

EL IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE COLOMBIA

Valentina Arenas Peña¹

Valentina Ordoñez Robayo²

Jorge Eliecer Bejarano Guevara³

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, realizar una revisión bibliográfica para identificar el impacto del ausentismo laboral en las empresas de Colombia, para lo cual, se realizó un estudio metodológico cualitativo y exploratorio, que permitió, tomar como base fuentes secundarias de las bases de datos de la Universidad Santiago de Cali (Gale, Dialnet, Science Direct), las normas de la familia ISO, Google académico, entre otros. Con el conocimiento y los resultados obtenidos de estos, permitió encontrar los aspectos más relevantes del tema a tratar; concluyendo que, el ausentismo laboral tiene un impacto negativo en la sostenibilidad de las organizaciones, dado que, incrementa sus costos y conlleva así a la sobrecarga laboral de los colaboradores, afectando de manera directa y notoria la satisfacción y motivación de los mismos.

Palabras clave: Ausentismo laboral, Motivación, Normas ISO, Satisfacción laboral.

Abstract

The objective of this article is to conduct a literature review to identify the impact of absenteeism in Colombian companies, for which a qualitative and exploratory methodological study was conducted, which allowed taking as a basis secondary sources from the databases of the Universidad Santiago de Cali (Gale, Dialnet, Science Direct), ISO family standards, academic Google, among others. With the knowledge and results obtained from these, it was possible to find the most relevant aspects of the topic to be addressed; concluding that absenteeism has a negative impact on the sustainability of organizations, since it increases their costs and thus leads to overwork of employees, directly and notoriously affecting their satisfaction and motivation.

Key words: Absenteeism, Motivation, ISO standards, Job satisfaction.

Introducción

El ausentismo laboral es un factor que se ha visualizado a lo largo de los años en las organizaciones, ya sea por la insatisfacción en sus labores, desmotivación, el maltrato entre los colaboradores y demás aspectos; de hecho, el rendimiento laboral se puede definir como la manera en la que son satisfechas algunas de las necesidades de los colaboradores y el grado en las que ve

¹ Administración de Empresas – Universidad Santiago de Cali

² Administración de Empresas – Universidad Santiago de Cali

³ Administración de Empresas – Universidad Santiago de Cali

las aspiraciones que puede tener en su trabajo (Rodríguez-Palermo, 2009, pàg.52)⁴. A partir de lo anterior y por medio de la evolución constante de las organizaciones este tema se ha vuelto un pilar fundamental para el buen desarrollo de las empresas, y adicionalmente por medio de diferentes estudios; se han podido identificar factores que permiten llegar al rendimiento y/o crecimiento interno deseado, en donde se ha convertido en tendencia considerar al personal como un recurso valioso e indispensable. Teniendo en cuenta el nivel de estudios, capacidades y habilidades, los colaboradores desarrollan funciones relevantes en los diferentes niveles organizacionales, los cuales, aportan de manera positiva al desarrollo interno de la empresa, cumpliendo y alcanzando los objetivos planteados (Ames Guerrero, 2017, pàg.28).

Sin embargo, a pesar de estos factores, el personal no siempre se encuentra en disposición para desarrollar sus funciones en los puestos de trabajo, y esto se debe a diversas razones, las cuales generan un efecto negativo en el ausentismo laboral. De hecho, en el artículo de los factores asociados al ausentismo laboral en países de Latinoamérica, se puede definir dicho término como la no asistencia por parte del colaborador que pensaba que iba a asistir, pero finalmente no realizó este acto (Tatamuez-Tarapues et al., 2019, pàg.100)⁵. Dicho lo anterior, se identificaron diferentes factores que han provocado el ausentismo laboral y que han generado un impacto notable dentro de las organizaciones, de los cuales, se podrán mencionar los siguientes: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral (Díaz Ledesma et al., 2018, pàg.12).

Por lo anterior, se puede corroborar con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. En donde según (Lagos Castañeda, 2018, pàg.28)⁶. Este factor es uno de los principales problemas en las organizaciones, ya que, influye de manera negativa todo aquello que tenga que ver con el cumplimiento de los objetivos y misión de la empresa, en donde se debe de atender de manera casi inmediata por medio de estrategias, las causas que lo originan y al mismo tiempo tomando decisiones que puedan mitigar el ausentismo laboral en los colaboradores.

El propósito del presente artículo, es realizar una revisión bibliográfica para identificar el impacto que tiene el ausentismo laboral en las empresas de Colombia. Lo cual desarrollaremos especificando los tipos de ausentismo que se pueden presentar y las principales causas que los provocan, así como las estrategias que se implementan en las organizaciones para minimizar este factor. Partiendo de la pregunta para el desarrollo de este tema ¿Cuál es el impacto que tiene el ausentismo laboral en las empresas de Colombia?

⁴ Rodríguez-Palermo, E. M. (2009) Índice de satisfacción laboral de los empleados contingentes en una cadena de restaurantes de comida rápida del área suroeste de Puerto Rico.

⁵ Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019) Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina

⁶ Lagos Castañeda, D. M. (2018). *Causas del ausentismo laboral en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Palmira para el período 2016—2017*.

Desarrollo y discusión

Para poder determinar el impacto que tiene el ausentismo laboral en las empresas, iniciaremos desarrollando las definiciones de ausentismo laboral, los tipos de ausentismo laboral que se presentan y estrategias para mitigar el ausentismo laboral. Entre las definiciones encontradas en los diferentes artículos revisados se encuentran las siguientes:

- Se puede decir que este se define como la ausencia por parte del trabajador, ya sea por causas de enfermedades o accidentes, la cual es aceptada por la entidad en la que realiza sus labores o la seguridad social (Cuevas Duarte et al., 2012, pàg.28)⁷.
- Cuando el colaborador no se presenta a su puesto de trabajo, ya sea de manera justificada o no, afectando de manera directa o indirecta la relación que existe entre los tiempos de trabajo establecidos en el contrato y los que efectivamente se realizaron (Bautista España & Valencia Molano, 2015, pàg.14)⁸.
- Ausencia o abandono del puesto trabajo por parte del colaborador, incumpliendo las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en el momento de la firma del mismo (Baptista et al., 2016, pàg.9)⁹.
- Es válido mencionar que el ausentismo laboral “se relaciona hacia el incumplimiento de las jornadas laborales por parte de los trabajadores (Parra et al., 2020, pàg.77)¹⁰.
- En otro de los artículos de gran importancia para poder definir el ausentismo laboral, lo describen como “las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo” (Garcia & Martinez, 2016,pàg.13)¹¹.

Por lo anterior se puede rescatar que el ausentismo laboral no es un factor desconocido en las empresas hoy en día, ya que, se ha sido pasado por alto y no se le ha otorgado la importancia y atención que se merece, lo cual; incrementa el riesgo de que este factor impacte y afecte de una u otra manera a la organización y a cada una de sus áreas, incluyendo a sus colaboradores por no incorporar políticas y/o medidas que se acoplen a las causas que generan el ausentismo laboral,

⁷ Cuevas Duarte, Y., García Sánchez, T. V., & Villa Rodriguez, M. E. (2012). Caracterización del ausentismo laboral en un centro medico de I nivel

⁸ Bautista España, I. M., & Valencia Molano, S. S. (2015). *Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés*

⁹ Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, VI.

¹⁰ Parra, M., Lay, N., Payares, K., & Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla

¹¹ Garcia, V., & Martinez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo

con la finalidad de dar una pronta solución a dicha problemática (Bogado, 2011,pàg.5)¹².

Asimismo, se ha dejado a un lado las relaciones interpersonales al interior de una organización donde es relevante hacer énfasis, que la correcta comunicación entre los colaboradores de la misma aporta al buen funcionamiento y desempeño en cada una de las áreas. Por otro lado, se destaca la importancia de sostener vínculos laborales adecuados y pertinentes que generen apoyo mutuo, cohesión en el grupo de trabajo y reducir las cargas que se puedan presentar en los puestos delegados a cada uno de los miembros, con el propósito de obtener un ambiente laboral acorde y ameno tanto para empleado como empleador de la organización. (Gallegos et al., 2018, pàg.81)¹³.

Tipos de ausentismo laboral

A partir del siglo XVII el ausentismo laboral ha ocupado un papel fundamental en la vida de los empleadores, relacionándose como un indicador para medir la productividad de los colaboradores. Cabe destacar, que existen diferentes evaluaciones periódicas para medir esta problemática, buscando que en cada organización independientemente de su actividad económica disminuyan las causas que lo afectan. Con el fin de profundizar en el tema y según (Cisneros Sanchez, 2018, pàg.105)¹⁴ El ausentismo laboral se puede clasificar de diferentes maneras, enfocándose principalmente en las siguientes:

- Según el origen: el ausentismo se clasifica de dos maneras, las enfermedades de tipo médico (Enfermedades de orígenes naturales) y las enfermedades de tipo no médico (Situaciones particulares y de orígenes de terceros)
- Según causas amparadas por la ley: Se puede denominar como causas legales (permisos laborales y licencias autorizadas por el código sustantivo del trabajo) Ilegales (Faltas injustificadas)
- Según la decisión del trabajador: Causas voluntarias (Sindicatos y reuniones extra laborales) Involuntarias (Falta de compromiso con la organización)

De acuerdo con (Mosquera Tavera, 2017, pàg.12)¹⁵. En el ensayo que influyen en el ausentismo laboral, este se clasifica en dos grupos:

¹² Bogado, D. (2011). Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales

¹³ Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?

¹⁴ Cisneros Sanchez, C. J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador.*

¹⁵ Mosquera Tavera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.*

- El ausentismo legal o voluntario: en donde se puede presentar por diversas causas, ya sea por enfermedades comunes, accidentes laborales, permisos de trabajo, enfermedades de origen laboral entre otros.
- Absentismo personal o voluntario: Presentándose por conflictos laborales internos, permisos personales o la inasistencia al sitio de trabajo de manera no autorizada.

Es necesario precisar, que pueden existir diversos factores que influyen en el ausentismo laboral, pero al final de cuentas, siempre están asociados a dos grupos, a los comportamientos de los colaboradores y en algunos casos, a circunstancias propias, ya sea de la organización o del trabajador, sin embargo; se puede destacar y mencionar que las causas del ausentismo laboral pueden ser comprobadas o no, ya sea por cuestiones familiares, motivos de fuerza mayor o personales, por temas financieros, poca motivación del colaborador, el clima organizacional, el no adaptarse al puesto de trabajo, entre otros factores (Boada i Grau et al, 2005, pàg.212)¹⁶.

Se puede precisar que el pensamiento crítico de Mosquera Tavera tiene un valor adicional con respecto al autor Cisneros Sánchez, debido a que, en todas las organizaciones se puede presentar el ausentismo laboral por diversas razones, ya sea por fuerza mayor, accidentes, problemas familiares, poca motivación, entre muchos otros factores que pueden impactar en esta problemática, generando una reacción en la cadena productiva de la empresa, impactando más en los índices de ausentismo laboral, y también en las pérdidas que se puedan generar dentro de la misma, pero al final de cuentas, las clasificaciones de este se deberían subdividir en las dos categorías que el primer autor menciona. Cabe resaltar que, la opinión aquí descrita no es de completa validez ya que, no se está mencionando que el autor Cisneros Sánchez esté en una posición correcta o incorrecta, más bien, es una opinión crítica propia.

Según la OMS define la salud como "el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano" (Organización mundial de la salud, 2017, pàg.6)¹⁷. Por los cuales es necesario saber cómo una enfermedad de origen laboral puede impactar negativamente la organización creando inconsistencias para el bienestar social de los empleadores que la constituyen, por otra parte los permisos de trabajo son vitales dentro de la organización porque estos generan faltas justificadas del trabajador permitiendo así su libre desarrollo integral, como también una práctica que tiene justificación previa sin tener en cuenta su causa ante la organización, para Concepto 094661 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública los permisos de trabajo se determinan (Lopez Cortes, 2021 , pàg.2)¹⁸. "Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación", entendiéndolo, es de vital importancia tener presente que, para toda organización, se debe

¹⁶ Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales

¹⁷ Organización mundial de la salud. (2017). *Salud y derechos humanos*.

¹⁸ Lopez Cortes, A. (2021). *Concepto 094661 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública—Gestor Normativo*

justificar la causa del ausentismo que tenga el colaborador en la empresa, ya que, esto permite tener un mejor control y trazabilidad de los motivos de inasistencia de los mismos.

Causas del ausentismo laboral

Ahora, retomando la idea de la cual se tomó como base para realizar este artículo, podemos decir que en el ítem de absentismo personal o voluntario define las causas por las cuales se presenta de la siguiente manera:

- Conflicto laboral interno: “Los conflictos laborales son conflictos sociales enmarcados en el área de trabajo, donde el empleado reclama al empleador la mejora de sus condiciones laborales” (Aguirre et al., 2015, pàg.63)¹⁹.
- Permiso personal: este permiso es cuando un trabajador necesita realizar alguna labor de manera personal, si no, que el empleador es quien determina los permisos en el reglamento interno de la empresa, junto a las condiciones en que son concedidos estos permisos y si serán descontadas o no “se concluye que el permiso se consagra como un derecho del empleado” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019, pàg.1)²⁰.
- Inasistencia al sitio de trabajo: Este puede ser definido como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, ya sea con justa causa o sin ella, en donde el ministerio de trabajo en el Artículo 173 del código sustantivo del trabajo, indica que este solo se presenta cuando exista una fuerza mayor, calamidad doméstica, incapacidad médica, entre otros, en donde puede justificar la inasistencia a su lugar de trabajo y por ende, no puede prestar sus servicios (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011, pàg.1)²¹.

Agregando a lo anterior y de acuerdo a las estadísticas recopiladas, se evidencian variaciones en las causas que generan ausentismo laboral en las empresas; donde de una manera más sintetizada se observa el comportamiento de este factor durante el año 2015 al 2018 siendo el más reciente a la fecha.

Cabe destacar, que en medio de las causas que de manera recurrente se presentan en las empresas; las incapacidades por enfermedades generales reflejan porcentajes que sobrepasan el 60% de impacto (Arrieta Burgos et al., 2019, pàg.26)²². y además siguen liderando como las más

¹⁹ Aguirre, F. G., Gambini, J. A., José, & Ramos-Castillo. (2015). Conflictos laborales en el sector salud del Peru

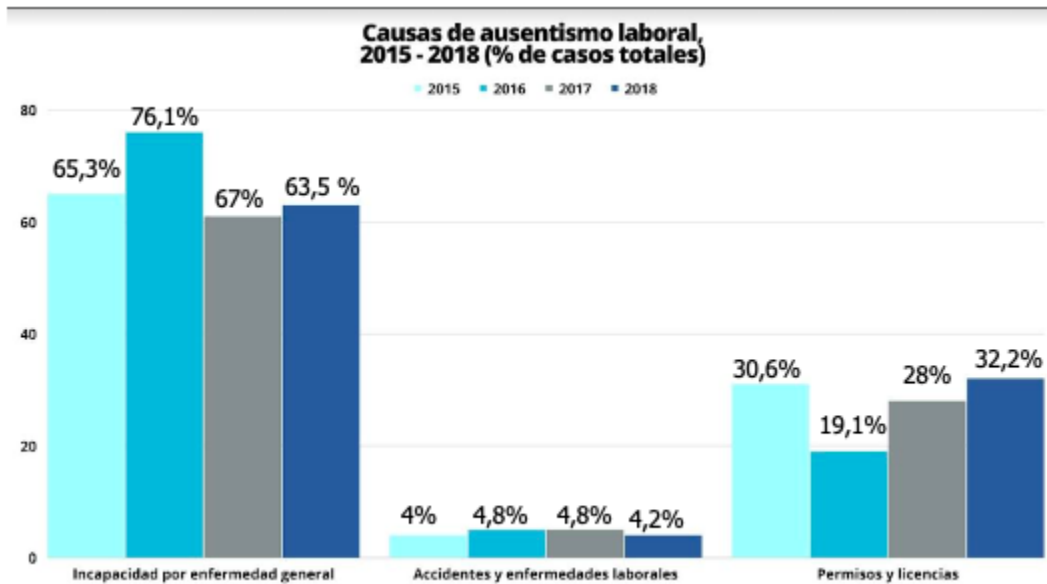
²⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 64911 de 2019*.

²¹ Ministerio de Protección Social de Colombia. (2011). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, art 173*

²² Arrieta Burgos, E., Fernández Londoño, C., Sepúlveda Zea, C., & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercer Informe de seguimiento ausentismo laboral e incapacidades médicas*

reincidentes a lo largo del pasar los años; sea por cuestiones de salud que presente el trabajador, o por razones externas de manera laboral o personal que conlleven a generalizar dicha excusa con el fin de no asistir a su puesto de trabajo asignado impactando de manera directa a la organización a la cual es perteneciente.

Figura 1. Causas de ausentismo laboral, 2015-2018(% de casos totales)



*Nota.
La
figura*

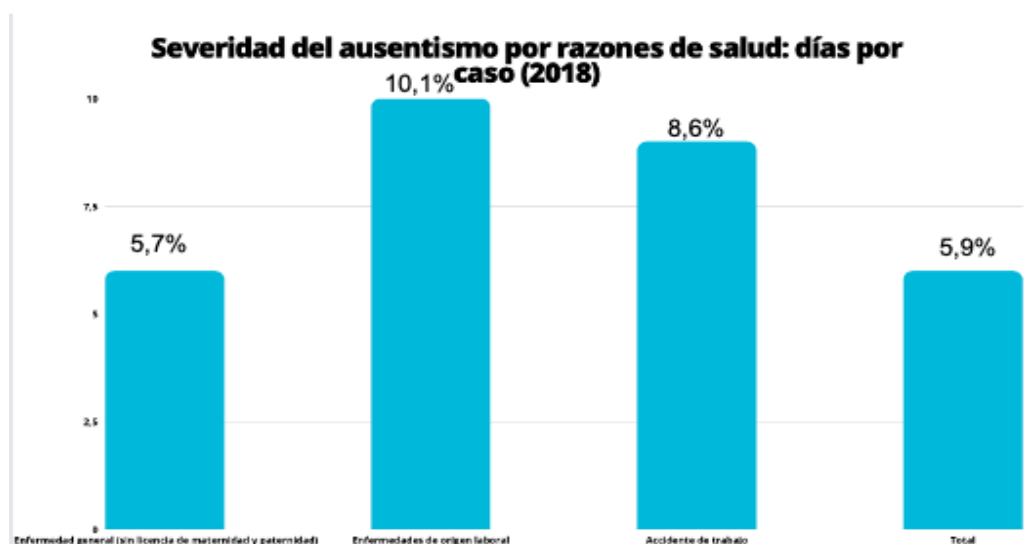
muestra las cifras que generan las causas del ausentismo laboral en Colombia durante los periodos 2015-2018. Fuente: (Arrieta Burgos et al., 2019).

Si bien, en la figura número 1 se alcanza a visualizar los porcentajes de las principales causas del ausentismo laboral presentadas en las empresas de Colombia, teniendo en cuenta que se dividen en 4 años y tres causas, evidenciando que las incapacidades por enfermedad general son las más frecuentes, este factor a lo largo de los años desde el (2015-2018); refleja que el trabajador recurre al ausentismo laboral a lo largo de su vida sea por una enfermedad, o por un motivo y/o razón que se origine en su puesto de trabajo que lo incita e impulsa a no querer presentarse para ejecutar sus funciones asignadas en la organización evadiendo así su cargo, lo cual afecta el rendimiento y desempeño de la empresa al encontrarse faltantes en los puestos e impactando de manera negativa en su sostenibilidad. La causa con menor participación, fue los accidentes y enfermedades laborales, identificando que a pesar de que es una causa no muy recurrente tiene un peso importante en las empresas, ya que, estas deben incurrir en mayores gastos y costos internos, debido a que al presentarse la inasistencia del colaborador, la empresa debe buscar una persona que pueda reemplazar las labores del mismo, ya sea contratando nuevo personal en el tiempo de la licencia, o sobrecargando a otro colaborador interno de ésta, teniendo en cuenta que aun cuando el colaborador no asista por este motivo, la empresa está en la obligación de continuar remunerando el salario del mismo, así como esta en lo estipulado en la ley del Concepto 286351 de 2020

Departamento Administrativo de la Función Pública, en el artículo 3.2.1.10 (Nuñez, 2020, pàg.1)²³.

Durante los períodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones. Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al período por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

Figura 2. severidad del ausentismo por razones de salud en Colombia en el año 2018



*Nota.
La
figura*

muestra las cifras de severidad del ausentismo por razones de salud en Colombia en el año 2018. Fuente: (Arrieta Burgos et al., 2019)²⁴.

Para soportar la información anterior se adjunta la gráfica número 2. Sin embargo, ante este estudio es el 2018; el cual refleja mayor impacto en las enfermedades generadas por origen laboral y posteriormente las enfermedades generales relacionándose entre ellas por el ambiente laboral o clima organizacional; sea que estos factores sean generados y/o ocasionados por acoso, sobrecarga en funciones de trabajo, decadente vínculo y comunicación entre compañeros y que afecten de manera psicológica, mental, y física al colaborador.

Si bien el ausentismo laboral es identificado comúnmente como la “ausencia del colaborador a la organización y/o puesto de trabajo” para Samaniego; el ausentismo radica desde el incumplimiento

²³ Nuñez, L. F. (2020). *Concepto 286351 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública—Gestor Normativo*

²⁴ Arrieta Burgos, E., Fernández Londoño, C., Sepúlveda Zea, C., & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercer Informe de seguimiento ausentismo laboral e incapacidades médicas*

de las funciones y tareas delegadas a cada trabajador para cumplimiento en la organización aun estando presente en ella, dado que, al no obtenerse un rendimiento esperado de su cargo, ya se encuentra de manera indirecta impactando a la sostenibilidad y funcionamiento de la misma. (Boada i Grau et al, 2005, pàg.212)²⁵.

Por lo cual, de acuerdo con Salgado, Remeseiro y Mar se define que la base para reforzar el ambiente laboral entre los colaboradores y más aún con su puesto de trabajo, es vital implementar estrategias que permitan establecer correctos vínculos entre los mismos y que se sientan acogidos con la organización y su imagen corporativa apersonándose así de sus funciones a desarrollar y que en conjunto se aporte para la rentabilidad y sostenibilidad de la organización. (Ccollana Salazar, 2015, pàg.14). Sin embargo, Contreras recalca lo mencionado anteriormente, refiriendo la importancia de sostener un buen ambiente laboral ya que, esto acarrea el desarrollo eficiente de las actividades en el interior de la organización e impacta el desempeño y sus condiciones laborales como la de sus trabajadores. (Eraso & Daniela, 2021, pàg.6)²⁶.

Estrategias para mitigar el ausentismo laboral

En Colombia a lo largo que transcurre el tiempo se ha logrado percibir que el ausentismo laboral ha influido e impactado de manera negativa el comportamiento de las empresas, esto se ha llevado a cabo, a que de una u otra manera esta consecuencia recae directamente sobre el empleador de la misma, por ende, las organizaciones han tenido que fomentar e implementar diversos planes, acciones y/o estrategias que proporcionen resultados sea a corto, mediano o largo plazo para minimizar esta problemática (Arrieta Burgos et al., 2019, pàg.26)²⁷.

Teniendo en cuenta lo anterior, existen diferentes empresas en Colombia que han implementado múltiples estrategias para mitigar el absentismo laboral, en donde a continuación se mencionan algunas de ellas:

- Según el estudio realizado de la Universidad Libre a la empresa Itacol de occidente en la ciudad de Pereira, cada institución está en la necesidad de realizar diferentes actividades para conocer el estado en que los empleados inician sus jornadas laborales cada semana, para ello se recomienda hacer estudios de las actividades que frecuentemente se realizan durante los fines de semana esto con el fin de minimizar la fatiga como también realizar actividades efectivas que beneficien al trabajador para que al comenzar su jornada laboral no se sientan afectados y puedan mejorar su productividad gradualmente en la organización independientemente de su actividad (Lopez, 2016 pàg.27)²⁸.

²⁵ Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales

²⁶ Eraso, C., & Daniela, L. (2021). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa.*

²⁷ Arrieta Burgos, E., Fernández Londoño, C., Sepúlveda Zea, C., & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercer Informe de seguimiento ausentismo laboral e incapacidades médica*

²⁸ Lopez, L. J. L. (2016). *ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL CALZADO EN BOGOTA, COLOMBIA.* 27

- De la misma manera, en una investigación alterna por parte de (Quiroz Obeso et al., 2019, pàg.42)²⁹. El plan sugerido para que la empresa Construvid SAS mitigue el ausentismo laboral presentado en los estudios, es por medio de un análisis, para poder encontrar por qué las mujeres presentan un mayor número de ausencia, para así poder mitigar esta problemática en la empresa, en calidad del trabajo.
- Para la empresa Eduardo Botero Soto de Bogotá en los estudios realizados en el año 2020 por los cuatro estudiantes de la corporación universitaria Unitec, llegaron a la conclusión de incluir diversos planes de mejora para poder mitigar el ausentismo laboral, en donde sus principales componentes fueron el de realizar capacitaciones a los colaboradores, acciones de motivación y estímulo, junto al desarrollo de informes y planes de acción periódico, en donde su principal enfoque fue que se buscara tener en cuenta la participación de los colaboradores en la empresa (Guillermo et al., 2020, pàg.102)³⁰.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, el ausentismo laboral tiene implicaciones negativas en las organizaciones, pero si se incluyen procesos de planes de mejora de manera continua, permite que el impacto de este disminuya y así mismo, se mitigue el ausentismo. Por otro lado, es necesario mencionar, que el ausentismo laboral se puede presentar por diversas razones, la cuales llevan a un mismo fin, que es la no asistencia del colaborador a la organización, puede que se presente por un accidente, por un problema personal, licencia u otro factor, tienen en común la misma problemática.

En esa misma línea y basado en la idea de los autores Martinez & Saldarriaga, 2008, pàg.227³¹, los cuales nos afirman que el ausentismo laboral no es solo un indicador de enfermedades en las organizaciones, sino que de igual manera se puede presentar por la insatisfacción por parte del colaborador en el trabajo, teniendo en cuenta que este puede presentarse por otros factores, los cuales no son considerados en el estudio que se realiza en la publicación, pero que tienen la misma importancia y son la relación con las labores, las tareas a realizar, la remuneración, entre muchas otros aspectos.

Se ha percibido que el colaborador se excusa en presentar justificaciones de salud que no son reales, con el fin de ausentarse en su puesto de trabajo y no cumplir con funciones que le han sido otorgadas, que como bien se ha desarrollado a lo largo del artículo; más que afectar a la condición psicológica y mental de los colaboradores que se encuentran involucrados en este factor del ausentismo, también se encuentra la organización de por medio al lidiar con la ausencia de su

²⁹ Quiroz Obeso, U. E., González Barahona, L. Y., & Ospina Díaz, N. M. (2019). *Estrategias de intervención para reducir el ausentismo laboral en trabajadores de la empresa CONSTRUVID S.A.S*

³⁰ Guillermo, B. G. M., Milena, E. S. E., Fernanda, R. C. L., & Paola, V. C. V. (2020). *Diseño de estrategias para la disminución del ausentismo laboral en la Empresa Eduardo Botero Soto S.A*

³¹ Martinez, E., & Saldarriaga, J. F. (2008). Inactividad física y ausentismo en el ambito laboral

personal, el retraso y la baja productividad, por ello; es de vital importancia tener en cuenta este factor y poder tomar acciones que garanticen resultados, ya que el recurso humano y que los mismos se sientan acogidos generará un éxito en la organización y que muchas de las áreas que se encuentran en ella desarrollen el rendimiento y desempeño esperado (Parra et al., 2020, pàg.77)³².

Por otro lado, el no implementar estrategias y categorizar el impacto que puede generar el ausentismo laboral en las empresas puede ocasionar sobrecarga en sus colaboradores afectando de manera negativa las capacidades que contienen para aportar al crecimiento e impulso de la organización a la que es perteneciente, generando retrocesos y decayendo las funciones a desarrollar en los puestos de trabajo incrementando la carga laboral e incentivando al no cumplimiento de lo delegado en la misma (Chaves et al., 2022, pàg.351)³³.

Conclusiones

Para concluir, se evidencia a lo largo del trabajo realizado que el ausentismo laboral dentro de las organizaciones tiene un impacto negativo. Teniendo en cuenta que, en la búsqueda de cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación, en donde uno de ellos se propone identificar los tipos de ausentismo laboral que se pueden presentar, se encuentran diversas razones las cuales hacen que un colaborador presente inasistencia en la organización, en especial con lo mencionado por el autor Tavera, quien identifica que sin importar la razón la cual el colaborador no asista a su lugar de trabajo, ya sea por accidente laboral, incapacidad justificada o un problema personal, siempre se van a subdividir en dos tipos de ausentismo. De una u otra manera que estos tipos de ausentismo provocan un impacto negativo en las organizaciones, ya que, se debe incurrir en mayores costos, no solamente monetarios, si no, de personal, capacitaciones, adaptación, entre muchas otras.

En la actualidad el colaborador es considerado como un recurso valioso dentro de las empresas, y por lo tanto es algo que no se puede pasar por alto, sin embargo, cuando este no se siente valorado, se dispone a bajar su productividad y sentir desmotivación de lo que está ejerciendo, haciendo que, se presente un ambiente laboral con un nivel de desempeño inferior al esperado. De hecho, una de las causas que se presentan en las organizaciones es presentada por las incapacidad generales , bien sea por una cuestiones de salud o por razones laborales o personales que lo llevan a ello, creando conflictos laborales internos, bien sea por malos entendidos o cuando un colaborador se ve sobre cargado de labores y tareas diarias porque su compañero no asistió a la compañía y por el momento no se puede sustituir por otro personal, es allí donde se incentiva a que se presenten inasistencias en las empresas, cuando se siente que no se está siendo valorado y no trabaja con un equipo adecuado para cumplir un mismo objetivo.

³² Parra, M., Lay, N., Payares, K., & Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla

³³ Chaves, D. A., Pantoja, Y. M. B., Guerrero, C. A. Z., Hernandez, E. de L., & Salas, E. (2022). Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte

Es importante destacar que ninguna organización está exenta de que esta problemática ocurra en su interior, debido a que es algo que afecta de manera directa como indirecta a las compañías, sin importar su tamaño, razón social, y demás factores. Por consiguiente, es necesario destacar que, a pesar de que muchas de las organizaciones presentan un nivel de interés mayor en implementar estrategias o métodos que impulsen a mejorar y mitigar el ausentismo laboral, por medio del bienestar de los colaboradores. Este es un tema que a la fecha contiene diversas falencias, ya que, en distintas organizaciones el cargo de ser visto como jefe y no como un líder, se presenta con gran frecuencia.

En esa misma línea, si las organizaciones toman en cuenta este aspecto, pueden mejorar muchas de los incidentes que se puedan presentar y así mismo, reducir de manera casi inmediata los costos del personal, ya que, un colaborador que concurrentemente está asentándose en su puesto de trabajo puede incurrir en mayores costos y aumentar la carga laboral en los demás compañeros de trabajo, lo que en gran medida hace que se genere y desarrolle dicha problemática.

Frente a lo mencionado con respecto a las estrategias realizadas por organizaciones en Colombia, sin importar la razón por la cual se presenta el ausentismo laboral en las organizaciones, la acción que se debe implementar debe de ser casi inmediata, ya que, una adecuada gestión y atención a este tema, evita que se pueden presentar futuros problemas casi irremediables para la organización. Es por tal motivo que la adecuada interacción con los equipos de trabajo, junto a una supervisión de manera continua, permiten encontrar a tiempo el punto de quiebre o la falencia que se está presentando en la empresa. Ahora bien, para poder realizar un mayor control de este, se debe identificar cual es la razón por la que el colaborador no llega a tiempo a su sitio de trabajo e identificar los factores claves que se deben tener en cuenta para poder aplicarlos en la empresa realizar.

Finalmente, este es un trabajo que se realizó por medio de revisiones bibliográficas para poder dar una respuesta más detallada del impacto que tiene el ausentismo laboral en las empresas en Colombia, es por esto, que las conclusiones dadas son opiniones de lo evidenciado en los diferentes artículos y/o revisiones encontradas, a su vez la recopilación de dicha información se encontró ligada también al conocimiento y aprendizaje adquirido a lo largo de la carrera profesional. Por lo anteriormente mencionado, es de vital importancia recalcar que para poder dar respuesta a esta problemática se basó en las principales causas del ausentismo laboral, para luego, evidenciar los efectos que estas tienen, junto a las acciones correctivas que pueden implementar las organizaciones así, poder socializar y determinar el impacto que estas tienen.

Bibliografía:

- Aguirre, F. G., Gambini, J. A., José, & Ramos-Castillo. (2015). Conflictos laborales en el sector salud del Peru. *Anales de la facultad de medicina*, 76(1 SE), 63-66. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10973>
- Ames Guerrero, R. J. (2017). Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una Empresa del Sector Minero, Arequipa 2015. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5378>
- Arrieta Burgos, E., Fernández Londoño, C., Sepúlveda Zea, C., & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercer Informe de seguimiento ausentismo laboral e incapacidades médicas* [Report]. Centro de Estudios Sociales y Laborales; Andi. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/5839>
- Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*, VI.
- Bautista España, I. M., & Valencia Molano, S. S. (2015). *Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés—E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015*. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/1812>
- Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. [Absenteeism from work as consequent of organizational variables.]. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Bogado, D. (2011). Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales—Revista Electrónica de PortalesMedicos.com. *Revista Electronica de PortalesMedicos.com*. <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/1/Ausentismo-laboral-Construccion-fenomenologica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales.html>
- Chaves, D. A., Pantoja, Y. M. B., Guerrero, C. A. Z., Hernandez, E. de L., & Salas, E. (2022). Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte público. *Psicología y Salud*, 32(2), 351-363. <https://doi.org/10.25009/pys.v32i2.2755>
- Cisneros Sanchez, C. J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1180>
- Cuevas Duarte, Y., García Sánchez, T. V., & Villa Rodriguez, M. E. (2012). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel [MasterThesis, Universidad del Rosario]. En *Instname:Universidad del Rosario*. https://doi.org/10.48713/10336_2834
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 64911 de 2019*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=140491>
- Díaz Ledesma, C. R., Gutierrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1988. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Eraso, C., & Daniela, L. (2021). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa*. <http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2195>
- Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que

- determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo/Labor absenteeism and health: study of its role in telecommuting. *Retos*, 6(11), 13-26. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- Guillermo, B. G. M., Milena, E. S. E., Fernanda, R. C. L., & Paola, V. C. V. (2020). *Diseño de estrategias para la disminución del ausentismo laboral en la Empresa Eduardo Botero Soto S.A. 2019*. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/571>
- Lagos Castañeda, D. M. (2018). *Causas del ausentismo laboral en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Palmira para el período 2016—2017*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/19066>
- Lopez Cortes, A. (2021). *Concepto 094661 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública—Gestor Normativo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162586>
- Lopez, L. J. L. (2016). *ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL CALZADO EN BOGOTA, COLOMBIA*. 27.
- Martínez, E., & Saldarriaga, J. F. (2008). Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227-239.
- Ministerio de Protección Social de Colombia. (2011). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*, art 173. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Mosquera Tavera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17172>
- Núñez, L. F. (2020). *Concepto 286351 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública—Gestor Normativo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=139994>
- Organización mundial de la salud. (2017). *Salud y derechos humanos*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>
- Parra, M., Lay, N., Payares, K., & Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia). *Información Tecnológica*, 31(6), 77-87. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600077>
- Quiroz Obeso, U. E., González Barahona, L. Y., & Ospina Díaz, N. M. (2019). *Estrategias de intervención para reducir el ausentismo laboral en trabajadores de la empresa CONSTRUID S.A.S*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2270>
- Rodríguez-Palermo, E. M. (2009). (Palermo, 2009)[Thesis]. <https://scholar.uprm.edu/handle/20.500.11801/200>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., Matabanchoy-Tulcán, S. M., Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>