

Absentismo laboral por causa médica en modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana

Jennifer Paola Becerra Meneses⁽¹⁾, Oscar Adrián García González⁽²⁾, Edier Albeiro Velásquez Betancur⁽³⁾, Ibon Lucero Villareal Cueto⁽⁴⁾, Elsa María Vásquez-Trespalcios⁽⁵⁾

¹Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad CES, Medellín, Colombia.

²Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad CES, Medellín, Colombia

³Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad CES, Medellín, Colombia.

⁴Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad CES, Medellín, Colombia.

⁵División de Posgrados Clínicos, Universidad CES, Medellín, Colombia.

Correspondencia:

Elsa María Vásquez-Trespalcios

Correo electrónico: evasquez@ces.edu.co

La cita de este artículo es: Jennifer Paola Becerra Meneses et al. Absentismo laboral por causa médica en modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2024; 33(1): 74-84

RESUMEN.

Introducción: A raíz de la pandemia por Covid-19, las organizaciones implementaron modalidades de trabajo alternativas a la presencialidad, que si bien no son nuevas, se presentaron en contexto diferente, haciendo necesaria la evaluación del absentismo laboral.

Objetivo: analizar el comportamiento del absentismo laboral por causa médica en las modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana.

Material y Métodos: estudio descriptivo, en el área corporativa de una gran superficie o hipermercado en dos diferentes modalidades de trabajo.

Resultados: el absentismo por enfermedad común fue el más frecuente y con una mayor duración promedio de episodios de ausencia. La mayor presentación del absentismo se presentó en el modelo de alternancia, para un total de días de ausencia de 2465.

SICKNESS ABSENCE IN HYBRID AND REMOTE WORK MODELS IN A COLOMBIAN COMPANY

ABSTRACT

Introduction: As a result of the Covid-19 pandemic, organizations implemented alternative work modalities to face-to-face work, which, although not new, were presented in a different context, making it necessary to evaluate work absenteeism.

Objective: to analyze the behavior of work absenteeism due to medical cause in virtual work and hybrid modalities in workers of a Colombian company.

Material and Methods: descriptive study, in the corporate area of a large store or hypermarket in two different work modalities.

Results: Absenteeism due to common illness was the most frequent and with a longer average duration of absence episodes. The greatest presentation of absenteeism occurred in the hybrid

Conclusión: Los indicadores de ausentismo difieren según la modalidad de trabajo. Es necesario ampliar el conocimiento de este tema para identificar las demás motivaciones para ausentarse del trabajo.

Palabras claves: Absentismo laboral; días de trabajo perdido; incapacidad; teletrabajo.

model, for a total of 2465 days of absence.

Conclusion: Absence indicators differ depending on the type of work. It is necessary to expand knowledge of this topic to identify other motivations for being absent from work..

Keywords: Absenteeism; sickness absence; teleworking; productivity

Fecha de recepción: 30 de mayo de 2023

Fecha de aceptación: 3 de abril de 2024

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el absentismo como la práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más días de los que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la libertad. Por su parte La Organización Mundial de la Salud (OMS) define absentismo laboral como: “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como: enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral⁽¹⁾.

El absentismo laboral ha cobrado gran importancia debido a su impacto desfavorable en la economía

de las empresas y salud del trabajador, pues en este último, se verá comprometida su competitividad, productividad y destrezas para lograr los objetivos solicitados en sus tareas organizacionales⁽²⁾.

La estrategia de evitación laboral por parte del trabajador o grupo de trabajadores para ausentarse de sus empleos, para fingir que se realiza una tarea pero no se hace o se desempeña un mínimo esfuerzo en su puesto de trabajo; son acciones que explican el absentismo laboral, suponen que el descontento en el trabajo es la primera causa de ausencia de un trabajador y por lo tanto esta ausencia es una forma de escape o huida a condiciones calificadas negativamente por parte del trabajador. Durante mucho tiempo las investigaciones realizadas en este tema fueron guiadas bajo supuestos. Sin embargo, la existencia de la asociación entre absentismo y satisfacción laboral no es concluyente existen otros factores que pueden explicar el fenómeno del absentismo con mayor exactitud⁽³⁾.

La identificación previa del tipo de absentismo laboral es un paso necesario para el establecimiento de sus causas o motivos, teniendo en cuenta lo expresado por Martínez & Marín, 2001, para tener una clasificación más profunda de la tipología del absentismo: Necesario por enfermedad, accidente en el trabajo, necesario por circunstancias ajenas a la empresa y a la fábrica (entierro, bodas, cuidado de familiares y de niños enfermos, asuntos administrativos – bancos, pagos, tareas del hogar y otros), necesario por fatiga industrial (malas condiciones físicas, ruido, calor, alineación de ciertas tareas monótonas y repetitivas, fatiga física, fatiga mental, tensiones, horarios y otros), necesario por cuestiones personales (malas relaciones sociales con los mandos intermedios, con los superiores, con los compañeros, desconfianza, tensiones y estrés, entre otros, 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, necesarios por motivos políticos (huelgas, compendio de múltiples causas y consecuencias del conflicto empresarios – trabajadores, patronal y sindicato⁽⁴⁾).

Se mencionan las razones más frecuentes y conocidas del absentismo laboral en Colombia: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, obligaciones legales, razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas involuntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, clima organizacional insostenible, falta de adaptación del trabajador al su puesto de trabajo⁽⁵⁾.

Con respecto al puesto de trabajo, existen diferentes términos para definirlo, el primero es aquel que es estático, en el cual el trabajador se encuentra siempre en un mismo espacio físico, por ejemplo el cajero de un banco; el

segundo es el que requiere que se desplace de un lugar a otro para cumplir con su tarea, por ejemplo empleados de mantenimiento de un edificio, otros como vendedores, taxistas, bomberos tendrán toda la ciudad para laborar, pero siempre tendrán un sitio central de operaciones en la cual deben llegar para recibir la orden que deben cumplir. Ya con la definición anterior debe considerarse entonces el puesto de trabajo como aquello que le corresponde al trabajador independiente de la ubicación de éste⁽⁵⁾.

A raíz del impacto de la propagación del COVID-19, múltiples organizaciones adoptaron medidas como el modelo de trabajo virtual y posteriormente alternancia, éste último incluía trabajo virtual y presencialidad, sin embargo, las modalidades que incorporan las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como lo son el teletrabajo no nacen con el covid, vienen en funcionamiento desde años previos con un marco legal dado por la ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, que con el advenimiento del covid se hace más visible y aprovechable dicho recurso pero tiene más de 10 años en el medio. Se debe tener en cuenta en el presente estudio que la empresa colombiana objeto del análisis tiene su propia categorización de los empleados con respecto al modelo de trabajo a nivel corporativo, decide entonces catalogar trabajadores presenciales aquellos que se desplazan desde su hogar hasta su empresa como lugar de trabajo, virtuales quienes desempeñan sus labores desde casa que por el tipo de tarea desarrollada no requiere el desplazamiento a la empresa y alternancia los que usan la modalidad presencial y virtual, dichos modelos fueron utilizados para continuar con su funcionamiento a nivel de empresa, lo que permitió al trabajador, disminuir la exposición en su momento a la pandemia y evitar el riesgo biológico, pero se sumaron condiciones disergonómicas, psicosociales, locativas, físicas, conductas no saludables de autocuidado y la destinación de

tiempo laboral a labores caseras con actividades que podrían afectar la salud del trabajador; por lo tanto, es importante que las empresas cumplan con la inclusión del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) donde se tenga en cuenta la evaluación de puesto de trabajo para garantizar calidad a la salud del trabajador y su desempeño laboral, a través de las actividades de promoción y prevención, ya establecidas en las empresas, impactando en la disminución de enfermedades y/o accidentes laborales^(6,7,8).

Cabe resaltar que la exposición a la fuente de daño cambia entre el trabajo virtual, alternancia y la presencialidad, encontrándose en esta última riesgos de tipo biológico, químico, mecánico, aquellos que se encuentran durante el desplazamiento hacia el lugar de trabajo, como el transporte público, la contaminación ambiental, desórdenes de orden público, entre otros; con los que se cree, se puede generar un mayor reporte de accidentes laborales e incapacidades en comparación con el trabajo virtual^(9,10).

En cuanto al absentismo laboral no existe una manera estandarizada para medirlo. Sin embargo, se dispone de indicadores globalmente conocidos por medio de los cuales se pueden establecer datos comparativos y metas. Indicadores como el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la proporción de ausentes, son algunos ejemplos conocidos internacionalmente para establecer los parámetros del absentismo en las organizaciones⁽¹¹⁾.

Por todo lo anterior el presente trabajo se plantea como objetivo, exponer el comportamiento del absentismo laboral en la modalidad de trabajo presencial, alternancia y virtual en la población de una empresa colombiana entre los años 2019 y 2022.

Material y Métodos

El presente estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo con el fin de dar cuenta del absentismo laboral y las causas que dan origen a este en

el área corporativa de una gran superficie o hipermercado en Colombia.

Se realizó el análisis de la base de datos que comprende los trabajadores corporativos tanto presenciales, virtuales como en alternancia, entre el periodo del 1 de enero de 2019 y el 30 de noviembre de 2022 para un total de 1099 ausentes. Se excluyeron las licencias de maternidad y de paternidad por no corresponder a causa médica, así como licencia para el ejercicio de sufragio, licencia para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, por calamidad doméstica, por comisión sindical, por entierro de compañeros y licencia de luto por ser licencias de causa legal.

La forma de evaluar a dichos trabajadores corporativos se realizó por años dependiendo la modalidad de trabajo así: trabajadores presenciales años 2019, trabajadores virtuales año 2020 y para los trabajadores en alternancia años 2021 y 2022.

La NTC 3701 está basada en parámetros internacionales según la Norma OSHA (Occupational Safety & Health Administration) de los Estados Unidos, con propósitos de comparación internacional. Ocasionalmente, la constante puede cambiar localmente a 240.000, puesto que la jornada laboral se calcula con 48 horas semanales. Internacionalmente, es frecuente encontrar que la constante K puede ser cambiada a 1 '000.000, considerando que el número de trabajadores sea de 500. En este caso, la constante de 1 '000.000 es más comúnmente aplicada para empresas más grandes. De igual manera, el uso de esta constante K, se encuentra normalizado por la Norma ANSI 16.1 y 16.2, especialmente, para el estudio de accidentalidad laboral⁽¹¹⁾.

Según lo indica la Norma Técnica Colombiana NTC 3701⁽¹²⁾ se realizó el cálculo de: Índice general de frecuencia, índice de severidad global, índice medio de días perdidos por lesiones.

Propuestos por los investigadores porcentaje de tiempo perdido, duración promedio del episodio de ausencia, duración promedio de días perdidos,

duración promedio de días perdidos por persona ausente.

Índice de frecuencia IF: proporción de episodios de ausencia por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo durante el periodo

$$IF = \frac{\text{Número de episodios de ausencia en el período}}{\text{Número total hora-hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

Índice de severidad IS:

$$IS = \frac{\text{Número total de días perdidos en el período}}{\text{Número total hora-hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

Porcentaje de tiempo perdido PTP:

$$PTP = \frac{\text{Número total de días perdidos en el período} \times 8}{\text{Número total hora-hombre programadas en el período}} \times 100$$

Duración promedio del episodio de ausencia DPE:

$$DPE = \frac{\text{Número total de días perdidos en el período}}{\text{Número total de episodios de ausencia en el período}}$$

Duración promedio de días perdidos por persona ausente DPD:

$$DPD = \frac{\text{Número total de días perdidos en el período}}{\text{Número total de trabajadores ausentes en el período}}$$

Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS versión 21.

En el análisis del presente estudio se logra establecer la clasificación de ausentistas crónicos y repetitivos y para ello se tuvieron en cuenta los indicadores propuestos por investigadores expertos en seguridad y salud en el trabajo. Los ausentistas repetitivos son trabajadores con eventos repetidos de ausencia de corta duración, aquellos menores de 4 días, en un número superior a la mediana, es decir, incluye los trabajadores con

eventos de ausencia de 2 y 3 días. Por el contrario los ausentistas crónicos son aquellos trabajadores con eventos de ausencia de larga duración, más de 16 días, en un número superior a la mediana, es decir, eventos de ausencia con número de días de ausencia mayor a 16 días. La mediana de días de ausencia en este estudio fue de dos días^(13,14,15).

Resultados

La población de trabajadores ausentistas está conformada en un 65,6% por mujeres, casi el 50% de la población tienen una edad comprendida entre los 25 y 34 años; y el 77,8% tiene un contrato a término indefinido, siendo la principal causa de ausencia la enfermedad común en un 98,7%.

Respecto a la modalidad de trabajo para el año 2019 el 34,8% de los trabajadores ausentistas se encontraba en modalidad presencial, para el 2020 año de pandemia el 23,5% se encontraba en modalidad virtual y para los años 2021 y 2022 el 41,6% en la modalidad de alternancia, presentándose en este último grupo la mayoría de ausentistas (ver Tabla 1).

El promedio de edad es de 34,6 años de 1064 trabajadores, excluyendo 35 trabajadores que en la base de datos no registran edad.

Para el año 2021 se presentó la mayor proporción de episodios de ausencia por enfermedad común, con un índice de frecuencia (IF) de 2.27, pero el año que presentó un mayor índice de severidad (IS) y mayor porcentaje de tiempo perdido (PTP) fue el 2022 con 11.66 y 0.038 respectivamente. Dentro de las causas de ausencia, la ocasionada por enfermedad común, en el año 2022 se presentó una mayor duración promedio de episodios de ausencia (DPE) con 5.71 y una mayor duración promedio de días perdidos por persona ausente (DPD) en 8.25 (ver Tabla 2).

Para el año 2020 se presentó la mayor proporción de episodios de ausencia por accidente de trabajo con un índice de frecuencia 0.026. Pero la ausencia por accidente de trabajo que presentó mayor duración promedio de episodios de ausencia fue para el año 2021 con un DPE de 1232.5 y una

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES AUSENTISTAS EN EL PERIODO DE ESTUDIO.

Característica	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	722	65,60%
Masculino	376	34,20%
Grupo de edad		
18 – 24	112	10,53%
25 – 29	271	25,47%
30 – 34	245	23,03%
35 – 39	138	12,97%
40 – 44	115	10,81%
45 – 49	85	7,99%
50 – 54	65	6,11%
55 - 61	33	3,10%
Tipo de contrato		
Aprendiz	3	0,27%
Desvinculado	239	21,74%
Indefinido	856	77,88%
Término fijo mayor o igual a 3 meses	1	0,09%
Modalidad de trabajo		
Presencial (2019)	420	34,82%
Alternancia (2021 y 2022) *	502	41,62%
Virtual (2020)	284	23,54%
Causa de la ausencia		
Enfermedad común	1091	98,73%
Accidente de trabajo	13	1,17%
Enfermedad laboral	1	0,09%

*Los datos recolectados del 2022 sólo comprenden los meses de enero a noviembre

mayor duración promedio de días perdidos por persona ausente (DPD) para el año 2020 con un DPD 8.23 (ver Tabla 3).

Según el sexo, las trabajadoras de sexo femenino fueron quienes presentaron mayor número de días de ausencia durante los años 2020, 2021 y 2022, con 1578, 1508 y 1472 días respectivamente,

con un índice de severidad mayor para el 2022 con 7,23. En el caso de la duración promedio de episodios de ausencia para las mujeres en el año 2021 fue mayor con 754. La duración promedio de días perdidos por persona ausente fue mayor para el 2020 en el grupo de las mujeres con 5,56 (ver Tabla 4).

TABLA 2. AUSENCIA POR ENFERMEDAD COMÚN.

Año	Horas-hombre programadas	# episodios de ausencia	# de días de ausencia	Ausentistas	IF	IS	PTP	DPE	DPD
2020	63800100	478	2338	284	1,80	8,79	0,03	4,89	8,23
2021	54251400	515	2465	310	2,28	10,90	0,04	4,79	7,95
2022	48883464	416	2376	288	2,04	11,67	0,04	5,71	8,25

TABLA 3. AUSENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

Año	Horas-hombre programadas	# episodios de ausencia	# de días de ausencia	Ausentistas	IF	IS	PTP	DPE	DPD
2020	63800100	7	2338	284	0,03	8,79	0,03	334,00	8,23
2021	54251400	2	2465	310	0,01	10,90	0,04	1232,50	7,95
2022	48883464	6	2376	288	0,03	11,67	0,04	396,00	8,25

TABLA 4. INDICADORES DE ABSENTISMO POR SEXO.

SEXO	Año	Horas-hombre programadas	# episodios de ausencia	# de días de ausencia	Ausentistas	IF	IS	PTP	DPE	DPD
Femenino	2020	63800100	7	1578	284	0,03	5,94	0,02	225,43	5,56
Masculino	2020	63800100	7	760	284	0,03	2,86	0,01	108,57	2,68
Femenino	2021	54251400	2	1508	310	0,01	6,67	0,02	754,00	4,86
Masculino	2021	54251400	2	953	310	0,01	4,22	0,01	476,50	3,07
Femenino	2022	48883464	6	1472	288	0,03	7,23	0,02	245,33	5,11
Masculino	2022	48883464	6	904	288	0,03	4,44	0,01	150,67	3,14

Según el tipo de contrato, aquellas personas con contrato indefinido fueron quienes presentaron mayor número de días de ausencia en todos los años, principalmente para el año 2021, pero fue para el año 2022 donde el índice de severidad fue mayor con 11,59 y donde la duración promedio de días perdidos por persona ausente fue mayor 8,20. En el caso de la duración promedio del episodio de ausencia para las personas con contrato indefinido fue mayor para el año 2021 con 1231,5.

Para el año 2020 fue la modalidad virtual la que presentó mayor días de ausencia encontrándose para este año 2338 días de ausencia. Para los

años 2021 y 2022 se lleva a cabo la modalidad de alternancia con mayor número de días de ausencia para el año 2021 con 2465 días, sin embargo con un índice de frecuencia, índice de severidad y duración promedio de días perdidos por persona ausente mayor para el año 2022 así: IF 0,03, IS 11,67 y DPD 8,25. Pero para el caso de duración promedio de episodio de ausencia fue para el año 2021 en la modalidad de alternancia mayor con 1232,50 (ver Tabla 5).

Con relación al rango de edad para el 2020, las edades comprendidas entre 25 a 29 años, presentaron el mayor número de días de ausencia

TABLA 5. AUSENCIA POR MODALIDAD DE TRABAJO.

Modalidad de trabajo	Año	Horas-hombre programadas	# episodios de ausencia	# de días de ausencia	Ausentistas	IF	IS	PTP	DPE	DPD
Virtual	2020	63800100	7	2338	284	0,03	8,79	0,03	334,00	8,23
Alternancia	2021	54251400	2	2465	310	0,01	10,90	0,04	1232,50	7,95
Alternancia	2022	48883464	6	2376	288	0,03	11,67	0,04	396,00	8,25

con 565 días, siendo mayor también en este rango de edad el índice de severidad con 2,13, el porcentaje de tiempo perdido 0,01, duración promedio de episodios de ausencia 1,18 y duración promedio de días perdidos por persona ausente 1,99.

Para el 2021 el rango de edad entre 30 y 34 años presentaron el mayor número de días de ausencia con 546 días, con mayor índice de severidad con 2,42, porcentaje de tiempo perdido 0,01, duración promedio de episodios de ausencia 1,06 y duración promedio de días perdidos por persona ausente 1,76.

Finalmente en el 2022 el rango de edad entre 50 y 54 años presentaron el mayor número de días de ausencia con 446 días, con mayor índice de severidad con 2,19, duración promedio de episodios de ausencia 1,07 y duración promedio de días perdidos por persona ausente 1,55

Ausentismo crónico y repetitivo

El número de trabajadores ausentistas repetitivos fueron 273 para el periodo comprendido entre el 2019 al 2022, siendo el sexo femenino predominante con un 69.2% (189/273). Los trabajadores ausentistas repetitivos generan 983 días de ausencia para el periodo en estudio.

El número de trabajadores ausentistas crónicos fueron 71 para el periodo comprendido entre el 2019 al 2022, siendo nuevamente el sexo femenino predominante con un 57.7% (41/71). Los trabajadores ausentistas crónicos generan 2501 días de ausencia para el periodo en estudio.

Discusión

En el presente estudio se encuentra que la mayoría de ausencias son causadas por enfermedad general en donde estas corresponden al 98.73%, siendo el accidente de trabajo la menor parte con un 1.17 % lo cual puede decirse es similar a lo reportado en un estudio realizado en un centro de contacto en la ciudad de Medellín⁽¹⁶⁾ y lo reportado en el informe de absentismo de CESLA 2018⁽¹⁷⁾.

Si por sexo se discriminan los eventos de ausencias, se puede observar que es el género femenino quien lidera dicho fenómeno con un 65.60% lo que se correlaciona con un estudio de absentismo en una institución de educación superior, que encontró que la frecuencia de incapacidad en hombres fue de 32,9 por cada 100 cotizantes y la frecuencia en mujeres fue de 54,2 en la misma referencia⁽¹⁸⁾. Pero debido a que solo se conoce el número total de trabajadores corporativos de la empresa estudiada mas no la relación sexo femenino:masculino de los mismos, sería fundamental para confirmar esta hipótesis conocer dicha relación y de esta manera determinar a la luz de los datos si realmente este hallazgo no se debe a que el mayor número de empleados pertenezcan al género femenino, lo cual favorecería de forma sesgada que sea este el sexo que mayor incapacidades genera en los resultados del presente estudio. Es importante mencionar además que en este estudio se encontró que fueron las mujeres quienes presentaron mayor número de días de los episodios de ausencia en el 2021 y mayor duración de días perdidos por persona en el 2020, lo que se encuentra en relación

con lo reportado por un estudio que evalúa las causas de absentismo por enfermedad en Europa, el cual informa que hay mayor prevalencia en las mujeres para absentismo por enfermedad de larga duración⁽¹⁹⁾.

Si se analiza la edad de los ausentistas en el presente estudio, casi un 50% se encuentran en el rango de los 25 a 34 años, lo que comparado con el estudio de causas de absentismo en docentes de una universidad de Pereira 2019⁽²⁰⁾, se puede extraer de allí que el 41.3% se encontraban en un rango de edad entre 36 y 46 años, mientras que en el presente estudio el 23.71% de los ausentes se encuentra entre los 35 y 44 años de edad.

En cuanto al tipo de vinculación laboral se tiene que el 0.09% de los ausentes tienen un contrato a término fijo, mientras que un 77.88% son de término indefinido, el resto de la población pertenece a desvinculados o aprendices. Dicho hallazgo coincide con la investigación realizada en una empresa de servicios en España en 2017⁽²¹⁾, en donde los resultados mostraron que los empleados a término fijo presentaban menores eventos por enfermedad común. En este punto se debería evaluar mediante una encuesta o algún otro instrumento para recolección de datos si realmente el trabajador a término fijo si presenta menos eventos de absentismo o si tal vez es el temor a perder una posible renovación de un contrato laboral a futuro el que lo motive a no consultar a los servicios de salud evitando así la prescripción de una incapacidad. Además se tiene que para los trabajadores con contrato a término indefinido en el año 2022 la duración promedio de días perdidos por persona ausente fue mayor con un 393,50 y en este caso resultaría de gran interés para la empresa en estudio realizar a futuro una investigación acerca de los factores adicionales de los contratos de término indefinido como de la presencia de mayor envejecimiento y de mayor carga horaria que se le puede asignar a este personal⁽²¹⁾.

Para enfermedad común fue el año 2021 el que presentó mayor número de episodios de ausencias con 515 episodios y con un índice de

frecuencia 2.28 ausencias por las horas-hombre programadas de tiempo completo en el mismo año; pese a esto es el año 2022 que encabeza la lista con un índice de severidad de 11.66 días perdidos por las horas-hombre programadas de tiempo completo durante el mismo año, mayor duración del episodio de ausencia 5.71 y de días perdidos por cada persona ausente 8.25. En una encuesta realizada a un grupo de trabajadores en Ecuador que padecieron Covid 19, el 59.4% informó persistencia de síntomas luego de su padecimiento y un 26.1 % manifestó la necesidad de ausentarse del trabajo por la persistencia de dichos síntomas que le causaban algún grado de incapacidad para desempeñar su labor⁽²²⁾. En este caso, según los datos de la encuesta mencionada, sería conveniente un estudio a futuro en el que se realice el análisis de los diagnósticos CIE-10 de los trabajadores ausentistas acá evaluados y contrastarlos con la sintomatología poscovid reportada en la literatura para determinar si en nuestro caso el aumento de índice de severidad, duración de episodios de ausencia y días perdidos por persona ausente del año 2022 podrían asociarse a síntomas poscovid o a otros motivos de consulta no relacionados con covid 19.

Los resultados del presente estudio se deben analizar teniendo en cuenta una serie de limitaciones: la obtención e interpretación de los indicadores, con frecuencia revisten ciertos inconvenientes: los indicadores para medición de frecuencia y gravedad deben contar con una constante (K) como factor multiplicador. Dado que K no se encuentra estandarizada mundialmente y en muchas ocasiones su definición depende del número de horas que sea permitido laborar en cada país, el patrón de comparación de los valores obtenidos por medio de los indicadores, se ve limitado⁽¹¹⁾.

El análisis de la base de datos de los trabajadores ausentistas de la empresa estudiada se realizó por años para el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de noviembre de 2022, se aclara que los datos del total de trabajadores corporativos estudiados de la empresa está

distribuida por el total de éstos mes a mes, los cuales varían con el cambio de un mes a otro debido al ingreso de nuevo personal y el retiro de los mismos, esto ocurre normalmente dentro de las empresas por cualquier causa que no compete en este estudio, además de dicha variación, se altera la relación sexo femenino:masculino con el transcurrir de los meses; por tal situación no se conoce si la mencionada relación del total de trabajadores corporativos es igual, por lo tanto se genera una limitación al momento de analizar si es un sexo o el otro el que más eventos de incapacidades aporta .

Conclusión

La relevancia de este estudio es el de identificar como es el comportamiento del absentismo laboral en las diferentes modalidades de trabajo de la empresa colombiana evaluada, en la cual se puede observar que la mayor presentación del absentismo fue para el año 2021 en el modelo de alternancia con 310 ausentistas para dicho año, para un total de días de ausencia de 2465; no fue posible calcular los datos para los índices establecidos en la norma técnica colombiana NTC 3701 ya que no se contó con el total de trabajadores de la empresa para el año 2019. Es de gran importancia hacer seguimiento a los ausentistas para identificación de causas e implementación de medidas como promoción y prevención de las diferentes enfermedades prevalentes en los trabajadores, que ayuden a contener el indicador.

Bibliografía

1. Mira Bustamante JA, García Castañeda NJ. Absentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018 [Internet] [Trabajo de grado de especialización]. [Medellín]: Universidad de Antioquia; 2019 [citado 14 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11245>
2. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al absentismo laboral en países de América Latina. *Univ Salud*. abril de 2019;21(1):100-12.
3. Hackett RD, Guion RM. A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organ Behav Hum Decis Process*. junio de 1985;35(3):340-81.
4. Lozano Tovar Y. La retención de personas en el ministerio de las tic y el absentismo laboral [Internet] [Trabajo de grado de especialización]. [Bogotá]: Fundación Universidad de América; 2020 [citado 14 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8386>
5. Velásquez Pinilla B, Hernández Castillo BE, Polo Alvarado BE, Gómez Crisancho CE, Rodríguez Correa C, Parra Mejía D, et al. Absentismo laboral, reintegro y rehabilitación [Internet]. Primera edición. Bogotá: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo; 2020 [citado 13 de febrero de 2023]. 216 p. Disponible en: https://medicinadeltrabajo.org/revista_absentismo/
6. Colombia, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. ¿Por qué seguir implementando el Teletrabajo? [Internet]. 2020 [citado 14 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-145067.html>
7. Patiño Pinto Y, Cárdenas Jiménez Á. Análisis de condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el absentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020 [Internet] [Trabajo de grado de especialización]. [Bogotá]: Corporación universitaria Unitec; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/822>
8. Colombia, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo [Internet]. 2020 [citado 18 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-126148.html>

9. Fantini A. Teletrabajo, una beneficiosa realidad. *Rev Int Comp Relac Laborales Derecho Empl.* marzo de 2013;1(1):16.
10. Colombia, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Teletrabajo, la alternativa laboral que mejora su salud. [Internet]. 2021 [citado 1 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15902.html>
11. Sánchez DC. Absentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Rev Salud Bosque.* 5 de septiembre de 2015;5(1):43-53.
12. ICONTEC. Norma técnica colombiana NTC 3701. Higiene y seguridad : guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Bogotá: Icontec; 1995. 31 p.
13. Vásquez Trespalcios EM. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Med Segur Trab.* marzo de 2013;59(230):93-101.
14. Grisales AC, Muñoz AL, Tangarife CA, Bernal M, Torres M, Calderon PO. Absentismo laboral por causa médica y no médica en la Gerencia Complejo Barrancabermeja de Ecopetrol 1995-1997. *Rev Fac Nac Salud Pública.* 1998;15(2):85-111.
15. Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 1333 de 2018 [Internet]. 2018. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%201333%20de%202018.pdf
16. Carrillo Trujillo DK, Montes Cardona LC, Giraldo Hoyos J, Méndez Carballo JM, Cruz Duque MA, Vásquez Trespalcios EM, et al. Absentismo laboral por incapacidad médica en un centro de contacto de la ciudad de Medellín en el periodo 2016-2017. *Rev Asoc Esp Espec En Med Trab.* marzo de 2019;28(1):49-56.
17. Arrieta Burgos E, Fernández Londoño C, Sepúlveda Zea C, Vieco Giraldo J. Tercer informe de seguimiento sobre absentismo laboral e incapacidades médicas. Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) [Internet]. 2019 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>
18. Saldarriaga F JF, Martínez L E. Factores asociados al absentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Rev Fac Nac Salud Pública.* enero de 2007;25(1):32-9.
19. Antczak E, Mischczyńska KM. Causes of Sickness Absenteeism in Europe-Analysis from an Intercountry and Gender Perspective. *Int J Environ Res Public Health.* 11 de noviembre de 2021;18(22):11823.
20. Murillo Gaviria PA, Restrepo Ramírez JC, Velásquez Monsalve LF. Cuáles son las causas del absentismo laboral discriminadas por permisos, retrasos e incapacidades en el personal docente administrativo de una universidad de Pereira en el primer semestre del año 2019 [Internet] [Trabajo de grado de especialización]. [Pereira]: Universidad Libre; 2019 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20087>
21. Fernández Suárez I, Botey M, Torrano F. Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral. *An Psicol.* diciembre de 2020;36(3):503-11.
22. Escobar Segovia K, Moraes-Serrano Y, Iñiguez J. Síntomas persistentes posteriores a padecer Covid-19 en un grupo de trabajadores en Ecuador. XI Congreso Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad [Internet]. Madrid: Global Knowledge Academics; 2022 [citado 30 de marzo de 2023]. 129 p. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/363290076_Sintomas_persistentes_posteriores_a_padecer_Covid-19_en_un_grupo_de_trabajadores_en_Ecuador