
Figura 19. Primer ítem. Variable sobre inconvenientes de comunicación según jefes y trabajadores .....	78
Figura 20. Segundo ítem. Variable sobre inconformismo según jefes y trabajadores .....	78
Figura 21. Tercer ítem. Variable que determina la reacción de si se incrementan los errores en el proceso según jefes y trabajadores .....	79
Figura 22. Cuarto ítem. Variable sobre inconvenientes de comunicación, entre los mismos trabajadores; según jefes y trabajadores .....	79
Figura 23. Quinto ítem. Variable sobre desconfianza en la calidad de trabajo de quien se ausenta, según jefes y trabajadores.....	80
Figura 24. Sexto ítem. Variable sobre aumento de riesgos de seguridad en el área, según jefes y trabajadores. ....	81
Figura 25. Séptimo ítem. Variable sobre generación de bajas en la producción, según jefes y trabajadores .....	81
Figura 26. Frecuencia con la que los compañeros solicitan permisos.....	83
Figura 27. Ausencia sin justificar del compañero genera efecto entre los demás .....	85



Figura 28. Día de la semana en el que hay más ausencias .....87  
Figura 29. Turno en el que la ausencia se presenta con más frecuencia.....90  
Figura 30. Diagrama de Causa y Efecto .....93  
Figura 31. Captura de la Pantalla de Herramienta en Excel .....98

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo 1. Encuesta aplicada al trabajador

Anexo 2. Encuesta aplicada al supervisor o jefe directo

FACTORES Y EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA  
ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

## INTRODUCCIÓN

El ausentismo, en la empresa Acerías Paz del Río, es un problema preocupante para las directivas, ya que tal hecho se ha convertido en una realidad colectiva cotidiana que afecta los procesos productivos y consecuentemente el beneficio económico. Seguidamente se perturba el clima laboral de la organización. Desde un punto de vista individual, este hecho crea inconvenientes para los trabajadores, en la relación directa con la empresa y en los beneficios que de ella derivan. Con base en la información recolectada de manera secuenciada por la empresa, día a día, es factible detectar cuáles son las características que tanto colectiva como particularmente presenta dicha irregularidad con el fin de encontrar cambios que mejoren el conjunto de la actividad empresarial.

A nivel empresarial, el ausentismo laboral es un asunto de plena actualidad para las organizaciones, por las graves consecuencias que tiene para la economía y las empresas en términos de productividad y competitividad. El ausentismo es una cuestión bastante compleja, con diferentes conceptualizaciones, es multicausal y produce diversidad de consecuencias.

“El acercamiento al fenómeno del ausentismo lleva a la necesidad de conocer mínimamente las peculiaridades que presenta su naturaleza, no sólo las que hacen alusión a las manifestaciones iniciales de su surgimiento en la sociedad industrial, sino también a las peculiaridades que va adquiriendo según las ramas de la actividad, tipos de empresas y colectivos de población empleada”. (Martinez & Marín, 2001)

Los problemas económicos que el ausentismo conlleva para las distintas organizaciones, ocasiona una serie de deficiencias a nivel organizativo que influyen negativamente en la planificación laboral y en el bienestar del resto de trabajadores que sí están presentes en sus puestos de trabajo. Según la OIT, en los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y en la calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de ausentismo se ha incrementado en forma considerable por encima del 30% en los últimos 25 años. (OIT, 2003)

Estudiosos del fenómeno coinciden en señalar que el ausentismo no es un problema individual, ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación Hombre-Trabajo-Salud y de disfunciones estructurales de la empresa.

Considerando que este tema es altamente relevante, en la medida en que se estima que los daños ocasionados a la economía por esta causa seguramente son

cuantiosos, no se conocen mediciones recientes y globales del ausentismo laboral, realizadas a nivel nacional.

La comprensión del fenómeno en la empresa, tiene como fundamento la información registrada durante una serie de años y la aplicación de un instrumento de evaluación actitudinal que permitió establecer las diferencias de la inasistencia en una rama de la industria pesada, y específicamente en la parte de producción.

En el contexto antes expuesto se enmarcó el presente estudio que, desde el sentido y significado de la palabra ausentismo a su tratamiento y estudio como fenómeno económico, aborda el enfoque sociológico del término para profundizar finalmente en el análisis de los costos que este genera. Por lo tanto, su finalidad radicó en el propósito de efectuar un análisis de los efectos de la elevación de los costos por ausentismo laboral, así como de los efectos sobre la productividad empresarial.

A continuación se describe el contenido de las diferentes secciones que componen el trabajo. En la sección 1, está la descripción de la empresa, la cual ayuda a ubicarse en el contexto de la actividad a la que la empresa está dedicada. En la sección 2, se define el problema, motivo por el cual fue llevado a cabo el estudio. Seguidamente se encuentran los objetivos del trabajo, y continúa la justificación del proyecto. Después se especifican los alcances y limitaciones de la investigación.

En la sección 6, se encuentra el marco de referencia, compuesto por el Marco teórico, en el cual se halla la teoría que concierne para el objeto de estudio, el Ausentismo: definiciones, características, clasificación, causas, efectos; pasando por una breve conceptualización de clima organizacional y dándole una mirada a definiciones de los costos pertinentes al estudio. En el Marco conceptual, que es la siguiente subsección en el marco de referencia, se definen los conceptos de los motivos del Ausentismo en Colombia y en la empresa, según el Código Sustantivo Laboral y documentos internos, respectivamente. Finalmente, se encuentra el Marco legal, donde se nombran los documentos relacionados con Ausentismo tanto nacionales como internacionales, y a nivel empresa.

En seguida, en la sección 7, se explica la metodología utilizada, tipo de estudio, población y muestra, fuentes de información e instrumentos de recolección de datos. Para entrar al desarrollo del trabajo, se encuentra el capítulo 8, titulado Análisis de la tipología de los ausentismos en Acerías Paz del Río, en donde según la conceptualización y clasificación de los motivos de los ausentismos realizada en el marco referencial, se identifican cuáles de estos suceden en la empresa, y en qué parte de las respectivas jurisprudencias se trata acerca de estos. En la siguiente subsección, se hace un análisis y caracterización de la situación de los años 2011-12-13 en términos de cantidad de ausencias, y se identifican los factores asociados al Ausentismo, como lo son la edad, la

antigüedad, el estado civil, área, mes y día de las ausencias. Luego, se realiza un paralelo entre horas extra generadas y horas por ausentismo.

El capítulo 9, trata del análisis de impacto en los costos de la empresa, según ausentismos, los cuales se ven cuantificados en la cuentas de horas extras. En el décimo capítulo, se hace referencia al análisis de la afectación del Ausentismo en el ambiente laboral, según las encuestas aplicadas. Se analizan los resultados arrojados. Finalmente, en el capítulo 11, se hacen propuestas de mejora, en base a respuestas de los sujetos encuestados, y en general, a los resultados del estudio.

## **1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

### **1.1. RAZÓN SOCIAL**

Acerías Paz del Río S.A. con NIT: 860.029.995-1

### **1.2. MISIÓN**

La Misión de Acerías Paz del Río S.A. es explorar, explotar y transformar los minerales de hierro, caliza y carbón en productos de acero y los derivados del proceso siderúrgico para su comercialización y uso a nivel industrial, metalmeccánico, construcción y agrícola.

### **1.3. VISIÓN**

Acerías Paz del Río, S.A. será una empresa estable y rentable, que genera valor a sus clientes, trabajadores, accionistas y a la comunidad, siendo competitiva con respecto al mercado abierto del acero a nivel nacional e internacional, como la única siderúrgica integrada de Colombia, produciendo nuevos y mejores productos. Será una Organización renovada tecnológicamente en los principales procesos productivos, que aplica una gestión integral enfocada en la prevención de riesgos en calidad, medio ambiente, salud y seguridad y en la mejora continua de su desempeño.

### **1.4. OBJETO SOCIAL**

El objeto social principal es la exploración, explotación, beneficio, enriquecimiento, transformación, transporte y comercialización, en mercados nacionales y extranjeros, de todo tipo de minerales y sus productos derivados, la empresa en sus inicios no contaba con tecnología de punta adecuada, sin embargo es reconocida como la más fuerte en el mercado nacional y con su capacidad instalada logra atender una parte importante de la demanda nacional; principalmente dirigido al sector de la construcción, cuyo comportamiento afecta de forma directa la demanda de sus productos, por lo que se hace necesario para los resultados de la empresa, considerar la llegada a nuevos mercados, lo que a la

vez le obliga a adquirir tecnología de punta para lograr competitividad principalmente en mercados extranjeros y a la vez diversificar su producción para atender otros sectores de la economía nacional, aprovechando entre otras fortalezas la certificación ISO 9001, que respalda la calidad en los diferentes productos que fabrica.

### **1.5. ÁREA O DEPARTAMENTO**

El proyecto se llevó a cabo en el Área de Planeación y Desarrollo Organizacional, de la Vicepresidencia Desarrollo Humano Organizacional DHO.



## 2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Desde que comenzó a operar la empresa Acerías Paz del Río, han existido empleados y jefes que se ausentan de sus jornadas laborales, o no responden a las responsabilidades que les corresponden por diferentes motivos en los que se conjugan una serie de factores de tipo administrativos, médicos, psicosociales, económicos, familiares y ambientales. Las anteriores razones, han originado el fenómeno del Ausentismo Laboral en la empresa, el cual ocasiona efectos sobre la productividad, rendimiento y costos en toda la organización.

La inasistencia al trabajo, representa un fenómeno de importancia para el desarrollo organizacional de Acerías Paz del Río, lo cual se puede evidenciar en los registros que existen desde la creación de la compañía. Sin embargo, fue hasta el año 2007 cuando se empezaron a tomar en cuenta datos formales para estudio debido a su impacto y por los efectos que suele tener sobre la producción, el ambiente laboral y los costos que genera.

El ausentismo pasa a ser anormal, cuando se presenta en grado excesivo, esto puede referirse a los días perdidos o a la frecuencia de ausencias, especialmente a los eventos de corta duración, ya que, si la duración es menor de cuatro días, se refleja más como una necesidad de ausentarse que una real incapacidad para trabajar, aunque hayan sido certificados por el médico. Características personales, ocupacionales y organizacionales son de particular interés para el control del ausentismo excesivo.

Enfrentar la ausencia laboral continua de trabajadores en una organización implica adiestramiento de nuevo personal, la programación y ejecución de horas extras de trabajo, cubrimiento de unos costos en pago de horas extras o turnos extraordinarios. Además crea posibles pérdidas en la producción o en la prestación de un servicio; inconformismos en el grupo de trabajo que por causa de la ausencia laboral de uno o unos de sus compañeros, en repetidas ocasiones se ve obligado a sacrificar tiempos de recreación, de compartimiento familiar, estudios u otras actividades. Estas acciones que se suelen realizar en el tiempo de descanso del trabajador, son afectadas por el fenómeno de ausentismo laboral, tendiendo a reflejarse en el curso y desarrollo organizacional óptimo de la empresa.

## 2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A continuación se presentan los diferentes cuestionamientos que guiaron los procedimientos que se adoptaron para entender el Ausentismo Laboral como problema:

¿Cuáles son las características significativas para la organización del fenómeno del Ausentismo Laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A?

¿Cuáles son los efectos económicos producidos por el Ausentismo Laboral en la empresa Acerías Paz del Río?

¿De qué manera se expresa la afectación de Ambiente Laboral en los diferentes talleres y secciones de la organización, producidos por el Ausentismo Laboral?

¿De qué forma, por medio de este estudio se podría trazar un plan de mejoramiento en el que se reduzcan los costos asociados con el Ausentismo que perjudican la empresa? Así mismo, ¿Qué sugerencias de mejoramiento del Clima Laboral, se pueden proyectar, para mejorar el ambiente afectado por el ausentismo?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar las causas que originan el Ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A, de tal manera que se identifique su afectación en el proceso productivo de la misma, con el fin de plantear algunas acciones individuales y colectivas para reducir este impacto.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y caracterizar las causas principales del Ausentismo Laboral en la empresa.
- Analizar los posibles factores relacionados con el ausentismo.
- Calcular los posibles costos producidos por causa de ausentismo.
- Conocer qué rasgos presenta la perturbación del Ambiente Laboral producido por el ausentismo.
- Sugerir mejoras para contrarrestar el impacto en los costos de la empresa y recomendar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral.

#### 4. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo, las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar. Más sin embargo, las legislaciones protegen a los trabajadores en el caso de que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad doméstica o en el caso de las mujeres cuando estas tienen algún tratamiento médico producto de embarazo.

En Acerías Paz del Río se lleva un control de estos factores, y se emiten unos indicadores que miden el nivel de impacto de los Ausentismos en la empresa a nivel del trabajador y de los costos. Sin embargo, no se ha realizado hasta el momento un análisis relevante acerca de los elementos y causas predominantes de los diversos tipos de ausentismos, ni de cómo controlarlos para reducir su efecto negativo en el proceso productivo.

En el transcurso del año 2014 se elaboró un breve estudio exploratorio de los datos compilados durante el 2013, en el cual aparecen hechos que constituyen un significativo nivel de impacto en la empresa, ya que se registraron 269.080 horas de ausentismos, que representan 33.635 días de trabajo perdidos en total. (Peña, 2014)

Por ello, la novedad de este estudio en el plano conceptual, radica en la importancia de abordar el ausentismo como factor sociológico desde un punto de vista económico, es decir de los efectos sobre la productividad empresarial, y de esta manera plantear posibles planes de mejora con el fin de aminorar el impacto negativo del fenómeno.

## **5. ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **5.1. ALCANCE**

El estudio consiste en un diagnóstico de carácter descriptivo, el cual tiene como fundamento la recopilación de información cualitativa, en lo que tiene que ver con la variable “Clima Laboral” y en lo concerniente a la medición del ausentismo, la redefinición y arreglo de la base de datos históricos. En cuanto a las variables identificadas como de clasificación, (género, edad, área, etc) permite segmentar la variable de estudio (ausencia) para visualizar un nivel de análisis superior y más preciso, ya sea de carácter relacional o causal.

### **5.2. LIMITACIONES**

El presente proyecto se encuentra limitado por factores relacionados al espacio-tiempo, pues durante el desarrollo de la práctica empresarial no se logró llevar a cabo la totalidad del estudio. Con la información recolectada durante la pasantía se pudo seguir trabajando en un periodo más largo.

Por otra parte, al hacer la aplicación del instrumento de recolección de información se obtuvo una limitación en cuanto a transporte e igualmente tiempo, por lo que a pesar de que el instrumento había sido diseñado para aplicar directamente, no se pudo aplicar en su totalidad de esta manera.

## **6. MARCO DE REFERENCIA**

Es necesario conocer las características propias del ausentismo, mediante diferentes conceptualizaciones que se presentan a continuación.

### **6.1. MARCO TEÓRICO**

La presentación de la teoría existente sobre el fenómeno del Ausentismo, se agrupa en dos presentaciones de carácter teórico. En primer lugar, el marco teórico que contiene diferentes definiciones relacionadas al ausentismo.

#### **6.1.1. DEFINICIONES DE AUSENTISMO**

El Ausentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Por ello, no puede dársele exclusivamente un tratamiento predictivo, si no que se debe abordar con un enfoque doble: preventivo y correctivo. El objetivo es conseguir un nivel óptimo mínimo de ausentismo. Este nivel lo definirá cada empresa en función del análisis de los costos del mismo, una vez medido y valorado. El conocimiento de dicho nivel proporcionará el margen con el que la empresa pueda moverse para establecer las medidas más adecuadas de prevención a medio plazo y de reducción a corto plazo.

El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los sindicatos lo es garantizar la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado 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 o prisión” (citado por D'Ottone Clemenco, 2006). Quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por

parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica).

Es de destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que “se pensaba que iban a asistir”, pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. Desde nuestro punto de vista, las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo), por lo tanto implica pérdida económica para la organización, de hecho la fuerza de esta medida radica en este hecho.

En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que quiso reflejar la OIT es que el embarazo no es una enfermedad. Sin embargo, implica una ausencia prolongada de la trabajadora. Ello obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora.

El ausentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente relacionado con la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. La esencia del contrato de trabajo consiste en la prestación de un servicio u obra a cambio de un salario. En la mayoría de los casos la prestación del servicio u obra está ligada al cumplimiento de una jornada laboral con unos horarios preestablecidos. Se denomina ausentismo a toda ausencia del trabajador de su puesto de trabajo. Se trata de un acto individual que implica en algunas ocasiones el abandono de sus obligaciones. (Asociación de Empresarios del Henares [AEDHE], 2004)

El concepto de ausentismo como definición según lo registra el diccionario de la Real Academia es Absentismo. Aunque ambas formas vienen del Latín *absens*, en la forma de *ausente* se suprimió *b*, después entró al español por la vía popular. En tanto *absentismo*, del mismo origen latino, se tomó de la ortografía del neologismo inglés *absenteersm*. La segunda acepción de la voz dice: “Costumbre de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo” La tercera acepción reza: “abstención deliberada de acudir al trabajo” El diccionario de la Real Academia registra también como anticuados, el sustantivo y el verbo *absente* y *absentarse*, que, en efecto entraron al español en el siglo XIII: Mientras que la forma de *ausente* se registró la primera vez hacia 1443. (Burrola Sánchez, 2008).

Otra definición de ausentismo laboral ó ausencia de trabajo fue tomada en cuenta por primera vez por Dubois en 1977, ya que se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a largas jornadas de trabajo, en las

que se incluían los días de fiesta. “Dubois ubica el ausentismo en una conducta que se plasma en forma de acción obrera, muy parecida a la huelga, y que se manifiesta en etapas determinadas del ciclo laboral de los individuos en una empresa, para expresar el rechazo de la situación laboral, o como una actuación que permite conseguir una remuneración sin contrapartida del trabajo, y valorar el tiempo que se emplea fuera de la empresa”. (Martinez & Marín, 2001)

A principios de nuestro siglo comienzan a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos “accidentes” junto con la situación anterior se denominaba ausentismo, en otro punto la palabra ausentismo se utiliza con un sentido de desprecio por los trabajadores que deben cumplir con un horario específico en su trabajo y hacen mención de las faltas de los compañeros. La ausencia y tiene en común la conducta de la no asistencia al trabajo y se hallan vinculados a las características personales que desembocan en actitudes ante el puesto de trabajo.

El Boliviano Constantino Klaric amplía la definición, haciendo alusión a determinados contextos en los que la ausencia representa la ruptura de la situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como remplazo de esta situación. También es una conducta que puede adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes ó huelgas y concluye con la sensación temporal de ser independiente en los nuevos roles elegidos para sustituir el trabajo. Lo común entre el ausentismo laboral es el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario y a su vez puede ser provocado por el mismo empleado. (Burrola Sánchez, 2008)

“Desde otra perspectiva, Klaric (1976) aborda otros elementos para la comprensión de las ausencias en el trabajo, especialmente porque hacen referencia a la estructura y a la organización del trabajo, factores que hasta el momento no se habían tenido en cuenta y que van a ser dirigidos por la disciplina sociológica. Por tanto, se analizan aspectos propios de la tarea a desempeñar tales como la monotonía y la falta de iniciativa, que van a modificar en cierta manera la conceptualización y definición del absentismo como un acontecimiento que es consecuencia de la civilización industrial, y que en muchos casos constituye la única respuesta posible a las tensiones de la vida profesional, individual y familiar”. (Martinez & Marín, 2001, p. 90)

Según Chiavenato (2001) el Ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados en el trabajo. Chiavenato plantea que es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados no asisten al trabajo en la organización, incluyendo retardos y faltas parciales.



“Nicholson, Brown y Chadwick-Jones (1976), analizan minuciosamente las ausencias en el trabajo como conductas laborales que obedecen a determinadas actitudes en el trabajo motivadas principalmente por la satisfacción e insatisfacción laboral. Estos investigadores bajo la perspectiva psicológica marcan una trayectoria analítica muy rigurosa, que unifica las primeras conclusiones con las más recientes a través de la denominación de ausencias en el trabajo, y que están en la misma tendencia que los tipos de comportamiento de asistencia al trabajo, y los estímulos que a ellos se asocian. Estos autores realizan un análisis de cien estudios relacionados con la ausencia en el trabajo y descubren, al igual que Muchinsky, una gran variedad de métodos y acercamientos, en los que no se encuentra una definición operativa y uniforme, al estar el concepto diseminado en ausencias por enfermedad, ausencias por causas desconocidas y ausencias certificadas y no certificadas. En términos generales, la ausencia en el trabajo la conceptúan como un acto individual de elección de actividades alternas, que implica, en muchos casos, el abandono o el escape de la vigilancia, y la resistencia individual o grupal hacia un sistema de organización inflexible. De aquí que la ausencia sea considerada, en algunos casos una estratagema en las relaciones intergrupales, o como una conducta de defensa y agresividad ante los conflictos que con cierta regularidad surgen en los procesos de relación socio laboral en las empresas”. (Martinez & Marín, 2001, p. 89)

### **6.1.2. CARACTERÍSTICAS DE AUSENTISMO**

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos según Klaric. (Burrola Sánchez, 2008)

- **Empresarial/Directivo y Económico.** Surge de la adaptación del individuo a la empresa.
- **Psicológico.** Se centra en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo. Es clara la importancia que tienen las normas del grupo a descubrir la existencia de una cultura de ausencia en el trabajo abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual y grupal hacia el sistema inflexible. A partir de ahora, los grandes enfoques van a concluir en sus explicaciones el “contexto social”, con las presencias y el resto de los demás factores, ya sean formales o informales.
- **Sociológico.** En este enfoque se incluían los factores individuales que faltaban y hacen referencia a la edad, sexo, estado civil, formación, etc. También tienen en cuenta los factores externos a los trabajadores, como la distancia del domicilio al lugar del trabajo en cadena, las presiones familiares

y los factores de organización del trabajo como el tamaño de la unidad de trabajo o la repetitividad de la tarea. Estudiaba la personalidad ausentista llega a la conclusión de que se necesitaba un modelo que englobe todos los estudios realizados. El ausentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, comportamiento o estrategia racional dentro de una lógica de acciones en cadena que forman parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.

- Pedagógico: El ausentismo constituye una de las respuestas a la alta tensión, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. Que adquieren a los cinco años de trabajo en profesores. En este caso el ausentismo opera como ruptura y escape momentáneos para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo.

El ausentismo en el trabajo surge como la imposibilidad de poder realizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo estar enfermo y trabajar. En consecuencia, las ausencias adoptan en conductas de no presencia en el trabajo la vialidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferente El núcleo central de ausentismo se encuentra en las ausencias cortas, ya que pueden adoptar formas distintas. La complejidad de explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas involuntarias a través del estrés, a la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas.

Según Martínez & Marín (2001, p. 96,97), el economista Hitnze señala dos rasgos que presenta el absentismo, en primer lugar se sitúa el de la permanencia, al figurar en todos los sistemas productivos y a través de todas las épocas, y en segundo lugar, el de la regularidad, ya que se repite de un modo más o menos similar, siempre y cuando las condiciones que los rodean no ofrezcan alteraciones apreciables. Por tanto, en el análisis que efectúa de la evolución y dimensión que adquiere en la sociedad, se distinguen tres tipos de absentismo, el histórico, el estructural y el coyuntural.

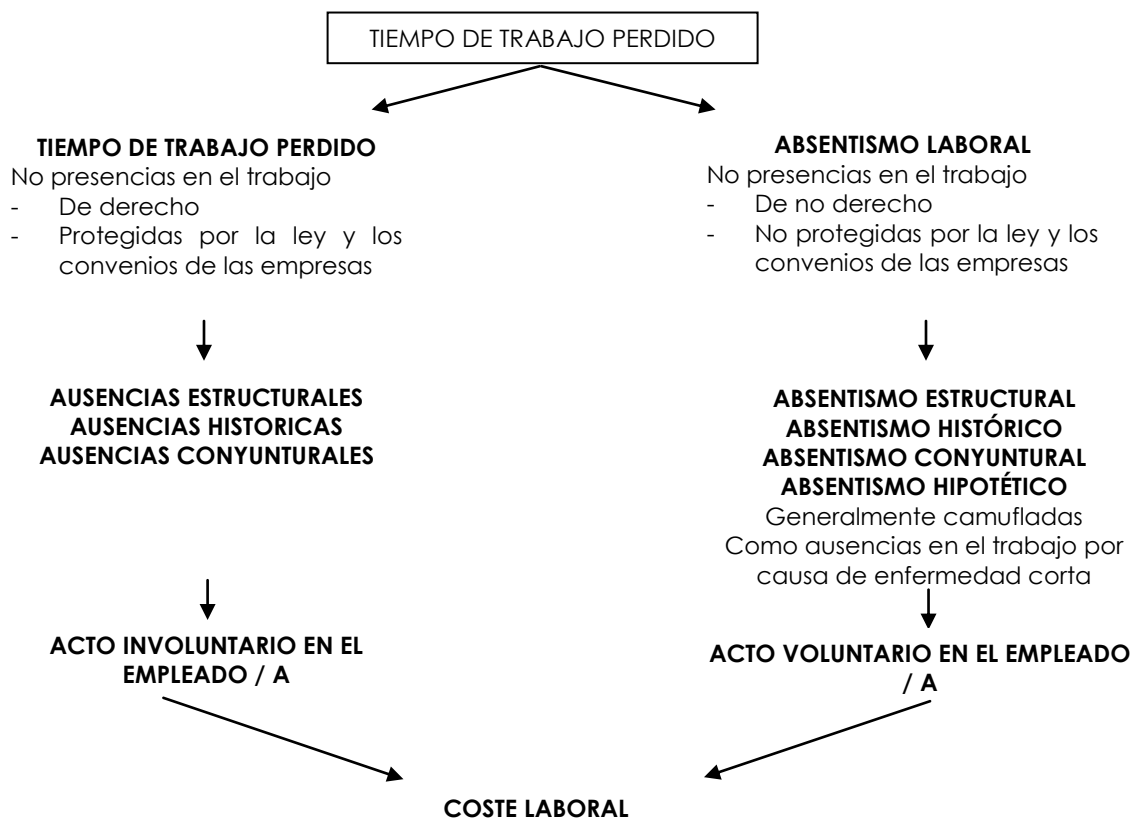
- El absentismo histórico. Es el que se manifiesta como regular. Se considera por lo tanto el ausentismo histórico a aquella tasa de ausentismo que históricamente se ha mantenido constante a través del tiempo en una sociedad, en una rama de la industria, o en una organización determinada. Es decir, cuando no ha presentado oscilaciones notorias en un periodo largo de muchos años.
- El absentismo estructural. Es aquel que depende del grado de industrialización de la sociedad. Cuando una economía se industrializa, el absentismo (de todos los sectores, incluidos los que nos son industriales)

tiende a aumentar progresivamente hasta que llega a su techo o sea hasta los nuevos niveles de estabilidad en los que permanecerá. Cuando esto ocurre, y pasa un tiempo considerable, el absentismo estructural se convierte en histórico, para la nueva estructura económica que ha surgido. El estructural se caracteriza por un aumento constante y sin variaciones mientras dure el proceso de cambio. En términos numéricos, es la diferencia entre el histórico anterior y el actual.

- El absentismo coyuntural. Es aquel que se encuentra en periodos de rápido cambio social, político, económico, etc. Suele tener magnitudes superiores a las de Absentismo Estructural. Si se define al estructural como aumento a largo plazo, al coyuntural como variaciones a corto plazo de pocos años o aún meses. El estructural tiende a aumentar siempre, mientras que el coyuntural puede aumentar o disminuir, según múltiples factores. (Hitnze, 1975, pp. 274-276)

En la Figura 1, se muestran los componentes básicos en el tiempo de trabajo perdido y su coste laboral.

Figura 1. Componentes básicos en el tiempo de trabajo perdido



Fuente: *La construcción de las Organizaciones: la cultura de la empresa*, pág. 92.

### **6.1.3. EFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL**

El ausentismo produce distintos efectos en la organización empresarial:

- Para el responsable operativo, el absentismo es un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista o distribuir el trabajo entre el resto del equipo.
- Para los responsables de personal o recursos humanos es un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de empleados incumplidores de las normas.
- Para la Dirección de la empresa, el absentismo es una variable que incide en los costes finales.
- Para sus compañeros, significa un aumento de la carga de trabajo sin que ello conlleve en la mayoría de las ocasiones un reconocimiento o gratificación salarial. (Burrola Sánchez, 2008)

#### **6.1.1.1. AMBIENTE LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

Antes de abordar el clima laboral, es importante saber que el clima laboral también es llamado ambiente laboral, ambiente organizacional o clima organizacional.

El concepto de clima laboral es explicado de maneras distintas, por ejemplo para Anzola, (2003) el clima laboral “se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”.

Para Méndez Álvarez, (2006) el clima laboral es “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”.

Se denomina clima laboral al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. El clima laboral está relacionado con el saber hacer de la dirección de la empresa y con los comportamientos de las

personas, con la manera de trabajar y de relacionarse, con la utilización de la tecnología adecuada y con la propia actividad de cada uno. Influyen en el clima laboral factores como la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo la jornada laboral, las ventajas sociales, etc... No siempre el clima laboral es similar en el seno de una misma empresa, a veces se encuentran departamentos con un buen clima laboral y otros no. Gran parte del ausentismo injustificado se achaca a la falta de interés y motivación del empleado así como a la falta de compromiso con la empleadora y por supuesto sus problemas personales y familiares.

Es inevitable que exista en todas las empresas un pequeño número de empleados que trasladan consciente o inconscientemente sus frustraciones y su conflictividad emocional o simplemente su irresponsabilidad o la falta de autoestima imprescindible para el cumplimiento de las obligaciones que tienen contraídas, al terreno de sus relaciones con la empresa.

Este tipo de empleados utiliza la mayoría de las veces la incapacidad temporal para justificar sus ausencias, simulada o ampliada y legitimada por el médico, perjudicando de esta manera no sólo a la empresa sino también al sistema nacional de salud.

El empleado ausentista voluntario se caracteriza por darse de baja con frecuencia pero con bajas de corta duración. Como consecuencia de que el ausentismo laboral es una situación negativa para la economía de la empresa, que por lo tanto también puede resultar perjudicial para el conjunto de los trabajadores, se establece la obligatoriedad de ser conocido por la representación del personal, tanto su aspecto cuantitativo (el índice como el cualitativo (sus causas), a fin obviamente de conseguir su colaboración en la reducción del mismo.

Por otra parte cabe señalar que en el ámbito de la negociación colectiva es donde se pueden instrumentar medidas eficaces para reducir, e incluso eliminar el ausentismo. ([AEDHE], 2004)

Teniendo ya estas definiciones, se podría decir entonces, que el clima laboral es la percepción que tienen los miembros de una organización del ambiente que hay dentro de esa organización. El clima laboral puede afectar al comportamiento de los miembros de la organización, así como los comportamientos de los miembros también afectan al tipo de clima laboral de la organización, llegando a la conclusión que cada organización tiene su propio clima laboral distinto al de otras organizaciones, aunque sean del mismo sector de actividad o se dediquen a lo mismo. (Sánchez, 2006)

#### **6.1.4. CAUSAS DEL AUSENTISMO**

Partiendo de la premisa de que ausentismo es toda ausencia al puesto de trabajo ya sea justificada o no, las causas del ausentismo laboral las podemos clasificar como involuntarias (enfermedad, situaciones familiares u obligaciones legales), y voluntarias.

El análisis de las causas es de una enorme importancia, pues darán lugar a diferentes acciones por parte de la empresa; acciones correctivas y acciones preventivas.

##### **Ausentismo Justificado:**

Se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador sigue percibiendo su salario. También podríamos denominarlo ausentismo retribuido, dentro de esta clasificación tenemos:

- La enfermedad general.
- El accidente de trabajo.
- Las licencias legales o permisos retribuidos.
- La maternidad y adopción.
- Las horas sindicales.

##### **Ausentismo no justificado o voluntario**

Se trata de un costo de oportunidad para la empresa, toda vez que las faltas que integran este concepto son susceptibles de ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, pudiendo incluso dar lugar al despido del trabajador.

Los más recientes estudios de este tema incorporan un ausentismo nuevo derivado de enfermedades mentales o emocionales derivadas del estrés (depresión, ansiedad, angustia), que han disparado las bajas, pasando a ser la causa más frecuente de ausentismo en algunos países de Europa después de la gripe.

La sociedad actual, la frustración de las necesidades humanas, tanto sociales como biológicas la imposibilidad de satisfacerlas originan los problemas psicológicos que producen estas bajas y que han dado lugar a numerosos estudios.

Encuadramos en este apartado:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas, retrasos.

- Conflictos laborales.

Estos supuestos no ofrecen mayor explicación y de todos es conocido su escasa utilización por todo lo anteriormente mencionado.

Hoy resulta indiscutible la relación existente entre la motivación y el ausentismo laboral, no sólo porque entre los empleados con un alto grado de motivación no se producen prácticamente faltas injustificadas, sino porque incluso existe un menor número de ausencias por enfermedad. (Burrola Sánchez, 2008)

Según Martínez & Marín, 2001, para tener una clasificación más precisa de la tipología del Ausentismo, se debe tener en cuenta la siguiente figura:

Figura 2. Tipología del Absentismo Laboral

- **Absentismo nº 1:** Necesario Por enfermedad, accidente en el trabajo.
- **Absentismo nº 2:** Necesario por circunstancias ajeas a la empresa y a la fábrica (entierro, bodas, cuidado de familiares y de niños enfermos, asuntos administrativos – bancos, pagos, etc - tareas del hogar y otros)
- **Absentismo nº 3:** Necesario por fatiga industrial (malas condiciones físicas, ruido, calor, alineación de ciertas tareas monótonas y repetitivas, fatiga física, fatiga mental, tensiones, horarios y otros.
- **Absentismo nº 4:** Necesario por cuestiones personales (malas relaciones sociales con los mandos intermedios, con los superiores, con los compañeros, desconfianza, tensiones y estrés, entre otros.
- **Absentismo nº 5:** El del trabajador absentista crónico, perezoso, irresponsable, informal que se ausenta en periodos de tiempo que él mismo controla y que nace de una mala adaptación, una inadecuación entre preparación y desempeño de funciones, además de los factores desconocidos.
- **Absentismo nº 6:** Necesarios por motivos políticos (huelgas, compendio de múltiples causas y consecuencias del conflicto empresarios-trabajadores, patronal y sindicato).

Fuente: *La construcción de las Organizaciones: la cultura de la empresa*, pág. 98.

El comportamiento típico de un ausentista se clasifica según Martínez y Marín en crónico habitual y ocasional.

El comportamiento del ausente habitual se desarrolla en aquellas personas perezosas y no buenas cumplidoras de sus obligaciones, que se ausentan frecuentemente de su trabajo. Aquí aparece el individuo- trabajador que tiene inclinación a ausentarse, y que desarrolla hábitos de ausencia. Este tipo de ausente se da en una minoría de personas que, por lo general, sufren un

desinterés por su tarea laboral, lo que les lleva a una carencia de motivación, y a la tendencia de ausentarse. En realidad, tampoco se puede atribuir a estos sujetos toda la responsabilidad del problema, puesto que su desinterés radica en una causa, a veces, ajena a su voluntad, nacida por la privación de responsabilidad o de preocupación por los objetivos de la empresa. Behrend obtuvo en sus estudios que los trabajadores que acusaban un índice elevado de Absentismo, durante un periodo mínimo de un año, podía calificárseles de inclinados a ausentarse. No obstante, estos hechos hay que relacionarlos con las características del empleo, la edad o la antigüedad en la empresa. En tal sentido, se podría comprobar que el trabajador crónico o ausente habitual sigue teniendo estos hábitos de ausencia al cambiarle de un empleo malo a otro bueno o mejor.

Por tanto, la tendencia a practicar las conductas de ausencia de este trabajador crónico se dan en el tipo de Absentismo n ° 5 de la *Fig. 2*, y que supone una de las características principales de las distintas formas de conducta que adopta el fenómeno, y su solución radica en el conocimiento de la interacción causal que lo origina, para así mejorar su motivación y entorno laboral.

También se encuentra el comportamiento del ausente ocasional, que es difícil de detectar e los registros de ausencias, puesto que su manifestación no es regular, sino que aparece de manera camuflada, como es el caso de las ausencias producidas en lunes y por trabajadores que no suelen tener faltas normalmente. El registro de estas ausencias ocasionales aparecen con frecuencia en ausencias de corta duración y no suelen corresponder a los ciclos habituales de no presencias en el trabajo. (Martinez & Marín, 2001, p. 102)

#### **6.1.5. COSTOS**

En el libro de Isidro Chambergo, *Introducción a los costos empresariales*, hay una serie de definiciones de diversos especialistas. Tal es el caso de Edward Menesby, que explica “el costo se define como la medición en términos monetarios de la cantidad de recursos usados para algún propósito u objetivo” (Chambergo, 2000). Otra definición es la de Richar Lynch: “el costo consiste en valores cedidos con el propósito de obtener algún beneficio económico que pueda promover la habilidad de producción de utilidades de la empresa” (citado por Lujan, 2009).

Podemos simplificar en la definición que “costo es aquel desembolso realizado para obtener un beneficio futuro” (Polimeni, 1998). Esta definición genera alguna controversia, puesto que puede tener similitud con los gastos



de administración y gastos de ventas que se muestran en el estado de resultados.

Los elementos de costos de la producción son los siguientes:

1. Materia prima: La materia prima es aquel elemento que sufre una transformación para convertirse en producto terminado
2. Mano de obra: Consideramos a la mano de obra como la fuerza del grupo humano aplicada directamente a la transformación de la materia prima en producto terminado. El tiempo es el parámetro de medición de la mano de obra.
3. Costos indirectos de fabricación: Son todos aquellos desembolsos o gastos que no han sido identificado en los centros de costos, órdenes de trabajo o áreas productivas. Estos son asignados al producto terminado mediante la producción o un prorrateo.

#### **6.1.6.1. CLASIFICACION DE LOS COSTOS**

Las clasificaciones son útiles para llamar la atención sobre el origen y el efecto de los Costos que tienen algo que ver con el resultado final del Proyecto. Se pueden establecer dos formas de clasificar los Costos: según su forma de imputación (por objeto de gasto) y según su variabilidad productiva. En ambos casos los resultados finales son iguales, por lo tanto se puede asumir cualquiera de ellos.

##### **A) SEGÚN SU FORMA DE IMPUTACIÓN O DE FABRICACION:**

En la figura 3, vemos la composición de este tipo de clasificación. Estos Costos se clasifican como costo directos y Costos indirectos; el primero esta conformado por la Mano de Obra Directa y los materiales directos, el segundo esta conformado por la mano de obra indirecta, materiales indirectos, servicios y seguros.

##### **COSTOS DIRECTOS:**

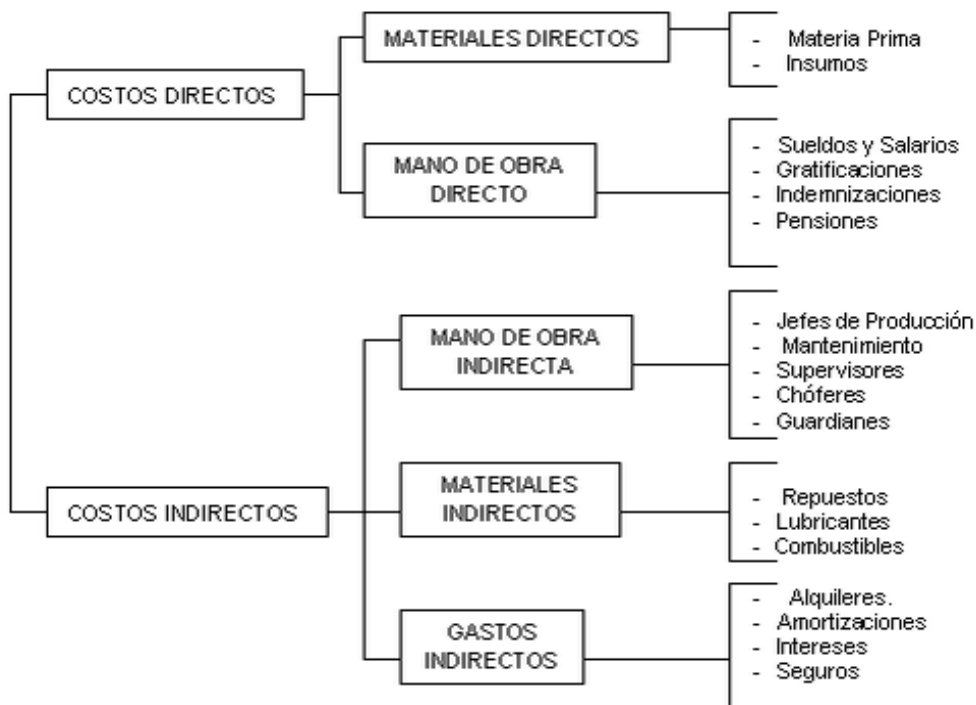
Son aquellos Costos de los recursos que se incorporan físicamente al producto final y a su empaque. Ambos se comercializan conjuntamente. El costo directo también contempla las labores necesarias para el manipuleo y transformación de dichos recursos.

Los Costos directos se transfieren directamente al producto final y están constituidos por los siguientes rubros:

**Materias Primas Directas:** Son Recursos Materiales que en el proceso productivo se incorporan y transforman en una parte o en la totalidad del Producto Final. Por ejemplo, la harina es la materia prima del pan, , la tela de

la ropa, , el acero de la maquinaria pesada, los materiales de Construcción en una Obra Civil, etc.

Figura 3. Clasificación de costos según su imputación



Fuente: Tomada de la pág.

<https://docs.google.com/document/d/1QAWjOApQs6kh0Q5OzjpnHqIqbmRYNbhQiu-icE6ed4/edit?pref=2&pli=1>

**Materiales Directos:** Se refiere a todos aquellos artículos transformados que acompañan al producto final y no constituyen parte de el, pero son comercializados de manera conjunta, tal es el caso de los envases, envolturas, cajas de empaque y embalaje, etiquetas, accesorios, repuestos, etc.

**Mano de Obra Directa:** Es la fuerza de trabajo empleada para extraer, producir o transformar la materia prima en bien final. Esta partida consigna las remuneraciones, beneficios sociales, aportes destinados a la seguridad social, primas por horas extraordinarias y comisiones que perciben los trabajadores que ejecutan una labor directa para la transformación de la materia prima en artículos finales.

Como ejemplo de la Mano de Obra Directa tenemos a los trabajadores que preparan la masa en una panadería, los operadores de las maquinarias y equipos, en fin, todas aquellas personas que de una manera u otra manera intervienen en el proceso de Producción de un bien. Si se trata de la Producción de servicios, nos referimos a los profesores de una escuela, a los ingenieros y trabajadores que hicieron la obra civil de dicha escuela, el personal medico de una clínica, etc.  
Por lo general los COSTOS DIRECTOS se relacionan con los COSTOS VARIABLES.

#### COSTOS INDIRECTOS:

Son Costos de los recursos que participan en el proceso productivo; pero que no se incorporan físicamente al producto final. Estos Costos están vinculados al periodo productivo y no al producto terminado, entre ellos tenemos:

**Materiales Indirectos:** Son Insumos que no se pueden cuantificar en el producto elaborado ni forman parte de el; pero sin su concurso no sería posible la Producción de bienes finales. Están constituidos por suministros que coadyuvan o influyen en la Producción, por ejemplo combustibles, lubricantes, útiles de limpieza, herramientas y equipos de trabajo, materiales de mantenimiento etc.

**Mano de Obra Indirecta:** Es aquella mano de obra que no interviene directamente en la Producción o transformación de la materia prima y en la obtención del producto final, por ejemplo todos los jefes del departamento de Producción, como el gerente de Planta, etc.

En este rubro se incluyen beneficios sociales, aportes institucionales, seguridad social y otras retribuciones que deben darse al personal.

**Gastos Indirectos:** Son gastos que emergen de las actividades de explotación, fabricación o transformación de la materia prima, es decir son todos aquellos Costos que se generan en el área de Producción, se dan por causa de las actividades productivas. Estos gastos nos encuentran incluidos en las partidas anteriores y responden a la categorización de costo Fijo. A diferencia de los Costos directos, los Costos indirectos, pueden clasificarse tanto en Costos Fijos como variables.

**Gastos de Administración:** Estos Gastos provienen de las actividades realizadas en la fase del funcionamiento administrativo de la Empresa y no pertenecen al área de Producción, ventas o distribución. Contempla los sueldos, salarios y benéficos sociales de la gerencia general y del personal de los diferentes departamentos de la Empresa (Contabilidad, Planificación, Personal, Administración, etc.) Se excluye el personal de área productiva (Planta o Fábrica) y de comercialización.

Incluye además gastos de representación, energía eléctrica, aportes institucionales, teléfono, fax, agua, seguros sobre bienes y personas, alquileres, materiales y útiles de oficina, gastos de mantenimiento y/o reparación de los activos fijos de esa dependencia, en fin, todos los gastos que se incurra en la fase de funcionamiento administrativo de la Empresa.

**Impuestos y Patentes:** Son los pagos que se hacen al fisco y/o a las municipalidades por conceptos de diversa naturaleza que afectan a la Empresa, en tal caso de los Impuestos directos e indirectos nacionales o municipales; patentes (Forestales, Mineras y Petroleras); tasas, etc. En fin, en este rubro se consigna en aquellos tributos contemplados en la legislación vigente de cada país. Cabe señalar que son parte del costo aquellos Impuestos directos o indirectos, patentes, regalías y tasas que efectivamente serán cancelados por el Proyecto.

**Depreciación:** Esta partida contable es tratada de manera separada dado que para este rubro no se requiere un análisis corriente de liquidez y son cargos que se deducen anualmente por el desgaste de los bienes de capital. La Depreciación se calcula sobre la base del costo de adquisición de las Inversiones tangibles, para fines tributarios no debe incluirse como monto sujeto a Depreciación el IVA que se refleja en las facturas de compra del activo fijo, su conceptualización responde al criterio de costo fijo.

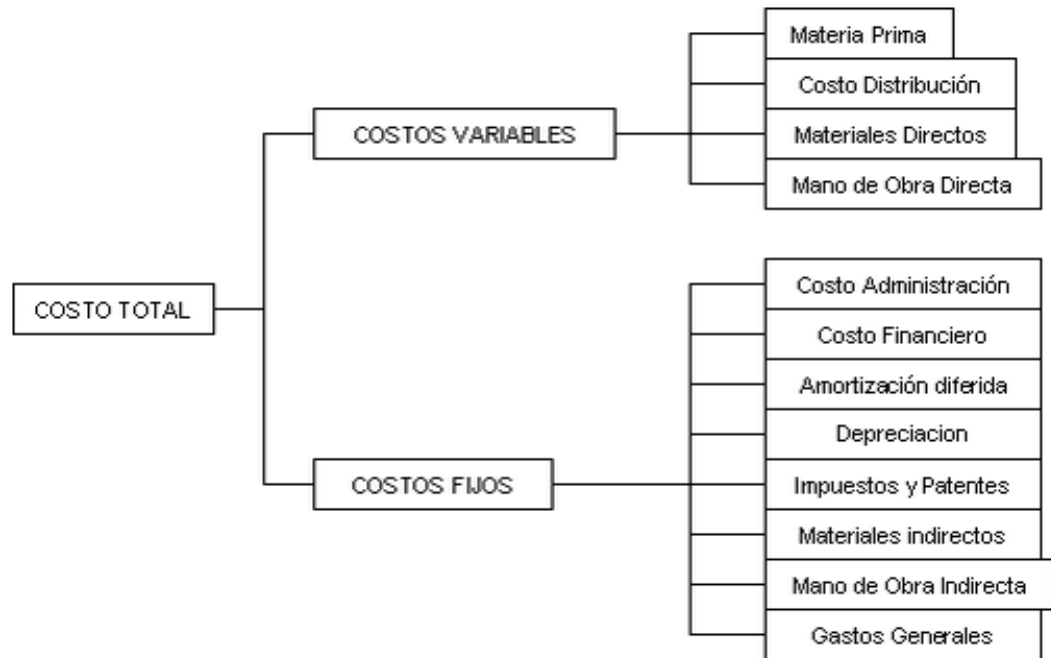
**Amortización diferida:** Son erogaciones incurridas en la etapa Pre-Operativa por concepto de Inversiones realizadas en activos diferidos o intangibles. Su amortización se efectúa sin considerar al Impuesto al Valor Agregado. Se clasifica como costo fijo.

**Costo Financiero:** Se refiere a los intereses que se pagan de operación del Proyecto por los capitales obtenidos mediante préstamo, se considera como costo fijo, para minimizar el pago de intereses; es recomendable que cada préstamo a obtenerse se solicite en varios desembolsos de acuerdo al cronograma de las Inversiones que se pretende financiar. En general los gastos de administración, comercialización e intereses son Costos que se generan en le área no productiva de la Empresa.

## **B) SEGÚN SU VARIABILIDAD:**

La segunda forma de clasificación esta representada por la variabilidad de los Costos totales (CT), que se dividen en sus dos componentes Costos Fijos totales (CFT) y Costos Variables totales (CVT). En la figura 4, vemos la composición de este tipo de clasificación.

Figura 4. Clasificación de Costos según variabilidad



Fuente: Tomada de la pág.

<https://docs.google.com/document/d/1QAWjOApQs6kh0Q5OzjpnHhQlgbMrYNbhQiu-icE6ed4/edit?pref=2&pli=1>

#### COSTOS FIJOS:

Son aquellos Costos en que necesariamente se tienen que incurrir al iniciar operaciones, es decir representan los Costos que debe pagar el Proyecto aun cuando produzca nada. Se definen como Costos Fijos porque permanecen constantes a los diferentes niveles de producción mientras el Proyecto se mantenga dentro de los límites de su capacidad productiva (tamaño de planta).

Los Costos Fijos aumentarán, obviamente, si se aumenta la capacidad productiva. Toda ampliación en la capacidad productiva se logra mediante la adquisición de maquinarias y equipos adicionales y la ampliación de la planta. Esto, posiblemente requiera el empleo de un número mayor de personal ejecutivo y un incremento de otros gastos imputables como Costo Fijo.

#### COSTOS VARIABLES:

Son aquellos que varían al variar el volumen de Producción, los Costos Variables se mueven en la misma dirección del nivel de Producción. Vale

decir, varían en forma directa con el cambio de volúmenes de producción. A mayor nivel de producción los costos variables se incrementan y a menor producción los mismos Costos disminuyen.

La decisión de aumentar las cantidades producidas implica el uso de mas materia prima, materiales directos, Mano de Obra Directa, gastos efectuados en la distribución del producto (transporte, publicidad, gastos de despacho, etc.), comisiones por ventas, etc.

También el costo total tiene su componente unitario, el mismo que se estudiara en las siguientes paginas con la finalidad de establecer el costo unitario de Producción.

Dentro de la división general, el costo total es la suma del costo fijo total con el costo variable total.

$$C_T = C_{FT} + C_{VT}$$

#### **6.1.6. UTILIDAD OPERACIONAL**

Se trata de uno de los fundamentos no solamente de la Administración Financiera de las empresas, sino de uno de los pilares del análisis financiero.

Es el resultado de restar a los Ingresos provenientes de la Operación de una empresa -los ingresos de la actividad a la cual se dedica-, los Costos y los Gastos en los cuales incurre para poder prestar un servicio o producir y vender un producto.

Dicho de otra manera, la Utilidad Operacional tiene el enorme atractivo de mostrarle con toda objetividad a un analista, si la actividad a la cual se dedica una organización produce utilidad o pérdida.

Si una organización produce Utilidad Operacional, esto es indicativo de que esta operando en un negocio o actividad económica en la cual logra superar Costos y Gastos con los Ingresos propios generados por esa actividad.

En caso contrario, le estará indicando al analista, que ha dedicado sus recursos a operar en una actividad en la que los Ingresos provenientes de ella son inferiores a los Costos y Gastos en los que debe incurrir para poder operar el negocio. Es decir, el negocio al cual se han dedicado los recursos, no es promisorio, para decir lo mínimo.

En esta lectura está la fuerza de esta medida financiera: con toda simpleza es indicativa para el empresario de los resultados que obtiene al haber dirigido sus recursos hacia determinado sector o subsector económico.

Es decir, una empresa puede mostrar durante un periodo determinado una alta Utilidad Neta, pero siempre habrá que mirar donde se genero en su mayor proporción, si en la medida de la Utilidad Operacional o sencillamente fue empujada por "Otros Ingresos". (Pérez Carvajal, 2008)

## **6.2. MARCO CONCEPTUAL**

De una manera más específica, a continuación se presentan los conceptos que determinan las causas que propician el ausentismo laboral, teniendo en cuenta la legislación vigente para Colombia, la cual se encuentra expresada en el Código Sustantivo del Trabajo.

### **6.2.1. Enfermedad laboral:**

Es 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Reúne las siguientes características:

- Debe existir una alteración de la salud, no causada por accidente de trabajo o enfermedad general.
- Debe impedir temporalmente al trabajador desempeñar sus funciones.
- El trabajador debe estar recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

La justificación legal de la enfermedad no es la ausencia del trabajador del puesto de trabajo sino el parte médico presentado a tiempo. El trabajador tiene la obligación legal de comunicar de inmediato al empresario su ausencia al trabajo por cuanto si la falta no es justificada, sería de aplicación de la legislación del código de trabajo, que considera justa causa de despido disciplinario las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo al constituir tal conducta un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Una inasistencia al trabajo mediante la simulación de enfermedad no solo constituiría una falta laboral por la ausencia sino también y esto tiene una mayor

trascendencia disciplinaria, un fraude o abuso de la buena fe, ya que existe un engaño para justificar la ausencia. (Código Sustantivo del Trabajo)

### **6.2.2. Accidente laboral:**

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que 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.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Código Sustantivo del Trabajo)

### **6.2.3. Licencia de maternidad o Descanso remunerado en la época del parto:**

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (...)"



La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

#### - Lactancia

El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

#### - Ley María

##### Artículo 1°:

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. (Código Sustantivo del Trabajo)

#### **6.2.4. Licencias y permisos retribuidos:**

Otro de los conceptos integrantes del ausentismo justificado son los permisos y licencias retribuidos, así previo aviso y justificación ante la empresa los trabajadores podrán ausentarse por los motivos y causas enunciadas en la Convención Colectiva del Trabajo (2013):

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados con el salario básico o con el promedio minero de que trata la Cláusula correspondiente para el personal de destajero, por los motivos y por el tiempo especificado en cada uno de ellos:

- a) Por matrimonio del trabajador.
- b) Por nacimiento de hijos legítimos o hijos de la compañera permanente.
- c) Por enfermedad que produzca incapacidad del cónyuge o compañero o compañera permanente, padres o hijos del trabajador.
- d) Por muerte del cónyuge o compañero o compañera permanente, padres o hijos del trabajador.
- e) Por muerte de los hermano legítimos del trabajador.
- f) Por muerte de uno de los suegros o uno de los abuelos del trabajador.
- g) Por la destrucción o incendio de la casa habitada por el trabajador o por su familia.
- h) Por robo de la casa o habitación del trabajador.
- i) Por cumplir sus deberes de ciudadano como jurado de votación.
- j) Para adelantar gestiones y diligencias de firma de escritura para préstamos de vivienda.
- k) Para presentar los exámenes de concurso (test, teóricos y prácticos), para los casos de ascensos, por el tiempo necesario.
- l) Para acompañar al sepelio de un compañero de trabajo.
- m) Tendrán derecho a permiso remunerado por el tiempo necesario, los trabajadores que deban presentarse ante juzgado cuando hayan sido citados por intermedio de la empresa.
- n) Para aquellos casos en que a juicio del jefe respectivo sean justificables, por el tiempo estrictamente necesario.

### **6.2.5. Permisos Sindicales:**

Se delimita el concepto, teniendo en cuenta la adaptación de la Convención Colectiva del trabajo de Acerías Paz del Río, sobre permisos sindicales, la cual indica lo siguiente:

#### **1. Normas generales sobre permisos sindicales.**

Para todos los permisos sindicales, excepción hecha de las reuniones ordinarias de las Juntas Directivas, que no lo requerirán, será requisito indispensable solicitud escrita y previa así: de quince (15) días para los permisos previstos en los literales g), i) y k) del numeral siguiente; de siete (7) días para los previstos en los literales a), c), e), h) e i); y de cuarenta y ocho (48) horas para los demás casos.

Los permisos deberán ser solicitados por escrito, por los Presidentes de las respectivas Directivas Sindicales o por quienes hayan sido autorizados por las mismas Juntas, ante los funcionarios de Relaciones Humanas, en cada sede sindical.

La respuesta de la Empresa sobre confirmación de los permisos solicitados por el sindicato, será dada de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la fecha de su presentación, así: de diez (10) días para los permisos a que se refieren los literales g), i) y k); de cinco (5) días para los permisos a que se refieren los literales a), c), e), h) e i) y de un (1) día para los demás casos.

Cuando no se produzca la respuesta de la Empresa, dentro de estos plazos, se entenderá concedido el permiso. El Sindicato se obliga también para con la Empresa, a solicitarle la confirmación de estos permisos dentro de los plazos aquí previstos para la respuesta.

Cuando la Empresa por inconvenientes insalvables de la operación no pueda conceder un permiso de los solicitados para la asistencia a una Asamblea, tratará oportunamente con el Sindicato, la conveniencia de designar el remplazo a fin de que este designe el respectivo suplente.

Para efectos de remuneración de los permisos sindicales enumerados adelante, es requisito indispensable la certificación escrita de la Secretaría correspondiente sobre el cumplimiento de la comisión encomendada. Esta certificación deberá ser presentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la terminación del permiso, ya que en caso contrario este se considerará como falta al trabajo no autorizada.

El pago de los permisos sindicales se hará con el salario básico ordinario. Para las reuniones de los Comités previstos en esta Convención, de Juntas Directivas y de Asambleas de Delegados, para asistir a cursos de capacitación sindical, redacción del nuevo pliego, los pagos se harán con salario básico ordinario o promedio de

destajo, según el caso. Para las permanencias de la Directiva Nacional y de las Seccionales de Belencito y Paz de Río, desempeñadas por personal de turnos rotatorios, los pagos se harán con el promedio de lo devengado por los trabajadores de la misma Sección o Departamento, de igual categoría y oficio, donde presta sus servicios el trabajador que hace uso de la permanencia. De este promedio se exceptuará únicamente la remuneración por horas extras.

Los permisos sindicales remunerados no suspenden los respectivos contratos de trabajo de quienes los disfrutan y se tienen en cuenta para todos los efectos legales y convencionales como tiempo trabajado.

El control de los permisos sindicales para asistir a las reuniones de Comisiones Sindicales, Comités, Juntas Directivas y Asambleas, continuará llevándose independientemente de la hoja de vida del trabajador.

#### 1. Permisos:

- a) Asamblea Nacional de Delegados
- b) Junta Directiva Nacional
- c) Asamblea Seccional de Delegados.
- d) Juntas Directivas Seccionales.
- e) Plenos de Junta Directiva.
- f) Congresos y reuniones de Juntas Directivas de Confederaciones y Federaciones Sindicales
- g) Cursos Sindicales
- h) Seminarios Sindicales
- i) Cursos de Capacitación Sindical en el Exterior
- j) Permanencias
- k) Redacción del Nuevo Pliego
- l) Se concederá permiso remunerado a los delegados sindicales que se comisionen para presenciar los exámenes para ascenso, por el tiempo necesario para el desempeño de la comisión.
- m) Casos Imprevistos.

#### **6.2.6. Rotación de Turnos:**

Según el Registro De Novedades De Asistencia R.N.A. (Acerías Paz del Río) existe una clasificación de turnos, que funcionan como referencia y conceptualización al momento de trabajarlos.

Turnos rotatorios de Belencito y Paz del Río:

1er. Horario: de 07:30 a 15:30

2do. Horario: de 15:30 a 23:30

3er. Horario: de 23:30 a 07:30

Con los horarios anteriores la empresa ha establecido sistemas de rotación de turnos, aplicados a las diferentes dependencias de acuerdo a las características y necesidades de su trabajo.

#### Primer turno

Sistema de rotación fijo, es decir que los trabajadores asignados a este turno laboran siempre en el primer horario (07:30 a 15:30), descansando domingos y festivos.

#### Segundo turno

Ciclo rotatorio que se cumple en dos semanas, laborando una semana en primer horario (07:30 a 15:30) y la siguiente semana en segundo horario (15:30 a 23:30). Descansa domingos y festivos.

#### Tercer turno

Ciclo rotatorio que se cumple en tres semanas, laborando de lunes a sábado, iniciando en tercer horario (23:30 a 07:30), la segunda semana laborando ciclo en segundo horario (15:30 a 23:30) y terminando el en primer horario (07:30 a 15:30). Descansa domingos y festivos.

#### Cuarto turno

Comprende un ciclo rotatorio de 49 días; incluyendo siete días de descanso; trabajando seis períodos cada uno de siete días continuos, separados por descansos variables.

#### Otras Rotaciones:

De las anteriores se desprenden algunas utilizadas con base a las necesidades de producción u operación con diferentes combinaciones, que no tienen gran aplicación (12 trabajadores).

### **6.3. MARCO LEGAL**

**6.3.1.** Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): (Entrada en vigor: 11 agosto 1983). Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)

**6.3.2.** Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): (Entrada en vigor: 20 febrero 2009). Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)

**6.3.3.** Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158): Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985) Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)

**6.3.4.** Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003)

**6.3.5.** Código Sustantivo del Trabajo: Documento elaborado por la legislación Colombiana

**6.3.6.** Decreto 1295 de 1994: "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Documento elaborado por legislación Colombiana

**6.3.7.** Ley 1562 de 2012: Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional. Documento elaborado por legislación Colombiana

**6.3.8.** Decreto 2943 de 2013. Documento elaborado por legislación Colombiana

**6.3.9.** Convención Colectiva del Trabajo. Vigencia 2013-2015. Documento elaborado por la empresa Acerías Paz del Río.

## **7. METODOLOGÍA**

### **7.1. TIPO DE ESTUDIO**

El proyecto se desarrolló en un nivel mixto de forma exploratoria y descriptiva, lo que permite conocer cómo se manifestó el fenómeno del ausentismo en la organización con el fin de diseñar una propuesta de mejoramiento con respecto a la información arrojada por la investigación.

Básicamente, el estudio se centra en el área de producción, pues el impacto en el área administrativa no afecta ni produce cambios en gran dimensión en lo que es el proceso productivo, pues si un trabajador del área administrativa se ausenta, no requiere que otro trabajador de esta misma área tenga que suplirlo o que se le bonifiquen horas extras. Solo si la persona ausente del área administrativa falta por un periodo considerable se genera un impacto sobre todo en costos de contratación, capacitación y entrenamiento, pero estos son imprevistos que la empresa tiene contemplados en su presupuesto, ya que esto sucede en una proporción muy baja.

### **7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **7.2.1. Población**

##### **7.2.1.1. Población para la caracterización cuantitativa:**

El estudio está compuesto por dos enfoques, uno cuantitativo y el otro cualitativo. Para evaluar el factor cuantitativo se realiza mediante una base de datos que la empresa carga cotidianamente. Esta base se encuentra en el sistema de información para la administración de recursos humanos que lleva la empresa. Este sistema es alimentado gracias a los reportes semanales que hacen los coordinadores en cada área de la planta y son denominados como “Registro de Novedades de Asistencia R.N.A”. El R.N.A es una aplicación en la que se carga información trabajador por trabajador, tal como lo es la cantidad de horas o

turnos extra y los motivos por los cuales se debió recurrir a este recurso. Estos motivos se encuentran debidamente conceptualizados, estandarizados y codificados por la empresa.

Los años que comprende el estudio son 2011, 2012 y 2013. Aunque hubo un cambio importante en la compañía en el año 2007, en cuanto a sistematización e identificación de la información de ausencias, lo que el proyecto se propuso obtener fue un diagnóstico actual de la situación en la empresa en cuanto al fenómeno. Inicialmente, la base estaba compuesta por aproximadamente 60.000 registros para los años señalados, teniendo en cuenta que cada registro representa un caso particular de ausencia. Fue necesario para la investigación, adecuar la información contenida en la base de tal forma que pudiera ser sometida al análisis estadístico. Para tal efecto, se tuvieron en cuenta las siguientes condiciones:

- Las vacaciones no se tomaron como ausencia.
- Las incapacidades de aprendices que laboraban en ese momento en la empresa tampoco se tomaron en el estudio, pues la contratación de estos a pesar de que es directa con la compañía, generalmente tiene una duración de 6 meses y se encuentran en constante rotación.
- La nómina de la empresa se clasifica en operativa y administrativa. Por los motivos anotados anteriormente los casos de ausencias de personal administrativo se retiraron de la base.
- La empresa está dividida por vicepresidencias. Se tomaron las vicepresidencias en las que se presentó mayor porcentaje de casos de ausencias, teniendo en cuenta que sólo es personal de área de producción.
- Se eliminaron otras variables que no hacen parte de la estructura conceptual del estudio.

Después de los arreglos correspondientes, se prosiguió a la adecuación con el propósito de homogenizar más los datos y finalmente se obtuvieron exactamente 55.163 registros en la base. Las variables que se tomaron para caracterizar la población, básicamente fueron de tipo demográfico, tal como: edad, género, antigüedad, estado civil; así como la cantidad de horas de ausencia, el área donde se presentó, la tipología a la que corresponde cada ausencia, el año y el mes.



### **7.2.1.2. Población para la caracterización cualitativa:**

Con el fin de realizar la medición del impacto del fenómeno en el ambiente laboral, se elaboró un instrumento para capturar información de carácter cualitativo o Formato de Encuesta.

Este formato fue diseñado para ser aplicado directamente sobre los sujetos que trabajan en el área productiva y que viven el día a día de las variaciones en el clima laboral. Estos sujetos son los trabajadores y sus respectivos supervisores, pues se vio la necesidad de tener la perspectiva de ambas partes.

Al momento de la aplicación del instrumento (septiembre y octubre del año 2014), la empresa contaba con 1205 trabajadores y 77 supervisores en las áreas seleccionadas.

### **7.2.2. Muestra**

El evento o el hecho de la ausencia está constituido como la unidad de análisis de la investigación.

Respecto a la caracterización cuantitativa, no se tomó una muestra. Todos los datos fueron tomados en cuenta, pues este punto se analizó a nivel de censo.

#### **7.2.2.1. Prueba Piloto**

Inicialmente, se realizó una prueba piloto o pre test, con el fin de evaluar el cuestionario y verificar su aceptación en el público objetivo. Como esta fue una etapa exploratoria, se hizo un muestreo no probabilístico en su modalidad de muestreo por conveniencia.

Para poder aplicar la prueba piloto se determinaron las áreas en donde se presentaron más casos de ausentismo según la información contenida en la base. Ya que la estructura organizacional de la empresa cambia, alguna o algunas de las áreas que antes existía podía ser que ya no se llamen igual o no existan, entonces se adecuó de manera que las anteriores coincidieran con las áreas actuales, y así poder continuar con la aplicación de la herramienta.

El número de aplicaciones del formato se distribuyó de la siguiente manera:

- 2% de la población de 1205 trabajadores: 24 trabajadores

- 5% de la población de 77 supervisores: 8 supervisores

Esta distribución a juicio del investigador, se hizo en las áreas críticas de más fácil acceso, las personas se eligieron al azar según el turno en el que se encontraban en el momento de la aplicación de la prueba piloto.

#### **7.2.2.2. Prueba Definitiva**

El cálculo del tamaño de muestra definitiva, teniendo en cuenta que la población es finita, se realizó mediante la expresión:

$$n = N Z^2 pq / Z^2 pq + d^2 N$$

Donde **n** es el tamaño de la muestra, **N** es el tamaño de la población, **Z** es el valor de Z crítico o nivel de confianza calculado en las tablas del área de la curva normal, **d** es el nivel de precisión absoluta, **p** es la proporción del fenómeno en estudio en la población de referencia y **q** es la proporción de la población que no presenta el fenómeno en estudio.

Dado que el nivel de confianza que se tomó fue del 95%, la muestra resultante para trabajadores fue de 63, y la de jefes de 11 personas. El nivel de precisión fue de 5 y 2% respectivamente.

### **7.3. FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **7.3.1. Fuentes de información Primaria.**

Dentro de las fuentes de información primaria se encuentra la base de datos existente de los registros para los tres años y la lista de sujetos en las áreas seleccionadas, tanto jefes como trabajadores. Esta es información de primera mano, pues se tenía confiabilidad de la veracidad de los datos de la base, así mismo, se tuvo contacto directo con los sujetos mencionados, al momento de aplicación de las encuestas.

Documentos internos de la Empresa.

### **7.3.2. Fuentes de información Secundaria.**

Jurisprudencia Nacional e Internacional.

## **7.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El instrumento de recolección para la medición del factor cualitativo, se diseñó bajo una estructura conceptual en la que se utilizó una agrupación para definir las variables de interés y las de complementación. De igual manera, debido a que se evaluó el impacto tanto en jefes (supervisores) como en trabajadores, se desarrollaron dos (2) formatos bajo el mismo enfoque y estructura, de tal manera que se pudieran comparar las diferentes percepciones de los sujetos de estudio, pero con ligeros cambios de direccionamiento en las preguntas.

Los formatos finales están compuestos por 4 variables iniciales de identificación en donde se encuentra el número de formulario, la fecha en que se aplicó, la división a la cual pertenece el trabajador y el turno de trabajo en el que se aplicó. También se dispusieron 7 variables de información de interés del estudio, entre las cuales, para el formato de trabajadores, se eligió la primer variable como factor dependiente para hallar la proporción del parámetro que se quería medir; y para jefes se eligió la variable número 15 que se encontraba dentro de la información complementaria, de la cual se dispuso de 10 variables entre las que hubo preguntas abiertas y cerradas. En total, fueron 23 variables en los formatos.

La construcción de las variables de interés se llevó a cabo mediante un escalamiento tipo Likert. “ La escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos eligiendo uno de los cinco puntos de la escala, a cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. La escala Likert es, en estricto sentido, una medición ordinal, sin embargo, es común que se le trabaje como si fuera un intervalo”. (Hernández Sampieri, 1997)

Por último se realizó la codificación de la información en dos herramientas de análisis informático, como lo son Microsoft Excel y el programa en Demo SPSS, teniendo en cuenta la estructura que se tiene para respuestas de preguntas pre codificadas (cerradas) y sin codificar (abiertas), de igual manera, se categorizaron

los valores perdidos. Una vez codificadas todas las categorías del instrumento de medición, se procedió al análisis de resultados.

## **8. ANÁLISIS DE LA TIPOLOGÍA DE LOS AUSENTISMOS EN PAZ DEL RÍO S.A**

### **8.1. CLASIFICACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN**

Para obtener un diagnóstico del Ausentismo en la organización, se tomó como base la acepción de dicho término dentro de la empresa. La administración de Recursos Humanos determina que el ausentismo constituye factores de incertidumbre e imprevisibilidad para la organización, los cuales se hallan incluidos como desperdicios y pérdidas para la empresa y para las personas involucradas. Como medida contra el fenómeno la empresa tiene dispuestas ciertas sanciones estipuladas en la Convención Colectiva de Trabajo, documento elaborado en concordancia con el Sindicato de trabajadores y actualizado en promedio cada dos años.

Se elaboró una tabla (Ver Tabla 1) con base al análisis de la clasificación del fenómeno y su diferenciación en cuanto a normatividad, según jurisprudencia propia de la empresa, jurisprudencia Nacional e Internacional.

En el cuadro, se puede diferenciar cada uno de los conceptos de ausencias, si son justificadas o no, la norma donde se encuentran estipuladas en cuanto a definiciones, medidas y sanciones y los responsables del pago de días u horas de ausencia. Es necesario decir que las normas y los parámetros de los que se habla en el cuadro explicativo fueron seleccionados debido a su contenido de aporte al estudio. Por ejemplo, mirándolo detalladamente y teniendo los recursos a la mano, se analiza que los permisos pagos en la empresa son fácilmente concedidos y que los posibles motivos al ser tan extensos y variados, pueden brindar una confianza al trabajador para tener opción en el momento de tomar la decisión de no asistir al trabajo. También se evidencia que es en este asunto donde a la empresa más le incide el efecto económico de las ausencias, pues ella es la responsable del pago debido a esta causa.

Así mismo, cuando se genera Incapacidad por enfermedad general, la empresa también se ve afectada en costos, pues de acuerdo con el Parágrafo 1° del Artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, el cual fue modificado mediante Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, “estarán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado; y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente”. De esta manera, si suponemos que todos los trabajadores se enfermasen al tiempo, en un caso hipotético en el que el número de trabajadores sea 1.200, y esta enfermedad no durara más de 2

días, a la empresa le costaría aproximadamente y en promedio \$118'000.000 para cubrir estas incapacidades. Una cifra grande y significativa.

Tabla 1. Clasificación de Causas Ausentismo y su relación con jurisprudencias

MOTIVO DE AUSENCIA AL TRABAJO	Tipo de Ausencia	Organización Internacional del Trabajo	Legislación Colombiana	Convención Colectiva del Trabajo	Responsable de pago
Accidente de trabajo	Ausencia Justificada	<b>C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155):</b> Artículo 4; 11 (c,d,e); 16; 18. <b>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187):</b> Preámbulo, renglón 4	<b>Código Sustantivo del Trabajo:</b> Art 203, 204, 206, 207 (Numeral 2), 210, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223 <b>Decreto 1295 de 1994:</b> Cap I; Cap II- Art. 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23; Cap IV; Cap V; Cap X "Sanciones" <b>Ley 1562 de 2012:</b> Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional	Claúsula 33, 55, 57, 60	La ARL a la que esté afiliada el trabajador
Ausencia no remunerada	Ausencia No Justificada	<b>C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):</b> Artículo 6	-Ausencia no remunerada, Licencia sin pago, permiso sin pago, Suspensión por sanción: Código Sustantivo del Trabajo: Art. 51 (Numeral 4) -Falta al trabajo	Claúsula 28, 33, 34	El trabajador
Enfermedad laboral	Ausencia Justificada	<b>C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155):</b> Artículo 3; 11 (c,d,e) <b>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187):</b> Preámbulo- renglón 2, 3, 4; Artículo 2; 4 (3- f,g); 5 (2-b) <b>C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):</b> Artículo 6	<b>Código Sustantivo del Trabajo :</b> Art 203, 204, 206, 207 (Numeral 2), 210, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 222, 223 <b>Decreto 1295 de 1994:</b> Cap I; Cap II- Art. 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23; Cap IV; Cap V; Cap X <b>Ley 1562 de 2012:</b> Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional	Claúsula 33, 40, 55, 56, 57, 60	La ARL a la cual esté afiliada el trabajador
Incap. Enf. Comun	Ausencia Justificada	<b>C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):</b> Artículo 6	<b>Código Sustantivo del Trabajo:</b> Art. 208, Cap III, Art. 227 <b>Decreto 2943 de 2013</b>	Claúsula 33, 53, 54, 56, 57	A partir del tercer día de incapacidad, la EPS asume esta responsabilidad
Maternidad eps	Ausencia Justificada	<b>C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):</b> Artículo 5. <b>C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183):</b> Artículo 4;5;6;8;11	<b>Código Sustantivo del Trabajo:</b> Cap V, Art. 236 (modificado por la Ley 1468 de 2011)	Claúsula 33, 63	La EPS a la cual esté afiliado el trabajador
Permiso pago	Ausencia Justificada	<b>C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):</b> Artículo 6	-Permiso Compensatorio -Descanso compensatorio -Permiso Sindical -Consulta especializada -Permiso pago: Código Sustantivo del Trabajo: Art. 57 (Numeral 6)	Claúsula 33, 40, 54, 57, 60, 66, 67, 75	La empresa

Fuente: Normatividad Nacional y Empresarial, tabla: Autora

## 8.2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE SITUACIÓN AÑOS 2011-2012-2013

Según la base de los datos históricos, que se tiene de los casos de ausencias durante los tres años de estudio, en las Tablas 2 a la 7, se muestran las frecuencias de participación según la variable tomada en cuenta.

La Tabla 2 muestra en términos absolutos el crecimiento del “ausentismo”. Especialmente si se tiene en cuenta que la empresa desde el año 2011 adoptó un proceso de ajuste hacia la disminución de personal especialmente del Área de Producción. Desafortunadamente, no se tiene acceso a los totales de trabajadores por año, lo cual permitiría establecer el incremento teórico de ausencias por trabajador.

Tabla 2. Relación entre Cantidad de trabajadores que se ausentan, Cantidad de Ausencias y Horas de Ausencia según el año a tratar

	<b>Promedio trabajadores Año</b>	<b>Trabajadores Ausentistas</b>	<b>Cantidad de Ausencias</b>	<b>Cantidad de horas de Ausencia</b>
<b>2011</b>	1400	1244	16.261	199.520
<b>2012</b>		1250	18.102	211.720
<b>2013</b>		1216	20.800	243.712
<b>TOTAL</b>	X= 1400	X= 1236	55.163	654.952

*Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora*

De la tabla anterior, con el promedio de trabajadores por año, multiplicado por 8 horas de trabajo, los 300 días laborales al año, se calcula la tasa aproximada de Ausentismo general para cada año, dando como resultado índices del 5,94 %, 6,30 %, y 7,25 % para 2011, 2012 y 2013, respectivamente. La tendencia de Ausencias en los años de estudio, ha ido en incremento.

A pesar de que no se tengan datos exactos de cantidad de personal de la época, se podría asegurar por observación simple, que esta cantidad es decreciente, pues es sabido de recorte de personal en los últimos años. De lo cual se deriva la hipótesis no trabajada en este estudio, que la variable ausencia es dependiente de manera inversamente proporcional a la variable cantidad o número de trabajadores en el área productiva de la empresa. También se puede inferir que a mayor cantidad e intensidad del trabajo, se puede incrementar en el trabajador una propensión hacia el ausentismo justificado por distintas causas.

Respecto a las causas principales de los años en estudio, visto en la Tabla 3, se puede observar que la mayor cantidad de ausencias ocurren debido a permisos



pagos, y esto sucede en una gran proporción. Estas causas son las variables arrojadas por la base de datos, por lo tanto, corresponden a los motivos objeto de estudio para la empresa.

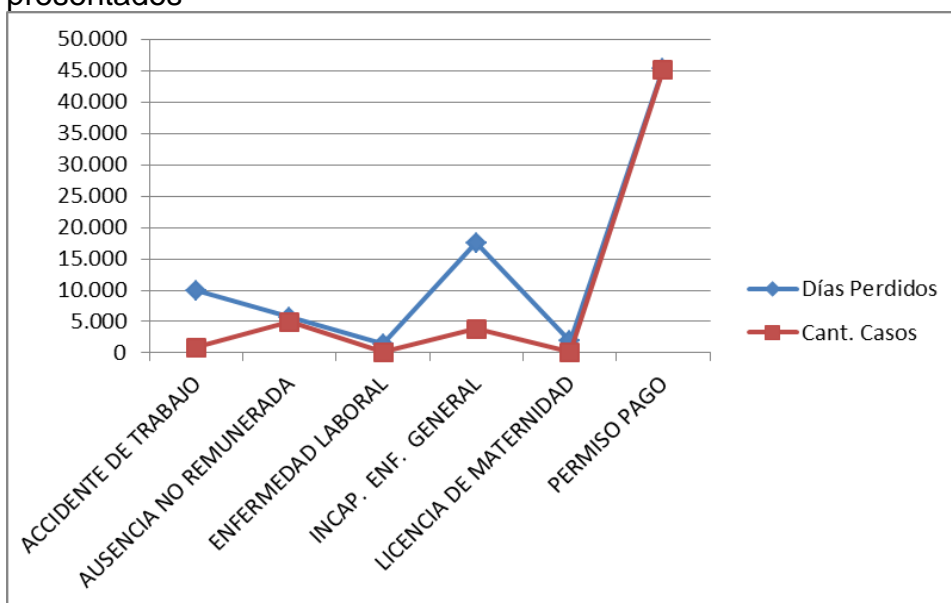
Tabla 3. Causas de las Ausencias según el año. Días perdidos y cantidad de casos.

Causa	2011		2012		2013		TOTAL	
	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos
ACCIDENTE DE TRABAJO	3.698	307	2.623	248	3.599	286	9.920	841
AUSENCIA NO REMUNERADA	1.676	1.290	1.954	1.715	2.077	1.982	5.707	4.987
ENFERMEDAD LABORAL	380	33	574	41	494	42	1.448	116
INCAP. ENF. GENERAL	5.104	1.209	5.815	1.334	6.676	1.324	17.595	3.867
LICENCIA DE MATERNIDAD	647	58	765	63	456	45	1.868	166
PERMISO PAGO	13.435	13.364	14.734	14.701	17.162	17.121	45.331	45.186
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>24.940</b>	<b>16.261</b>	<b>26.465</b>	<b>18.102</b>	<b>30.464</b>	<b>20.800</b>	<b>81.869</b>	<b>55.163</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

En la Figura 5, se evidencia la correlación que existe entre Días perdidos Vs. Cantidad de casos, respecto al total de las causas.

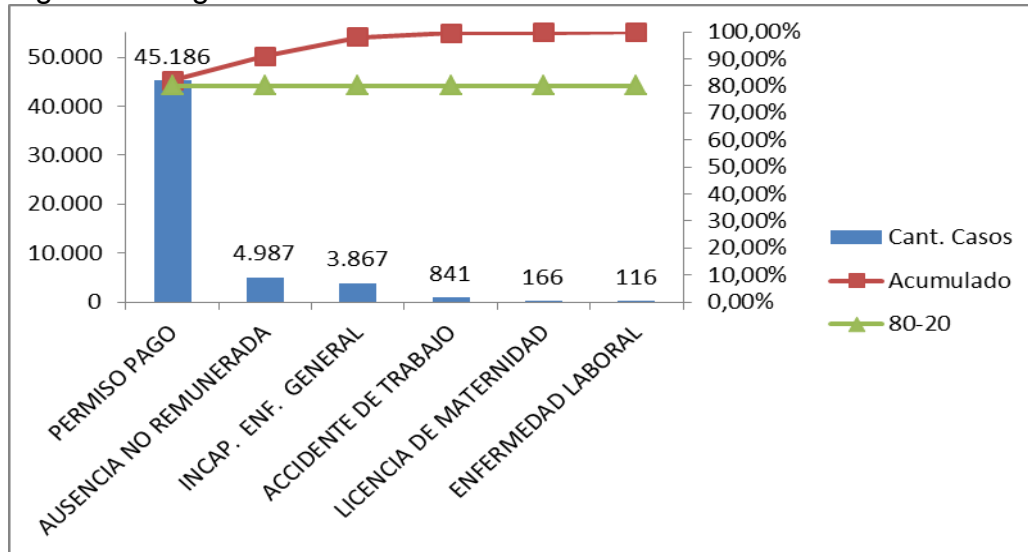
Figura 5. Relación de las Causas entre días perdidos y cantidad de casos presentados



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En la Figura 6, se realiza un Diagrama de Pareto, con el fin de identificar las causas más relevantes que produjeron Ausentismos durante los años de estudio. Según el análisis 80-20, se observa que con un 81,91 % de ocurrencia, la causa principal es el Permiso Pago, por tal razón, si se logra controlar esta, es posible mitigar el resto, que componen el 19,09 % de los motivos totales.

Figura 6. Diagrama de Pareto de las Causas del Ausentismo



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Según se habló en la Tabla 1, los permisos pagos, a su vez se subclasifican en consulta especializada, descanso compensatorio, permiso compensatorio, permiso pago como tal y permiso sindical. Para tener una visión de cómo se comportaron estos permisos pagos durante los años de estudio, en la Tabla 4 se hizo una comparación según días perdidos y cantidad de casos.

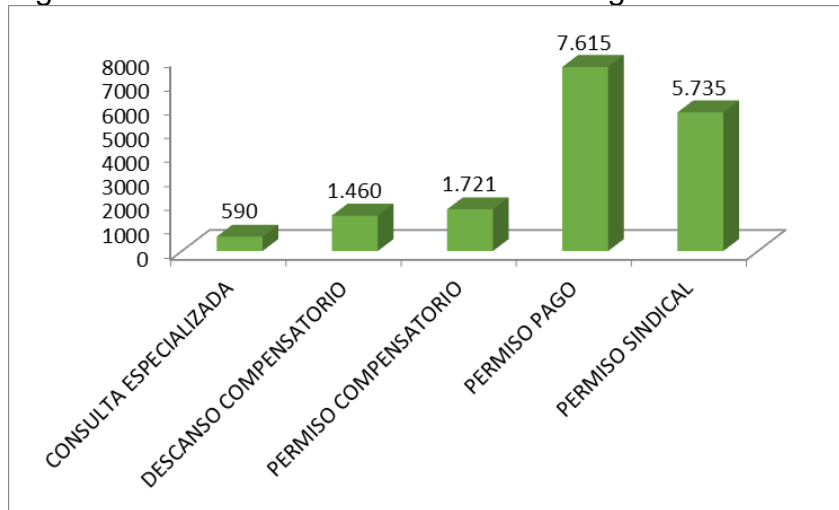
Tabla 4. Subclasificación de Permisos Pagos

Causa	2011		2012		2013		TOTAL	
	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos	Días Perdidos	Cant. Casos
CONSULTA ESPECIALIZADA	584	584	770	769	590	590	1.944	1943
DESCANSO COMPENSATORIO	1.234	1.233	1.446	1.446	1.460	1.460	4.140	4.139
PERMISO COMPENSATORIO	2.273	2.272	2.507	2.506	1.721	1.721	6.501	6.499
PERMISO PAGO	4.095	4.068	4.262	4.251	7.654	7.615	16.011	15.934
PERMISO SINDICAL	5.249	5.207	5.749	5.729	5.737	5.735	16.735	16.671
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13.435</b>	<b>13.364</b>	<b>14.734</b>	<b>14.701</b>	<b>17.162</b>	<b>17.121</b>	<b>45.331</b>	<b>45.186</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

En la Figura 7 se observa que aún en la subclasificación, el mismo permiso pago, seguido por permiso sindical, son los mayores y principales motivos de ausencia por permisos pagos, en los años de estudio.

Figura 7. Subclasificación de Permisos Pagos



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Ya que estos permisos pagos se encuentran contemplados en los documentos internos de la empresa, los trabajadores pueden disponer de ellos cuando lo vean necesario. Según lo revelado en la encuesta aplicada, para explorar la afectación al clima laboral, existe una coincidencia entre la declaración frecuente de los trabajadores al recalcar “Insuficiencia de Fuerza de Trabajo” con la tendencia en la Tabla 2. Según los trabajadores, este nivel se ha visto afectado por los recortes de personal que ha ocurrido en los últimos años en la compañía.

Ya que los trabajadores conocen a la perfección los permisos pagos brindados por la empresa, ellos aprovechan la facilidad de aprobación de estos para así poder compensar la falta en el nivel de fuerza laboral que ellos perciben y quedar en algún sentido satisfechos.

Se puede derivar de lo anterior, la necesidad de conocer si existe una verdadera ponderación de las razones que llevan a la empresa a tomar la decisión de despedir personal. De igual manera, surge la pregunta de considerar si la presión sobre la cantidad e intensidad en el trabajo, produce verdaderamente efectos económicos positivos.

A continuación, se presenta el análisis de las variables correspondientes a los factores relacionados al ausentismo, también catalogados como características de la población ausentista, como lo son la edad, la antigüedad, estado civil, área donde se trabaja, y finalmente, el mes y día en los que se incidió en la ausencia.

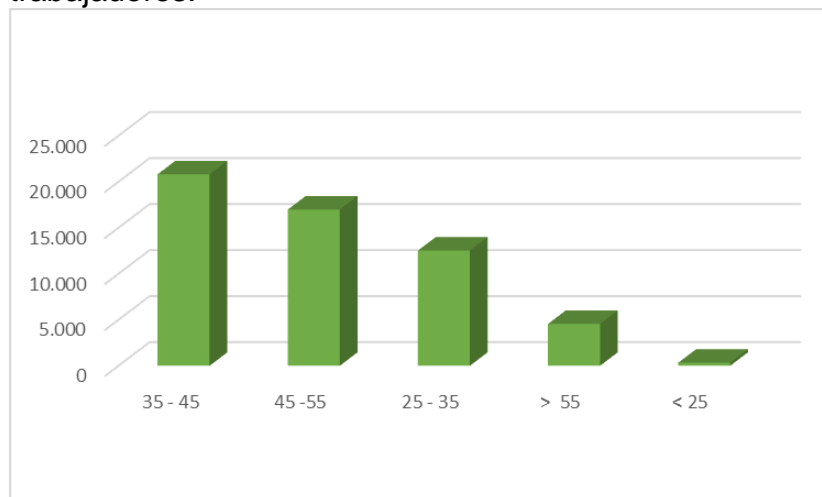
En las Tablas 5 y 6, y en las Figuras 8 y 9, se observa que hay una tendencia, aunque no muy marcada, de más ausencias para las personas que se encuentran en un rango de edad de los 35-45 años, y en un rango de antigüedad de los que llevan 5 a 10 años prestando su servicio en la compañía.

Tabla 5. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de edad de trabajadores.

Rango Edad (Años)	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
< 25	0,83%	135	0,90%	163	0,12%	25	0,59%	323
25 - 35	25,11%	4.083	26,90%	4.869	17,13%	3.562	22,69%	12.514
35 - 45	34,40%	5.593	36,76%	6.655	41,15%	8.560	37,72%	20.808
45 -55	31,34%	5.096	29,13%	5.274	31,73%	6.599	30,76%	16.969
> 55	8,33%	1.354	6,30%	1.141	9,88%	2.054	8,25%	4.549
<b>TOTAL GENERAL</b>	100 %	16.261	100 %	18.102	100 %	20.800	100 %	55.163

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 8. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de edad de trabajadores.



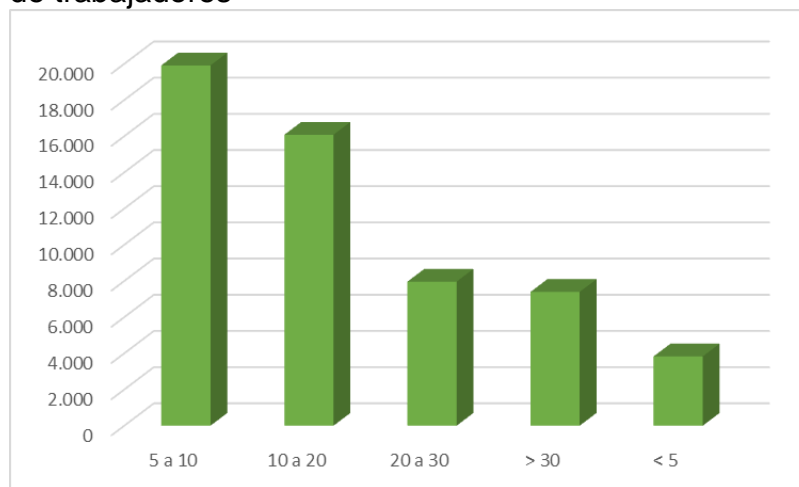
Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Tabla 6. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de antigüedad de trabajadores

Rango Antigüedad (Años)	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
< 5	12,83%	2.087	8,36%	1.513	1,09%	226	6,94%	3.826
5 a 10	33,15%	5.391	36,67%	6.638	37,88%	7.879	36,09%	19.908
10 a 20	22,29%	3.624	26,61%	4.817	36,72%	7.637	29,15%	16.078
20 a 30	13,28%	2.160	13,20%	2.390	16,39%	3.410	14,43%	7.960
> 30	18,44%	2.999	15,16%	2.744	7,92%	1.648	13,40%	7.391
<b>TOTAL GENERAL</b>	100 %	16.261	100 %	18.102	100 %	20.800	100 %	55.163

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 9. Porcentaje y cantidad de casos presentados según rango de antigüedad de trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

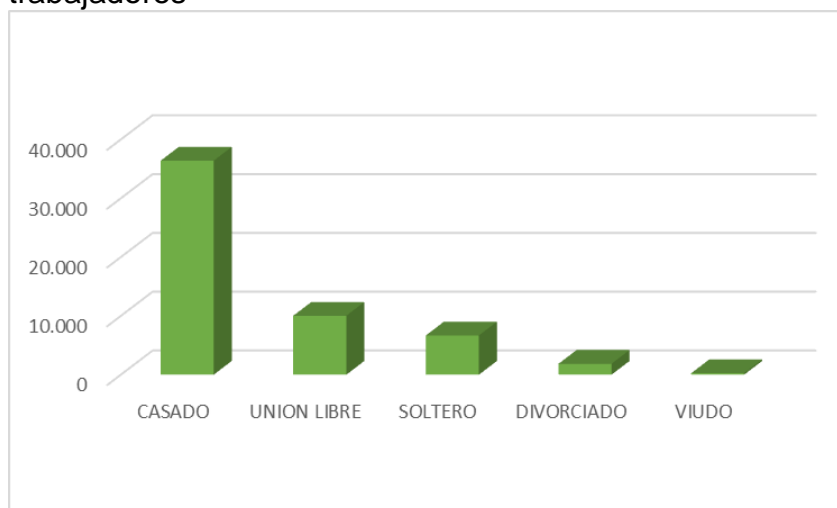
En la tabla 7, y Figura 10 se puede notar que los estados civiles de las personas que se ausentan con mayor frecuencia, más comunes y representativos respecto al total de ausencias son en una 65% de los casos, Casados, y en un 18%, personas que viven en unión libre.

Tabla 7. Porcentaje y cantidad de casos presentados según Estado Civil de trabajadores

Estado Civil	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
<b>CASADO</b>	67,51%	10.978	65,08%	11.781	65,53%	13.631	65,97%	36.390
<b>DIVORCIADO</b>	2,51%	408	3,62%	656	3,77%	784	3,35%	1.848
<b>SOLTERO</b>	10,95%	1.780	12,59%	2.279	12,56%	2.613	12,10%	6.672
<b>UNION LIBRE</b>	18,56%	3.018	18,35%	3.321	17,69%	3.679	18,16%	10.018
<b>VIUDO</b>	0,47%	77	0,36%	65	0,45%	93	0,43%	235
<b>TOTAL GENERAL</b>	100 %	16.261	100 %	18.102	100 %	20.800	100 %	55.163

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 10. Porcentaje y cantidad de casos presentados según Estado Civil de trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Debido a restricciones y políticas de confidencialidad de la empresa, no es posible para la Tabla 8 brindar la información completa y detallada acerca de la nominación de las áreas tomadas en cuenta para el estudio. Aunque con el fin de tener una idea de las labores de cada área, se hace una definición previa:

Área 1: Encargada del almacenamiento de equipos y elementos en el área de Minas.

Área 2: Transporte en general de materias primas y productos.

Área 3-5: Fabricación primaria (Proceso de transformación de materias primas)

Área 6: Se lleva a cabo la transformación del acero líquido a sólido.

Área 7: Compras y logística en general de los productos.

Área 8: Se hacen pruebas y observaciones de los productos.

- Área 9: Se transforma el acero sólido a los productos finales para la venta.  
 Área 10: Mantenimiento a todas las áreas productivas, a excepción de Minas.  
 Área 11: Mantenimiento a todas las áreas de Minas.  
 Área 12-14: Operación del área de Minas de la Empresa.  
 Área 15: Gestión logística de productos terminados.  
 Área 16: Área general de Minas.

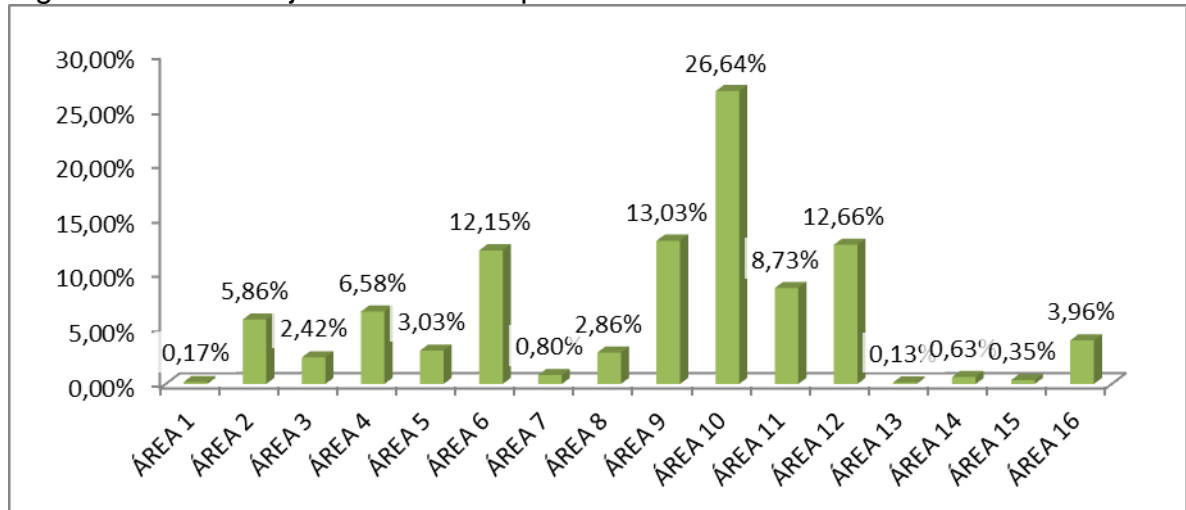
Tabla 8. Porcentaje y cantidad de casos presentados según área donde se generó la ausencia de los trabajadores

Área donde se presentó	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
ÁREA 1	0,24%	39	0,23%	41	0,07%	15	0,17%	95
ÁREA 2	4,15%	675	6,04%	1.093	7,04%	1.464	5,86%	3.232
ÁREA 3	2,20%	357	2,52%	457	2,51%	523	2,42%	1.337
ÁREA 4	6,54%	1.064	6,17%	1.116	6,97%	1.449	6,58%	3.629
ÁREA 5	3,35%	544	3,16%	572	2,68%	557	3,03%	1.673
ÁREA 6	12,71%	2.067	11,86%	2.146	11,98%	2.492	12,15%	6.705
ÁREA 7	2,02%	328	0,37%	67	0,22%	46	0,80%	441
ÁREA 8	1,74%	283	2,86%	517	3,73%	776	2,86%	1.576
ÁREA 9	13,24%	2.153	12,28%	2.223	13,50%	2.809	13,03%	7.185
ÁREA 10	24,24%	3.942	26,70%	4.834	28,46%	5.919	26,64%	14.695
ÁREA 11	11,66%	1.896	9,29%	1.682	5,94%	1.236	8,73%	4.814
ÁREA 12	12,08%	1.964	13,37%	2.420	12,51%	2.602	12,66%	6.986
ÁREA 13	0,15%	25	0,07%	12	0,18%	37	0,13%	74
ÁREA 14	0,69%	113	0,64%	115	0,56%	117	0,63%	345
ÁREA 15	0,40%	65	0,23%	42	0,40%	84	0,35%	191
ÁREA 16	4,59%	746	4,23%	765	3,24%	674	3,96%	2.185
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>100 %</b>	<b>16.261</b>	<b>100 %</b>	<b>18.102</b>	<b>100 %</b>	<b>20.800</b>	<b>100 %</b>	<b>55.163</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

El área donde indudablemente existió un mayor porcentaje de ausencias fue el área 10 (Figura 11). En esta área es donde se llevan a cabo la mayoría de los trabajos de mantenimiento industrial, y es allí donde se ve más reflejado el inconformismo según información arrojada por las encuestas de clima laboral.

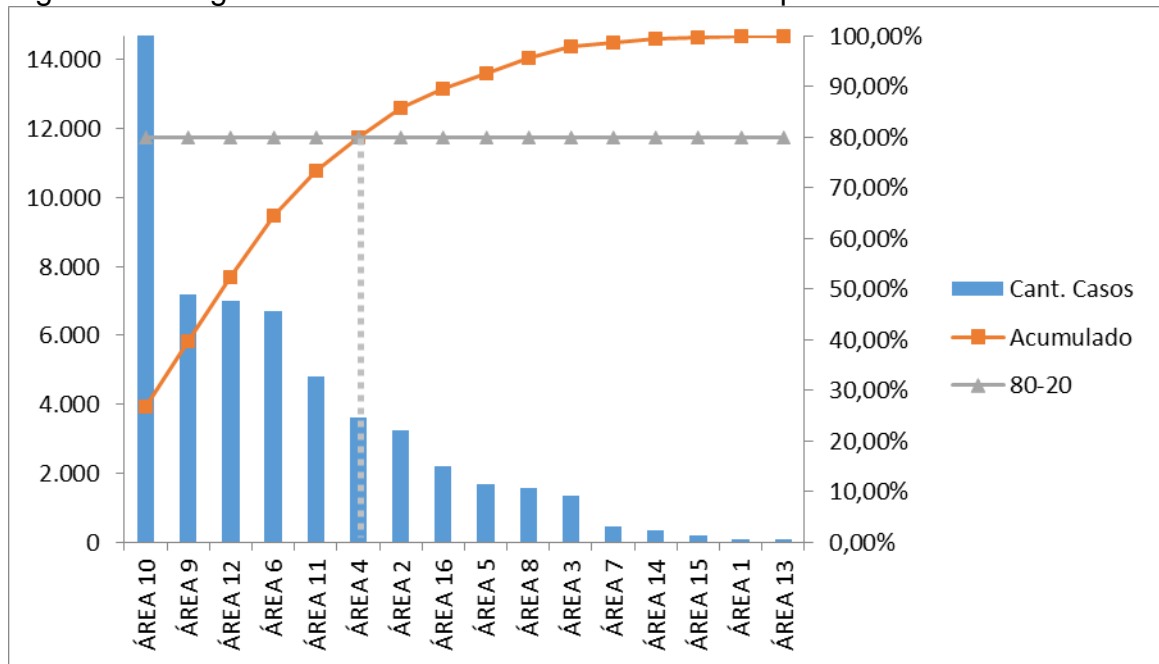
Figura 11. Porcentaje de ausencias por área



Fuente: Datos del Estudio, gráfica: Autora

En la Figura 12, se realiza un Diagrama de Pareto, con el fin de identificar las áreas en donde más se produjeron Ausentismos durante los años de estudio. Según el análisis 80-20, se observa que dentro del 80 % de las áreas se encuentran el área 10, 9, 12, 6, 11 y 4, áreas en donde hay que poner el foco de atención, y trabajar en procura de la disminución de las ausencias, también identificar las razones por las que en estas áreas se ha presentado con mayor frecuencia el fenómeno.

Figura 12. Diagrama de Pareto de las áreas donde se presenta Ausentismo



Fuente: Datos del Estudio, gráfica: Autora



Con el fin de tener un estimado de la tasa de Ausentismo en el área más crítica, que es la 10, para el año 2013, se tiene que:

- Número de trabajadores en el área: 367
- Número de trabajadores Ausentes: 351
- Cantidad de Ausencias: 5.919
- Número de días perdidos: 30.464

En donde se tiene que la tasa de Ausentismo en el área es del 95 %, para ese año.

Según la Tabla 9, y la Figura 13, se observa que para los años 2011 y 2012, en una proporción no muy grande, para el mes de Diciembre se presentó una mayor cantidad de ausencias. Sin embargo, fue para el año 2013, específicamente para el mes de agosto cuando las ausencias se dispararon y pasaron de 1.541 que se evidenció en el mismo mes del año anterior, a 4.867 para el 2013, significando así un porcentaje de 14,28% del total de las ausencias.

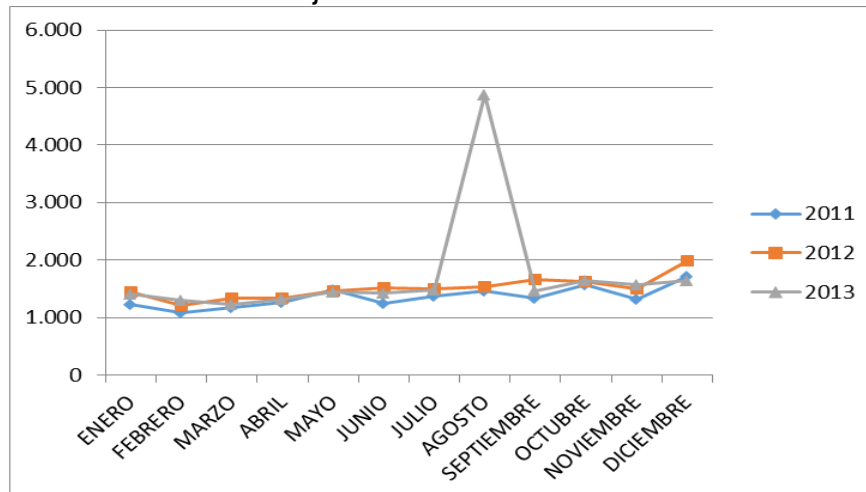
Es probable que este incremento se deba al Paro Agrario que se desarrolló en el país en el mes de agosto del año 2013, ya que hubo bloqueos en las vías principales del departamento, disturbios, y toda clase de dificultades que evitaban el funcionamiento normal de las actividades tanto en las empresas como en la rutina diaria de los habitantes boyacenses. Así mismo, otra causa que originó este aumento, fue que la Organización Sindical decidió bloquear la entrada a la empresa durante algunos días del paro, en forma de apoyo y solidaridad ante esta protesta. Por último, otra posible explicación al incremento de ausencias en este mes, es que así como ocurría años atrás en la empresa, que los trabajadores mismos tenían sus propios cultivos y cosechas, y esto les significaba otro ingreso de dinero. Existe la probabilidad de que aún subsista esta condición y por lo tanto, algunos de los trabajadores dejaron de asistir a sus sitios de trabajo, pues se encontraban frente a la protesta en su rol como campesinos trabajadores de tierras y comercializadores de productos derivados del campo, en este caso, la producción de la papa. Los anteriores factores son externos a la compañía y están fuera de control. Las ausencias tuvieron que suceder, generando horas y turnos extras de los trabajadores que podían asistir a su trabajo con normalidad.

Tabla 9. Porcentaje y cantidad de casos presentados según mes en el que se generó la ausencia de los trabajadores

Mes	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
ENERO	7,58%	1.232	7,97%	1.442	6,76%	1.406	7,40%	4.080
FEBRERO	6,64%	1.080	6,64%	1.202	6,22%	1.293	6,48%	3.575
MARZO	7,18%	1.168	7,39%	1.338	5,87%	1.220	6,75%	3.726
ABRIL	7,81%	1.270	7,34%	1.328	6,38%	1.327	7,12%	3.925
MAYO	9,07%	1.475	8,04%	1.455	6,96%	1.447	7,93%	4.377
JUNIO	7,69%	1.250	8,34%	1.509	6,88%	1.431	7,60%	4.190
JULIO	8,47%	1.378	8,31%	1.505	7,16%	1.490	7,93%	4.373
AGOSTO	9,05%	1.471	8,51%	1.541	23,40%	4.867	14,28%	7.879
SEPTIEMBRE	8,20%	1.333	9,19%	1.664	7,04%	1.465	8,09%	4.462
OCTUBRE	9,62%	1.564	9,00%	1.630	7,91%	1.645	8,77%	4.839
NOVIEMBRE	8,15%	1.326	8,32%	1.506	7,52%	1.564	7,97%	4.396
DICIEMBRE	10,54%	1.714	10,95%	1.982	7,91%	1.645	9,68%	5.341
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>16.261</b>	<b>100,00%</b>	<b>18.102</b>	<b>100,00%</b>	<b>20.800</b>	<b>100,00%</b>	<b>55.163</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 13. Cantidad de casos presentados según mes en el que se generó la ausencia de los trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, gráfica: Autora

Para la Tabla 10, y Figura 14, se hace un análisis general de los tres años, obteniendo así un indicio de que los días en los que más se incurre en ausencias, son los viernes y los sábados. Dado que la mayoría de los estudios realizados respecto a estas variables indican que el día más representativo en ausencias es el lunes, en este estudio se puede notar, también con ayuda de la perspectiva de la persona que estuvo en el medio y aplicó el instrumento, que los trabajadores

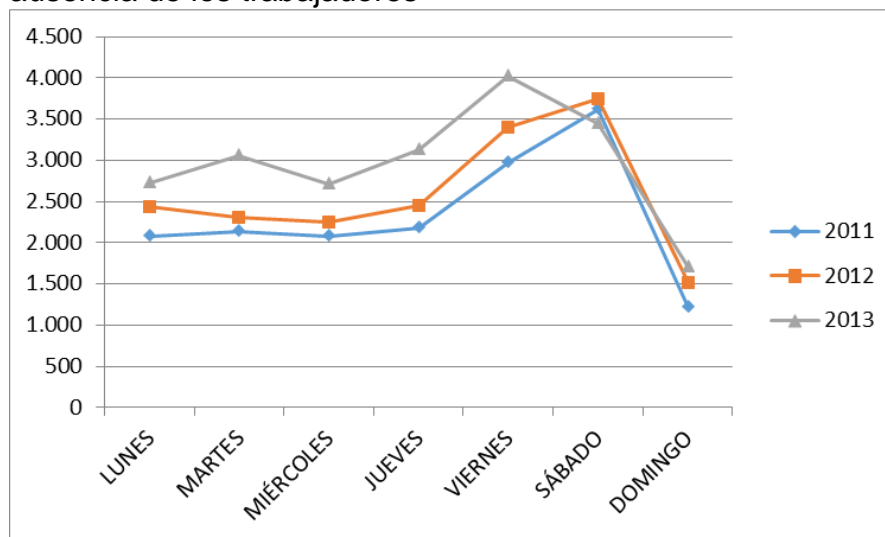
piden permisos para estos dos días con fines recreativos, pues son el inicio de los fines de semana y se cree que en la empresa se tiene la tradición de descansar un poco a partir del viernes. También es probable que los trabajadores ya para el fin de semana, estén agotados.

Tabla 10. Porcentaje y cantidad de casos presentados según día en el que se generó la ausencia de los trabajadores

Mes	2011		2012		2013		TOTAL	
	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos	% Casos	Cant. Casos
LUNES	12,75%	2.074	13,48%	2.440	13,11%	2.726	13,12%	7.240
MARTES	13,17%	2.141	12,72%	2.303	14,71%	3.060	13,60%	7.504
MIÉRCOLES	12,78%	2.078	12,41%	2.247	13,01%	2.707	12,75%	7.032
JUEVES	13,42%	2.182	13,52%	2.447	15,03%	3.126	14,06%	7.755
VIERNES	18,22%	2.963	18,77%	3.398	19,36%	4.027	18,83%	10.388
SÁBADO	22,21%	3.611	20,71%	3.749	16,57%	3.446	19,59%	10.806
DOMINGO	7,45%	1.212	8,39%	1.518	8,21%	1.708	8,05%	4.438
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>100 %</b>	<b>16.261</b>	<b>100 %</b>	<b>18.102</b>	<b>100 %</b>	<b>20.800</b>	<b>100 %</b>	<b>55.163</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 14. Cantidad de casos presentados según día en el que se generó la ausencia de los trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, gráfica: Autora

### **8.3. RELACIÓN ENTRE AUSENTISMOS Y HORAS EXTRAS GENERADAS EN LOS AÑOS 2011-2012-2013**

Ya que, como se expuso antes, el nivel de ausencias se encuentra directamente relacionando con la cantidad de horas extras, pues las primeras se supone que se deben suplir con las segundas, se hace una comparación de la cantidad de horas según las áreas seleccionadas.

De acuerdo con los totales obtenidos en la Tabla 11, se observa que no todas las horas por ausencias son suplidas con horas extras. Muy seguramente la razón para que esto suceda, es que además de que la base no discrimina entre ausentismo y falta al trabajo por vacaciones, las vacaciones sí son fuente de generación de horas extras, dando una última resultante indiscriminada de las causas para la programación de horas extras. Otra posibilidad consiste en que pueden haber trabajos que no exijan el remplazo directo del trabajador sobre la labor.

En una observación más detallada, se tiene que en las áreas 2, 4, 5, 9, 14 y 15 las horas por ausencias de los tres años son menores que las horas extras producidas, esto puede significar que es posible que hayan trabajos que requieran de más tiempo de ejecución en estas áreas, y que no necesariamente lo que se cubre con los turnos extraordinarios son las ausencias generadas por los trabajadores.

Tabla 11. Cantidad de horas por Ausencias en paralelo con Cantidad de Horas Extra

Área donde se presentó	AUSENCIAS				HORAS EXTRA				Diferencia entre totales ausentismo y horas extra	Porcentaje de Ausentismos que son cubiertos por horas extra
	2011	2012	2013	Total general	2011	2012	2013	Total general		
ÁREA 1	416	616	616	1.648	127	133	205	464	1.184	28%
ÁREA 2	15.488	20.408	24.432	60.328	12.339	20.763	27.312	60.413	-85	100%
ÁREA 3	4.160	5.000	9.088	18.248	2.660	3.146	5.840	11.646	6.602	64%
ÁREA 4	10.608	11.064	13.704	35.376	13.271	17.685	15.768	46.724	-11.348	132%
ÁREA 5	4.968	5.088	6.336	16.392	5.079	8.021	6.795	19.894	-3.502	121%
ÁREA 6	29.072	26.608	29.768	85.448	10.058	12.323	21.316	43.697	41.752	51%
ÁREA 7	3.232	1.288	560	5.080	516	991	933	2.440	2.640	48%
ÁREA 8	5.272	6.136	8.592	20.000	2.873	2.495	4.714	10.081	9.919	50%
ÁREA 9	28.424	25.760	32.064	86.248	21.295	33.896	33.102	88.293	-2.045	102%
ÁREA 10	46.936	58.000	66.816	171.752	38.982	33.558	42.962	115.503	56.249	67%
ÁREA 11	17.968	16.344	13.952	48.264	6.238	7.760	6.540	20.538	27.726	43%
ÁREA 12	23.496	25.256	28.264	77.016	7.367	6.348	9.684	23.398	53.618	30%
ÁREA 13	312	200	328	840	127	10	236	373	467	44%
ÁREA 14	1.008	1.328	1.184	3.520	1.169	2.485	1.022	4.675	-1.155	133%
ÁREA 15	888	720	744	2.352	1.467	980	4.087	6.534	-4.182	278%
ÁREA 16	7.272	7.904	7.264	22.440	578	1.501	2.303	4.382	18.058	20%
<b>TOTAL</b>	<b>199.520</b>	<b>211.720</b>	<b>243.712</b>	<b>654.952</b>	<b>124.144</b>	<b>152.093</b>	<b>182.817</b>	<b>459.053</b>	<b>195.899</b>	<b>70%</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

En la Tabla 11, se muestra de manera detallada la relación de horas extra respecto al mes y al año. Para analizar la información contenida en la Tabla 11, se construyó una gráfica de líneas con marcadores, la cual permitió identificar el comportamiento de las Horas Extras registradas en los tres años de estudio. Es necesario aclarar que las horas extras tomadas en cuenta son las reportadas a final de cada mes, pero algunas veces no se hacen los reportes a tiempo, por lo que puede que las horas extras de un mes se vean reflejadas en el siguiente.

Por medio de la gráfica de la Figura 5, se puede notar que el comportamiento de horas extra en los tres años, al igual que las ausencias, ha venido en crecimiento. En los primeros tres meses de los años 2012 y 2013, los registros mostraron un valor aproximado, pero luego, en el año 2013 las horas extras comienzan a tener un aumento, iniciando desde agosto con un registro de 18.433 y llegando a una cúspide en septiembre con un total de 27.785 horas extra, significando el 15% del total de horas generadas en el año mencionado. Estos valores se encuentran fuera del promedio general de horas de 12.751 constituido por los datos históricos.

Este aumento pudo deberse al ya citado Paro Agrario del que se habla en el análisis de la Tabla 8 del apartado anterior, ya que el paro se desarrolló a partir del

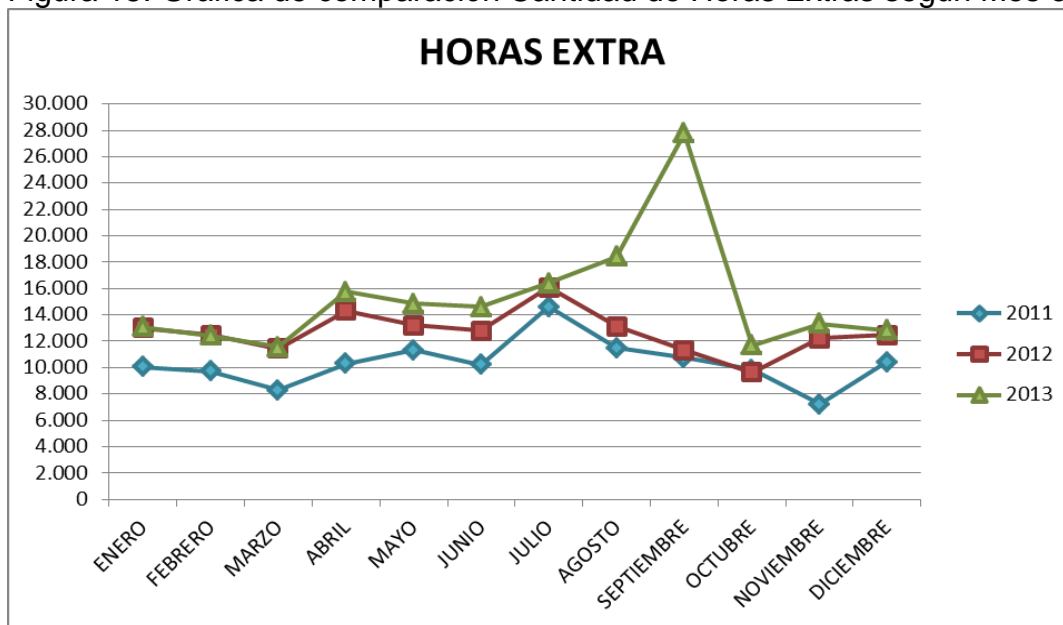
19 de agosto al 12 de septiembre del año 2013. Además de las circunstancias ya nombradas, acerca de bloqueos y disturbios, las secuelas que quedaron en cuanto a movilidad y actividades pendientes que seguramente subsistieron en la fábrica luego del suceso, pudieron haber sido los causales que produjeron esta significativa alza en tiempo extra laborado.

Tabla 12. Cantidad de horas Extras según año y mes

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
<b>2011</b>	10.054	9.706	8.272	10.278	11.331	10.212	14.588	11.497	10.755	9.842	7.205	10.406	124.144
<b>2012</b>	13.007	12.459	11.442	14.326	13.207	12.789	16.103	13.130	11.310	9.636	12.214	12.472	152.093
<b>2013</b>	13.102	12.431	11.566	15.767	14.866	14.617	16.391	18.433	27.785	11.703	13.319	12.839	182.817
<b>TOTAL</b>	36.163	34.596	31.279	40.371	39.404	37.617	47.081	43.060	49.849	31.180	32.737	35.717	459.053

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 15. Gráfica de comparación Cantidad de Horas Extras según Mes en el Año



Fuente: Datos del Estudio, gráfica: Autora

## 9. ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE COSTOS

El Ausentismo dentro de las cuentas de costos de la Empresa, se ve reflejado en las Horas Extras, pues es la única manera de medir el impacto, ya que, si existe una ausencia, lo más lógico es que el trabajador se tenga que remplazar, más aún en las áreas donde hay producción directa, es decir, la labor que ejecuta determinada persona es imprescindible dentro de la secuencia de procesos que se realizan desde la transformación de materia prima, hasta la entrega del producto terminado. Esto asumiendo en un caso ideal en el que las horas extras que se hayan generado, hayan sido causadas por ausencias, lo cual no se puede comprobar.

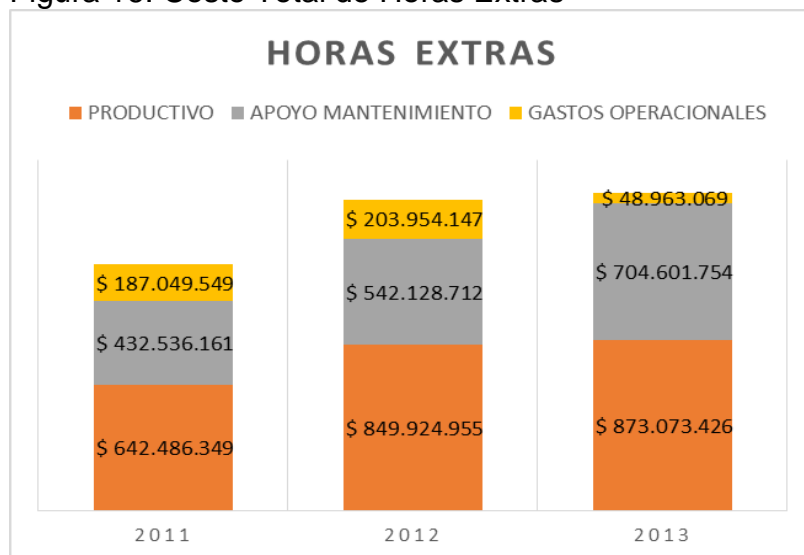
El análisis se realiza para los tres años de estudio. Dado que todas las cuentas en la empresa poseen una sub clasificación dentro de los costos de producción, apoyo de mantenimiento y gastos operacionales, es de allí desde donde se parte para poder calcular el costo total de Horas Extras:

Tabla 13. Costo de Horas Extras

HORAS EXTRAS	2011		2012		2013	
PRODUCTIVO	\$	642.486.349	\$	849.924.955	\$	873.073.426
APOYO MANTENIMIENTO	\$	432.536.161	\$	542.128.712	\$	704.601.754
GASTOS OPERACIONALES	\$	187.049.549	\$	203.954.147	\$	48.963.069
<b>COSTO TOTAL HE</b>	<b>\$</b>	<b>1.262.072.059</b>	<b>\$</b>	<b>1.596.007.814</b>	<b>\$</b>	<b>1.626.638.249</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 16. Costo Total de Horas Extras



Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora, Gráfica: Autora



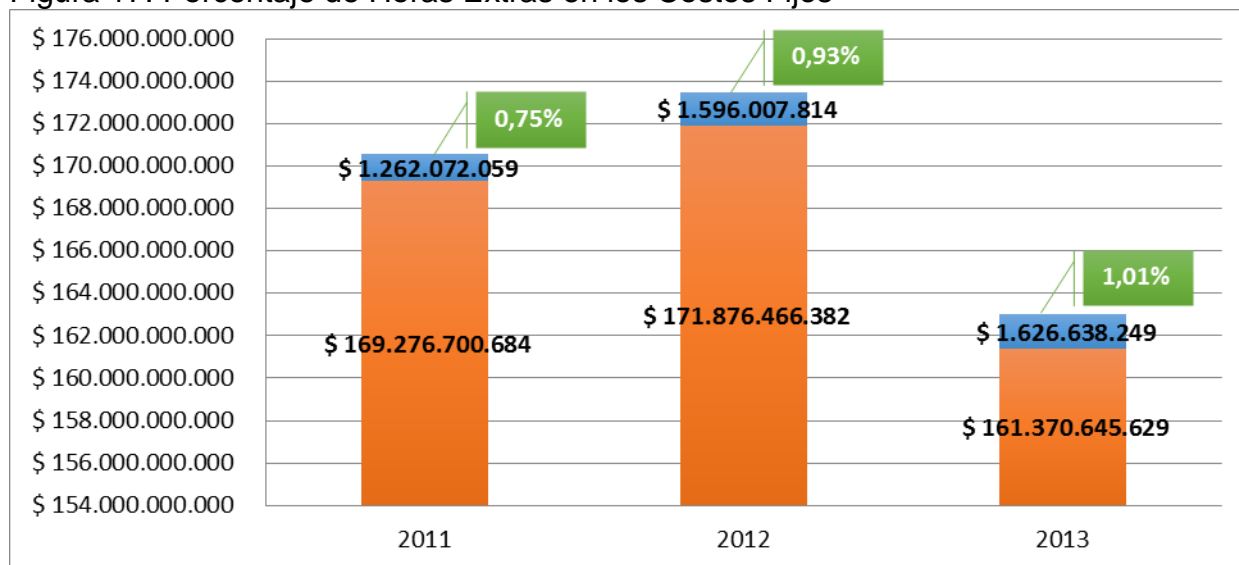
Dado que el Costo fijo incluye Sueldos y Encargos Sociales, Beneficios, Gastos de Ventas, Gastos General, Impuestos, Informática y Comunicación, Locomoción, Mantenimiento, Materiales y Servicios de Producción, Servicios de Terceros, Utilidades, se determina a qué porcentaje de costos fijos corresponden los costos por Horas Extras, con el fin de ubicarse en los estados de resultados y de esta manera poder definir cuánto dejó de ganar la empresa, debido a estos costos por horas extras. Se realiza el mismo análisis por cada uno de los años. En realidad, los costos de horas extras son bajos, relativamente, respecto de los costos fijos.

Tabla 14. Porcentaje de Horas Extras en los Costos Fijos

COSTOS FIJOS+DO	\$ 169.276.700.684	\$ 171.876.466.382	\$ 161.370.645.629
PORCENTAJE DE HORAS EXTRAS EN LOS COSTOS FIJOS	0,75%	0,93%	1,01%

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Figura 17. Porcentaje de Horas Extras en los Costos Fijos



Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora, Gráfica: Autora

En términos de ventas, se calcula cuánto cuesta producir una tonelada de producto terminado en base al costo fijo de Horas extra.

Tabla 15. Horas extras/ Ventas (\$/t)

VENTAS (t)	416.020	354.935	381.249
HE/VENTAS (\$/t)	3.034	4.497	4.267

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Con el fin de definir el costo unitario de hora extra laborada, en la Tabla 16 se hace un análisis de las horas extras trabajadas en cada año, respecto a las horas en tiempo normal.

Tabla 16. Porcentaje de Horas Extra sobre el tiempo trabajado

	2011	2012	2013
HORAS EXTRAS (horas hombre)	124.144	152.093	182.817
TIEMPO NORMAL TRABAJADO (horas hombre)	4.327.063	4.039.320	4.041.212
<u>Porcentaje de Horas Extra del tiempo trabajado</u>	2,87%	3,77%	4,52%

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Se observa un comportamiento de horas extra que aumenta, mientras que las horas trabajadas en tiempo normal disminuye, por lo cual las horas extra respecto al tiempo laboral normal suceden en aumento progresivo, es decir, a menor tiempo normal laborado, mayor número de horas extra.

Dados los estados de resultados para los respectivos años, se tiene la simulación de cuál sería la variación con y sin horas extra, y en dónde se ve la afectación debido a estas.

Tabla 17. Estado de Resultados Año 2011 (Datos en Millones)

	2011		
	Real	Sin HE	
Ingresos de operación			
Productos terminados	\$ 691.221	\$ 691.221	
Materias primas y subproductos	\$ 22.542	\$ 22.542	
Devoluciones en ventas	(\$ 12.777)	(\$ 12.777)	
<b>Total ingresos de operación</b>	\$ 700.986	\$ 700.986	
Costo de ventas	\$ 612.309	\$ 611.047	
Sobrantes en inventario de escoria y chatarra	(\$ 40.869)	(\$ 40.869)	\$ 1.262
<b>Ganancia bruta</b>	\$ 129.546	\$ 130.808	0,21%
Gastos generales:			
Administración y operación	\$ 113.029	\$ 113.029	
Ventas	\$ 48.407	\$ 48.407	
Mesadas y provisión para pensiones de jubilación	\$ 23.167	\$ 23.167	
	\$ 184.603	\$ 184.603	
Recuperación de costos por reconocimiento leasing financiero	-	-	
(Pérdida) ganancia operatorial	(\$ 55.057)	(\$ 53.795)	(\$ 1.262)
Otros egresos no operacionales. neto de ingresos	(\$ 31.801)	(\$ 31.801)	3,97%
<b>(Pérdida) ganancia antes de provisión para impuesto sobre la renta</b>	(\$ 86.858)	(\$ 86.858)	
Provisión para impuesto a la renta, neto de impuesto diferido	(\$ 7.634)	(\$ 7.634)	
<b>(Pérdida) ganancia neta del año</b>	(\$ 79.224)	(\$ 79.224)	
(Pérdida) ganancia neta por acción	(\$ 5)	(\$ 5)	

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia

Tabla 18. Estado de Resultados Año 2012 (Datos en Millones)

	2012		
	Real	Sin HE	
Ingresos de operación			
Productos terminados	\$ 608.404	\$ 608.404	
Devoluciones en ventas	(\$ 10.672)	(\$ 10.672)	
<b>Total ingresos de operación</b>	\$ 597.732	\$ 597.732	
Costo de ventas	\$ 522.224	\$ 520.628	\$ 1.596
<b>Ganancia bruta</b>	\$ 75.508	\$ 77.104	0,31%
Gastos generales:			
Administración y operación	\$ 78.059	\$ 78.059	
Ventas	\$ 44.826	\$ 44.826	
Mesadas y provisión para pensiones de jubilación	\$ 25.910	\$ 25.910	
<b>Gastos generales</b>	\$ 148.795	\$ 148.795	
Pérdida operacional	(\$ 73.287)	(\$ 71.691)	-1596
Otros ingresos (Gastos) no operacionales neto de egresos	(\$ 17.548)	(\$ 17.548)	2,18%
Provisión otros activos: chatarra, escoria extramuro, inventarios obsoletos		\$ 0	
<b>Pérdida antes de provisión para impuesto sobre la renta</b>	(\$ 90.835)	(\$ 90.835)	
Provisión para impuesto a la Renta neto de impuesto diferido	(\$ 17.168)	(\$ 17.168)	
<b>Pérdida neta del año</b>	(\$ 108.003)	(\$ 108.003)	
Pérdida Neta por Acciones (en pesos y centavos)	(\$ 5)	(\$ 5)	

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia

Tabla 19. Estado de Resultados Año 2013 (Datos en Millones)

	2013		
	Real	Sin HE	
Ingresos de operación			
Productos terminados	\$ 600.837	\$ 600.837	
Devoluciones en ventas	(\$ 5.274)	(\$ 5.274)	
<b>Total ingresos de operación</b>	\$ 595.563	\$ 595.563	
Costo de ventas	\$ 534.443	\$ 532.817	\$ 1.626
<b>Ganancia bruta</b>	\$ 61.120	\$ 62.746	0,30%
Gastos generales:			
Administración y operación	\$ 83.576	\$ 83.576	
Ventas	\$ 39.861	\$ 39.861	
Mesadas y provisión para pensiones de jubilación	\$ 38.475	\$ 38.475	
<b>Gastos generales</b>	\$ 161.912	\$ 161.912	
Pérdida operacional	(\$ 100.792)	(\$ 99.166)	(\$ 1.626)
Otros ingresos (Gastos) no operacionales neto de egresos	\$ 9.905	\$ 9.905	1,61%
Provisión otros activos: chatarra, escoria extramuro, inventarios obsoletos	(\$ 144.506)	(\$ 144.506)	
<b>Pérdida antes de provisión para impuesto sobre la renta</b>	(\$ 235.393)	(\$ 235.393)	
Provisión para impuesto a la Renta neto de impuesto diferido	\$ 2.694	\$ 2.694	
<b>Pérdida neta del año</b>	(\$ 232.699)	(\$ 232.699)	
Pérdida Neta por Acciones (en pesos y centavos)	(\$ 9,36)	(\$ 9,36)	

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia

Los datos que se encuentran señalados en las tres tablas de Estados de Resultados, corresponden a la variación dada debido a Costos por Horas Extras en las ganancias brutas de los estados. Si no existiera el costo por Hora Extra, habría una ganancia de 0,21 %; 0,31 % y 0,30 % para cada año respectivamente.

Con el fin de complementar el estudio, se realiza un análisis con los costos que se han logrado calcular, que se encuentra en la Tabla 20, en donde se logra concluir que el aumento por horas extras por costos fijos, y por kilogramo de productos terminados, es de \$3, \$4 y \$4, respectivamente por año.

Tabla 20. Costos relacionados con las Horas Extras

		2011	2012	2013
COSTO UNITARIO DE HORA EXTRA	\$/h	\$ 10.166	\$ 10.494	\$ 8.898
COSTO UNITARIO DE VENTAS	\$/KG	\$ 1.472	\$ 1.471	\$ 1.402
COSTO UNITARIO FIJO DE VENTAS	\$/KG	\$ 407	\$ 484	\$ 423
COSTO UNITARIO VARIABLE DE VENTAS	\$/KG	\$ 1.065	\$ 987	\$ 979
AUMENTO POR HE POR COSTOS FIJOS	\$/KG	\$ 3	\$ 4	\$ 4

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Si se realizara una disminución de los costos por Horas Extras en la empresa, se tendría que (como base se toma el año 2013):

Tabla 21. Reducción de Costos de Horas Extra

Costo Total HE 2013	\$ 1.626.638.249
Ventas (t)	381.249

Reducción	Equivalente	Costo Disminuido
5%	\$ 81.331.912	\$ 213,33 /ton
10%	\$ 162.663.825	\$ 426,66 /ton
15%	\$ 243.995.737	\$ 639,99 /ton
20%	\$ 325.327.650	\$ 853,32 /ton

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

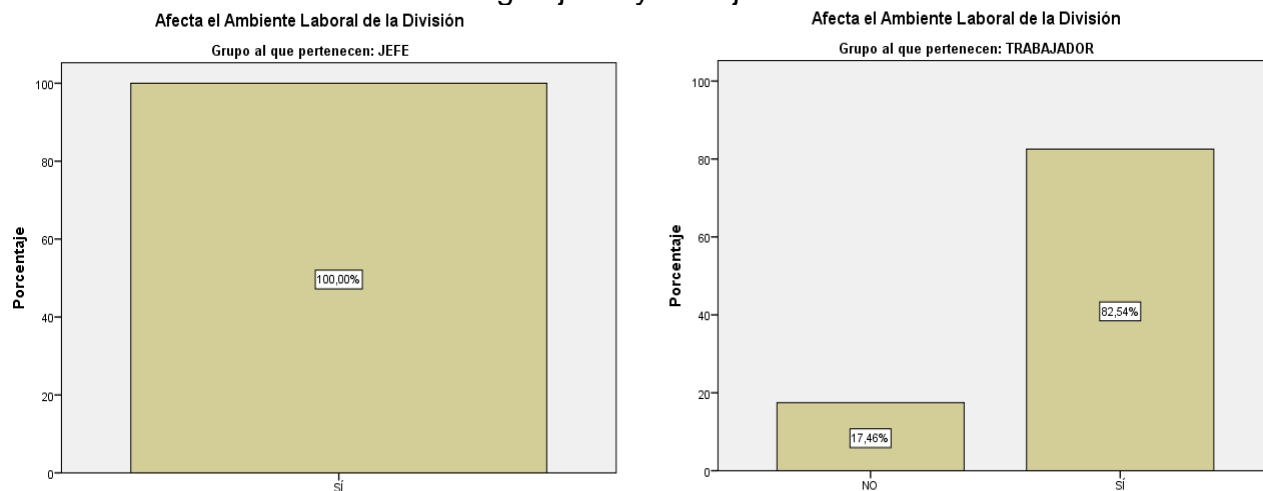
## 10. ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL

### 10.1. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Las gráficas a continuación están segmentadas, con el fin de comparar y establecer diferencias de percepción según los grupos a los cuales fueron aplicadas las encuestas (Jefes y trabajadores). Iniciando por la variable que indicó la afectación general en el Ambiente Laboral, seguida por los 7 ítems de la escala Likert de Ausentismo y efecto en el ambiente laboral acompañados por la observación general de la puntuación de la escala y finalmente se encontrará el análisis de las variables de complemento.

Para el grupo de jefes, según la Figura 18, el fenómeno del Ausentismo afecta el ambiente laboral en su totalidad, pues el 100% de ellos indicó una respuesta afirmativa. Mientras que para el grupo de trabajadores, el hecho de que sus compañeros y ellos mismos se ausenten, les afecta en un 82%.

Figura 18. Variable que indica el nivel de afectación del ausentismo en el ambiente laboral según jefes y trabajadores

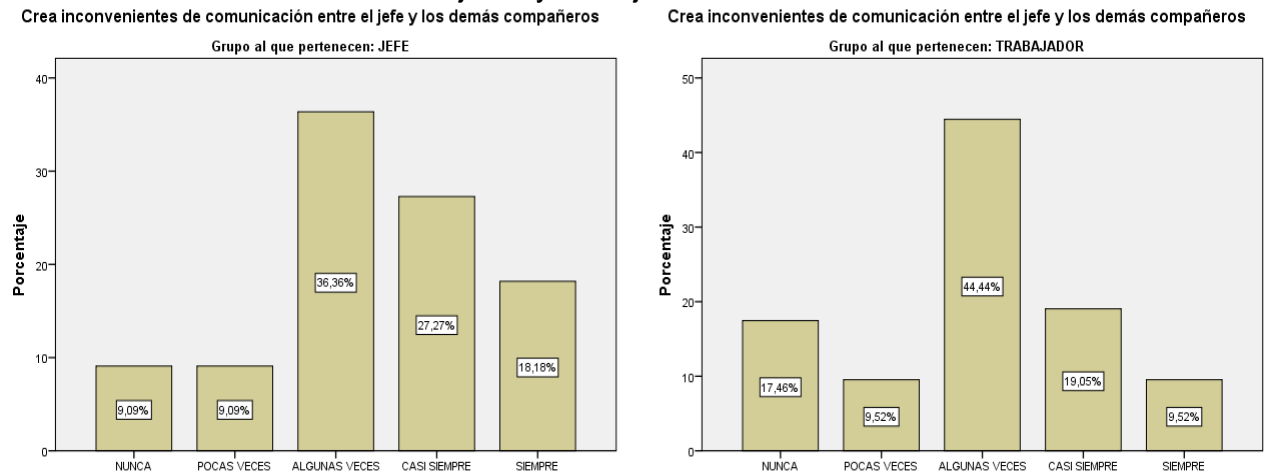


Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En el caso del primer ítem de la escala, mostrado en la Figura 19, se observa una lectura en la que para el grupo de jefes hay una afectación del Ausentismo del 81%, mientras que para trabajadores es del 73%. Este cálculo se hizo sumando los porcentajes de la agrupación de los ítems en donde existe una mayor representatividad y tendencia, es decir, la sumatoria de las frecuencias

correspondientes a los ítems de manera positiva frente a la afectación que se está tratando (algunas veces, casi siempre, siempre) y se excluyen las opciones de marca negativa (nunca, pocas veces), de igual forma este tipo de organización se utiliza para los demás componentes de la escala.

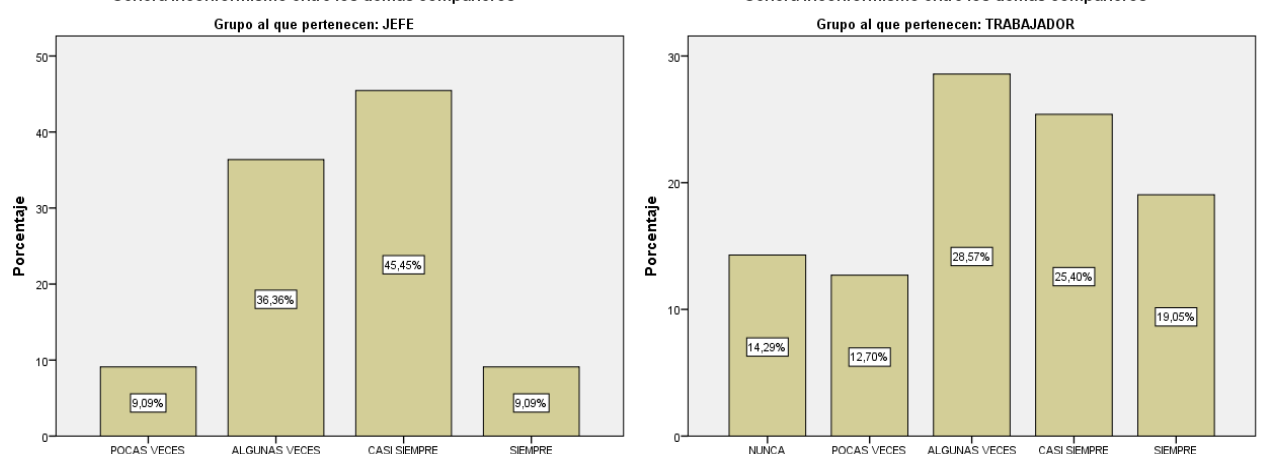
Figura 19. Primer ítem. Variable sobre inconvenientes de comunicación según jefes y trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Para analizar el segundo ítem, de la Figura 20 se obtuvo que el 90% de las respuestas del grupo de jefes indicó mayor percepción de “Inconformismo” entre los trabajadores, mientras que para el grupo de trabajadores esta percepción correspondió a un 70%.

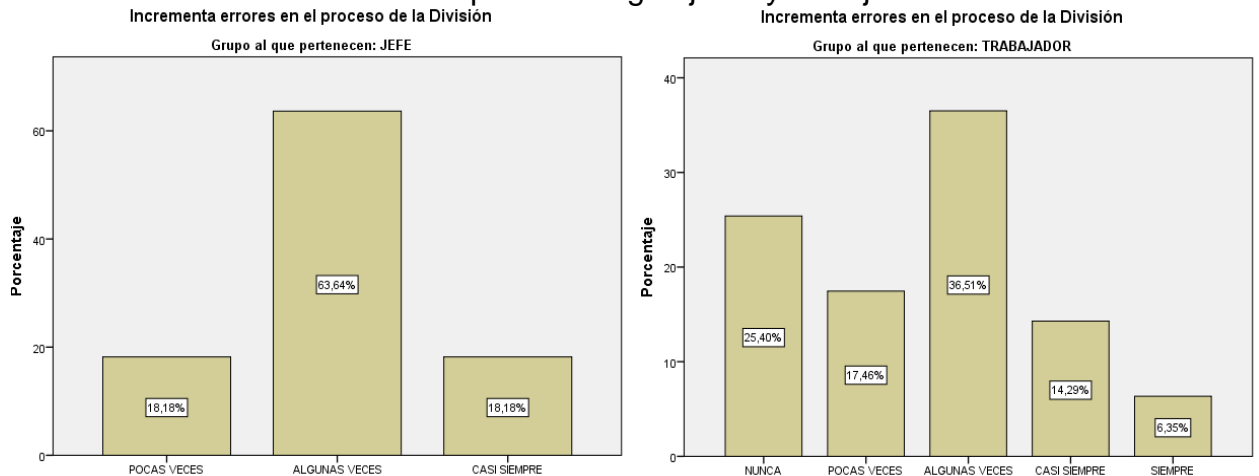
Figura 20. Segundo ítem. Variable sobre inconformismo según jefes y trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En el caso de la cantidad de errores que se supone suceden a causa de las ausencias en el trabajo, según Figura 21, se observó que para el 81% los jefes esta cantidad de “Errores” tienden a incrementar a causa del fenómeno; mientras que para los trabajadores esta misma percepción corresponde al 58%. Esta es una percepción bastante distinta.

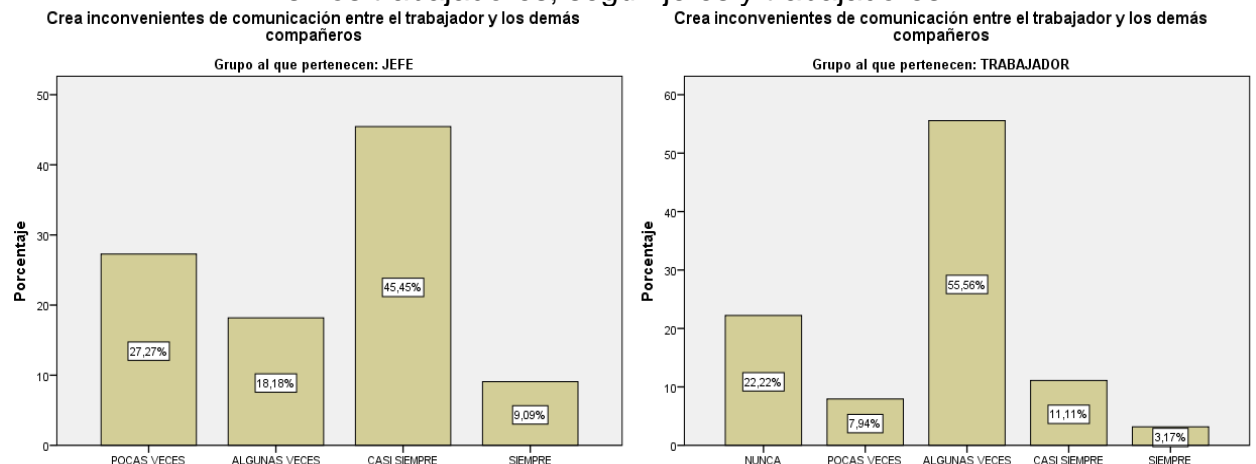
Figura 21. Tercer ítem. Variable que determina la reacción de si se incrementan los errores en el proceso según jefes y trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

La percepción para los Jefes en cuanto a inconvenientes de comunicación generados por ausentismo mostrada en la Figura 22, es en su mayoría baja, con un porcentaje del 54% de nivel de afectación. Para el grupo de trabajadores, por el contrario, es más alta, con un porcentaje del 73%, pues ellos son los que sienten este impacto según el enfoque de la pregunta.

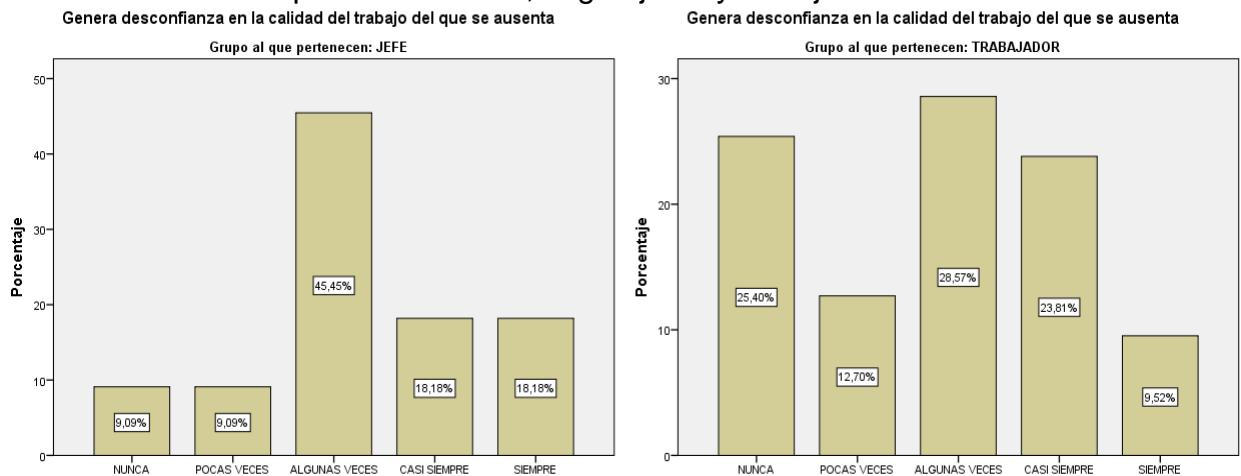
Figura 22. Cuarto ítem. Variable sobre inconvenientes de comunicación, entre los mismos trabajadores; según jefes y trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En el punto de generación de desconfianza en la calidad del trabajo de quien se ausenta, basta con observar la primer barra de la figura 23 de ambos casos (Jefes y Trabajadores) para darse cuenta de la diferencia significativa entre sus percepciones, pues indica que para el primer grupo se genera desconfianza en un 9%, mientras que para el segundo esta misma se genera en un 25%.

Figura 23. Quinto ítem. Variable sobre desconfianza en la calidad de trabajo de quien se ausenta, según jefes y trabajadores



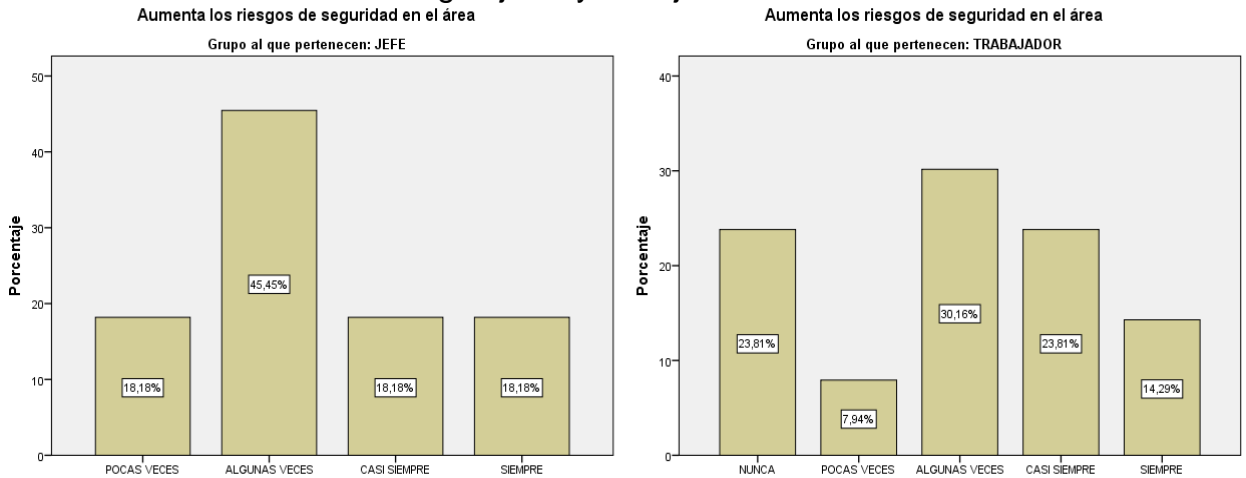
Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Lo anterior, puede interpretarse de tal manera que cuando existen ausencias, entre trabajadores se sienten más presionados y con más responsabilidad, pues las máquinas o herramientas que operan pueden tener actualizaciones o diferentes maneras de operación, a las cuales la persona ausente tendrá poca capacitación debido a sus faltas, por lo tanto la calidad de su trabajo disminuirá.

Según el grupo de jefes, consideran en un 81% que existe un aumento de riesgos de seguridad en el área debidos al fenómeno, mientras que para los trabajadores esta cifra se encuentra en un 69%. A pesar de que no hay una gran diferencia entre las percepciones, se puede indicar que los jefes y supervisores están más al pendiente de los riesgos que puedan haber en el área del trabajo, por esto su percepción es mayor a la de los trabajadores. Esta lectura se toma de la Figura 24.



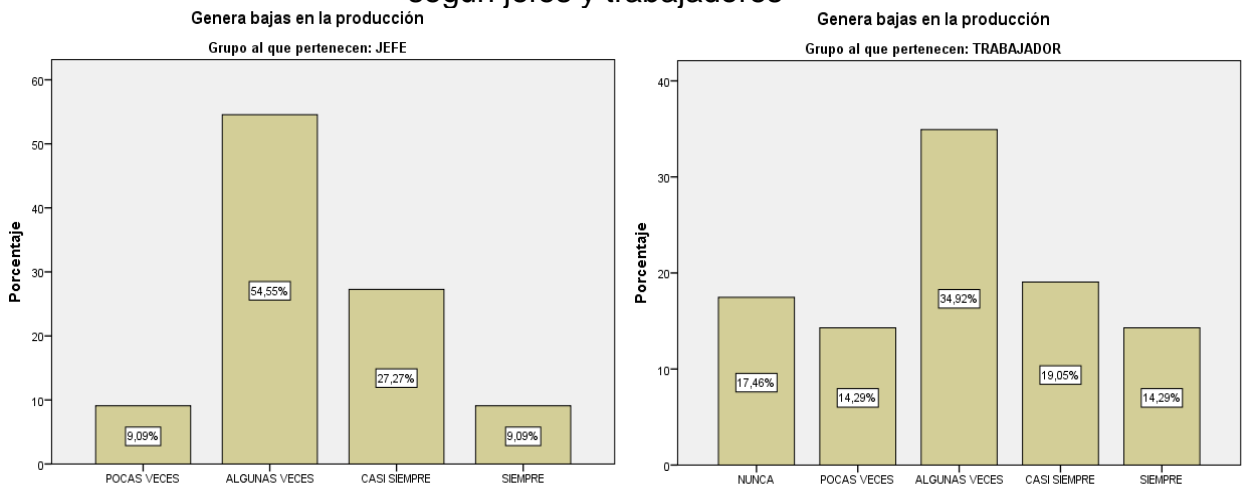
Figura 24. Sexto ítem. Variable sobre aumento de riesgos de seguridad en el área, según jefes y trabajadores.



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

El séptimo y último ítem de la escala es si se cree que el hecho del ausentismo genera bajas en la producción. Según la Figura 25, para el grupo de jefes esto ocurre en un 90%, una cifra significativa; mientras que para los trabajadores, estas bajas son producidas a causa del ausentismo en un 69%. Es posible suponer que cuando existen este tipo de cuestionamientos (si las ausencias generan bajas en la producción) los trabajadores se ven “atacados” y creen que el rendimiento y eficiencia de su trabajo, sea cual sea la razón, está siendo cuestionado. A esto se debe, en este punto, la diferencia significativa de perspectivas entre jefes y trabajadores.

Figura 25. Séptimo ítem. Variable sobre generación de bajas en la producción, según jefes y trabajadores



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Por último, para analizar la escala, se realiza la comparación siguiente:

Tabla 22. Escala en la que se miden las variables de interés

JEFES	N	Casos	11
		Valores Perdidos	0
	Media		3,3247
	Mínimo		2,43
	Máximo		4,29
TRABAJADORES	N	Casos	63
		Valores Perdidos	0
	Media		2,8776
	Mínimo		1
	Máximo		4,57

*Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora*

En vista general, la mitad de la escala corresponde a 2,5, entonces 2,8 y 3,3 muestra una alteración, pero realmente en el área de trabajo existe una posible conformación de responsabilidades, ya que ambos grupos tratan de eludir culpabilidad.

Una puntuación con poca diferencia respecto a la puntuación del grupo de trabajadores que indica que la perspectiva entre ambos grupos es muy parecida y en general los jefes directos ven el ausentismo como un problema, pero no de mayor relevancia como tema organizacional y genera cierto impacto sobre el clima laboral de sus respectivas áreas.

Continuando con el análisis del resto de ítems de la encuesta, los de la información complementaria, es necesario decir que existen valores perdidos para las personas que no contestaron ciertas preguntas. Estos valores son excluidos de las tablas, y los resultados se hacen sobre los ítems que fueron contestados. Teniendo en cuenta que los grupos siguen categorizados por jefes y trabajadores, en la Tabla 23. **Frecuencia con la que los compañeros solicitan permisos** se observa la frecuencia con la que se ausentan los subordinados y compañeros respectivamente según percepción de ambos grupos.

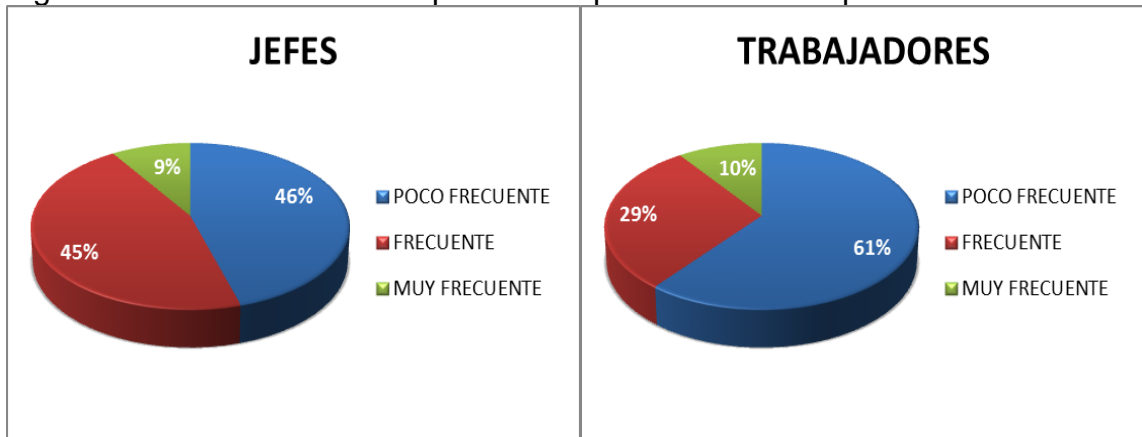
Tabla 23. Frecuencia con la que los compañeros solicitan permisos

Grupo al que pertenecen		Frecuencia	Porcentaje
<b>JEFE</b>	POCO FRECUENTE	5	45%
	FRECUENTE	5	45%
	MUY FRECUENTE	1	9%
	Total	11	100%
<b>TRABAJADOR</b>	POCO FRECUENTE	37	61%
	FRECUENTE	18	30%
	MUY FRECUENTE	6	10%
	Total	61	100%

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

En la Figura 26 se observa claramente la percepción de cada grupo de individuos. Para el grupo de trabajadores, la mayoría de ellos indican que los permisos se solicitan con poca frecuencia. Mientras que para los jefes, la mayoría de las respuestas se encuentran entre poca frecuencia y frecuencia regular. Ninguno de los dos grupos considera que esto suceda con alta frecuencia, pues tanto como para jefes como para trabajadores, las respuestas que sugieren mayor frecuencia se encuentran en menos del 10% del total de respuestas.

Figura 26. Frecuencia con la que los compañeros solicitan permisos



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

Según los resultados de los ítems 14-16 del instrumento, se muestran en la Tabla 24 las 3 causas más frecuentes predominantes por la que los trabajadores tienen más ausencias en el trabajo.

Tabla 24. Causas más frecuentes por las que los trabajadores se ausentan

	Orden de Frecuencia	1er causa más frecuente	Porcentaje	2da causa más frecuente	Porcentaje	3ra causa más frecuente	Porcentaje
JEFES	1er Mayor Frecuencia	ASUNTOS PERSONALES	36,4%	ASUNTOS FAMILIARES	54,5%	DIFERENTES CAUSAS	62,5%
	2da Mayor Frecuencia	ASUNTOS FAMILIARES	27,3%	ASUNTOS PERSONALES	27,3%	ASUNTOS PERSONALES	25,0%
	3ra Mayor Frecuencia	ENFERMEDAD GENERAL	27,3%	ENFERMEDAD GENERAL	18,2%	FALTA DE RESPONSABILIDAD	12,5%
TRAB.	1er Mayor Frecuencia	ENFERMEDAD GENERAL	41,0%	ASUNTOS PERSONALES	34,5%	ASUNTOS PERSONALES	31,9%
	2da Mayor Frecuencia	ASUNTOS FAMILIARES	24,6%	ASUNTOS FAMILIARES	23,6%	ENFERMEDAD GENERAL	25,5%
	3ra Mayor Frecuencia	ASUNTOS PERSONALES	18,0%	ENFERMEDAD GENERAL	23,6%	ASUNTOS FAMILIARES	21,3%

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Debido a que este ítem es una variable o pregunta abierta, las causas escritas en las encuestas por los sujetos, no se encontraban debidamente clasificadas para su análisis. Por lo cual se llevó a cabo una agrupación teniendo en cuenta las causas más comunes y parecidas. Esta clasificación es mostrada en la Tabla 25.

Tabla 25. Clasificación del ítem 14-16 para realizar análisis

CLASIFICACIÓN GENERAL	CLASIFICACIÓN ESPECÍFICA	AGRUPACIÓN
PERMISO PAGO	ASUNTOS PERSONALES	Estudio, Deportes, Permisos pagos, citas extramatrimoniales, falta de responsabilidad, alcoholismo, fatiga o cansancio e inconformismo en el trabajo
PERMISO PAGO	ASUNTOS FAMILIARES	Calamidades domésticas y los problemas familiares
INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL	ENFERMEDAD GENERAL	Citas médicas, las incapacidades y las citas especializadas de control por enfermedades
PERMISO PAGO	DESCANSOS COMPENSATORIOS	Los mismos descansos compensatorios brindados por rotación de turnos.
ACCIDENTE DE TRABAJO	ACCIDENTES	Los mismos accidentes laborales
ENFERMEDAD LABORAL	ENFERMEDAD LABORAL	Las enfermedades e incapacidades de naturaleza laboral
PERMISO PAGO	PERMISO SINDICAL	Los mismos permisos sindicales contemplados en la Convención
PERMISO PAGO/ AUSENCIA NO REMUNERADA	DIFERENTES CAUSAS	Cambio de turnos, capacitaciones, trabajos suplementarios y lo que ellos mismos (los sujetos) llamaban varios u otras actividades

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

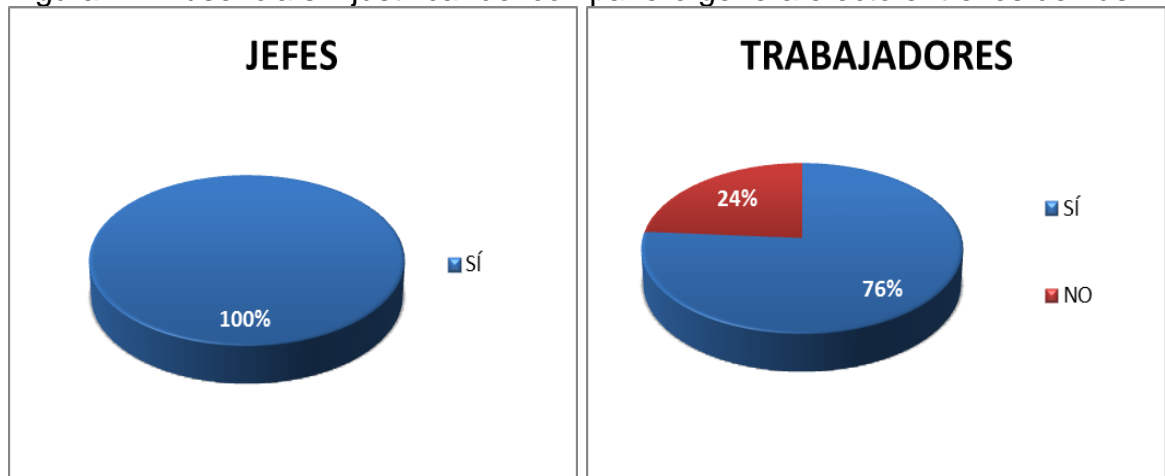
Como se observa en la Tabla 24, es notable que la percepción de cada grupo es totalmente inversa. Mientras que la causa más frecuente para el grupo de Jefes, con un 36,4%, es "Asuntos personales", para los trabajadores es la "Enfermedad general". Así mismo, mientras que la causa con menor frecuencia para jefes es "Enfermedad general", para los trabajadores es "Asuntos personales". "Asuntos Familiares" en los dos grupos es la causa en común en segundo lugar. Esto indica que los trabajadores tienen más tendencia a justificar sus faltas al trabajo debido a enfermedad general, citas médicas y controles de enfermedades.

En general, ambos grupos tuvieron en cuenta las mismas causas que según ellos suceden con más frecuencia. Por ejemplo, en la segunda causa más frecuente, a pesar de que hay diferencia en las posiciones entre asuntos personales y familiares, el resto de causas son las mismas y se evidenciaron porcentajes similares.

Para la tercer causa más frecuente, sí hay cierta diferenciación en las perspectivas de los dos grupos, ya que mientras que los supervisores perciben “diferentes causas” en primer lugar, con un porcentaje de 62,5%; “Asuntos personales” en segundo lugar; y “Falta de responsabilidad en tercer lugar. Estos tres motivos más frecuentes según el grupo de jefes, denotan un poco de insatisfacción para los mismos, respecto de la justificación de las faltas de los trabajadores por motivos diferentes a lo laboral. Entre tanto, las respuestas de los trabajadores, siguen siendo las mismas que se encuentran como primeras y segundas causas más frecuentes.

Con el fin de analizar el ítem 17, representado en la Figura 27, el cual consiste en el efecto generado a causa de las ausencias sin causa justificada de los trabajadores y sus compañeros, se obtuvo que para el 100 % del grupo de jefes se percibe algún efecto debido a esta causa; mientras que para el grupo de trabajadores, esto ocurre en un 76 %. Al no ser esta diferencia entre grupos bastante grande, se supone que la ausencia de este tipo tanto para jefes como trabajadores efectivamente genera algún tipo de efecto entre ellos.

Figura 27. Ausencia sin justificar del compañero genera efecto entre los demás



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En el siguiente ítem, se pregunta acerca de cuál sería la solución al efecto o inconveniente producido por esta clase de ausencia, cuyos resultados se pueden observar en la Tabla 26, que para su rápida interpretación se destacan los cinco casos más frecuentes tanto para jefes como trabajadores. Primero que todo, esta

es una pregunta derivada del ítem anterior, por lo que para responderla, los entrevistados debieron haber dado una respuesta afirmativa en la pregunta anterior. Se tiene respuesta de todos los jefes, pero 14 de los 63 trabajadores, respondieron en el ítem anterior negativamente, por lo cual en este ítem no se cuenta con la respuesta del 23 % de los trabajadores.

Haciendo el análisis, es posible notar que para ambos grupos, la solución con mayor porcentaje al efecto producido por la ausencia sin justificación de algún trabajador, es el aumento de carga laboral a los demás compañeros. Es decir que esto puede verse reflejado en un aumento de horas extras de trabajo, así como en la distribución de las funciones del ausente a los demás compañeros. Esta solución se considera como momentánea, pues corrige la falla al instante pero no se piensa en una solución a largo plazo como primera opción. Seguidamente, por parte de los jefes, se proponen soluciones más de tipo organizativo, mientras que para los trabajadores, se nota cierta inconformidad respecto a la cantidad de los mismos que se encuentran trabajando en el turno en el que suceda la ausencia sin previo aviso, en otras palabras, se expresa su molestia por la falta de “fuerza de trabajo”.

Tabla 26. Solución al inconveniente producido por la ausencia

Grupo al que pertenecen	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
<b>JEFE</b>	AUMENTO DE CARGA LABORAL A LOS DEMÁS COMPAÑEROS	5	45,5%
	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE AFECTAN EL QUE UN TRABAJADOR NO VENGA	2	18,2%
	PROGRAMACIÓN Y REORGANIZACIÓN EQUITATIVA DEL TURNO	2	18,2%
	NO RESPONDE	1	9,1%
	CON SEGUIMIENTO A LOS TRABAJADORES	1	9,1%
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<b>TRABAJADOR</b>	AUMENTO DE CARGA LABORAL A LOS DEMÁS COMPAÑEROS	21	33,3%
	TENER PERSONAL DISPONIBLE PARA REEMPLAZAR LA AUSENCIA	11	17,5%
	NO RESPONDE	6	9,5%
	NO SE HACE NADA POR FALTA DE PERSONAL PARA OCUPAR ESA AUSENCIA	2	3,2%
	PROGRAMACIÓN Y REORGANIZACIÓN EQUITATIVA DEL TURNO	2	3,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>67%</b>

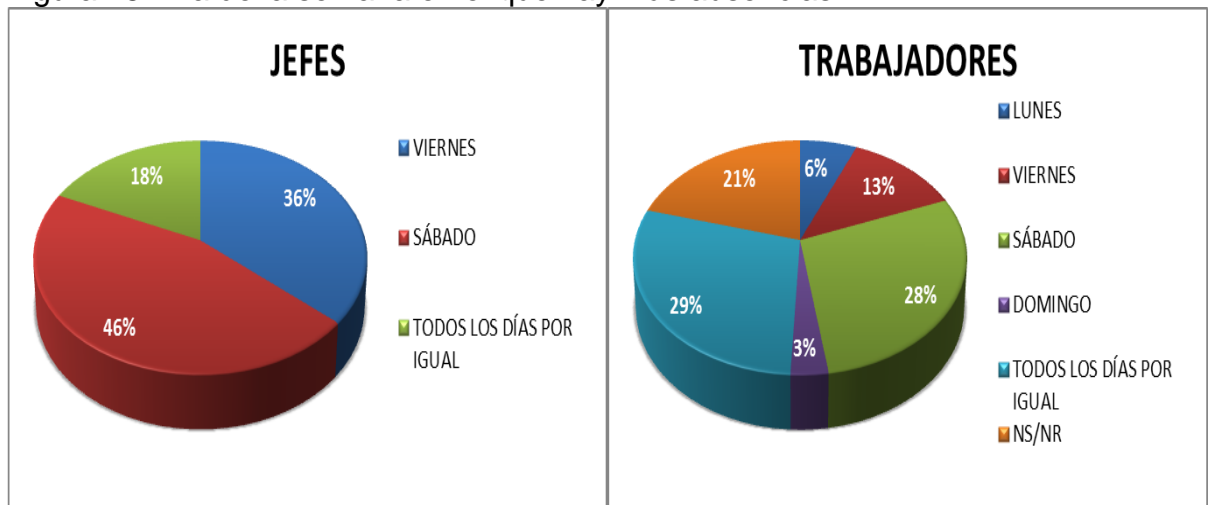
Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Para analizar el ítem 19, en el cual se pregunta acerca el concepto del día en el que ocurren con más frecuencia las ausencias, se tiene la Figura 28, en donde se observa que para el grupo de jefes, contundentemente hay un día o varios en los

que suceden más ausencias, pues al no tener como respuesta la opción “No sabe, no responde”, aseguran que definitivamente existe un día en el cual las ausencias ocurren con mayor frecuencia, para cuyo caso casi la mitad de los jefes (46 %) respondieron que es el día sábado. En el caso de los trabajadores, hay una mayor amplitud en cuanto a los días seleccionados. La mayoría de estos, eligieron la opción “Todos los días por igual”, lo cual brinda mayor peso al argumento de que los trabajadores desean restar un poco la culpabilidad de sus ausencias. No por mucha diferencia, algunos otros eligieron el día sábado, lo cual concuerda con la respuesta de sus jefes. Seguido por los que se inclinaron por la opción “No sabe, no responde”, con un significativo porcentaje, lo cual muestra que en algún sentido pretenden negar que exista un día en el que ocurran más ausencias.

Es necesario hacer una comparación con los resultados que arrojaron los datos históricos, pues para los años de estudio, los días en los que más se incurre en ausencias, son los viernes y los sábados, por lo cual, no hay mucha diferencia entre lo real y la percepción de jefes y trabajadores.

Figura 28. Día de la semana en el que hay más ausencias



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

En el ítem 20, al igual que en el anterior, se pregunta por la percepción del motivo más frecuente por el que hay ausencias. En la Tabla 27, se observan las respuestas seleccionadas, y sus respectivos porcentajes de participación dentro de los resultados.

Tabla 27. Motivo más frecuente por el que hay ausencias

Grupo al que pertenecen	Causa	Frecuencia	Porcentaje
<b>JEFE</b>	LICENCIA DE MATERNIDAD	4	36,4%
	ENFERMEDAD LABORAL	2	18,2%
	OTRA	2	18,2%
	VALORES PERDIDOS	2	18,2%
	INCAPACIDAD ENF. COMÚN	1	9,1%
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<b>TRABAJADOR</b>	LICENCIA DE MATERNIDAD	29	46,0%
	VALORES PERDIDOS	6	23,8%
	INCAPACIDAD ENF. COMÚN	9	14,3%
	OTRA	14	7,9%
	ENFERMEDAD LABORAL	4	6,3%
	PERMISO PAGO	1	1,6%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Los valores perdidos que se observan en la tabla, hacen referencia a que no hubo selección alguna dentro de las opciones, es decir, los encuestados omitieron esta pregunta, lo cual sucedió tanto en las respuestas de jefes como de trabajadores. De alguna manera, esto indica la posible evasión a la hora de seleccionar una posible causa que justifique las ausencias. Para los dos grupos, la causa más frecuente es la Licencia de Maternidad.

Para los casos donde se seleccionó la opción “Otra”, que es el ítem 21, la

Tabla **28** proporciona las respuestas indicadas por los entrevistados, en donde se destaca por parte de los trabajadores la causa “Asuntos Personales” lo que generaliza el motivo y busca evadir una respuesta específica. También se destaca el motivo “Falta de Fuerza normal”, lo que se refiere a que la cantidad de trabajadores del área no dan abasto a las actividades y funciones que se deben cumplir para lograr el trabajo.

En esta instancia se realiza de nuevo la comparación con los resultados de los datos históricos, pues para los años de estudio, la mayor cantidad de ausencias ocurren debido a permisos pagos, y esto en una gran proporción. Haciendo referencia a la Tabla 1 (página 47) en donde se muestra la clasificación de los permisos pagos (Según la convención colectiva de trabajo) que están compuestos por Permiso Compensatorio, Descanso compensatorio, Permiso Sindical, Consulta



especializada, se deduce que la realidad no concuerda con la percepción de los entrevistados, por lo tanto, no existe un verdadero conocimiento o aceptación del fenómeno y sus causas más frecuentes.

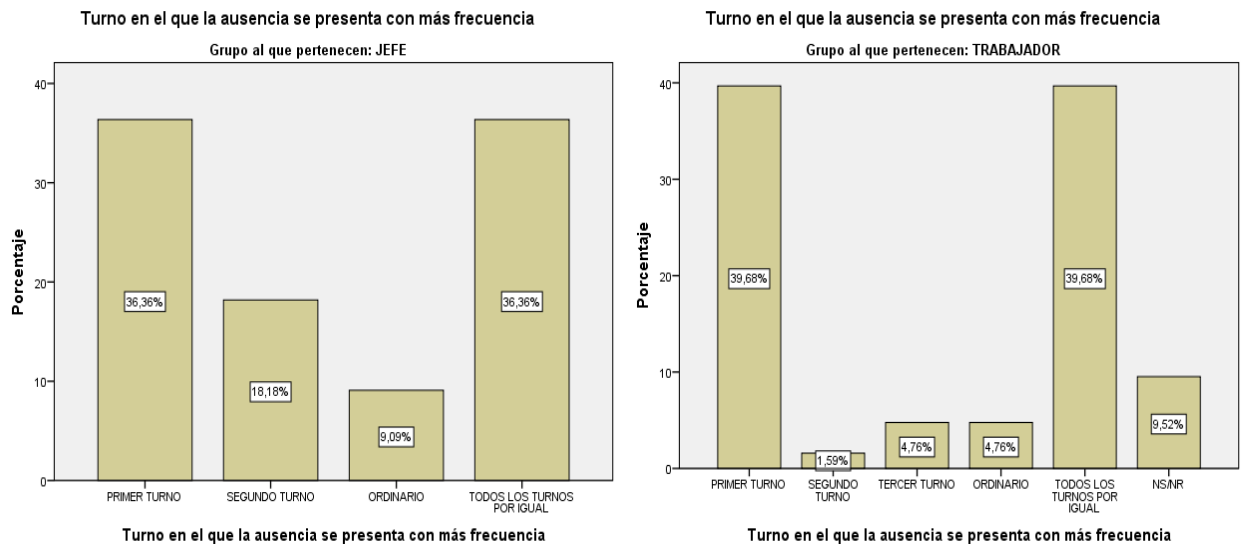
Tabla 28. Opción "Otra" de ítem 20

Grupo al que pertenecen	Otra Causa	Frecuencia	Porcentaje
<b>JEFE</b>	CUALQUIER EXCUSA	1	50%
	REUNIONES EN COLEGIOS	1	50%
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>TRABAJADOR</b>	ASUNTOS PERSONALES	5	35,7%
	FALTA DE FUERZA NORMAL	2	14,3%
	CALAMIDAD, OTRAS	1	7,1%
	COMPENSATORIOS	1	7,1%
	ESTUDIO	1	7,1%
	NINGUNO	1	7,1%
	PERMISO SINDICAL	1	7,1%
	POCO AUSENTISMO	1	7,1%
	SINDICATO	1	7,1%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora*

En el ítem 22, se pregunta el turno en el que cree el encuestado que la ausencia se presenta con más frecuencia. Los resultados se observan en la Figura 29.

Figura 29. Turno en el que la ausencia se presenta con más frecuencia



Fuente: Datos del Estudio, Gráfica: Autora

De este ítem no es posible tener datos reales para comparar, pero según los entrevistados, se indica que para ambos grupos, con un 36 %, se presenta una igualdad de porcentajes para las opciones de primer turno y todos los turnos por igual, lo que quiere decir que es en la jornada matutina cuando más suceden ausencias. Dado que el motivo por el que realmente se incide más en ausencias es el permiso pago, se deduce que la mayoría de estos permisos ocurren a lo largo del día, ya sean eventos familiares y/o personales que requieren de su atención en horarios diurnos.

## **11. PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO**

En el último ítem de la encuesta, el número 23, se solicita una propuesta con el fin de disminuir y/o eliminar los efectos negativos producidos por el Ausentismo. En la Tabla 29 se observan las respuestas brindadas por los sujetos entrevistados. Se tabulan la totalidad de las respuestas, pues es de esta manera como se puede comprender cuáles son las principales necesidades, opiniones de mejora y poder tener una mejor visión para la solución del problema.

Todas las respuestas de ambos grupos, están enfocadas tanto en temas de organización, desarrollo y bienestar, como en inconformismos e incomodidades por la insuficiencia que estos perciben en la fuerza laboral. Aunque aproximadamente el 30 % de los trabajadores, no respondieron a esta pregunta, gracias a lo que se percibe al momento de aplicar la herramienta, se puede asegurar que por falta de tiempo, para algunos de ellos no fue posible proponer una solución a los efectos producidos por el fenómeno del Ausentismo.

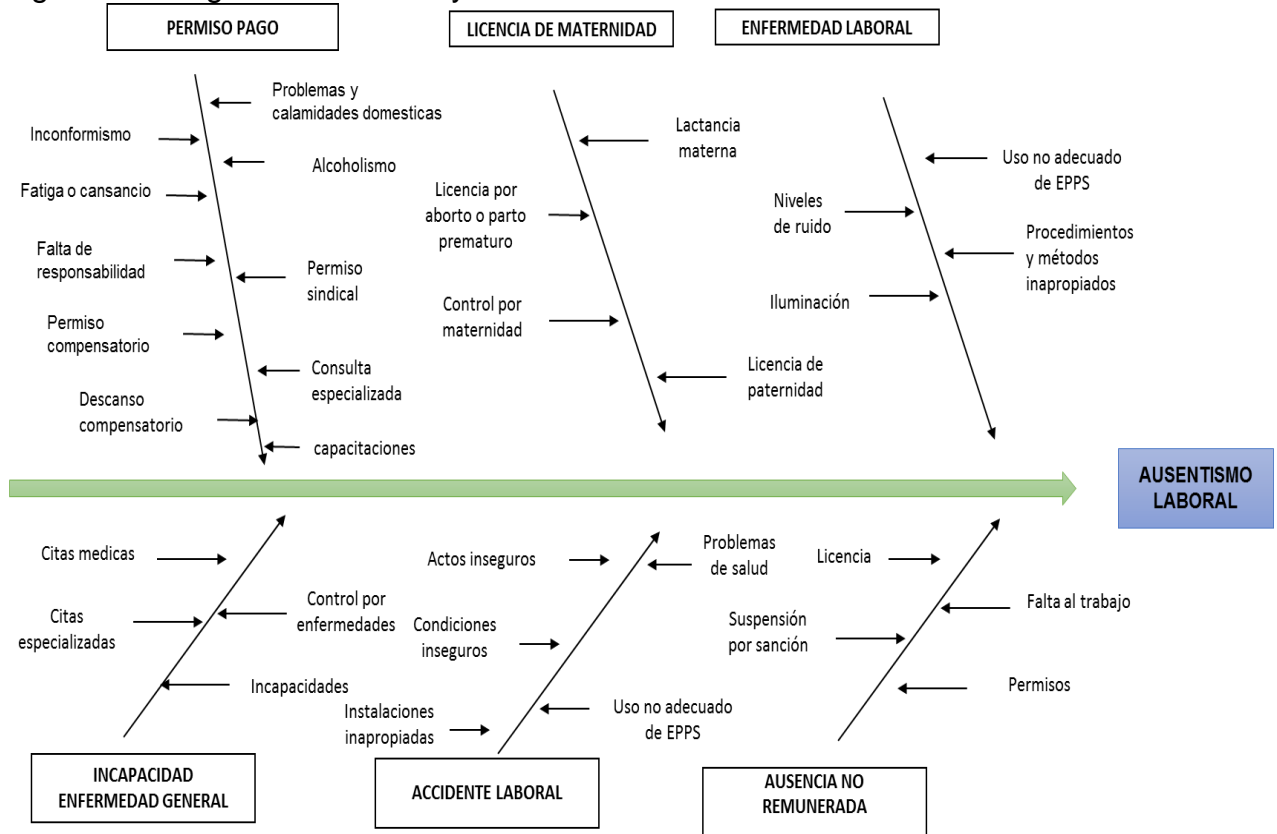
Tabla 29. Propuesta para disminuir y/o eliminar los efectos negativos

Grupo al que pertenecen	Propuesta	Frecuencia	Porcentaje
<b>JEFE</b>	MEJOR PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, CHARLAS PEDAGÓGICAS, AUMENTAR LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU NÚCLEO FAMILIAR	3	27,3%
	MANTENER Y COMPLETAR LA FUERZA NORMAL	2	18,2%
	CONCIENCIACIÓN Y MAYOR FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS	1	9,1%
	DARLE TODAS LAS GARANTÍAS NECESARIAS AL TRABAJADOR Y HACER UN SEGUIMIENTO	1	9,1%
	RECONOCIMIENTOS A LA LEALTAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA	1	9,1%
	SOLICITAR EL PERMISO CON ANTICIPACIÓN PARA LOGRAR COORDINAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA AUSENCIA	1	9,1%
	TENER PERSONAL DISPONIBLE PARA REEMPLAZAR LA AUSENCIA, 2 RELEVOS POR TURNO	1	9,1%
	NO RESPONDE	1	9,1%
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
	<b>TRABAJADOR</b>	NO RESPONDE	19
MANTENER Y COMPLETAR LA FUERZA NORMAL		11	17,5%
CAMBIAR LA ROTACIÓN ACTUAL DE 4TO TURNO (TRABAJAR 6 TURNOS, DESCANSA 2)		9	14,3%
MEJOR PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, CHARLAS PEDAGÓGICAS, AUMENTAR LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU NÚCLEO FAMILIAR		5	7,9%
TENER PERSONAL DISPONIBLE PARA REEMPLAZAR LA AUSENCIA, 2 RELEVOS POR TURNO		5	7,9%
CONCIENCIACIÓN Y MAYOR FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS		4	6,3%
SOLICITAR EL PERMISO CON ANTICIPACIÓN PARA LOGRAR COORDINAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA AUSENCIA		4	6,3%
DARLE TODAS LAS GARANTÍAS NECESARIAS AL TRABAJADOR Y HACER UN SEGUIMIENTO		2	3,2%
MÁS RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO		2	3,2%
NINGUNO		1	1,6%
SANCIONES MÁS SEVERAS		1	1,6%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos del Estudio, Tabla: Autora

Con el fin de realizar un análisis más profundo, para poder determinar las propuestas adecuadas, se realiza a continuación un Diagrama de Causa- Efecto, el cual brinda una síntesis de cuáles son las causas y subcausas, y con ayuda de la herramienta 5W/2H, se propone planes de acción con el propósito de reducir el efecto negativo del Ausentismo Laboral en Acerías Paz del Río.

Figura 30. Diagrama de Causa y Efecto



Fuente: Datos del Estudio, Diagrama: Autora

Tabla 30. Propuesta de Mejoramiento. Herramienta 5W/2H

CAUSAS	SUBCAUSAS	ACTIVIDAD	PROCESO	RESPONSABLE	PROGRAMA	LUGAR	INDICADOR DE CONTROL
PERMISO PAGO	Inconformismo, falta de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitaciones y charlas en las cuales se identifique las causas del inconformismo, y de igual manera para motivar al personal en la realización de sus actividades.</li> <li>➤ Programa de capital lúdico "juego en el trabajo".</li> <li>➤ Capacitación en liderazgo participativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entrega de folletos.</li> <li>➤ Actividades lúdicas.</li> <li>➤ Sensibilización de la importancia del trabajo.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Corto plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>
	Fatiga cansancio	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pausas activas durante el desarrollo de las actividades.</li> <li>➤ Explicación y capacitación clara en los Métodos y procedimientos estandarizados por la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actividades lúdicas.</li> <li>➤ Enseñar sobre ejercicios para ejercitar las partes del cuerpo según la actividad.</li> <li>➤ Rotación de personal.</li> <li>➤ Estudio de Cargas</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>

	Permisos compensatorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Factor sin control</li> </ul>	_____	_____	_____	_____	_____
	Permiso sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluar si el permiso solicitado es requerido con urgencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seguimiento a reuniones sindicales (hora, tema, recurrencia)</li> <li>➤ Estudio de incidencia de permisos premanentes.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo.	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad</li> </ul>
	Descansos compensatorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Factor sin control</li> </ul>	_____	_____	_____	_____	_____
INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL	Citas médicas, especializadas; Incapacidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseño e implementación de hábitos y estilos saludables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exámenes médicos periódicos.</li> <li>➤ Campañas de salud y autocuidado</li> <li>➤ Campañas de manejo de estrés.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Corto y mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad</li> </ul>
	Condiciones inseguras	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboración de estándares de seguridad.</li> <li>➤ Programa de mantenimiento preventivo y correctivo tanto de instalaciones como de máquinas y herramientas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementación del programa de mantenimiento</li> <li>➤ Señalización de riesgos.</li> <li>➤ Actividades lúdicas y capacitación sobre riesgos y autocuidado</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>

ACCIDENTES DE TRABAJO.	Actos inseguros	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación en las reglas de acero con la cuales cuenta la organización.</li> <li>➤ Garantizar orden y aseo en el lugar de trabajo.</li> <li>➤ Dar a conocer los riesgos existentes en la organización, y su manera de evitarlos y prevenirlos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Publicación y enseñanza sobre el cumplimiento de las reglas de acero.</li> <li>➤ Revisión e incentivo a los trabajadores con puestos de trabajo ordenados y limpios.</li> <li>➤ Actividades lúdicas y capacitación sobre riesgos y autocuidado</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>
ENFERMEDAD LABORAL.	Procedimientos y métodos inapropiados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitar y garantizar que los procedimientos y métodos estandarizados se ejecuten de forma apropiada.</li> <li>➤ Identificar, evaluar y garantizar el control de los riesgos que se presentan durante el desarrollo de los procesos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definir métodos procedimientos, y riesgos</li> <li>➤ Publicar y capacitar. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluar</li> <li>➤ Controlar</li> </ul> </li> <li>➤ Mejorar el método y procedimiento si se requiere.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>

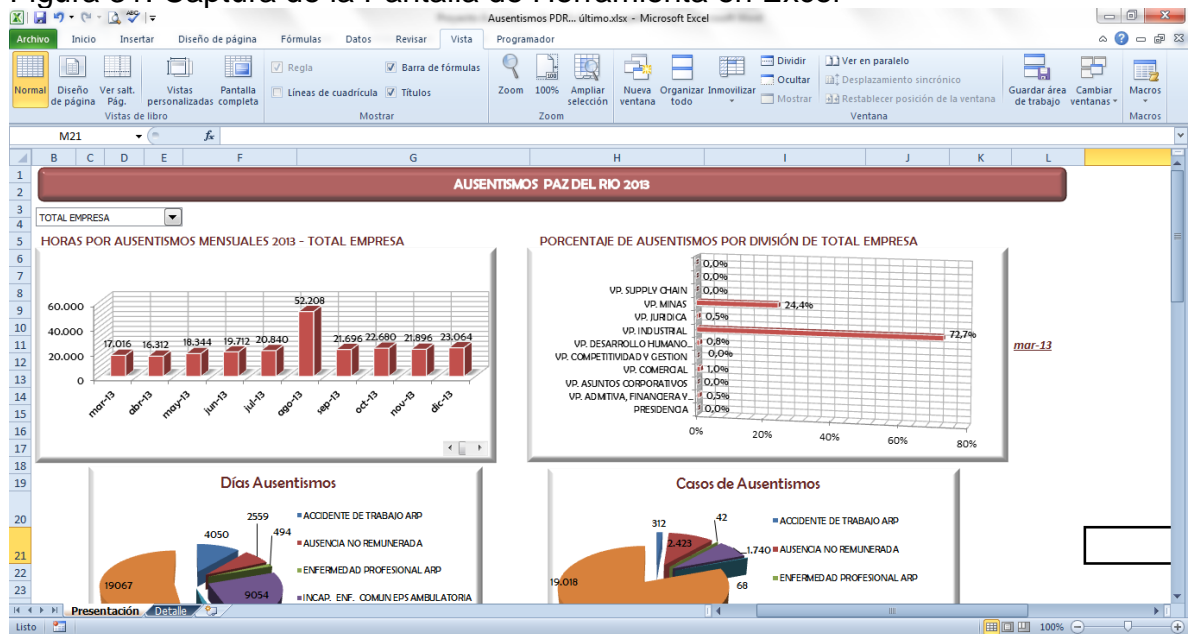


AUSENCIA NO REMUNERADA	Suspensiones por sanción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proponer un programa de incentivo para evitar el ausentismo.</li> <li>➤ Programa de selección de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Análisis de casos reincidentes.</li> <li>➤ Definir programa de incentivos y de selección de personal.</li> <li>➤ Dar a conocer los programas a los trabajadores.</li> <li>➤ Implementar y controlar programas diseñados para mejorar.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Mediano plazo	Áreas críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> </ul>
	Falta al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proponer un programa de incentivo para evitar el ausentismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementación del programa, y si el trabajador reincide tomar decisiones drásticas.</li> </ul>	Área administrativa y de seguridad y salud en el trabajo	Corto y mediano plazo	ÁREAS críticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>➤ Índice de productividad.</li> </ul>

*Fuente: Autora*

Además de lo anterior propuesto, se desarrolló una herramienta en Microsoft Excel que tiene la finalidad de controlar, hacer seguimiento y analizar el comportamiento mes a mes del Ausentismo Laboral en la empresa. Funciona cargando la base de datos descargada del sistema de información, en una de las hojas de Excel, y automáticamente las hojas de “Presentación” y “Detalle” van mostrando algunos aspectos importantes de los Ausentismo, con el fin de que el área se mantenga al tanto del fenómeno. A continuación, en la Figura 31 se muestra una captura de la pantalla de la herramienta:

Figura 31. Captura de la Pantalla de Herramienta en Excel



Fuente: Autora

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis descriptivo, y gracias al Diagrama de Pareto, se lograron identificar las principales causas del Ausentismo en la Empresa, como lo son los permisos pagos, ausencias no remuneradas, incapacidad por enfermedad general y accidentes de trabajo.
2. El incremento tanto de ausencias como de horas de ausencia al transcurrir los tres años de estudio, es paralelo a la disminución del personal. Es probable que el ajuste de procesos de la empresa para el rendimiento del trabajo, desencadene en un hecho laboral no productivo, como lo es el Ausentismo.
3. Derivada de la conclusión anterior, y de los datos arrojados por la encuesta, una cantidad de personal ajustado a la fuerza de trabajo normal, produce incrementos en el Ausentismo. Es posible que la cantidad de fuerza de trabajo disminuida al límite, genere condiciones que propicien el Ausentismo.
4. Una de las causas más relevantes para el estudio, es Permiso Pago, con un porcentaje del 81,91 % del total de las Ausencias, es un motivo crítico, en el cual se debe trabajar, y prestar mayor atención.
5. Dentro de los permisos pagos, se encuentran en gran proporción, los permisos sindicales, los cuales corresponden al 33% del total de permisos pagos. Estos, por lo general son permisos permanentes, por lo que el trabajador se ausenta persistentemente a su puesto de trabajo.
6. Los factores asociados con el Ausentismo son la edad, la antigüedad, estado civil, área donde se trabaja, y el mes y día en los que se incidió en la ausencia.
7. El grupo de edad comprendido entre 35 y 45 años, incrementó significativamente su ausentismo, año tras año. Se concluye que este grupo es el más afectado en cuanto a Ausentismo en las cifras corporativas de los tres años de estudio.
8. Según la antigüedad, el grupo más afectado en ausentismo, es aquel cuyos trabajadores tienen una antigüedad entre 10 y 20 años, es coincidente con la conclusión anterior.

9. En cuanto al estado civil de la población, con un porcentaje de 65,97 % del total de los casos, se observó que los sujetos casados son los más inestables en cuanto a asistencia al trabajo.
10. El área de mayor ausentismo es el área 10, en donde se realizan trabajos de mantenimiento de las plantas productivas de la empresa. La tasa de Ausentismo en el área es del 95 %, para el año 2013. También están dentro de las más relevantes, las áreas 9, 12, 6, 11 y 4, donde se transforma el acero sólido a los productos finales para la venta, donde se realiza la operación del área de Minas de la Empresa, donde se lleva a cabo la transformación del acero líquido a sólido, donde se realiza mantenimiento a todas las áreas de Minas y una de las áreas de fabricación primaria (Proceso de transformación de materias primas), respectivamente.
11. En vista general, el mes en el que más se incide en ausencias, para los años de estudio, fue el mes de diciembre. En el año 2013, el mes de agosto tuvo un porcentaje de 14,28% del total de las ausencias. Es probable que este incremento se deba al Paro Agrario que se desarrolló en el país en ese mes.
12. Los días en los que más se incurre en ausencias, son los viernes y los sábados.
13. Los años perdidos por ausentismo, son aproximadamente 83 para el 2011, 88 para el 2012 y 102, para el 2013.
14. El Ausentismo dentro de las cuentas de costos de la Empresa, se ve reflejado en las Horas Extras, ya que, si existe una ausencia, lo más lógico es que el trabajador se tenga que remplazar, más aún en las áreas donde hay producción directa.
15. Las horas extras, representan para los años de estudio, el 0,75 % para el 2011, 0,93 % para el 2012 y el 1,01 % para el 2013 de los costos fijos de la empresa. Lo cual le significa a la empresa \$1.262.072.059, \$1.596.007.814 y \$1.626.638.249 cada año, respectivamente. Son cifras significativas para la empresa.
16. El aumento por horas extras por costos fijos, y por kilogramo de productos terminados, es de \$3, \$4 y \$4, respectivamente por año.
17. Para el grupo de jefes y/o supervisores directos, el fenómeno del Ausentismo afecta el ambiente laboral en su totalidad, pues el 100% de ellos indicó una respuesta afirmativa. Mientras que para el grupo de trabajadores, el hecho de que sus compañeros y ellos mismos se ausenten, les afecta en un 82%.

18. De acuerdo a los ítems evaluados en la Escala Likert (escala de 1 a 5), que completan 7 características (Inconvenientes de comunicación jefe-trabajador, Inconvenientes de comunicación trabajador- trabajador, Inconformismo, Incremento de errores, desconfianza en la calidad del trabajo, Aumento de riesgos de seguridad, Generación de bajas de producción), en términos globales, los jefes evalúan con una puntuación media de 3,32 la afectación del Ausentismo en su clima laboral, mientras que para los trabajadores, existe una menor pero no menos relevante puntuación, con una media de 2,87.
19. Se logran proponer acciones de mejora a corto, mediano y largo plazo, con el propósito de que con su implementación, el índice de Ausentismo pueda tender a cero, así mismo, los costos asociados al Ausentismo, puedan verse reducidos.

## RECOMENDACIONES

- Dentro de los planes de acción establecidos, indirectamente se pretende disminuir las cuentas de Horas Extra en un porcentaje, el cual lo determinará la empresa, a medida que estos se vayan implementando. De esta manera se percibirá una variación sobre el costo disminuido.
- Determinar si lo que le representa el tiempo perdido a la empresa, es mayor o menor al pago de Horas Extras, sobre todo en las áreas críticas, que son la 10, 9, 12, 6, 11 y 4. Definir si con el dinero en no pago de Horas extras se pueden contratar trabajadores adicionales, como lo son los supernumerarios.
- Identificar las razones por las que en estas áreas se ha presentado con mayor frecuencia el fenómeno.
- Creación y adecuación de espacios de recreación y esparcimiento (ubicación de salas de juego, ornato y mantenimiento de la cancha de fútbol) con el fin de mantener a los empleados lo suficientemente motivados para que no dejen de asistir al trabajo, a no ser por causas de fuerza mayor, con esto se recupera el buen ambiente laboral. Así mismo, brindar el tiempo necesario para poder disfrutar de estos espacios.
- Pausas activas obligatorias más frecuentes, pues el estar todo el tiempo ocupado en una misma operación, puede producir, además de problemas de salud, problemas con su entorno, irritabilidad, lo cual se puede evitar con una parada de 5 minutos cada media hora con el fin de distensionar el cuerpo y la mente, así el trabajador se sentirá más relajado, y no habrá ningún motivo por el cual no asista, por voluntad propia a cumplir sus obligaciones laborales.
- Implementar actividades del cuidado del medio ambiente, como jornadas de siembra de árboles, y recolección de basuras en las áreas de trabajo. Es sabido, que estos factores influyen tanto en la salud como en el bienestar del trabajador, si un empleado ve que está aportando para respirar un aire mejor, se sentirá más comprometido con su trabajo y su asistencia será más frecuente.

## BIBLIOGRAFÍA

- D'Ottone Clemenco, J. E. (15 de Septiembre de 2006). *Crecer y Mejorar*. Obtenido de <http://crecerymejorar.blogspot.com/2006/09/ausentismo-laboral.html>
- Acerías Paz del Río. (2013-2015). Convención Colectiva de Trabajo. Colombia.
- Acerías Paz del Río. (s.f.). REGISTRO DE NOVEDADES DE ASISTENCIA R.N.A.
- Anónimo. (s.f.). *Google Docs*. Obtenido de <https://docs.google.com/document/d/1QAWjOApQs6kh0Q5OzjpnHhQlgbMrYNbhQiu-icE6ed4/edit>
- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá.
- Asociación de Empresarios del Henares [AEDHE]. (2004). *Estudio sobre el Absentismo Laboral en el Corredor de Henares*. Madrid.
- Burrola Sánchez, R. I. (2008). *Factores que influyen en el problema de ausentismo. Caso: maquilas Tetakawi, SA de CV*. México D.F.
- Chambergo, I. (2000). *Introducción a los costos empresariales*. Lima: Editorial IDE.
- Chiavenato, I. (2001). Ausentismo. En *Administración de Recursos Humanos* (págs. 203-207). Mc Graw Hill.
- Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). Colombia.
- Hernández Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hil.
- Lujan, L. (2009). *Contabilidad de costos*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Martinez, M. V., & Marín, A. L. (2001). En *La construcción de las Organizaciones: la cultura de la empresa* (págs. 85-103). Madrid, España.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- OIT. (2003). *La seguridad en cifras Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo*. p.19.
- Peña Peña, L. (2013). *Informe de Ausentismos*.

Pérez Carvajal, H. (3 de Diciembre de 2008). *Blog Gerencia*. Obtenido de <http://gerenciasunegocio.blogspot.com/2008/12/que-es-la-utilidad-operacional.html>

Polimeni, R. (1998). *Contabilidad de costos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Sánchez, R. D. (2006). *Espacio rh wiki*. Obtenido de <http://wikirrh.wikispaces.com/Clima+Laboral>



## ANEXOS

**ENCUESTA EFECTOS DEL AUSENTISMO EN EL CLIMA LABORAL DE LAS  
ÁREAS OPERATIVAS DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A**

1. No de Formulario    A

2. Fecha

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre nuestro Clima Organizacional con respecto al fenómeno del ausentismo, que es cuando los empleados y/o jefes se ausentan de sus jornadas laborales. Los resultados nos van a ayudar en la toma de decisiones o acciones en beneficio de todo el personal.

A continuación encontrará una serie de preguntas, las cuales agradecería responder con la mayor sinceridad y honestidad posibles de acuerdo a lo que siente o piensa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

NOTA: EN CASO DE COMETER UNA ERROR, PUEDE TACHAR E INDICAR CUÁL ES LA OPCIÓN CORRECTA.

**IDENTIFICACIÓN**

3. División: \_\_\_\_\_

4. Turno actual:

1. 1er turno (7:30-15:30).....
2. 2do turno (15:30- 23:30).....
3. 3er turno (23:30- 7:30).....
4. Ordinario (7:30- 17:00).....

**INFORMACIÓN DE INTERÉS DEL ESTUDIO**

5. ¿Cree que el fenómeno del ausentismo afecta el ambiente laboral de la división?

1. Sí.....
0. No.....

6. ¿El ausentismo de un trabajador crea inconvenientes de comunicación entre ud. y su equipo de trabajo?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

7. ¿La falta de un trabajador genera inconformismo entre los compañeros que suplen las funciones del ausentista?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

8. ¿El ausentismo de una persona incrementa el número de errores en el proceso que se lleva a cabo en la división?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

9. ¿La ausencia de un trabajador a sus actividades laborales produce problemas de comunicación entre el trabajador y sus demás compañeros?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

10. ¿La ausencia frecuente de un trabajador a sus obligaciones genera desconfianza en la calidad del trabajo del ausente?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

11. ¿La falta de un trabajador a su actividad laboral, de alguna manera, puede aumentar los riesgos de seguridad en el área?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

12. ¿La falta de un trabajador puede generar, de alguna forma, bajas en la producción o incumplimiento de metas productivas?

1.  Nunca 3.  Algunas veces
2.  Pocas veces 4.  Casi siempre
5.  Siempre

CONTINÚA EN LA PARTE POSTERIOR DE LA HOJA



**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

13. ¿Con qué frecuencia los trabajadores de la sección solicitan permisos para ausentarse de sus obligaciones laborales?

- 1. Poca Frecuente.....
- 2. Frecuente.....
- 3. Muy frecuente.....

14-16. Nombre las 3 causas más frecuentes por las que Ud. considere, los trabajadores tienen más ausencia al trabajo.

DE LA MÁS FRECUENTE A LA MENOS FRECUENTE.

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_
- 3. \_\_\_\_\_

17. En caso de que un trabajador se ausente sin justa causa o previo aviso, ¿genera algún tipo de efecto entre los trabajadores?

- 1. Sí.....
- 0. No.....

SI LA RESPUESTA ES SÍ, CONTINÚE CON LA SIGUIENTE PREGUNTA, DE LO CONTRARIO PASE A LA PREGUNTA 19.

18. ¿Cómo se soluciona el efecto o inconveniente producido por la ausencia?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. De los días de la semana, ¿cuál cree usted que es el día con más ausencias? MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

- 1. Lunes.....
- 2. Martes.....
- 3. Miércoles.....
- 4. Jueves.....
- 5. Viernes.....
- 6. Sábado.....
- 7. Domingo.....
- 8. Todos los días por igual.....
- 9. NS/NR.....

**OBSERVACIONES**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20-21. De las siguientes opciones, ¿cuál considera que es el motivo por el que con mayor frecuencia los trabajadores tienen más ausencias en el trabajo? MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

- 1. Accidente de trabajo.....
  - 2. Ausencia no remunerada sin causa justif.....
  - 3. Ausencia no remunerada con causa justif.....
  - 3. Enfermedad laboral.....
  - 4. Incapacidad Enf. Común.....
  - 5. Licencia de Maternidad.....
  - 6. Permiso pago.....
  - 7. Otra.....
- ¿Cuál? \_\_\_\_\_

22. ¿En cuál de los turnos considera que se presenta con más frecuencia este fenómeno?

- 1. 1er turno (7:30-15:30).....
- 2. 2do turno (15:30- 23:30).....
- 3. 3er turno (23:30- 7:30).....
- 4. Ordinario (7:30- 17:00).....
- 5. Todos los turnos por igual.....
- 9. NS/NR.....

23. ¿Qué propondría para disminuir o minimizar los efectos negativos que el ausentismo produce en el clima laboral?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ENCUESTA EFECTOS DEL AUSENTISMO EN EL CLIMA LABORAL DE LAS ÁREAS OPERATIVAS DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A**

1. No de Formulario     B

2. Fecha

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre nuestro Clima Organizacional con respecto al fenómeno del ausentismo, que es cuando los empleados y/o jefes se ausentan de sus jornadas laborales. Los resultados nos van a ayudar en la toma de decisiones o acciones en beneficio de todo el personal.

A continuación encontrará una serie de preguntas, las cuales agradezco responda con la mayor sinceridad y honestidad posibles de acuerdo a lo que siente o piensa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

**NOTA:** EN CASO DE COMETER UNA ERROR, PUEDE TACHAR E INDICAR CUÁL ES LA OPCIÓN CORRECTA.

**IDENTIFICACIÓN**

14. División: \_\_\_\_\_

15. Turno actual:

1. 1er turno (7:30-15:30).....

2. 2do turno (15:30- 23:30).....

3. 3er turno (23:30- 7:30).....

4. Ordinario (7:30- 17:00).....

**INFORMACIÓN DE INTERÉS DEL ESTUDIO**

16. ¿Cree que el fenómeno del ausentismo afecta el ambiente laboral de la división?

1. Sí.....

0. No.....

17. ¿El ausentismo de un compañero crea inconvenientes de comunicación entre su jefe y el equipo de trabajo?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

18. ¿La falta de un compañero genera inconformismo entre los compañeros que suplen las funciones del ausentista?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

19. ¿El ausentismo de una persona incrementa el número de errores en el proceso que se lleva a cabo en la división?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

20. ¿La ausencia de un compañero a sus actividades laborales produce problemas de comunicación entre los demás compañeros?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

21. ¿La ausencia frecuente de un compañero a sus obligaciones genera desconfianza en la calidad del trabajo del ausente?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

22. ¿La falta de un compañero a su actividad laboral, de alguna manera, puede aumentar los riesgos de seguridad en el área?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

23. ¿La falta de un compañero puede generar, de alguna forma, bajas en la producción o incumplimiento de metas productivas?

1.  Nunca    3.  Algunas veces

2.  Pocas veces    4.  Casi siempre

5.  Siempre

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

24. ¿Con qué frecuencia los compañeros de la sección solicitan permisos para ausentarse de sus obligaciones laborales?

- 1. Poco Frecuente.....
- 2. Frecuente.....
- 3. Muy frecuente.....

14-16. Nombre las 3 causas más frecuentes por las que Ud. considere, sus compañeros tienen más ausencia al trabajo.

DE LA MÁS FRECUENTE A LA MENOS FRECUENTE.

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_
- 3. \_\_\_\_\_

20. En caso de que un compañero se ausente sin justa causa o previa aviso, ¿genera algún tipo de efecto entre los demás compañeros?

- 1. Sí.....
- 0. No.....

SI LA RESPUESTA ES SÍ, CONTÍNE CON LA SIGUIENTE PREGUNTA, DE LO CONTRARIO PASE A LA PREGUNTA 19.

21. ¿Cómo se soluciona el efecto o inconveniente producido por la ausencia?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. De los días de la semana, ¿cuál cree usted que es el día con más ausencias? MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

- 1. Lunes.....
- 2. Martes.....
- 3. Miércoles.....
- 4. Jueves.....
- 5. Viernes.....
- 6. Sábado.....
- 7. Domingo.....
- 8. Todos los días por igual.....
- 9. NS/NR.....

20-21. De las siguientes opciones, ¿cuál considera que es el motivo por el que con mayor frecuencia sus compañeros tienen más ausencias en el trabajo? MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

- 1. Accidente de trabajo.....
  - 2. Ausencia no remunerada sin causa justificada.....
  - 3. Ausencia no remunerada con causa justificada.....
  - 3. Enfermedad laboral.....
  - 4. Incapacidad Enf. Común.....
  - 5. Licencia de Maternidad.....
  - 6. Permiso pago.....
  - 7. Otra.....
- ¿Cuál? \_\_\_\_\_

24. ¿En cuál de los turnos considera que se presenta con más frecuencia este fenómeno?

- 1. 1er turno (7:30-15:30).....
- 2. 2do turno (15:30- 23:30).....
- 3. 3er turno (23:30- 7:30).....
- 4. Ordinario (7:30- 17:00).....
- 5. Todos los turnos por igual.....
- 9. NS/NR.....

25. ¿Qué propondría para disminuir o minimizar los efectos negativos que el ausentismo produce en el clima laboral?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

OBSERVACIONES

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN