

**ABSENTISMO LABORAL**

**ANDRÉS CAMILO RINCÓN CARREÑO**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C.  
2019**

**ABSENTISMO LABORAL**

**ANDRÉS CAMILO RINCÓN CARREÑO**

**Trabajo de Grado, para optar por el título de Especialista en  
Gerencia del Talento Humano**

**Orientadora  
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO  
Psicóloga, PhD**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C.  
2019**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Director de la Especialización

---

Firma del calificador

Bogotá D.C., Febrero de 2019

## **DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia del talento humano

Dr. Francisco Archer

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia por el apoyo, acompañamiento brindado durante todo mi proceso de aprendizaje, dándome la mejor enseñanza de esforzarme por ser cada día mejor persona y profesionalmente darle un aporte en base a mis conocimientos para el bien en la sociedad.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Fundación Universidad de América, directores de programa y docentes que estuvieron durante el proceso de la gran labor de enseñanza, siempre enfatizando en la calidad de persona con valores y profesionalismo en la sociedad.

## CONTENIDO

|  | pág. |
|--|------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | 13   |
| <b>OBJETIVOS</b>   | 14   |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>                          | 15   |
| <b>JUSTIFICACION</b>                                       | 16   |
| <b>ANTECEDENTES</b>  | 17   |
| <b>DELIMITACION</b>  | 18   |
| <b>1. MARCO TEORICO</b>                                    | 19   |
| <b>2. DISEÑO METODOLÓGICO</b>                              | 24   |
| <b>3. PROBLEMATICAS DEL ABSENTISMO</b>                     | 25   |
| <b>4. CAUSA COMÚN DEL ABSENTISMO</b>                       | 28   |
| <b>5. MODALIDADES PARA DISMINUIR EL ABSENTISMO LABORAL</b> | 30   |
| <b>6. CONCLUSIONES</b>                                     | 31   |
| <b>BIBLIOGRAFIA</b>  | 32   |

## LISTA DE GRAFICOS

pág.

|   |    |
|---|----|
| Gráfica 1. Asalariados argentinos con empleo de duración indeterminada según tramos de edad.  | 25 |
| Gráfica 2. Jóvenes asalariados argentinos (15 a 29 años) con empleo de duración indeterminada según nivel de instrucción formal alcanzado | 26 |

## **GLOSARIO**

**ABSENTISMO:** característica demostrable y conmensurable en una persona.

**AUSENTE:** individuo que deja de estar presente.

**SALUD OCUPACIONAL:** es una rama de salud dedicada al cuidado, seguridad y el bienestar físico de los trabajadores por medio de revisiones periódicas.

**INDISPOSICION:** actitud que manifiesta un individuo respecto a una inconformidad.

**COMPAÑÍA:** organización generadora de empleos y dedicada a un tipo de servicio.

**ORGANIZACIÓN:** grupo de personas líderes alineados al cumplimiento de un plan estratégico de la empresa para la cual se labora.

## RESUMEN

El presente documento, describe e identifica las causas que influyen en el absentismo, también se va a presentar las problemáticas más críticas y comunes del absentismo laboral para jóvenes de los 20 a 30 años del género masculino, durante el documento se detalla la fuente de la problemática y así concluir por medio de características en el personal a vincular donde la compañía debe realizar un análisis en el momento de contratación de su personal masculino y de esta forma disminuyendo el índice del absentismo laboral.

**Palabras clave:** ausentismo laboral, absentismo, ausente, salud ocupacional, indisposición.

## **ABSTRACT**

This document describes and identifies the causes that influence absenteeism, it is also going to present the most critical and common problems of work absenteeism for young people between 20 and 30 years of age, during the document the source of the problematic and thus conclude by means of characteristics in the personnel to be linked where the company must carry out an analysis at the time of hiring its male staff and thus decreasing the rate of absenteeism from work.

**Key words:** labor absenteeism, absenteeism, absent, occupational health, indisposition

## INTRODUCCIÓN

Al interior de las organizaciones, la alta gerencia y el departamento de talento humano se plantea el objetivo de satisfacer las necesidades humanas dentro y fuera del área de trabajo, a través de la creación de condiciones definidas para que sean retribuidas por los trabajadores, en la organización por medio de ideas de mejora, rendimiento y eficacia. Al incrementar el bienestar de los integrantes de género masculino en el rango de edad de 20 a 30 años en la ciudad de Bogotá, estas organizaciones adquieren propuestas de innovación, rendimientos laborales y desempeños exitosos.

Durante las últimas décadas, las compañías y sus gerencias organizacionales han estado desarrollando e implementando técnicas modernas y creativas para el cultivo y el desarrollo de habilidades de formación de líderes con el propósito de incentivar a los empleados para generar sentido de pertenencia y de lealtad hacia la organización y de esta manera evitar el absentismo y rotación de personas.

Actualmente, muchas de las compañías alcanzan el éxito y otras sobreviven poniéndose al nivel de competencia, por medio de la práctica de la innovación de sus labores ejercidas por su equipo de trabajo para un mercado donde sus clientes son rigurosos, exigentes y técnicamente preparados.

Las compañías que desarrollan planes para lograr el éxito, inicialmente se preparan en la formación de equipos de alto rendimiento. “Los equipos de alto desempeño son que cada integrante realiza tareas interdependientes, la labor de un miembro va enlazada con la de otro y el éxito solo se logra al reunir todos estos esfuerzos y conseguir los resultados deseados”<sup>1</sup>. Estos planteamientos y planes pueden lograr procesos con resultados muy exitosos, pero también la falta de preparación de estos equipos de alto rendimiento puede desatar en un alto índice de agotamiento laboral, sobrecarga de responsabilidades, disgustos interpersonales en el equipo, que finalmente puede conllevar a una problemática común en Colombia llamada ausentismo o absentismo laboral como la nombraremos en el presente documento.

---

<sup>1</sup> PALAMARY, Rosa. Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. [Repositorio Digital]. Estudios Generales. Vol. 28. Universidad ICESI. Cali 2012. P 72. ISBN 0123-5923. [Consultado 28, enero, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21223179004>

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Describir el absentismo e identificar los factores que inciden laboralmente en colaboradores entre las edades de 20 a 30 años del género masculino.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Enunciar las diferentes problemáticas del absentismo.
- Describir la causa crítica del absentismo.
- Establecer un plan para disminuir el absentismo en las organizaciones para el género masculino entre los 20 a 30 años.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante las dos últimas décadas, las organizaciones han intensificado sus labores de reclutamiento del personal técnico, tecnificado y especializado orientado a una estrategia organizacional, también partiendo de una filosofía o lineamiento enfocado en el bienestar de su capital humano, los valores humanos que también fortalecen el ambiente de trabajo, un agradable proceso de operación y servicio de atención al cliente, obteniendo exitosos resultados con altos índices de eficiencia y eficacia en la actividad a la cual se dedica la organización.

Para las organizaciones modernas que no han logrado alcanzar el éxito total a causa de falencias en sus equipos de alto rendimiento y aun así desean reconstruir su equipo de alto rendimiento para el desarrollo de sus actividades operacionales y prestación de servicios con atención al cliente, es suficiente al incluir personas con características de alta competitividad, líderes generadores de ideas e innovadores que contienen una gran trayectoria de experiencias laborales y con un sin número de conocimientos técnicos; este equipo se debe linear con el plan estratégico de la organización donde se debe analizar o tener en cuenta varios puntos de vista: ¿cuál sería el impacto que causaría en una organización tener personas que posean un gran desarrollo humanístico y personal, pero con falencias en experiencia laboral y dificultades propias para el manejo de situaciones laborales?

El ausentismo laboral en colaboradores del género masculino en la ciudad de Bogotá entre las edades de los 20 a los 30 años, ha generado una gran inestabilidad en los equipos de trabajo que conforman los departamentos de talento humanos, siendo así un problema fuerte para una organización que busca ser altamente competitiva a nivel global; debido a lo anteriormente mencionado, la conformación de equipos de alto rendimiento es la estrategia organizacional adecuada para que no se sigan presentando problemas de ausentismo en las empresas, instituciones y/u organizaciones.

## JUSTIFICACION

Durante las dos últimas décadas, las organizaciones se han venido enfocando en formar a sus colaboradores y colaboradoras para el desarrollo de habilidades competitivas, para obtener un desempeño exitoso y satisfactorio para el sector al que se dedica la empresa, institución y/u organización. Hoy día con la generación que se ha llamado “Milenials”, que la conforman las personas de entre 20 a 30 años aproximadamente, se observa que tienen intereses propios y no se impone el perdurar en una organización sino mantener el cambio para estar por lo general aprendiendo de situaciones nuevas, en las que este trabajador se sienta a gusto, incrementando su salario, sus condiciones de trabajo y su felicidad, que los lleva al desempeño exitoso.

Se enfoca este trabajo en personas de género masculino, por ser más vulnerables al cambio organizacional, se fijan retos económicos más exigentes y su interés pasa de un tema a otro con facilidad en procura de mayores retos y desafíos en su vida personal y profesional.

Por lo anterior y para lograr ese excelente desempeño, las empresas han estado trabajando en temas como motivación, bienestar humano, calidad de vida laboral, técnicas de crecimiento personal y la selección del personal idóneo, siempre inculcando a sus colaboradores un sentido de pertenencia con la organización.

## ANTECEDENTES

Como lo describen en el portal virtual humanas salud organizacional, el absentismo se desprende del termino absenta a finales del siglo XIX, donde era una bebida alcohólica de origen suizo; este licor se fue popularizando con gran acogida por clases de bajos y medios recursos, ya que su costo en el comercio lo hacía accesible a el consumo de esta bebida con alto índice grado de alcohol. La absenta por un tiempo se le dio un uso medicinal en las tropas militares que tenían diagnóstico como lo es la fiebre. Tiempo después a causa del alto consumo de la absenta, consumidores desarrollaron enfermedades graves e irreversibles, causando una incapacidad en los operarios que trabajaban en empresas productoras<sup>2</sup>.

Las compañías y empresas para el siglo XXI, le dan el uso al termino absentismo o más popular como ausentismo para referirse al trabajador que abandona su puesto de trabajo, ya sea por factores de enfermedad, problemas personales o por inconformidades con la compañía. Siendo así las pymes las más afectadas, ya que algunos de los factores que más inciden en el absentismo. “La falta de prevención de riesgos laborales, factores psicosociales, vida personal y trabajo, procesos de la gestión del absentismo y cultura organizacional y social de absentismo. Asimismo, se dedica un último apartado a la descripción de aquellos grupos detrabajadores que presentan una mayor incidencia de absentismo”<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> HUMANAS SALUD ORGANIZACIONAL. El origen del absentismo. [Sitio web]. Madrid. ES. Sec Publicaciones. [Consultado 15, Junio, 2018]. Disponible en: <https://www.humanas.es/el-origen-del-absentismo/>

<sup>3</sup> PEIRÓ, José; RODRÍGUEZ, Isabel; GONZALES, María. Antecedentes del absentismo laboral y mecanismos que lo regulan. En: El absentismo laboral. [Google Académico]. Valencia. UniVal. 2008. P 144. ISBN 978-84-370-7258-6. [Consultado 4, febrero ,2019].Archivo PDF. Disponible en: [https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad\\_y\\_salud/competitividad\\_y\\_salud/Absentismo\\_Laboral/Absentismo\\_laboral.pdf](https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf)

## **DELIMITACION**

El presente trabajo va enfocado a la ciudad de Bogotá para la población masculina que oscila entre los 20 a 30 años, donde el tema del absentismo laboral es un tema muy flexible para una muestra con las características anteriormente mencionadas.

La generación “Milenials” del género masculino, donde sus prioridades son el bienestar personal, un salario que supere sus necesidades, mejoría en su calidad de vida y llevar un estilo de vida laboral sin presiones ni jefes imponentes. Estos factores influyen mucho en la caracterización de una generación vulnerable al cambio y a la rotación de trabajo en diferentes compañías hasta encontrar la que se ajusta y donde se sienta a gusto para poder desarrollar su plan de vida.

Bogotá, ciudad capital donde las diferentes compañías centran sus oficinas representativas, plantas de producción y plantas distribución que desencadena una gran oferta y oportunidad de vacantes laborales, oportunidades donde la flexibilidad de la rotación de personal se evidencia y desencadena en la problemática del absentismo laboral.

## 1. MARCO TEORICO

Las compañías y algunas corporaciones que se dedican a diferentes áreas como lo son la prestación de servicios, procesos de producción, procesos de distribución, servicio al cliente e instituciones educativas están alarmadas por la temática del absentismo o también llamado ausentismo laboral como se define por la real academia español “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación o abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”<sup>4</sup>; son definiciones claras y concretas para las diferentes situaciones que están presentes todos los días y son temas de la actualidad.

Se logra inferir que el absentismo es un hecho donde el trabajador es libre de disposición para incumplir sus actividades laborales, por las cuales mediante un contrato escrito y laboral fueron establecidas desde el ingreso, también se pronuncia y se evidencia el absentismo por medio de un bajo rendimiento laboral sin importancia ni interés del hecho, también casos extremos donde el trabajador abandona su lugar de trabajo y la responsabilidad sin realizarse un informe por escrito donde se realice la aclaración del debido proceso de renuncia.

Ya no es una novedad el fenómeno del absentismo, gran porcentaje de compañías lo consideran como una problemática organizacional, impactando estas compañías económicamente y operativamente, ya que se ven afectados por la inversión de dinero y tiempo en capacitaciones para que los operarios puedan estar en niveles competitivos y de alto rendimiento.

El ser humano llega a la necesidad de trabajar para realizar su plan de vida, cumplir sus necesidades básicas y de satisfacción, pero también se confronta con realizar su trabajo en las mejores condiciones por las que él se sienta conforme y así lograr encontrar el punto de equilibrio donde el tenga un confort laboral, mientras encuentra el lugar donde él pueda desarrollar su labor, habrá generado una rotación de personal por las vacantes que ha pasado y así se ha generado la problemática del absentismo. Según Ferraro<sup>5</sup> se puede clasificar en dos factores distintos como ausencia planificada y ausencia no planificada o que se describen a continuación:

- Ausencia planificada: Se genera con anticipación para evitar una afectación en el rendimiento laboral durante la jornada, es decir, se da cuando las dos partes

---

<sup>4</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ausentismo. [sitio web]. Madrid España. {Consultado 18, septiembre, 2018}. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=4Q3sGko>

<sup>5</sup> FERRARO, Carlos. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología” LUCIANO FORTABAT” de Olavarría. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. Universidad Nacional de Rosario. Centro de Estudios Interdisciplinarios. Bogotá D.C 2016. P. 8-14. [Consultado 18, septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

como lo son el colaborador y el empleador son conscientes de la ausencia laboral, por ejemplo, situaciones donde el colaborador va a cumplir su tiempo legal de vacaciones, o situaciones de permisos donde se justifiquen la ausencia.

- Ausencia no planificada: Se genera cuando no ha sido programada con anticipación, la causa más común es cuando el colaborador abandona el puesto de trabajo sin que el empleador sea notificado, es decir, que se causa a partir de una manifestación imprevista con una justificación o no justificación. Por ejemplo, las enfermedades y/o accidentes laborales que conllevan una incapacidad de uno a tres días.

A continuación, en el cuadro se puede evidenciar las diferentes formas o modalidades en las que se presenta el absentismo laboral.

Cuadro 1. Marco Tipológico para definir el ausentismo con ejemplos de las diferentes formas de ausentismo

|              | Planificado o Programado   | No planificado o No programado  |
|--------------|--|---|
| Voluntario   | Ausencia legal (anual/ vacaciones, estudio, maternidad, licencia fuera de servicio), la formación, talleres, conferencias  | La incapacidad temporal para atender asuntos personales que vayan surgiendo, pero reportan como enfermedad leve, a menudo a corto plazo auto certificado.<br>De no presentarse a trabajar y no dar una razón válida y aceptable por la ausencia de uno (por ejemplo, el pluriempleo). |
| Involuntario | La enfermedad a largo plazo, por ejemplo $\geq 90$ días.<br><br>La ausencia causada por obligación social, más que por el interés/beneficio por ejemplo la asistencia personal en el evento pre-especificado como una reunión política o de la comunidad. En tales casos, una razón diferente permisible de la ausencia se puede proporcionar al empleador con el fin de tener tiempo libre. | Problema de transporte, el cuidado de un niño enfermo/familiar, lesiones personales, enfermedad certificada por medico  |

Nota: FERRARO, Carlos. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología” LUCIANO FORTABAT” de Olavarría. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. Universidad Nacional de Rosario. Centro de Estudios Interdisciplinarios. Bogotá D.C 2016. P. 10. [Consultado 7, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

Con la anterior tabla, se puede entender con más facilidad los diferentes casos o formas que se puede presentar el absentismo en una compañía y de esta forma

lograr clasificarlo de una forma voluntaria o involuntaria y si fue planificado o no planificado.

Las organizaciones cada día se proyectan en mejorar y ser más eficientes para lograr ser eficaces en un mundo globalizado y altamente competitivo. El departamento de talento humano conforma un equipo de alto rendimiento donde los colaboradores son capacitados para que luego se les delegue responsabilidades y también se les dé una asignación de objetivos o tareas diarias, semanales, mensuales, los cuales a veces se ven gravemente afectadas por la problemática del absentismo, disminuyendo directamente la probabilidad del cumplimiento de objetivos, siendo a causa de ausencia voluntaria o involuntaria perturbando el objetivo general ya que la tarea interdependiente del trabajador el cual desarrolla en el equipo, se va a ver ostentosa en el rendimiento y la motivación organizacional al ser objetivos fugaces.

El absentismo se genera por varias causas como lo describen varios autores y el señor Casado<sup>6</sup> es quien reitera en los siguientes puntos de causa como lo es la incapacidad temporal, los términos legales por las cuales el gobierno ampara al trabajador por medio de la huelga y la realización de labores sindicales, causas psicológicas y voluntarias. Las incapacidades son la causa más importante de ausencia en el lugar de trabajo de forma no planeada como se mencionaba anteriormente, un ejemplo de esta causa son las enfermedades comunes como las virosis y las epidemias que atacan a una población determinada que comparten la misma área o región, la virosis más común es la gripe, luego está la varicela y la viruela; la siguiente causa son los accidentes de trabajo que realmente se traduce en una ausencia del lugar de trabajo con un subsidio de trabajo durante el tiempo de recuperación.

También se debe tener en cuenta las incapacidades con antecedentes de enfermedad laboral que es una alteración o estado anormal de alguna extremidad o parte específica del cuerpo por realizar actividades de movimientos repetitivos o por una inadecuada manipulación de los equipos de trabajo. El caso más extremo es la incapacidad por invalidez laboral como consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo, esta invalidez puede ser parcial o total.

El código nacional del trabajo protege los derechos de los colaboradores como lo son: el derecho a la huelga pacífica y la formación de asociación de trabajadores o llamados “sindicatos”, cuya finalidad es la defensa de los intereses de los colaboradores que laboran en la compañía, también los intereses que son económicos como las bonificaciones o incentivos por desempeño laboral; este

---

<sup>6</sup> CASADO ROMÁN, Javier. El absentismo laboral del personal al servicio de la Administración de Justicia. Boletín del Ministerio de Justicia, ISSN-e 0211-4267, Año 63, N° 2081, 2009, págs. 809-834 [Consultado 18, septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015130>

punto es importante ya que al ser representante de un sindicato, indirectamente se absenta el colaborador en su puesto de trabajo para suplir su nuevo cargo como líder del sindicato de la organización, igual su labor se ve remunerada como si estuviese en su puesto de trabajo para el cual fue contratado.

Otra causa importante del absentismo es el mobbing o también llamado acoso laboral, que se manifiesta cuando una persona es sometida a un trato hostil de manera psicológica por medio de la burla, ofensa verbal, descalificación pública, humillación o incluso la agresión física. Esto con lleva al estrés laboral, que es una presión que conlleva una sobresaturación física y mental que se manifiestan mediante la salud del trabajador, pero finalmente quedan secuelas en el ambiente de trabajo o con sus compañeros de área; también genera agotamiento físico y mental.

El salario emocional, es otra de las causas más relevante por la cual se ve afectado el trabajador, es decir, la retribución salarial y monetaria por parte del empleador no es suficiente, ni se ajusta a las necesidades personales, familiares y del mejoramiento de la calidad para el trabajador, además psicológicamente se ven afectados por la baja remuneración la cual representa su esfuerzo y desempeño en su labor. Estas desmotivaciones también percuten en al absentismo laboral presencial, ya que, el trabajador se dispersa y pierde la concentración en su labor por estar pensando en sus compromisos económicos.

La productividad y los buenos resultados para el mundo laboral actual es la característica más fuerte de las organizaciones para que conlleven beneficios y logren sobrevivir a la actualidad de un mundo competitivo y finalmente logren cumplir con su estrategia organizacional.

Los agentes distractores como los medios tecnológicos, generan paradas o también llamadas interrupciones repetitivas que no son percibidas por el trabajador, pero que disminuyen drásticamente la productividad en el cumplimiento de los objetivos. "No es lo mismo estar concentrado de principio a fin en un trabajo, que tener que parar y arrancar de nuevo constantemente"<sup>7</sup>, la suma del tiempo que tarda un colaborador en reiniciar la actividad que realizaba antes de cada una de las paradas y finalmente le adicionamos el tiempo que tardo en la actividad de distracción, será un tiempo importante donde directamente afecta a la productividad de la compañía. También existen interrupciones que son productivas cuando logran aportar un interés para la realización de una tarea.

---

<sup>7</sup> CORDOVA CARDENAS, Gilberto Manuel; PALACIO CINCO, Ramón René; ACOSTA QUIROZ, Christian Oswaldo y GONZÁLEZ CORTEZ, Joaquín. "Interrupciones en trabajadores del conocimiento y su relación con la profesión y el estado civil". El profesional de la información, julio-agosto, v. 23, n. 4, pp. 374. [Consultado 18, septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2014/julio/05.pdf>

Las organizaciones han tratado de disminuir esta problemática, pero en algunos casos es inevitable para los funcionarios porque están muy relacionados con los medios tecnológicos o su labor va de la mano con estos medios. Generar estrategias para mitigar el tiempo implementado como agente distractor no es sencillo sin detenerse y analizar exactamente cuál es el factor que más impacta al absentismo laboral, ya que esta problemática conlleva costos y a eso se le adicionan los costos para reducir la problemática.

## 2. DISEÑO METODOLÓGICO

Durante el documento se realiza una recolección de información con característica descriptiva donde se demuestra los factores más incidentes en el ausentismo o absentismo laboral. Autores y documentos consultados realizan aclaraciones durante sus investigaciones, del porque un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo o porque se incapacita, también se sustenta en los autores en que el fenómeno del absentismo laboral ya es una problemática cotidiana en compañías privadas como públicas y sin discriminación alguna.

Se observa estadísticas que las compañías deberán trabajar e invertir un poco más en técnicas de motivación con sus trabajadores donde se sientan bien y puedan desarrollar sus proyectos de vida acompañado de su labor. Por medio de estas técnicas de motivación la compañía encontrara un punto de equilibrio optimo donde los trabajadores darán lo mejor de sí mismos, también su sentido de pertenencia aumentara.

La planeación de tiempos y espacios determinados que deberá proponer la compañía para que los trabajadores puedan cambiar de lugar y despejar su mente, donde el estrés y la concentración juegan un papel importante para el desempeño de su labor, de esta manera índices de dispersión y desinterés por su trabajo se reducirán sin afectar su eficiencia. Las tecnologías pueden ser suministradas, ya que hoy en día está muy de moda la comunicación virtual como lo es el chat, y el trabajador ya tiene la necesidad de estar comunicándose con sus familiares y personas cercanas, esto se puede desarrollar en los tiempos acordes que pueda establecer la compañía

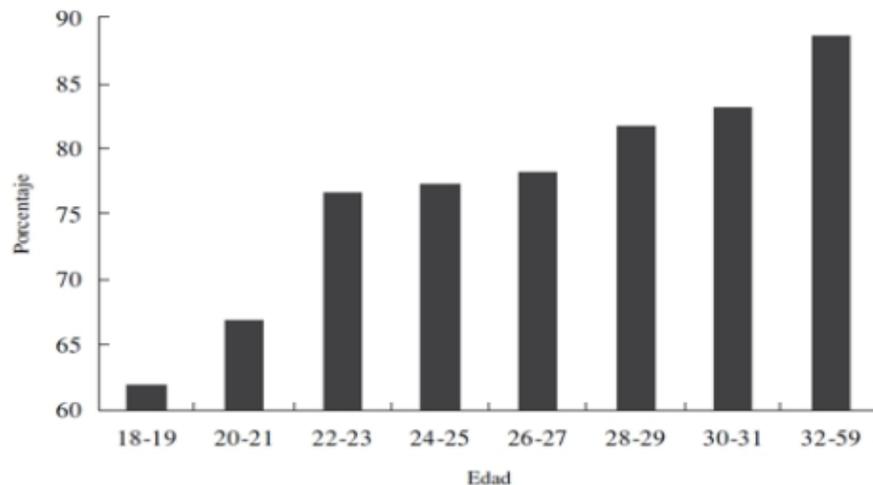
### 3. PROBLEMATICAS DEL ABSENTISMO

La inestabilidad laboral en países subdesarrollados como lo es Colombia, donde las compañías productoras son frágiles y pueden sufrir un golpe directo en la economía. Hace un tiempo se veían beneficios y grandes ofertas laborales cuando las compañías alcanzaron el nivel de mayor éxito aprovecharon vacantes con salarios exuberantes cumpliendo con sus primeras experiencias laborales para estos jóvenes, que intentan encontrar una afinidad con el empleo donde se adapte a sus capacidades, así lograr cumplir sus metas de proyecto de vida personal, disparando los índices de inestabilidad laboral y rotación para este tipo de población que no tienen obligaciones que afecten su proyecto de vida en el momento.

En la población del género masculino de la edad entre los 20 a 30 años, tienen oportunidades laborales donde sus gastos son justamente cubiertos por su salario. Estas oportunidades laborales hoy en día se han vuelto un poco más complejas, debido a la recesión económica que ha sufrido la industria, donde se han reducido las vacantes.

En tiempos de crisis económica como ha venido sucediendo durante los últimos tres años en la ciudad capital de Colombia, donde se centran grandes compañías, han suspendido contratos de trabajo, o muchas veces se les ha vuelto a contratar por salarios de menor cuantía pero con las mismas condiciones y responsabilidades de trabajo.

Gráfica 1. Asalariados argentinos con empleo de duración indeterminada según tramos de edad.

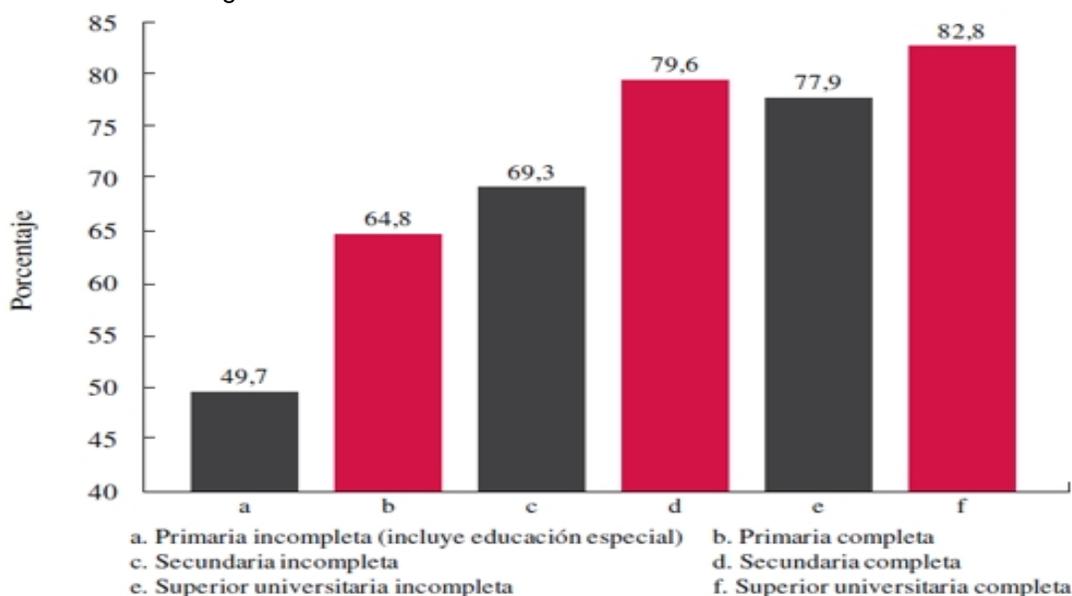


Fuente: BUSSO, Mariana; LONGO, María; PÉREZ, Pablo. La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. [Google Académico]. Publicación Revista. Buenos Aires 2014. Volumen 33, Número 63, p. 399-420, 2014. ISSN electrónico 2248-4337. ISSN impreso 0121-4772. [Consultado 7, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/45339/50660>.

En la gráfica 1. Se observa a partir de un muestreo realizado en Argentina para un grupo de jóvenes, donde después de un análisis se concluye que a medida que la persona al transcurrir el tiempo y vaya aumentando su edad, su nivel de responsabilidad y estabilidad laboral tomara un punto de equilibrio.

Durante las recesiones económicas, las compañías aprovechan también de re seleccionar su equipo de trabajo, asegurando un personal con grandes capacidades laborales y que tenga una preparación académica superior a la que requiera el puesto de trabajo. A partir del documento “La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal”<sup>8</sup> en la gráfica 2. Realizada y documentada en Argentina para un grupo de argentinos de edades entre los 15 y 29 años, se lograra evidenciar como las etapas del proceso de formación académica y/o profesional puede influenciar en la estabilidad laboral de una persona del género masculino.

Gráfica 2. Jóvenes asalariados argentinos (15 a 29 años) con empleo de duración indeterminada según nivel de instrucción formal alcanzada.



Fuente: BUSSO, Mariana; LONGO, María; PÉREZ, Pablo. La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. [Google Académico]. Publicación Revista. Buenos Aires 2014. Volumen 33, Número 63, p. 399-420, 2014. ISSN electrónico 2248-4337. ISSN impreso 0121-4772. [Consultado 7, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/45339/50660>

<sup>8</sup> BUSSO, Mariana; LONGO, María; PÉREZ, Pablo. La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. [Google Académico]. Publicación Revista. Buenos Aires 2014. Volumen 33, Número 63, p. 399-420, 2014. ISSN electrónico 2248-4337. ISSN impreso 0121-4772. [Consultado 7, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/45339/50660>

En la gráfica 2. Se muestra el porcentaje con respecto al nivel académico alcanzado para una población masculina entre las edades de los 15 a 29 años, que nos ayudara para el análisis de la problemática del absentismo, clasificando los niveles académicos por ítems, donde los jóvenes respondieron la encuesta y dependiendo si no se cumplía el ítem, finalizaba la encuesta, de esta manera se evidencia que en el primer filtro se quedó el 49.7 % de los encuestados, también se evidencia un punto alto de 79.6% de la población que ha sido filtrada con la secundaria finalizada. Esto nos indica que en países subdesarrollados la problemática del absentismo se genera de la básica formación que logra alcanzar la población masculina.

#### 4. CAUSA COMÚN DEL ABSENTISMO

“Las conductas de absentismo laboral surgen cuando se rompe el contrato psicológico implícito entre el empleado y la organización”<sup>9</sup>, de esta manera ellos aclaran que hay distintas conductas como lo son la rotación de personal básico y especializado, prórrogas y bajos rendimientos, productos con defectos a causa del desinterés del trabajador y la más común que puede ser una causa contemplada voluntaria o involuntaria como lo es una enfermedad laboral o un accidente laboral, estas conductas se deben saber sobrellevar para evitar sanciones monetarias, también otra conducta que se da en compañías grandes, pequeñas, públicas y privadas sin discriminación alguna, pero con un alto índice para el absentismo es el abandono repentino del puesto de trabajo.

Ahora bien, una de las causas que más se repiten en las compañías que se dedican a diferentes laborales son las incapacidades médicas a causa de problemas de salud o limitaciones físicas por la labor repetitiva. En el anterior párrafo se decía que se puede contemplar como absentismo voluntario o involuntario, ya que muchos de los trabajadores buscan como alternativa de ausencia en su labor por medio de la incapacidad médica, incapacidad que puede ser enfermedad o una simple simulación para una excusa, así, que la compañía parte de la lealtad del diagnóstico y el trabajador para la debida justificación del abandono momentáneo del lugar de trabajo.

La patología o diagnóstico más común está dado por el estrés, diagnóstico que genera una incapacidad temporal mínima que se puede prolongar por un tiempo adicional, tiempo en el cual la compañía deberá replantear su equipo de trabajo para cumplir sus labores sin perjudicar el rendimiento de sus actividades, también la compañía debe incurrir en un gasto monetario adicional para cubrir el tiempo de incapacidad del trabajador. También se presentan casos donde el trabajador realiza una simulación de enfermedad o lesión a causa de la labor, caso en que las compañías empiezan a realizar un seguimiento riguroso con protocolo de exámenes con su debido diagnóstico y acompañado por las entidades de riesgos profesionales, que finalmente dan un dictamen si realmente es causa de la labor o simulación, en caso de ser simulación, el trabajador conllevará unas sanciones severas económicas y en su hoja de vida.

A causa de la problemática de las enfermedades laborales, varias compañías y el departamento de talento humano, han optado por la contratación de personal bajo

---

<sup>9</sup> RODRIGUEZ, Andrés; SAMANIEGO, Carlos; ORTIZ, Yolanda. Causas y efectos del absentismo laboral. [Repositorio Digital]. Publicación revista. Revista de los órganos autonómicos de control externo. Ed N°7. [Publicado Octubre, 1996]. [Consultado 24, Enero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.egarsat.es/content/download/2446/384540/file/Causas%20y%20efectos%20del%20absentismo%20laboral.pdf>

un contrato legalmente constituido bajo el nombre de contrato de prestación de servicios, donde los exonera de incapacidades laborales, ya sea incapacidad física o enfermedad. Aunque el contrato de prestación de servicios no se aplique de la manera más idónea y dentro del marco legal, ha sido el efecto por la cual las compañías han solucionado parte de la problemática del absentismo.

Por otra parte las organizaciones poco han sabido entender que el absentismo laboral acorde a los bajos rendimientos es poco estimulado con reconocimientos para elevar la autoestima, la motivación y el sentido de pertenencia con la compañía. Trabajadores desinteresados y con bajos rendimientos que desencadenan en retraso de entregas deben ser compensadas en horas extraordinarias que impactaran la economía de la empresa, gasto que se realiza por el cumplimiento que los departamentos de ventas pactan con los clientes de la compañía sin afectar la imagen de esta en el mercado.

Las técnicas de motivación y acompañamiento de los trabajadores en diferentes actividades les será una inversión más económica para las compañías a la de realizar pagos extraordinarios por horas de trabajo y alcanzar con el cumplimiento de objetivos de producción, venta o servicios en la compañía. De esta manera habrá hombres que estén en la edad de los 20 a 30 años que desean realizar su trabajo de la mejor disposición sin importar que la compañía no tenga lugares idóneos de seguridad y demás factores que puedan afectar en el desempeño de la labor.

## 5. MODALIDADES PARA DISMINUIR EL ABSENTISMO LABORAL

Una de las modalidades más usadas hoy en día para contrarrestar la problemática del absentismo sin ver afectado el rendimiento, es la tercerización de las vacantes de la compañía, por medio de empresas de vinculación del personal que prestan servicios temporales por medio de la elaboración de un contrato de prestación, o en otros casos las compañías también vinculan sus trabajadores bajo la condición de contrato de prestación de servicios y así evitar ausencias voluntarias e involuntarias. Además según Ibarra y de acuerdo a su repositorio, los trabajadores vinculados por medio del contrato de prestación de servicios tendrá varias virtudes como lo es la estabilidad laboral a cabo del tiempo acordado en el contrato, también tiene la posibilidad de la no terminación arbitrariamente de su contrato de trabajo<sup>10</sup>, donde sus ingresos no se deben negar a cambio de su labor por la cual fue contratado se realice y finalmente estos ingresos del trabajado serán destinados para cumplir sus debidas obligaciones y cumplir sus necesidades básicas y de confort.

Dichas empresas que llevan al mando la tercerización de la contratación de los trabajadores será la responsable de que todo el personal este completo realizando las labores por las que se le contrato a cada trabajador, estas tareas estará definidas y será puntuales como se establecieron en el contrato de prestación de servicios cuando se vinculó el trabajador. Como desventaja para la compañía contratante observara el aumento de la cantidad de trabajadores contratados, ya que las tareas serán puntuales, al mismo tiempo el costo de contratación del personal aumentara, pero la compañía a cambio tendrá una optimización de rendimiento del 100%, ya que se ha liberado responsabilidades del cumplimiento de obligaciones con el trabajador.

Por otro lado la contratación y la selección de un equipo de trabajadores que se caractericen por una madures formada a través de una trayectoria de académica, se observara una estabilidad laboral en la compañía, eso sí dependiendo los salarios justos, con algunas preventas motivacionales para alinear un trabajador con un gran sentido de pertenencia y responsable con sus obligaciones laborales. También el bienestar personal del trabajador se va a ver reflejada en los resultados que generara para la compañía.

---

<sup>10</sup> IBARRA, María. Desventajas de la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales. [Repositorio Digital]. [Consultado 11, Enero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2130/Ibarramaria2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 6. CONCLUSIONES

La inestabilidad laboral en jóvenes de los 20 a 30 años del género masculino como se mostró en el capítulo de problemáticas del absentismo, donde se hablaba sobre un porcentaje de jóvenes que lograban una estabilidad laboral, siendo énfasis en la característica fundamental de la formación académica alcanzada, de esta manera se logra concluir que la probabilidad de la estabilidad laboral es la contratación de personas que han transcurrido por un proceso de educación formal y especializada, a mayor nivel alcanzado, mayor estabilidad lograra en una compañía siempre en cuando el trabajador se sienta conforme para desempeñar su labor.

Existen diferentes causas que desencadenan en el absentismo, anteriormente se mencionó y se enfatizó en la causa por enfermedad o incapacidad laboral justificados por medio de diagnósticos realizados en entidades de salud dedicadas a la realización de exámenes para la identificación de enfermedades causadas a la labor desempeñada. Para la disminución de las incapacidades médicas, se debe implementar espacios pequeños de descanso en los que las personas puedan cambiar sus movimientos repetitivos que pueden finalizar en graves lesiones que disminuyen la capacidad laboral.

La dispersión a causa de factores como lo son problemas personas y la de mayor índice la tecnología. La tecnología provoca una problemática llamada absentismo mental en su lugar de trabajo, la dispersión ha generado una pérdida de tiempo donde retomar la concentración del trabajo se es dispendioso. Así que el uso de tecnologías en tiempos apropiados y destinados, logran la reducción de tiempos perdidos en la retoma.

La vinculación de personal masculino entre las edades de 20 a 30 años por medio de un contrato de prestación de servicios; puedo concluir que puede ser una de las soluciones para las compañías pero tal vez no sea la más viable, ya que entidades como el ministerio de trabajo protege y resguarda al trabajador, causando penalizaciones monetarias y en casos extremos hasta cierres temporales o definitivos, por el mal proceso de vinculación del personal masculino. A modo de ver mi punto de vista, optaría por clasificar los diferentes cargos y clasificarlos para tomar la decisión de que trabajadores puedes ser vinculados por medio de un contrato de prestación de servicios y que trabajadores por medio de un contrato laboral a término indefinido legalmente constituido

## BIBLIOGRAFIA

BUSSO, Mariana; LONGO, María; PÉREZ, Pablo. La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. [Google Académico]. Publicación Revista. Buenos Aires 2014. Volumen 33, Número 63, p. 399-420, 2014. ISSN electrónico 2248-4337. ISSN impreso 0121-4772. [Consultado 7, febrero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/45339/50660>

CASADO ROMÁN, Javier. El absentismo laboral del personal al servicio de la Administración de Justicia. Boletín del Ministerio de Justicia, ISSN-e 0211-4267, Año 63, N° 2081, 2009, págs. 809-834 [Consultado 18, septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015130>

FERRARO, Carlos. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología” LUCIANO FORTABAT” de Olavarría. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. Universidad Nacional de Rosario. Centro de Estudios Interdisciplinarios. Bogotá D.C 2016. P. 8-14. [Consultado 18, septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

HUMANAS SALUD ORGANIZACIONAL. El origen del absentismo. [Sitio web]. Madrid. ES. Sec Publicaciones. [Consultado 15, Junio, 2018]. Disponible en: <https://www.humanas.es/el-origen-del-absentismo/>

IBARRA, María. Desventajas de la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales. [Repositorio Digital]. [Consultado 11, Enero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2130/lbarramaria2017.pdf?squence=1&isAllowed=y>

PALAMARY, Rosa. Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. [Repositorio Digital]. Estudios Generales. Vol. 28. Universidad ICESI. Cali 2012. P 72. ISBN 0123-5923. [Consultado 28, enero, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21223179004>

PEIRÓ, José; RODRÍGUEZ, Isabel; GONZALES, María. Antecedentes del absentismo laboral y mecanismos que lo regulan. En: El absentismo laboral. [Google Académico]. Valencia. UniVal. 2008. P 144. ISBN 978-84-370-7258-6. [Consultado 4, febrero, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: [https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad\\_y\\_salud/competitividad\\_y\\_salud/Absentismo\\_Laboral/Absentismo\\_laboral.pdf](https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ausentismo. [Sitio web]. Madrid España. {Consultado 18, septiembre, 2018}. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=4Q3sGko>

RODRIGUEZ, Andrés; SAMANIEGO, Carlos; ORTIZ, Yolanda. Causas y efectos del absentismo laboral. [Repositorio Digital]. Publicación revista. Revista de los órganos autonómicos de control externo. Ed N°7. [Publicado Octubre, 1996]. [Consultado 24, Enero, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en:<https://www.egarsat.es/content/download/2446/384540/file/Causas%20y%20efectos%20del%20absentismo%20laboral.pdf>