

AUSENTISMO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA BANANERA DEL URABÁ ANTIOQUEÑO: FACTORES CAUSALES Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL AUSENTE DURANTE EL PERIODO 2015 -2017¹

Por. Juan Camilo Cardona Barrientos ²

Resumen

Objetivo. Identificar los factores generadores de ausencia laboral, entendida como la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador y las características sociodemográficas que presentan los trabajadores operativos de una empresa perteneciente a la industria bananera del Urabá Antioqueño durante el periodo comprendido entre Julio del 2015 y Junio del 2017. **Método.** Se realizó un estudio mixto (cuantitativo y cualitativo) descriptivo, transversal que a través de un estudio de caso basado en el análisis de los registros de ausencias de una empresa de la industria bananera y el uso del instrumento de aplicación tipo encuesta que permitió recopilar la información de características sociodemográficas de la población en estudio e identificar su relación con el comportamiento de ausencia laboral. Los sujetos fueron hombres y mujeres con contratación directa definida o indefinida, en labores operativas dentro de las fincas productoras de banano, sin discriminación de edad ni de antigüedad laboral. Se exceptúan trabajadores administrativos y aprendices. **Resultados.** Las causas en su mayoría fueron las relacionadas con la salud, específicamente las derivadas de un accidente o una enfermedad laboral, las no relacionadas con la salud fueron menos frecuentes, los motivadores objetivos de la ausencia como asuntos personales y familiares no fueron aspectos representativos, la población que tiende a adoptar un comportamiento ausentista es masculina con edades entre los 38 y 40 años, con contratos estables a término indefinido e ingresos por encima del salario mínimo, manifiestan estar conformes con su carga laboral, con el ambiente y condiciones dadas. **Conclusiones.** Aunque se evidencia como causas a las relacionadas con la salud, vale la pena profundizar en los motivadores subjetivos de la ausencia, ya que las respuestas pudieron estar condicionadas por el temor de los sujetos a posibles repercusiones.

¹ Propuesta de investigación sobre el ausentismo laboral en la industria bananera del Urabá Colombiano en el periodo 2015- 2017: Factores determinantes y características sociodemográficas del personal ausente.

² Estudiante de último semestre del Magister en Desarrollo Humano Organizacional y de la Especialización en Gerencia de Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT, Medellín. Ingeniero Industrial de la Universidad de Antioquia. jucardon@eafit.edu.co

Palabras clave: *ausentismo laboral, seguridad y salud, recursos humanos, productividad laboral, agroindustria.*

El ausentismo laboral, entendido según la Organización Internacional del Trabajo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir”, se constituye como un fenómeno ligado directamente a las dinámicas de cualquier organización, convirtiéndose en algo inherente a ellas. Boada, De Diego & Vigil (2004) consideran que son muchos los aspectos a tener en cuenta al momento de analizar las causas del ausentismo, ya que este fenómeno se compone de múltiples variables que la afectan y otras cuantas, en las que influye. Para muchas organizaciones el verdadero problema radica en los costes de oportunidad y costos económicos que este implica, autores como Robbins & Judge (2007) consideran que el ausentismo laboral tiene efectos específicos sobre la organización, en la medida en que ocasionan múltiples dificultades para funcionar de forma adecuada y por ende para alcanzar el logro de los objetivos. Lo anterior limita las maneras de medir estandarizada y objetivamente el indicador, ya que existen algunas causas específicas y particulares dentro del entorno en donde la organización desarrolla sus actividades, por lo que cada país, industria u organización adopta sus mediciones. Sin embargo, un estudio de ausentismo puede tener mayor objetividad si se considera una tendencia en el tiempo, basándose en datos históricos para determinar comportamientos y generar conclusiones. (Ribaya, 2008).

Pero más allá de las causas generales y específicas, existen características sociodemográficas que definen a los trabajadores con comportamientos de ausentismo. Es objeto de este estudio, entre otras cosas, identificar las características particulares de los trabajadores ausentes en esta industria.

Por lo tanto, esta investigación podría aportar a las organizaciones de la agroindustria y específicamente a aquellas que pertenecen a la industria bananera, bases para conocer el comportamiento del ausentismo laboral, conocer las causas específicas y las características sociodemográficas del personal con comportamiento ausente partiendo de las experiencias de investigación previas desde otros contextos, para lo cual se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son los factores que generan ausentismo laboral y qué características sociodemográficas presenta el personal operativo ausente en una empresa bananera del Urabá Antioqueño?

Objetivos

General:

Identificar los factores generadores de ausencia laboral y las características sociodemográficas que presentan los trabajadores operativos de una empresa perteneciente a la industria bananera del Urabá Antioqueño durante el periodo comprendido entre julio del 2015 y junio del 2017.

Específicos:

- Identificar los factores causales de ausentismo en la industria bananera.
- Caracterizar socio demográficamente la población que tiende a adoptar un comportamiento de ausentismo laboral en la industria bananera.
- Analizar el impacto de la alta morbilidad y accidentalidad de trabajadores de la actividad bananera en el indicador de ausentismo.

Marco de referencias conceptuales

Antecedentes (estado de la cuestión)

El presente documento pretende establecer los antecedentes generales sobre el estado previo y actual desde la perspectiva científica, en cuanto a los factores determinantes del ausentismo laboral en la industria en general, de forma que se contextualice en las dinámicas específicas de la agroindustria y exactamente de la bananera, entendiendo estas causas como factores análogos para los diferentes sectores y aproximándolas al contexto local, de modo, que sirvan como insumo para clarificar el nivel de incidencia actual y futuro de los indicadores de ausentismo de este tipo de industria.

Con el fin de consolidar de manera sistémica la información recopilada en los diferentes elementos de investigación previos sobre este tema, se tendrán en cuenta la extracción de la información de investigaciones previas desde los siguientes aspectos: Propósito o situación problema, referentes conceptuales, el tipo de estudio, los sujetos objeto de estudio, el diseño de investigación, los instrumentos de recolección de la información y los principales hallazgos y resultados.

Respecto a los propósitos observados en las investigaciones previas del tema en estudio, se encontró que se buscaba describir el concepto de absentismo desde sus orígenes históricos hasta la concepción actual, profundizando sobre las causas y los indicadores para medirlo. (Nova, 1996). Autores como Martínez & Saldarriaga (2008) por su parte, afirman que hay evidencia de que el comportamiento del ausentismo laboral se relaciona con la inactividad física. En otro sentido, se presenta una revisión bibliográfica comparativa de las diferentes perspectivas analíticas de la accidentalidad laboral, abordando su concepto, causas, consecuencias, costos y modelos desde la óptica de diferentes países. (Duque & Yáñez, 2015).

De otro lado y con el objetivo de examinar la frecuencia de obesidad abdominal y el ausentismo laboral por causa médica, se realizó un tipo de estudio transversal en 185 varones pertenecientes a una industria metalmecánica. (Agredo & García, Emily & Osorio, Carlos & Escudero, Natalia & López, 2013). Adicional, sobre el síndrome de fatiga crónica se dedujo que este tiene una importante influencia sobre la limitación funcional. (Ruiz & Alegre, García & Caliste).

Ahora bien, existen investigaciones que analizan las principales razones que determinan la participación laboral de los jóvenes de la región de Urabá como la desarrollada por Saldarriaga & Vélez (2016), al igual se presenta un documento en donde se exploraran las prácticas de gestión humana en las empresas agropecuarias de la subregión de Urabá. (Restrepo & Arias, 2015).

Sánchez, (2015) plantea que revisar la documentación existente sobre el ausentismo laboral, es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para las empresas, para los sistemas de gestión y para la sociedad en general.

En cuanto a los referentes conceptuales, Dubois (1977) presenta por primera vez el concepto de "ausentismo laboral". Referente a la accidentalidad laboral que genera ausentismo, Nova (1996) argumenta que la inexistencia de una teoría verdaderamente explicativa lleva a buscar correlaciones estadísticas entre los accidentes y las distintas variables. Cabe tener en cuenta que según la OIT (2009), la expresión accidente laboral designa todos aquellos eventos ocurridos en el curso o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales.

Adicionalmente, se exponen las principales contribuciones de estudios recientes de carácter académico en cuanto a la determinación de sus causas, medición, impacto, y recomendaciones con base al modelo de comportamiento organizacional. (Baptista & Méndez & Zunino, SF).

De otro lado, en los tipos de estudio y diseños de investigación se han dirigido estudios de todos los tipos, se identificó por ejemplo, un estudio descriptivo basado en una muestra aleatoria de trabajadores seleccionados de las empresas públicas y privadas ubicadas en una misma región. (Valencia & Pérez, 2016), otras investigaciones dirigen tipos de estudio descriptivo, en el que se analizaron 130 ausencias por causa médica, categorizando según grupos diagnósticos de la Clasificación Internacional de Enfermedades versión 10 (CIE-10) y se calcularon indicadores de ausentismo. (Vásquez, 2013).

Los sujetos participantes en algunas de las investigaciones estuvieron constituidos en un caso por el total de trabajadores o de muestras aleatorias representativas, de las empresas seleccionadas por cada país piloto. (Valencia & Pérez, 2016); por las unidades productivas bananeras de los municipios de Carepa, Apartadó y Turbo en la región de Urabá. (Restrepo & Arias, 2015) y la población afiliada a la EPS Universitaria. (Martínez & Saldarriaga, 2008).

En cuanto a los Instrumentos de recolección de información, se hizo uso de las encuestas para recoger características sociodemográficas y laborales, así como el conjunto de preguntas destinadas a medir el uso y abuso de alcohol y otras sustancias psicoactivas, la revisión de constancias de incapacidad y su relación con enfermedades provocadas por el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas. (Yáñez, 2015). Se utilizó una encuesta estructurada y se procedió al análisis de la información, contrastando los aspectos teóricos y el trabajo empírico para establecer el aporte de la gestión humana a la estrategia organizacional. (Restrepo & Arias, 2015). Se realizaron grupos focales (García & Arboledas, 2010).

Para las categorías de análisis, se generó la necesidad de identificar las causas generadoras o motivadoras del ausentismo, se resalta la relación con eventos de salud y con eventos de accidentalidad, siendo algunos voluntarios y otros involuntarios. Se ubicaron categorías como: Inactividad física (Martínez & Saldarriaga, 2008). Condiciones deficientes de trabajo. (Nova, 1996). Participación laboral (Saldarriaga & Vélez, 2016). Accidentalidad laboral (Duque & Yáñez, 2015). Gestión del talento humano (Restrepo & Arias, 2015). Seguridad y salud (Sánchez, 2015). Obesidad abdominal Zúñiga & Garica & Osorio & escudero & López & Ramirez; Vásquez, 2013).

Para identificar los principales hallazgos y resultados en una de las investigaciones relacionadas en el presente texto, se evidencio que el ausentismo está asociado con el sedentarismo y que las enfermedades respiratorias son de mayor reincidencia en mujeres que en hombres, existiendo una relación directa entre el ausentismo y la edad. Adicionalmente afirman que la inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales. (Martínez & Saldarriaga, 2008). A su vez, se observó una mayor frecuencia de incapacidad laboral entre los trabajadores con obesidad abdominal en comparación con los no. Las principales causas de incapacidad médica fueron las enfermedades asociadas al sistema osteomuscular y respiratorio. (Agredo & García, Emily & Osorio, Carlos & Escudero, 2013).

Respecto a la accidentalidad laboral generadora de ausentismo se destaca que el marco normativo constituye la variable de control en la determinación de la probabilidad de ocurrencia de siniestros (Duque & Yáñez, 2015).

Específicamente en la industria bananera del Urabá se determinó que los sistemas de gestión de recursos humanos se ejecutan de acuerdo con los criterios de los dueños bajo un modelo clásico tradicional de corte operativo y que la mayoría de trabajadores son hombres, que el bachillerato es el nivel más recurrente de educación y que el nivel de antigüedad de la población está comprendido entre uno y diez años bajo contrato indefinido, con una edad de los trabajadores entre los 36 y los 50 años. Las funciones de selección, capacitación, seguridad e higiene, y procesos disciplinarios, son ejecutadas en su mayoría por la propia empresa. (Restrepo & Arias, 2015).

También se encuentra dentro de los hallazgos que no existe una fórmula estandarizada para plantear la solución al ausentismo, de igual manera, se manifiesta que no se deben implementar acciones correctivas en contra de los trabajadores, en cambio, las empresas deberán garantizar el mejor clima laboral y las condiciones organizativas óptimas para el desarrollo de sus trabajadores (Sánchez, 2015). En cuanto a los procesos de selección, se afirma que la eliminación de imprecisión y ambigüedad es fundamental al igual que la utilización de herramientas útiles. (Adler, 1987; Thornton & Gibbons, 2009).

Respecto a la fatiga crónica, la edad promedio de inicio de los síntomas fue de 35 años, el tiempo transcurrido hasta el diagnóstico fue de 108 meses. Entre los criterios diagnósticos se destacó la fatiga luego del ejercicio físico, el sueño no reparador y las alteraciones en la concentración.

El ausente, independientemente de si su origen es involuntario o voluntario, sufre como consecuencia un impacto negativo y directo a nivel familiar por verse disminuido sus ingresos económicos destinados al hogar, además de que sus acciones impactan negativamente en la eficiencia y eficacia de la organización (Baptista; & Méndez & Zunino).

Con respecto a los determinantes de la participación laboral se encuentra que ser mujer reduce la participación, al igual que tener secundaria incompleta o no haber completado estudios de tecnología. Las mujeres tienen menor probabilidad de trabajar mientras que, los afrocolombianos trabajan más. La edad aumenta la probabilidad de trabajar y una vez más quienes tienen secundaria y universidad completa trabajan menos (Saldarriaga & Vélez, 2016).

Hay suficiente investigación en la que se demuestra que el sistema de remuneración utilizado influye fuertemente sobre las decisiones que los individuos toman en relación con su ingreso, permanencia rotación y ausentismo (Porter & Steers, 1973; Steers y Rhodes, 1978; Mobley, 1979), de tal modo que, en igualdad de condiciones los empleados tienden a escoger aquellas organizaciones que brindan mayores beneficios.

Desde la perspectiva legal en Colombia, la resolución 1111 del 2017 en su artículo 7 que para la empresa acreditar excelencia en la seguridad y salud en el trabajo deberá: “Presentar bajos o escasos indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral conforme se establecen en la presente resolución, comparados con dos (2) años anteriores al solicitar el certificado de acreditación.”. De igual manera, dentro de los estándares mínimos que plantea la resolución, se deberá hacer medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral y hacer medición anual de la la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral.

Finalmente se aprecia que el ausentismo desde su concepción actual es un problema inherente al desarrollo industrial y económico, estando directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. (Malaquer, 1977). Por su parte, Nova (1996) considera que este fenómeno dificulta el logro de los objetivos, reduce la productividad y la competitividad y deteriora el clima laboral. De este modo y ante la variedad de perspectivas, se evidencia que el ausentismo laboral es un fenómeno complejo de entender y controlar, sin embargo, las empresas

deben adoptar medidas para entender las causas y mitigar las consecuencias, evitando impactar negativamente los intereses del individuo, la empresa y la sociedad.

Ausentismo: una aproximación a su definición

El término ausentismo o también llamado absentismo, procede del vocablo latino absentis que significa ausente o alejado y que se aplicaba a los terratenientes irlandeses que abandonaron sus tierras para radicarse en Inglaterra. Con el paso del tiempo y el desarrollo industrial, este concepto comenzó a utilizarse para hacer referencia a los trabajadores de las fábricas que se ausentaban de su trabajo (Nova, 1996).

Para entender de mejor manera el fenómeno del ausentismo en las industrias, se parte de la definición del concepto según la perspectiva de diferentes autores, Simón (1978) por ejemplo, describe en principio al ausentismo como una forma de resistencia de los campesinos ante los modos de producción capitalista, al igual, se considera como una manera rechazo a una situación laboral (Dubois, 1977). Del mismo modo, Martínez (1988) lo señala como la causa de las crisis sociales que obligan a los trabajadores a desempeñar tareas que no corresponden a su ritmo.

Para definir específicamente el ausentismo laboral y en un contexto actual, la Organización Internacional del Trabajo lo considera como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica”. De la Torre & García (2010) lo definen como la ausencia de un trabajador al trabajo que conlleva falta de prestación laboral, quedando excluidos los períodos de vacaciones y de huelgas” (p. 22). Autores como Galindo (2008) lo interpretan como una ausencia o abandono del puesto de trabajo y las obligaciones, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato. Molinera (2001) por su parte, va más allá en la definición de este concepto e incluye el concepto de ausentismo presencial como el que se produce aun cuando se está en el puesto de trabajo, fenómeno que se da debido a que se disminuye el rendimiento por factores como la desmotivación, la monotonía, el tedio y la poca autorrealización. (Boada & Grau, 2005).

Una definición un poco más simple refiere que se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado comparado con el tiempo en que realmente desarrolló su tarea (Porret, 2012). Para Argote (1998) en cambio, corresponde a los momentos en que el trabajador permanece ausente cuando debería estar cumpliendo sus compromisos laborales,

incluye incapacidades, los permisos y los retrasos. En todo caso, el ausentismo se convierte en una condición inherente a la condición humana, ejemplo de ello se evidencia cuando se tiene una enfermedad o es necesario atender una actividad no programada (Escobar, 2013).

Factores y causas determinantes del ausentismo laboral

En cuanto a los tipos de ausentismo, se considera el ausentismo voluntario como el que se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa, pero en este caso el trabajador no es remunerado, de otro lado, existe el ausentismo legal o involuntario que se caracteriza por ser un costo para la empresa y en donde el trabajador recibe remuneración. (Ribaya, 2008).

Ahora bien, se plantea que los factores que intervienen en el ausentismo laboral provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo (Tomás, 2005). En el análisis y tratamiento de este, se exponen tres factores fundamentales y son apoyados desde la perspectiva de diferentes autores, siendo primero el factor médico (Taylor, 1989; Peña, Torrecilla & Gimeno, 1990), el segundo el factor legal (Ribaya, 1998; Molinera, 2001; Aramendi, 2002; Moya, 2002; Gil, 2002) y el tercero la psicología del trabajo. En ese sentido, Camarota (2015) señala y coincide en que el ausentismo tiene tres causas, siendo estas, las causas médicas certificadas ya sean por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo o permisos por temas de salud; la causa legal como las ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes y el resto de causas como las injustificadas, igualmente, Porret (2012) afirma que las causas se clasifican según su origen, según las causas amparadas por ley y según la decisión del trabajador. Este último afirma también que existen determinantes desde el punto de vista social, económico y político que influyen en el ausentismo. De otro lado, Harrison y Martocchio (1998) consideran que hay cinco grupos en los cuales se pueden ubicar los diferentes factores que determinan el ausentismo, una es el contexto social y organizacional, otro el de los factores demográficos, el de las actitudes del trabajador, el de la toma de decisión y finalmente la personalidad del sujeto.

Al determinar las causas específicas, autores como Steers & Rhodes (1984) identifican 209 variables que causan el ausentismo y las agrupan en categorías como las actitudes de trabajo, los factores económicos, los factores organizacionales, los Factores del medio laboral, el nivel de satisfacción laboral, los factores personales y las condiciones del medio.

En relación con las actitudes, Harrison & Martocchio (1998) encuentran que, entre los cuatro y doce meses la actitud hacia el trabajo incide en el ausentismo y que, en el corto plazo, es decir,

antes de los tres meses, influye es la insatisfacción respecto al trabajo. En esa misma línea, Hulin (1985) afirma que el ausentismo puede ser visto como una de las respuestas de comportamiento frente a la insatisfacción con el trabajo. Sagie (1998) destaca que el ausentismo refleja una serie de actitudes como el grado de satisfacción en el trabajo, los bajos niveles de compromiso organizacional o una intención de renuncia. Un empleado que se ausenta del trabajo está expresando de forma consciente o inconsciente, un vínculo negativo con la organización. (Hanisch & Hulin, 1991). Por lo tanto, el ausentismo está ligado en ocasiones, a la intención de renuncia del trabajador, es así, que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que no lo harán. Además, los trabajadores que abandonan la organización tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella, al percibir más oportunidades fuera de la empresa. Es entonces por esta razón que los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar al presentar comportamientos de ausentismo. (McElroy & James & Morrow & Fenton, 1995).

En cuanto al contexto económico del ausentismo laboral, si bien se evidencia que el comportamiento de ausente se debe a la interacción de las motivaciones individuales de los trabajadores y a la cantidad de ausencia que puede ser tolerada por los empleadores, los trabajadores son quienes disponen de la oferta de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo del costo beneficio comparado con las oportunidades que encuentran fuera. (Karl, 1998).

Sin embargo, para Engellandt & Riphahn (2004) los trabajadores que tienen contratos a término fijo tienen mayor motivación para asistir a sus trabajos que los de término indefinido, Arai & Skogman (2005) encuentran que los empleados con contratos temporales tienen una menor seguridad en el trabajo en comparación con los trabajadores con contratos a término indefinido, lo que implica un mayor riesgo de despido para los primeros. En ese sentido, Benavides (2000) encuentra que el empleo precario está asociado con la insatisfacción en el trabajo, pero no con el ausentismo. Amable & Benach (2000) en su estudio sobre precariedad laboral en Europa, hallaron que las condiciones laborales de los trabajadores con contratos indefinidos son más estables en comparación con los empleados de contratos temporales.

Ausentismo medico: la accidentalidad y la morbilidad laboral

La productividad en las organizaciones está determinada entre otros factores, por los efectivos sistemas de control de riesgos (Nagles, 2006), de este modo, el desgaste físico de los trabajadores a causa de las extensas jornadas laborales o la presencia de maquinaria y herramientas rudimentarias, representan factores de riesgo de accidentalidad laboral, Ortega (2008) lo denomina “extracción de plusvalía”, lo cual genera una gran cantidad de accidentes graves.

De otro lado, y tomando en cuenta la definición de la OIT (2009), se considera accidente a los sucesos ocurridos en el curso o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales. En países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), se entiende por accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte.

Nuevamente retomando a Ortega (2008) & Pérez (2002), consideran que la fatiga física, el trabajo pesado y rustico, la tiranía laboral y el no respeto de la jornada mínima legal de trabajo, provocan un desgaste no recuperable, que finalmente se convierten en enfermedades.

López & Rodrigo (1997) apoyan la premisa de la inestabilidad del trabajo, al plantear que los índices de accidentalidad tienen mayor peso en trabajadores con contrato temporal. En el caso de Colombia, Gallego & Correa (2000) en su estudio sobre normatividad y accidentalidad laboral, plantearon que los trabajadores sin cualificación presentan los mayores factores de riesgo.

De otro lado, el ausentismo por causa médica sigue representando el mayor porcentaje de contingencias dentro de las ausencias, siendo frecuentes diagnósticos por causas respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos. Igualmente, el sedentarismo es un factor vinculado al empeoramiento del estado de salud de los trabajadores (Saldarriaga & Martínez, 2007).

En el mismo sentido, la enfermedad psiquiátrica es de importancia entre los diagnósticos que generan ausencias al trabajo, por lo que los diagnósticos como el estrés, la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas son cada vez más frecuentes en los diagnósticos que incapacitan a la población trabajadora, lo que causa que el trabajador en ocasiones busque una falsa incapacidad médica simulando estar enfermo y buscando legalizar su ausencia. En estos casos lo que realmente existe son indicios de una motivación real o una causa psicosocial (Mesa, 2004). Ahora bien, el ausentismo por causas psicológicas tiene una justificación individual fundamentada

en la necesidad de cambio, el trabajador siente el derecho a ausentarse, justificando que el trabajo carece de sentido o simplemente no le genera motivación, es allí donde el comportamiento de ausencia se convierte en una forma de conducta. Esta conducta también se relaciona con los retrasos, el bajo rendimiento, interrupciones en el trabajo, entre otras. Kan (1976) reafirma lo anterior argumentando que este comportamiento es un derecho del trabajador al querer huir de la monotonía que impone la organización del trabajo; para este autor, es una necesidad, que mediante la evasión temporal se consiga una compensación a dicha situación.

Adicionalmente, Brooke (1986) propone otros determinantes del ausentismo relacionados con las condiciones de salud, como lo es por ejemplo el uso de alcohol. Algunos estudios como el de Porter & Steers (1973), establecieron que los trabajadores que tienden a ausentarse con más frecuencia son los que presentan niveles altos de inestabilidad emocional, ansiedad y poca orientación al logro. De igual manera, Hogan & Hogan (1989) advierten que los trabajadores que muestran altos niveles de hostilidad e impulsividad son los más ausentes. Frente al tema de la personalidad, Goldberg (1993) sugiere que la personalidad de los individuos se puede explicar por cinco factores: (1) el que determina necesidad de nuevas experiencias, (2) el que determina la conciencia y la responsabilidad, (3) el factor sobre la extraversión, (4) el factor sobre el nivel de tolerancia, y por último y (5) el factor que se caracteriza por la inestabilidad emocional.

Aspectos sociodemográficos del fenómeno del ausentismo

En cuanto a los aspectos sociodemográficos del fenómeno del ausentismo y concretamente de las personas que se ausentan de su trabajo, los autores Steers & Rhodes (1984) encuentran que las características demográficas como género, edad, educación y estado civil influyen en el ausentismo. Lo anterior apoyando la hipótesis de que independiente al tipo de contrato que tenga un trabajador, el comportamiento respecto al ausentismo difiere según características sociodemográficas. Por su parte, Harrison & Martocchio (1998) encuentran que cuando el trabajador lleva más de un año, la personalidad y las características demográficas tienen la mayor influencia en el ausentismo.

En consecuencia, Kristensen (2006) afirma que la composición de género de la organización tiene un efecto sobre el nivel de ausentismo, implicando que cuando la proporción de hombres es mayor, el ausentismo disminuye, lo anterior corresponde a que se parte del supuesto de que las mujeres realizan más actividades caseras no asociadas con el trabajo. En ese sentido coincide

Alexanderson (1994) quien encuentra que las mujeres presentan mayores ausencias, inclusive en comparación con hombres que desempeñan el mismo trabajo. Sin embargo, investigaciones sobre la participación laboral en Colombia para el periodo 2002-2013, entendiendo este concepto como el ingreso de un individuo en el mercado laboral como persona ocupada o en busca de una ocupación, concluyen sobre la existencia de una brecha de participación entre hombre y mujeres que se ha venido reduciendo, dicho cambio se asocia con variaciones de factores demográficos. Concluyen que las mujeres y los hombres menores de 25 años y mayores de 59 determinan la dinámica de la tasa de participación laboral en los últimos 11 años, de igual forma factores como el nivel educativo, el número de desempleados por hogar, el nivel de ingreso familiar y el nivel escolar son determinantes en la probabilidad de participar en el mercado laboral. (González & Daza, 2015)

Con relación a la edad, los estudios de ausentismo laboral difieren, de modo que mientras algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad otros estudios, en los que se han analizado factores motivacionales, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para las ausencias, por cuanto el trabajador siente que el deber de conservar su empleo hasta el momento de su jubilación. (Dionne, 2007).

La raza pareciera no tener ninguna asociación significativa con el ausentismo (Dionne 2007), Sin embargo, la localización geográfica asociada al factor económico y cultural ha permitido determinar contextos con menores tasas de ausentismo laboral. (Porret, 2012).

Puig & Pinto (2001) en su planteamiento teórico sobre el Coste de oportunidad del tiempo no remunerado en la salud de los trabajadores españoles, sostienen que en la valoración del tiempo de trabajo perdido deben tenerse en cuenta variables como género, etnia, nivel educativo entre otras.

Mediciones del ausentismo y estadísticos comunes

Según cada país y el tipo de industria, se adopta un modelo de medición del ausentismo diferente, por lo que no existe una manera estandarizada de medir el ausentismo laboral, resultando inefectiva la comparación de los indicadores, en Colombia por ejemplo, se adopta la Norma Técnica Colombiana NTC 3701 que está basada en parámetros internacionales según la norma OSHA

(Occupational Safety & Health Administración), lo que permite en cierta medida realizar comparativos con las industrias internacionales.

Así como no existe una fórmula totalmente estandarizada para medir el ausentismo, al parecer tampoco una que permita definir una solución final, de este modo es necesario reforzar los aspectos como el compromiso colectivo de los trabajadores y la capacidad de decisión que se le brinde a los trabajadores. Además, los estudios han demostrado que las intervenciones médicas, ergonómicas, psicosociales y organizativas son de utilidad. Existe evidencia de que el sistema de remuneración utilizado influye sobre las decisiones de ausentismo (Porter & Steers, 1973), por lo que los trabajadores tienden a escoger aquellas organizaciones que brindan mayores niveles de recompensa.

El cambio en los modelos de administración, desde el trabajo en línea y la maquinización de los trabajadores de Ford y Taylor hasta las teorías humanistas de Mayo, han permitido demostrar que la inclusión activa del trabajador en las decisiones empresariales, y la motivación y el entusiasmo del recurso humano con un adecuado nivel de empoderamiento, mejoran la productividad, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, lo cual significa una mayor productividad final para la empresa y todos sus miembros (Dionne 2007).

De todos modos, se considera que cada institución tiene un nivel de “tolerancia al ausentismo”, el cual deja de existir cuando se alteran los niveles de producción o se comprometen sus ganancias. Sin embargo, las medidas de control del ausentismo en las organizaciones deben ser lo suficientemente eficientes o, si se pudiera decir, rígidas, para evitar que el trabajador perciba la “tolerancia” de la empresa y, así, evitar que se ausente con mayor frecuencia.

Antecedentes y contexto laboral de la industria agropecuaria y del banano

La empresa agropecuaria se considera como una unidad que combina el conocimiento, la tecnología y la información junto a los recursos naturales, apoyado por unos recursos humanos y de capital para producir bienes, o servicios para un mercado determinado y dentro de una operación sostenible (Guerra, 2002). En el caso de Colombia, el sector agro se consolida de gran importancia en el proceso de desarrollo económico y social (Colombia, Ministerio de Agricultura, 1990). En el caso específico de Urabá ubicada al noroccidente del departamento de Antioquia, se cuenta con 35.260 hectáreas en producción agrícola a lo largo de los municipios del eje bananero, entre los

principales se encuentra los municipios de Chigorodó, Carepa, Apartadó y Turbo. Según Villar (2013) las exportaciones de banano desde la zona de Urabá alcanzaron en el año 2012 la cifra de 65,6 millones de cajas por valor de 549 millones de dólares.

Un dato importante en las dinámicas de producción de esta región es que por exigencia de calidad de clientes y certificaciones internacionales, el banano es uno de los productos agrícolas que requiere mayor dedicación de hombre por hectáreas, con un promedio de 0,6 personas para sus procesos de campo y empaque, independiente del personal administrativo y de supervisión en campo.

Método

Tipo de estudio

Según el nivel de profundización y de acuerdo con el propósito general, se trata de una investigación de tipo descriptiva, ya que se busca especificar características sociodemográficas y factores que determinan el comportamiento de ausentismo de un trabajador de la industria agrícola de banano y en general en el fenómeno del ausentismo. La clasificación del nivel de profundidad se basa en Fernández & Baptista (2010) quienes afirman que este “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).

Específicamente, se llevará a cabo un estudio de caso de corte transversal y retrospectivo, ya que se revisará y recopilará la información de los reportes de ausentismo por los diferentes eventos definidos entre el periodo de tiempo entre Julio del 2015 y Junio del 2017. Respecto al tipo de datos empleados, será de tipo mixta (cuantitativa y cualitativa) dado que busca detectar características medibles en la realidad, utilizando la recolección de datos con el fin de identificar las causas generales y las características demográficas comunes.

En términos del diseño según el grado de manipulación de las variables es no experimental, ya que no se realiza la manipulación directa de las variables, solo se observan las variables describiendo la situación tal como se presenta en la realidad.

Finalmente, el tipo de diseño será un estudio de caso, el cual permitirá conocer en profundidad unas variables e interpretar un fenómeno en un grupo de individuos específico, tomando antecedentes teóricos e investigativos previos para situarlos dentro de una particularidad en el contexto.

Sujetos participantes

La presente investigación no pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra en el estudio de un caso, su enfoque es mixto y desde lo cualitativo se tomó en cuenta una muestra de 39 de los 2067 trabajadores pertenecientes a un grupo de fincas productoras de banano de la región del Urabá Antioqueño distribuidas en diferentes municipios pertenecientes al eje bananero y con influencia de las culturas particulares de cada uno de estos municipios. Los trabajadores objeto de

estudio, debían cumplir los siguientes criterios: hombres y mujeres con contratación directa definida o indefinida, en labores operativas dentro de las fincas productoras de banano, sin discriminación de edad ni de antigüedad laboral. Se exceptuaron trabajadores administrativos y personal con contratación de aprendizaje y temporal. Es de aclarar que, desde lo cuantitativo, el tamaño de la muestra no es necesariamente representativa o implicaría un error significativamente alto.

Para efectos de ésta investigación, se vinculó al jefe del departamento de recursos humanos, un médico laboral y a los auxiliares de seguridad y salud en el trabajo como apoyo en la aplicación del instrumento.

Instrumentos

El levantamiento de datos se efectuará a través de la recopilación de información producto de la aplicación de un instrumento tipo encuesta a los trabajadores objeto. Es de advertir que este instrumento debe ser contrastado con las variables vigentes establecidas en la ley con miras a su implementación a nivel laboral.

Tabla 1. Relación entre objetivos y categorías.

<i>Objetivos</i>	<i>Categorías</i>
Identificar los factores causales de ausentismo en la industria bananera.	Factores y causas del ausentismo laboral
Caracterizar socio demográficamente la población que tiende a adoptar un comportamiento de ausentismo laboral en la industria bananera.	Características sociodemográficas de los ausentes laborales
Analizar el impacto en el ausentismo, de la alta morbilidad y accidentalidad de trabajadores en la actividad bananera.	Impacto de la morbilidad y accidentalidad laboral

Procedimiento

La investigación se desarrollará en tres fases, en las cuales inicialmente se realizará la búsqueda de investigaciones previas relacionadas, donde se identificarán los propósitos o situación problema, referentes conceptuales, el tipo de estudio, los sujetos objeto de estudio, el diseño de

investigación, los instrumentos de recolección de la información y los principales hallazgos y resultados. Posteriormente se abordarán los conceptos para lograr un enfoque teórico del fenómeno del ausentismo y se contextualizará sobre las dinámicas y particularidades propias de las industrias agrícolas, específicamente la de la producción del banano.

La segunda fase, consistirá en el trabajo de campo con la construcción del instrumento de recolección de la información y su aplicación a los sujetos participantes, en donde se conocerán las características sociodemográficas de los trabajadores operativos y los factores que determinan el ausentismo en estos, así mismo, se realizará la tabulación y graficará la información recolectada. Es de aclarar que para efectos de la presente investigación, no se usaron como fuentes de información la información de Seguridad y Salud en el Trabajo de las razones sociales en donde tienen vínculo laboral los sujetos encuestados, ni tampoco se usó información del Sistema de Seguridad Social relacionada con el ausentismo.

Finalmente, y en una tercera etapa, se procederá al análisis de la información, planteamientos de hallazgos y establecimiento de conclusiones.

Análisis de los resultados

Caracterización de la organización

La organización en estudio, es una empresa colombiana localizada en la región de Urabá, y cuyo principal objeto es la producción y comercialización de banano y plátano. Para el periodo en análisis, la compañía contaba con 2067 colaboradores en labores operativas en las fincas, de esta población general se obtuvo una muestra de 39 colaboradores para aplicarles el instrumento.

La población general de la compañía se encuentra distribuida por género de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución según sexo para toda la compañía

Femenino	Masculino	Total general
171	1896	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

Es evidente que la proporción de fuerza laboral masculina contratada frente a la femenina es mayor y se presenta en una razón aproximada de 1 mujer por cada 10 hombres.

Respecto al tipo de contrato laboral, en su mayoría contaban con contrato a término indefinido con 1619 contratos en esta modalidad, los demás habían suscrito contrato a término definido y de jornada especial como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3

Distribución según tipo de contrato laboral

TIPOCONTRATO	Total
Definido	145
Indefinido	1619
Jornada Especial	303
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

La jornada laboral que predomina es de lunes a viernes de 6 de la mañana a 5 de la tarde. Las labores para las cuales fueron contratados, se distribuyen en los siguientes oficios, siendo en su mayoría contratados como “oficios varios”:

Tabla 4
Distribución de oficios

Oficio	Total
Oficios varios	910
Pago por caja de banano terminada (Caja integral)	420
Colocada de bolsa con plaguicida en la mata de banano	184
Amarre de matas de banano	102
Colocada fomi protector de fruta en racimo	89
Deshije de matas	80
Palero	62
Fumigación de cultivos	41
Deshoje de matas	41
Control de maleza	36
Aseo de empacadoras	26
Resimbra de matas	23
Control de sigatoka (hongos)	21
Otros	125
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

La asignación salarial se concentra de la forma mostrada en la tabla siguiente:

Tabla 5
Escala de salarios

Salario básico/ Hora	Total
\$2.000- \$3000	41
\$3.000- \$4.000	2024
\$4.000-\$5.000	2
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

Respecto a los fondos de seguridad social y cajas de compensación en las cuales se encuentran afiliados los trabajadores, se evidencia que en fondo de pensión hay más personas afiliadas a Colpensiones y Porvenir; en fondo de salud la mayoría tienen afiliación a Nueva EPS S.A. y Coomeva S.A.

Tabla 6
Fondo de pensión a los que están afiliados

Fondo de pensión	Total
COLPENSIONES	872
PORVENIR	579
COLFONDOS	392
PROTECCION	218
NINGUNO O NO DEFINIDO	6
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

Tabla 7
Fondos de salud a los que están afiliados

Fondo de salud	Total
NUEVA EPS S.A.	680
COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.	637
MEDIMAS EPS S.A.S	430
SURA EPS	282
SAVIA SALUD	28
EMP MUTUAL PARA EL DESAR ENDISALUD ESS	6
SALUDCOOP EPS	4
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

La mayoría de los trabajadores de la compañía nacieron principalmente en los municipios del Urabá Antioqueño.

Tabla 8
Ciudad de nacimiento de los trabajadores

Ciudad de nacimiento	Total
APARTADO	267
TURBO	213
CAREPA	187
NECOCLI	147
CHIGORODO	135

TIERRALTA	110
ARBOLETES	89
SAN PEDRO DE URABA	69
MONTERIA	68
VALENCIA	55
QUIBDO	55
ISTMINA	44
RIOSUCIO	33
LORICA	30
PLANETA RICA	29
SAN JUAN DE URABA	28
SAN Pelayo	28
BAJO BAUDO	22
PUERTO ESCONDIDO	19
MUTATA	19
DABEIBA	17
SAN BERNARDO DEL	
VIENTO	17
ACANDI	15
CANALETE	14
ALTO BAUDO	13
CONDOTO	13
UNGUIA	13
SAN ANTERO	12
MONTELIBANO	12
MEDELLIN	11
CANASGORDAS	10
Otros Municipios	273

Fuente: Base de datos trabajadores.

Las ciudades de residencia se concentran en los municipios del Urabá Antioqueño en donde se cuenta con fincas productoras y en las que los trabajadores desarrollan sus labores.

Tabla 9
Ciudad de residencia de los trabajadores de la compañía

<u>Ciudad de Residencia</u>	<u>Total</u>
APARTADO	676
CAREPA	553
TURBO	535
CHIGORODO	285
NINGUNA O NO DEFINIDA	17
ABEJORRAL	1
<u>Total general</u>	<u>2067</u>

Fuente: Base de datos trabajadores.

La mayor parte de personal operativo de la compañía son solteros o viven en unión libre.

Tabla 10
Distribución según estado civil de todos los trabajadores

ESTADO CIVIL	Total
Soltero	906
Unión Libre	818
Casado	208
Otros o no definido	135
Total general	2067

Fuente: Base de datos trabajadores.

Características sociodemográficas y socio laborales de los sujetos participantes

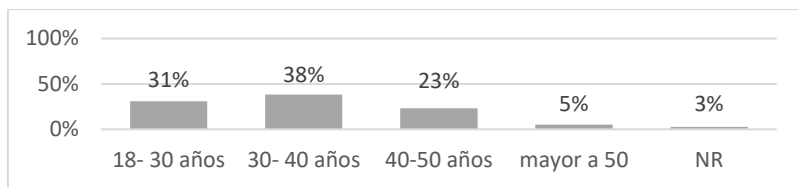
De la población general se toma una muestra poblacional de 39 colaboradores, a los cuales se les aplica el instrumento de la investigación para identificar las características sociodemográficas y socio laborales. Al indagarles por *la edad* se obtiene que la población se concentra en edades entre los 18 y 50 años, con una edad promedio de 34 años, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 11
Frecuencias de edades

Rango	Frecuencia	%
18- 30 años	12	31%
30- 40 años	15	38%
40-50 años	9	23%
mayor a 50	2	5%
NR	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Base de datos trabajadores.

Gráfico 1
Frecuencias de edades



Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta el *sexo de los sujetos*, al igual que la población general, en su mayoría es personal masculino:

Tabla 12
Sexo de los sujetos

Respuesta	Frecuencia	%
Masculino	30	77%
Femenino	9	23%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2
Sexo de los sujetos



Fuente: Elaboración propia.

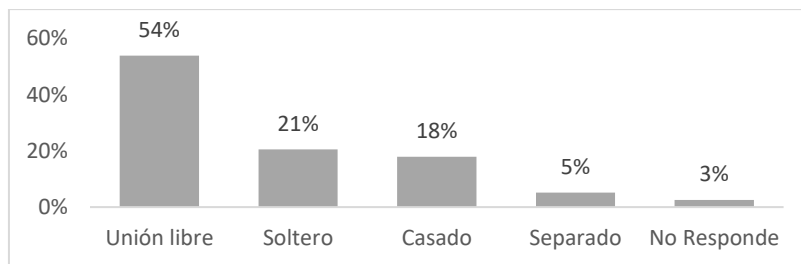
Al preguntarles por *el estado civil*, coincide con la población general en que se encuentran en su mayoría unión libre:

Tabla 13
Estado civil sujetos

Respuesta	Frecuencia	%
Unión libre	21	54%
Soltero	8	21%
Casado	7	18%
Separado	2	5%
No Responde	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3
Estado civil sujetos



Fuente: Elaboración propia.

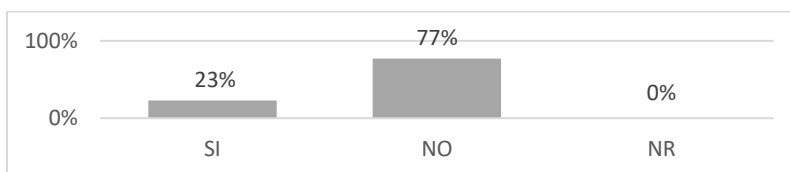
Sobre su pertenencia a *grupos étnicos*, un porcentaje de la población son afrocolombianos:

Tabla 14
¿Pertenece a alguna etnia?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	9	23%
NO	30	77%
NR	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4
¿Pertenece a alguna etnia?



Fuente: Elaboración propia.

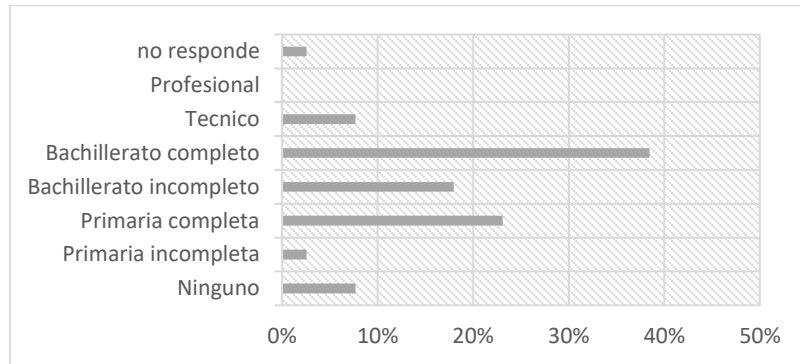
Al indagarles por el nivel educativo, ningún participante contaba con *nivel educativo* profesional, los demás se distribuían en los otros niveles educativos

Tabla 15
Nivel educativo

Respuesta	Frecuencia	%
Ninguno	3	8%
Primaria incompleta	1	3%
Primaria completa	9	23%
Bachillerato incompleto	7	18%
Bachillerato completo	15	38%
Técnico	3	8%
Profesional	0	0%
no responde	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5
Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia.

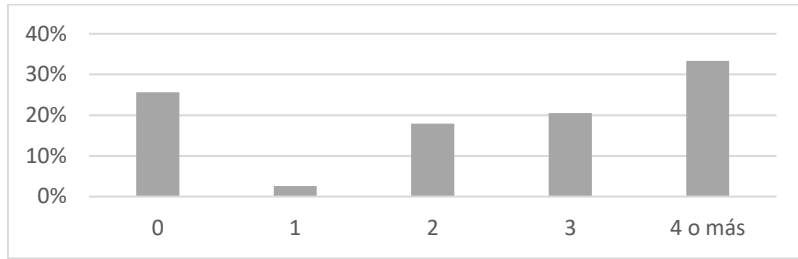
La mayoría de los colaboradores encuestados tienen más de cuatro (4) hijos, sin embargo, una cantidad considerable no tiene hijos.

Tabla 16
Número de hijos

Respuesta	Frecuencia	%
0	10	26%
1	1	3%
2	7	18%
3	8	21%
4 o más	13	33%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6
Número de hijos



Fuente: Elaboración propia.

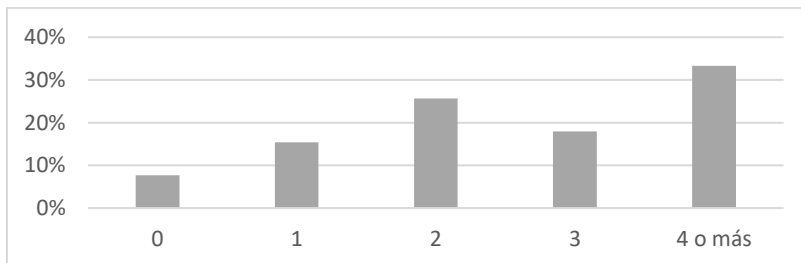
La mayoría de los encuestados tienen personas a cargo, distribuidos así:

Tabla 17
Número de personas a cargo

Respuesta	Frecuencia	%
0	3	8%
1	6	15%
2	10	26%
3	7	18%
4 o más	13	33%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7
Número de personas a cargo



Fuente: Elaboración propia.

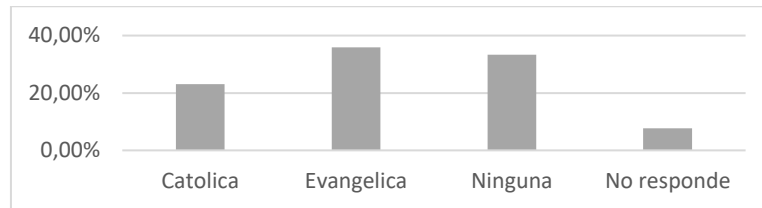
Con respecto a *la religión*, se encuentra:

Tabla 18
Religión a la que pertenecen los sujetos encuestados

Respuesta	Frecuencia	%
Católica	9	23.08%
Evangélica	14	35.90%
Ninguna	13	33.33%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8
Religión a la que pertenecen los sujetos encuestados



Fuente: Elaboración propia.

Al indagar sobre los hábitos, la mayoría de los encuestados no realiza ningún *deporte ni labores extras* durante el tiempo libre:

Tabla 19
Hábitos de los sujetos encuestados (deporte)

Respuesta	Frecuencia	%
SI	12	31%
NO	26	67%
NR	1	3%
SI	12	31%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9
Hábitos de los sujetos encuestados (Práctica deporte)



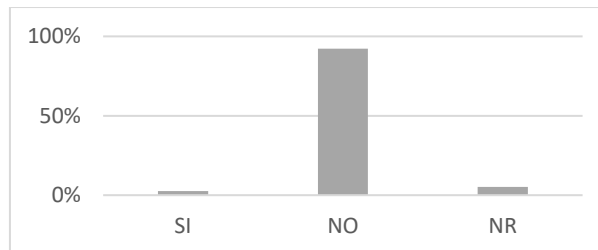
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20
Hábitos de los sujetos encuestados (labores extra en tiempo libre)

Respuesta	Frecuencia	%
SI	1	3%
NO	36	92%
NR	2	5%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10
Hábitos de los sujetos encuestados (labores extra en tiempo libre)



Fuente: Elaboración propia.

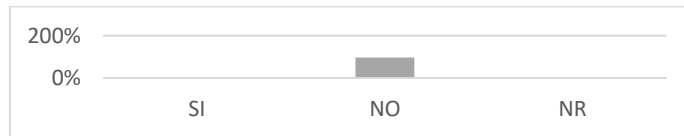
La mayoría de los colaboradores niega consumir sustancias alucinógenas:

Tabla 21
Consumo de sustancias alucinógenas

Respuesta	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	38	97%
NR	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11
Consumo de sustancias alucinógenas



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de encuestados afirma no consumir alcohol, sin embargo un porcentaje considerable consume.

Tabla 22
Consumo de alcohol

Respuesta	Frecuencia	%
SI	15	38%
NO	23	59%
NR	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12
Consumo de alcohol



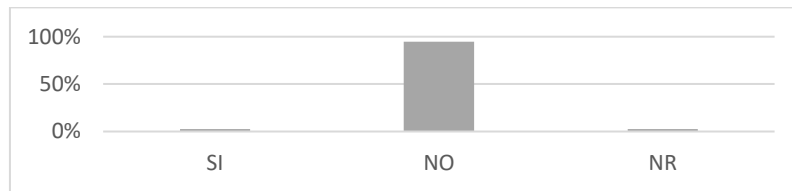
Con un porcentaje considerable, la mayoría niegan el consumo de cigarrillo.

Tabla 23
Consumo de cigarrillo

Respuesta	Frecuencia	%
SI	1	3%
NO	37	95%
NR	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13
Consumo de cigarrillo



Fuente: Elaboración propia.

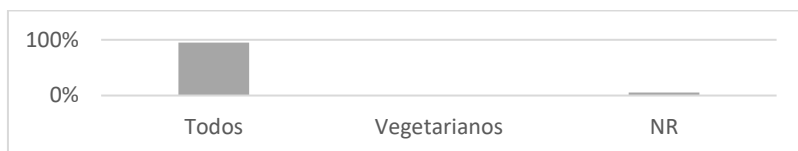
La mayor parte de los encuestados no tienen restricciones respecto a los tipos de alimento que consumen.

Tabla 24
Tipo de alimentos que consume

Respuesta	Frecuencia	%
Todos	37	95%
Vegetarianos	0	0%
NR	2	5%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14
Tipo de alimentos que consume



Fuente: Elaboración propia.

En relación al Cargo y labores que desempeñaba en el periodo en análisis, al indagársele por la función que desempeñaban al momento de presentarse las ausencias para el caso de quienes las presentan, se evidencia que en su mayoría hacían oficios varios seguido de selección y empaque.

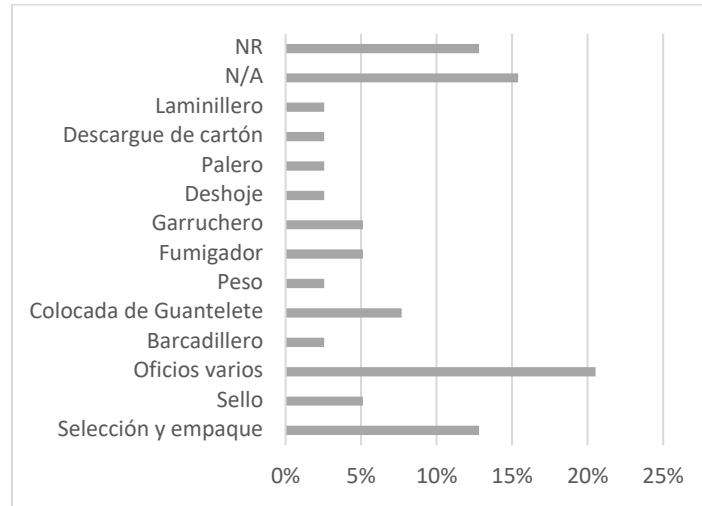
Tabla 25
Cargo y funciones que desempeñaba al momento de las ausencias

Respuesta	Frecuencia	%
Selección y empaque de fruta	5	13%
Sello de empaque de fruta	2	5%
Oficios varios	8	21%
Recepción de fruta en la empacadora (Barcadillero)	1	3%
Colocada fomi protector de fruta en racimo	3	8%
Peso de la fruta	1	3%
Fumigador de cultivo	2	5%
Operador de la garrucha en la que se transportan los racimos de fruta	2	5%
Deshoje de las matas de banano	1	3%
Palero	1	3%
Descargue de cartón	1	3%
Laminillero	1	3%
N/A (No aplica)	6	15%
NR (No responde)	5	13%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15

Cargo y funciones que desempeñaba al momento de las ausencias



Todos los sujetos de la muestra desempeñaron las funciones dentro del mismo horario laboral

Tabla 26

Horario en el que desempeña las funciones

Respuesta	Frecuencia	%
DIURNO LUNES A VIERNES		
6:30 A 17:20	39	100%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

La antigüedad realizando la misma labor es mayor a (12) meses para la mayoría de los colaboradores.

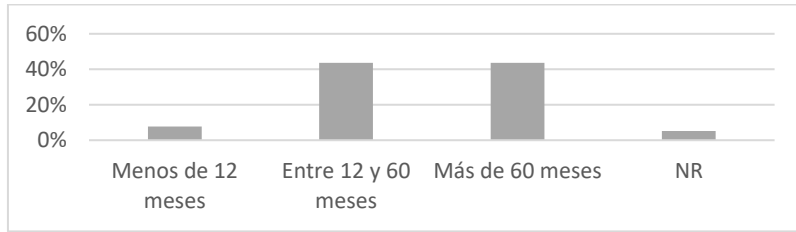
Tabla 27

Antigüedad en las labores

Respuesta	Frecuencia	%
Menos de 12 meses	3	8%
Entre 12 y 60 meses	17	44%
Más de 60 meses	17	44%
NR	2	5%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16
Antigüedad en las labores



Fuente: Elaboración propia.

El tipo de contrato que predomina es el contrato a término indefinido, los demás son a término fijo y en la modalidad de jornada especial de (36) horas semanales.

Tabla 28
Tipo de contrato laboral

Respuesta	Frecuencia	%
Definido	9	23%
Indefinido	22	56%
Jornada especial	8	21%
NR	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 17
Tipo de contrato laboral



Fuente: Elaboración propia.

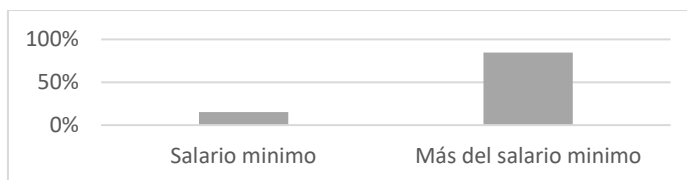
La mayoría de los encuestados ganan por encima del salario mínimo

Tabla 29
¿Cuál es su salario promedio?

Respuesta	Frecuencia	%
Salario mínimo	6	15%
Más del salario mínimo	33	85%
NR	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 18
¿Cuál es su salario promedio?



Fuente: Elaboración propia.

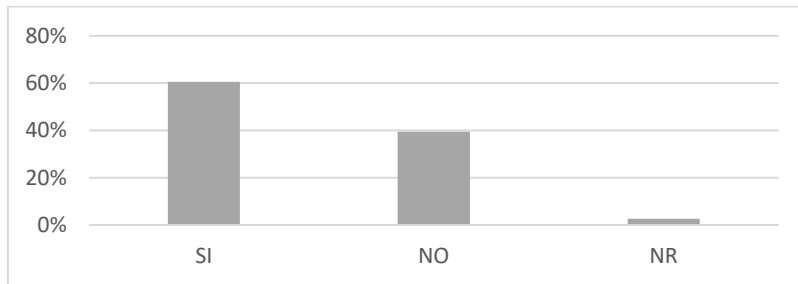
Respecto a la satisfacción con el salario recibido, la mayoría de los encuestados afirma que están satisfechos:

Tabla 30
¿Está satisfecho con su salario?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	23	61%
NO	15	39%
NR	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19
¿Está satisfecho con su salario?



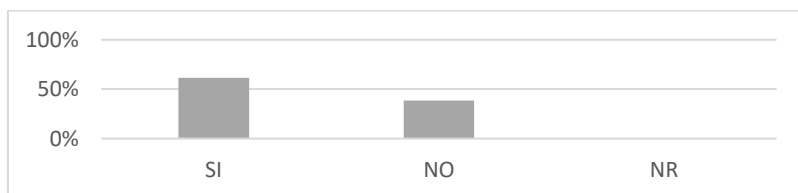
En relación al impacto de la alta morbilidad y accidentalidad de trabajadores de la actividad bananera en el indicador de ausentismo un alto porcentaje de colaboradores de la muestra han presentado reportes de accidentalidad durante el periodo en análisis

Tabla 31
¿Ha presentado reportes de accidentalidad laboral?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	24	62%
NO	15	38%
NR	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20
¿Ha presentado reportes de accidentalidad laboral?



Fuente: Elaboración propia.

El índice de severidad de los accidentes es principalmente leve.

Tabla 32

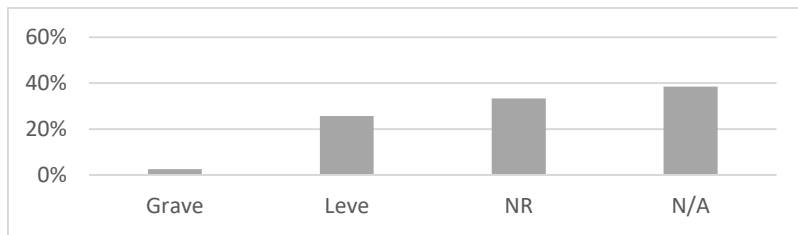
¿Cuál es el índice de severidad de esos reportes?

Respuesta	Frecuencia	%
Grave	1	3%
Leve	10	26%
NR	13	33%
N/A	15	38%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 21

¿Cuál es el índice de severidad de esos reportes?



Fuente: Elaboración propia.

Al indagarles por el porcentaje aproximado de ausentismo respecto al número programado de días para laborar, los encuestados se niegan a responder o no les aplicaba la pregunta.

Tabla 33

¿Cuál es el porcentaje de ausentismo respecto al número de días programado para laborar?

Respuesta	Frecuencia	%
NR	21	72%
N/A	8	28%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 22

¿Cuál es el porcentaje de ausentismo respecto al número de días programado para laborar?



Fuente: Elaboración propia.

Sobre factores causales del ausentismo laboral, se indagó sobre las causas relacionadas con la salud y las no relacionadas con la salud.

Tabla 34

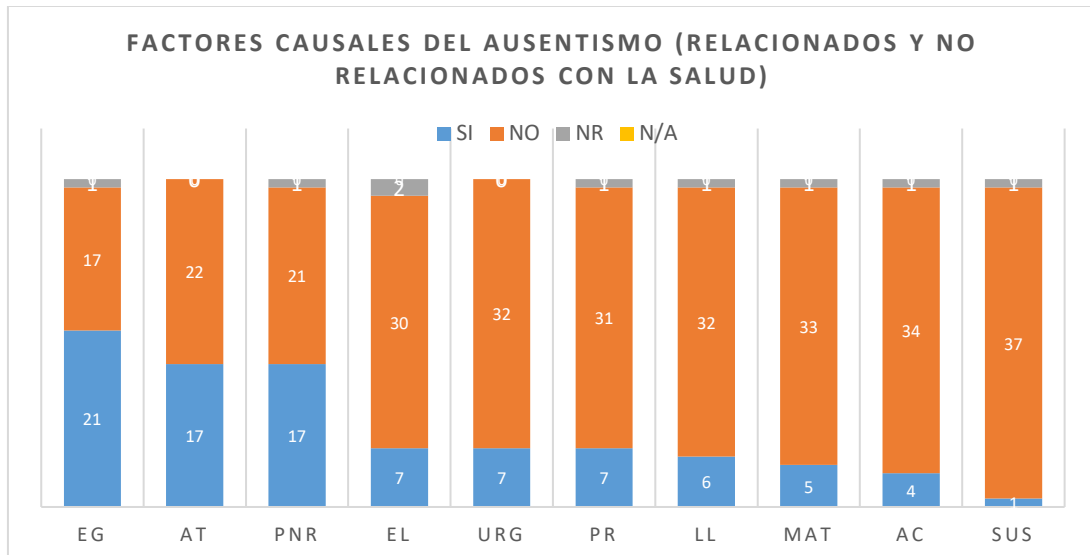
Distribución por eventos que causaron la ausencia

(EG: Enfermedad general; AT: Accidente de trabajo; PNR: Permiso no remunerado; EL: Enfermedad laboral; URG: Urgencia; PR: Permiso remunerado; LL: Licencia de luto; MAT: Maternidad; AC: Accidente común; SUS: Suspendido)

EVENTO	SI	NO	N/A
EG	21	17	1
AT	17	22	0
PNR	17	21	1
EL	7	30	2
URG	7	32	0
PR	7	31	1
LL	6	32	1
MAT	5	33	1
AC	4	34	1
SUS	1	37	1

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1
Distribución por eventos que causaron la ausencia



Fuente: Elaboración propia.

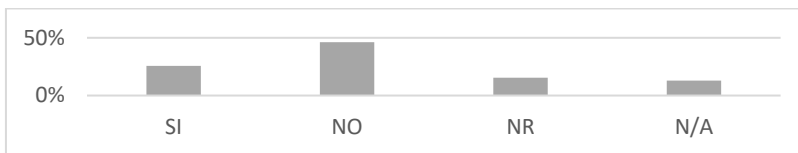
Para el tipo de ausencia En la mayoría de casos de ausentismo durante el periodo, las ausencias no fueron intermitentes.

Tabla 35
¿Las ausencias fueron intermitentes?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	10	26%
NO	18	46%
NR	6	15%
N/A	5	13%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 23
¿Las ausencias fueron intermitentes?



Al preguntarles sobre el número de días y la duración de la ausencia

Tabla 36
¿Cuántos días, continuos o no, se ausentó durante el periodo analizado?

Respuesta	Frecuencia	%
Entre 1 y 60 días laborables	6	18%
Entre 60 y 120 días laborable	1	3%
Mayor a 120 días laborables	4	12%
NR	22	67%
N/A	6	18%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 24
¿Cuántos días, continuos o no, se ausentó durante el periodo analizado?

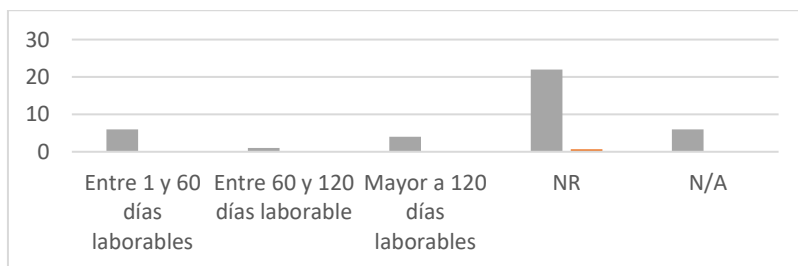


Tabla 38

¿En qué fecha del periodo en análisis, se concentran las ausencias?

Respuesta	Frecuencia	%
2016	1	3%
2017	4	10%
NR	26	67%
N/A	8	21%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Para identificar los motivadores objetivos de la ausencia, se les indagó sobre si han faltado al trabajo por atender asuntos familiares a lo que responden y por hijos o personas a cargo:

Tabla 39

¿Ha faltado al trabajo para atender asuntos familiares o personales?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	11	28%
NO	28	72%
NR	0	0%
N/A	0	0%
SI	11	28%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 25

¿Ha faltado al trabajo para atender asuntos familiares o personales?



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 40

¿Tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	27	69%
NO	0	0%
NR	2	5%
N/A	10	26%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 26

¿Tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba?



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41

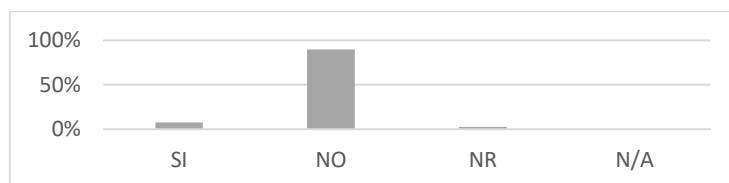
¿Se ha ausentado por agotamiento en su trabajo?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	3	8%
NO	35	90%
NR	1	3%
N/A	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 27

¿Se ha ausentado por agotamiento en su trabajo?



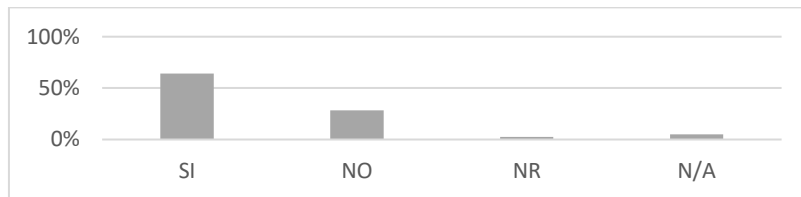
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 42
¿Realizó rotación de labores?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	25	64%
NO	11	28%
NR	1	3%
N/A	2	5%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28
¿Realizó rotación de labores?



Fuente: Elaboración propia.

Se indagó sobre otros factores considerados subjetivos causantes de la ausencia y se obtiene que:

Tabla 43
Motivadores subjetivos de la ausencia

¿El evento reportado corresponde realmente a la causa de ausencia?

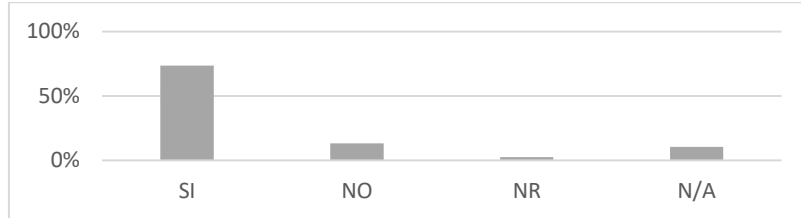
Respuesta	Frecuencia	%
SI	28	74%
NO	5	13%
NR	1	3%
N/A	4	11%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 29

Motivadores subjetivos de la ausencia

¿El evento reportado corresponde realmente a la causa de ausencia?



Fuente: Elaboración propia

Tabla 44

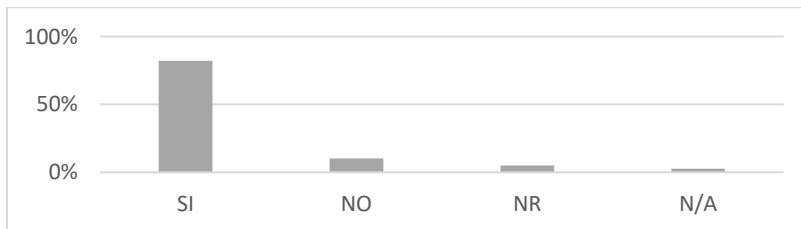
¿Considera que el ambiente de trabajo fue agradable?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	32	82%
NO	4	10%
NR	2	5%
N/A	1	3%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 30

¿Considera que el ambiente de trabajo fue agradable?



Fuente: Elaboración propia

Tabla 45

¿Considera óptimo el ambiente físico de la organización?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	34	87%
NO	3	8%
NR	2	5%
N/A	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 31

¿Considera óptimo el ambiente físico de la organización?



Fuente: Elaboración propia

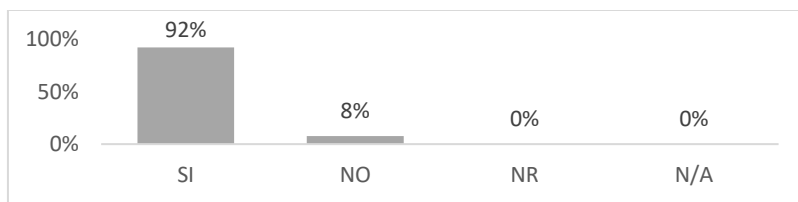
Tabla 46

¿Considera adecuada su carga laboral?

Respuesta	Frecuencia	%
SI	36	92%
NO	3	8%
NR	0	0%
N/A	0	0%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 32
¿Considera adecuada su carga laboral?



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Los factores que generan ausentismo laboral en la población en estudio, es decir, en los trabajadores operativos del proceso productivo de la industria bananera del Urabá Antioqueño, están principalmente ligados a las causas relacionadas con la salud, incluyendo las derivadas de los eventos de accidentalidad y enfermedad laboral que son significativos en la región y específicamente en la industria bananera, de igual forma, se evidencian algunas características sociodemográficas que determinan el nivel de impacto diferenciado que tienen dichas causas sobre el fenómeno del ausentismo.

En cuanto a las causas relacionadas con la salud: la enfermedad general con 53,85%, el accidente de trabajo con 43.59%, la enfermedad laboral y la urgencia médica con 17,95% cada uno, son los eventos que presentan mayor reincidencia entre los sujetos de la muestra, el accidente común fue menos recurrente con 10.26%.

Tabla 47
Porcentajes de las causas relacionadas con la salud

Categoría	Pregunta	Cantidad	Porcentaje
Causas relacionadas con la salud	¿Se ausentó por enfermedad laboral (EL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	7	17.95%
	¿Se ausentó por accidente de trabajo (AT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	17	43.59%
	¿Se ausentó por accidente común (AC) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	4	10.26%
	¿Se ausentó por enfermedad general (EG) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	21	53.85%
	¿Se ausentó por cita médica de urgencias (cita prioritaria) 2015 y Junio del 2017?	7	17.95%
Total		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Al indagar sobre las causas no relacionadas con la salud, se encontró que sólo el 2,56% de la muestra afirma haberse ausentado al menos una vez por suspensiones, en contraste, el 43,59% de la muestra afirma haberse ausentado por permisos no remunerados, el 12.82% por maternidad o paternidad, el 15.38% por licencia de luto y el 17.95 por permiso remunerado.

Tabla 48
Porcentajes de las causas no relacionadas con la salud

Categoría	Pregunta	Cantidad	Porcentaje
Causas no relacionadas con la salud	¿Se ha ausentado por maternidad (MAT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	5	12.82%
	¿Fue suspendido (SUS) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	1	2.56%
	¿Se ausentó por licencia de luto (LL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	6	15.38%
	¿Se ausentó por permiso remunerado (PR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	7	17.95%
	¿Se ausentó por permiso no remunerado (PNR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?	17	43.59%
Total		39	100%

Fuente: Elaboración propia

De otro lado, la mayor parte de la muestra afirma no haberse ausentado por agotamiento en el trabajo, sólo un 7,69% afirma haberse ausentado por este motivo, el 28,21% ha faltado al trabajo por atender asuntos personales y exactamente un 69.23% tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba. Lo anterior corresponde a los motivadores objetivos de la ausencia, referente a los motivadores subjetivos, afirman que generalmente el evento reportado a su empleador corresponde a la verdadera causa, en su gran mayoría manifiestan estar conformes con su carga laboral, con el ambiente de trabajo y con las condiciones dadas para el desarrollo de este.

Tabla 49
Porcentajes de los motivadores subjetivos de la ausencia

Categoría	Pregunta	Cantidad	Porcentaje
Motivadores subjetivos de la ausencia	¿El evento reportado corresponde realmente a la causa de ausencia?	28	71.79%
	¿Considera que el ambiente de trabajo fue agradable?	32	82.05%
	¿Considera óptimo el ambiente físico de la organización?	34	87.18%
	¿Considera adecuada su carga laboral?	36	92.31%
Total		39	100%

Fuente: Elaboración propia

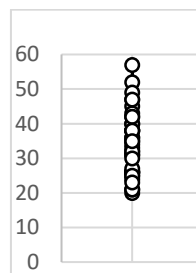
Tabla 50
Porcentajes de los motivadores objetivos de la ausencia

Categoría	Pregunta	Cantidad	Porcentaje
Motivadores objetivos de la ausencia	¿Ha faltado al trabajo para atender asuntos familiares o personales?	11	28.21%
	¿Tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba?	27	69.23%
	¿Se ha ausentado por agotamiento en su trabajo?	3	7.69%
	¿Realizó rotación de labores?	25	64.10%
Total		39	100%

Fuente: Elaboración propia

La población trabajadora en ésta industria, la bananera, tiene una segmentación muy marcada, por lo que las características socio demográficas de los sujetos que tiende a adoptar un comportamiento de ausentismo, se caracteriza por tener una fuerza laboral mayoritariamente masculina con edades promedio de 35 años, con contratos estables a término indefinido e ingresos por encima del salario mínimo. La población se caracteriza, además, por poseer un nivel educativo por debajo del bachillerato, viven en unión libre y tienen un promedio de hijos mayor al común y generalmente tienen personas a cargo. Dicha segmentación se puede comprobar tanto en el perfil de la población general como en la población objeto de la muestra, específicamente en la industria bananera del Urabá se determinó que el bachillerato es el nivel más recurrente de educación y que el nivel de antigüedad de la población está comprendido entre uno y diez años bajo contrato indefinido, con una edad de los trabajadores entre los 36 y los 50 años. (Restrepo & Arias, 2015).

Gráfico 32
Distribución de las edades de la muestra



Fuente: Elaboración propia

Frente al alcance de este estudio, el impacto de la alta morbilidad y accidentalidad de trabajadores de la actividad bananera en el indicador de ausentismo, no pudo ser cuantitativamente medidos para la muestra de la población ya que en la mayoría de preguntas se reservaron la respuesta, cabe la opción de indagar sobre los motivos que tienen para no responder, por ejemplo el de posibles repercusiones. De este modo y remitiéndose a la teoría sobre las actitudes frente al trabajo, el ausentismo desde su concepción actual es un problema inherente al desarrollo industrial y económico, estando directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. (Malaquer, 1977) y en relación con las actitudes, Harrison & Martocchio (1998) encuentran que, entre los cuatro y doce meses la actitud hacia el trabajo incide en el ausentismo y que, en el corto plazo, es decir, antes de los tres meses, influye es la insatisfacción respecto al trabajo.

Discusión

El trabajo desarrollado en esta investigación, estuvo encaminado a identificar los factores generadores de ausencia laboral y las características sociodemográficas que presentan los trabajadores operativos de una empresa perteneciente a la industria bananera. Aunque los resultados mostraron como causas recurrentes los eventos relacionados con la salud, bien es cierto que el origen de estas causas obedece a distintos factores que dependen de variables externas e internas relacionadas con el trabajador, su empleador e inclusive las entidades externas. Por ello, si bien se conocen los eventos por los que se dio el reporte de ausentismo, es posible analizar varios factores que generan estas situaciones, se puede profundizar sobre las buenas conductas alimenticias, las prácticas laborales adecuadas, el clima laboral, la cultura organizacional, los sistemas de compensación, sobre las necesidades individuales y colectivas o los problemas personales y sentimentales, por ejemplo.

Si bien, el ausentismo laboral es un fenómeno presentado en cualquier industria independiente de su actividad económica, los factores causales no son necesariamente iguales para todos los casos y su impacto no es el mismo, por lo que algunos factores que aquí no son representativos como causales, lo pueden ser en empresas con dinámicas diferentes, por ejemplo, en la industria bananera, los factores relacionados con los eventos de salud y específicamente los que tienen que ver con la accidentalidad laboral, son de gran impacto debido a que es una industria poco tecnificada y con niveles altos de riesgos en sus procesos, sin embargo, el agotamiento en el trabajo no se evidencia ser un factor determinante al momento de ausentarse como si lo podría ser en un contexto con unas características sociodemográficas diferentes. En este sentido, el uso de este instrumento puede ser aplicable y adaptable para identificar causas del ausentismo laboral y características sociodemográficas del personal ausente en determinada industria, pero sus resultados pueden ser diversos dependiendo del contexto y la dinámicas de dicha industria; sin embargo los antecedentes aquí expuestos son una guía útil para el tratamiento en general del fenómeno del ausentismo.

Para la industria bananera en específico, los antecedentes de explotación laboral, las malas prácticas de contratación y el historial de violencia que afectó a la zona, son factores que no hacen parte de esta investigación pero que probablemente pudieron impactar en la cultura y prácticas laborales de la región y en la forma en como asumen el impacto de las causas que generan

ausentismo en los trabajadores, además, en la relación de los trabajadores con sus empleadores y la forma en como asumen los pleitos legales y de responsabilidad contractual derivada de las limitaciones y consecuencias que genera el ausentismo laboral, sobre todo en los caso en que este es prolongado.

Los departamentos de recursos humanos deben empoderar a su personal y garantizarles el mejor clima laboral y las condiciones organizativas óptimas para el desarrollo, el crecimiento y la fidelización de sus trabajadores, la región tiene entonces el reto de mejorar dichas condiciones para disminuir las probabilidades de generar comportamientos ausentistas en sus trabajadores, ya sean voluntarios o involuntarios, principalmente en los relacionados con la salud y el bienestar emocional.

Referencias

- Agredo, R. & Osorio, C. & Escudero, N & Albán, C. & Ramírez, R. (2013). Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmeccánica en Cali, Colombia. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 30, 251-255.
- Alexanderson, K. & Leijon, M. & Akerlind, I. & Rydh, H. & Bjurulf, P. (1994). Epidemiology of sickness absence in a Swedish county in 1985, 1986 and 1987. A three year longitudinal study with focus in gender, age and occupation. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 22, 27-36.
- Augura. (2015). *Coyuntura Bananera 2015*. Recuperado de <http://www.augura.com.co/wpcontent/uploads/2015/08/CONYUNTURA-BANANERA-2015.pdf>
- Benavides, F. & Benach, J. & Diez, A. & Roman, C. (2000). How do types of Employment relate to Health Indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 492-501.
- Boada, J. & Vallejo, D. & Vallejo, R. & Agulló, E. & Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, Sin mes, 212-218.
- Brooke, P. (1986). Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance. *Academy of Management*, 11, 345-361.
- Dionne, G & Dostie, B. (2007). New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data. *Indus & Lab Rel*, 61-108.
- Duque, N. & Yáñez, M. (2015). Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral. *Gaceta Laboral*, 21, 313-331.
- Engellandt, A. & Riphahn, R. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12, 281-299.
- Escobar, J. (2013). *Ausentismo laboral en las organizaciones*. Memorias, Primer Congreso Estatal de Ciencias Administrativas. México: Universidad Veracruzana.
- Fernandez, M & Herrero, M. (2003). Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa. *Insith*, (28); 4-10.
- García, P. & Arboledas, J. & Echegaray, J. (2010). Gestionando el compromiso con la empresa: Combatir el absentismo. *Revista*, 132.
- Hanisch, K. & Hulin, C (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.
- Hogan, J. & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74, 273- 279
- Harrison, D. & Martocchio J. (1998). Time for absenteeism. *Journal of Management*, 24(3), 305-350.

- Hulin, G. & Roznowski, M. & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.
- Icontec. (1996) *Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. Norma técnica colombiana NTC 3793*, Santafé de Bogotá: Icontec.
- Martínez, E. & Saldarriaga, J. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Revista de Salud Pública universidad de Antioquia*, 10(2), 227-238.
- Martínez, T. (2010). Estudio de Investigación Social sobre el Ausentismo Laboral. En Ayuntamiento de El Campello (España) a 10 de junio de 2010. *Ayuntamiento de El Campello*.
- Mesa, F. & Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Médica Chilena*, (132), 1100-1108.
- Nova, P. (1996). Universidad Complutense de Madrid. Cuadernos de Relaciones Laborales nº 9. Serv. Public. UMC. Madrid 1996.
- Porret, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Rev Técnico Laboral*, 34, 5-81.
- Porter, L. & Steers, R. (1973). Organizational work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Porter, L. & Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Restrepo, F. & Arias, F. (2016). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Colombia Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 4(2), 20 – 32.
- Restrepo, C. (2012). Entorno regulatorio y ausentismo laboral. Una aproximación teórica. *Sotavento MBA*, 19(52), 52-62.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*. 5(43), 43-54.
- Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. *Pirámide*, 247-258.
- Steers, R. & Rhodes, S. (1984). *Knowledge and speculation about absenteeism. En P.S, Goodman, I. y Atkins, R.S. (Eds.): Absenteeism: new approaches to understanding, measuring, and managin employee absence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, P. (1989). Absentismo, causas, control, definiciones y estadísticas. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Tomás, E. & Grau, J. & Rodríguez, M, de Diego, V. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17,212-8.

Vásquez, E. (2011). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 59(230), 93-101.

Anexo 1. Cuadro de síntesis propuesta de investigación.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES	MÉTODO			
				Tipo de estudio	Sujetos	Instrumentos	Procedimiento
<p>AUSENTISMO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA BANANERA DEL URABÁ ANTIOQUEÑO: FACTORES CAUSALES Y CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DEL PERSONAL AUSENTE DURANTE EL PERIODO 2015 -2017</p>	<p><i>¿Cuáles son los factores que generan ausentismo laboral y que características sociodemográficas presenta el personal operativo ausente en una empresa bananera del Urabá Antioqueño?</i></p>	<p><u>General:</u> Identificar los factores generadores de ausencia laboral y las características sociodemográficas que presentan los trabajadores operativos de una empresa perteneciente a la industria bananera del Urabá Antioqueño durante el periodo comprendido entre Julio del 2015 y Junio del 2017.</p> <p><u>Específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores causales de ausentismo en la industria bananera. • Caracterizar socio demográficamente la población que tiende a adoptar un comportamiento de ausentismo laboral en la industria bananera. • Analizar el impacto de la alta morbilidad y accidentalidad de trabajadores de la actividad bananera en el indicador de ausentismo. 	<p>Antecedentes <i>Ausentismo: una aproximación a su definición</i></p> <p><u><i>Factores y causas determinantes del ausentismo laboral</i></u></p> <p><u><i>Ausentismo medico: la accidentalidad y la morbilidad laboral</i></u></p> <p><u><i>Aspectos sociodemográficos del fenómeno del ausentismo</i></u></p> <p><u><i>Mediciones del ausentismo y estadísticos comunes</i></u></p> <p><i>Antecedentes y contexto laboral de la industria agropecuaria y del banano</i></p>	<p>Es un estudio mixto (cuantitativo y cualitativo) descriptivo, transversal</p>	<p>Hombres y mujeres con contratación directa definida o indefinida, en labores operativas dentro de las fincas productoras de banano, sin discriminación de edad ni de antigüedad laboral. Se exceptúan trabajadores administrativos y personal con contratación de aprendizaje.</p>	<p>Recopilación de los registros de ausentismo laboral, incapacidades y accidentalidad laboral consolidadas en las bases de datos de ausentismo del periodo definido. Encuestas aplicadas.</p>	<p>FASE I Búsqueda de investigaciones previas y contextualización teórica.</p> <p>FASE II Trabajo de campo con la construcción del instrumento de recolección de la información y su aplicación a los sujetos participantes.</p> <p>FASE II Análisis de la información, planteamientos de hallazgos y establecimiento de conclusiones.</p>

Anexo 2. Propósito, estructura y protocolo del instrumento.

Propósito

Qué: indagar las causas del ausentismo laboral y las características sociodemográficas y socio laborales del personal ausente de una empresa de la industria bananera del Urabá Antioqueño.

Cómo: a través de una encuesta tipo cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, aplicada a los trabajadores previamente seleccionados y con base a los análisis estadísticos de los registros de ausentismo registrados por la compañía.

Para qué: identificar los factores causales del ausentismo laboral y las características sociodemográficas del personal ausente de una empresa de la industria bananera del Urabá Antioqueño.

En quienes: en un grupo de hombres y mujeres con contratación directa definida o indefinida, en labores operativas dentro de las fincas productoras de banano, sin discriminación de edad ni de antigüedad laboral. Se exceptúan trabajadores administrativos y personal con contratación de aprendizaje.

Dónde: en las fincas productoras adscritas a una empresa bananera del Urabá Antioqueño.

Cuando: las encuestas se aplicarán en noviembre del 2017, conforme a los datos de perfil sociodemográfico y estadísticos de ausentismo y accidentalidad ya registrados en el periodo comprendido entre Julio del 2015 y Junio del 2017.

Estructura del Instrumento

Ausentismo laboral del área operativa de una empresa bananera del Urabá Antioqueño: factores causales y características sociodemográficas del personal ausente durante el periodo 2015 -2017

Objetivo General	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Preguntas
Identificar los factores generadores del ausentismo laboral y las características sociodemográficas del personal ausente de nivel operativo de una empresa perteneciente a la industria bananera del Urabá Antioqueño durante el periodo comprendido entre julio del 2015 y junio del 2017.	Identificar los factores causales de ausentismo en la industria bananera.	Factores causales del ausentismo laboral	Causas relacionadas con la salud (según la NTC 3793)	¿Se ausentó por enfermedad laboral (EL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por accidente de trabajo (AT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por accidente común (AC) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por enfermedad general (EG) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por cita médica de urgencias 2015 y Junio del 2017?
			Causas no relacionadas con la salud (según la NTC 3793)	¿Se ha ausentado por maternidad (MAT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Fue suspendido (SUS) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por licencia de luto (LL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por permiso remunerado (PR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
				¿Se ausentó por permiso no remunerado (PNR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?
			Tipo de ausencia	¿Las ausencias fueron intermitentes?
			Duración de ausencia	¿Cuántos días, continuos o no, se ausentó durante el periodo analizado?
			Temporada en que se presenta las ausencias	¿En qué fecha del periodo en análisis, se concentran las ausencias?
				¿En qué día de la semana se concentran las ausencias?
	Motivadores objetivos de la ausencia	¿Ha faltado al trabajo para atender asuntos familiares o personales?		
		¿Tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba?		
		¿Se ha ausentado por agotamiento en su trabajo?		
	Motivadores subjetivos de la ausencia	¿Realizó rotación de labores?		
		¿El evento reportado corresponde realmente a la causa de ausencia?		
		¿Considera que el ambiente de trabajo fue agradable?		
		¿Considera óptimo el ambiente físico de la organización?		
		¿Considera adecuada su carga laboral?		
	Caracterizar socio demográficamente la población que tiende a adoptar un comportamiento de ausentismo laboral en la industria bananera.	Características sociodemográficas y socio laborales del personal con ausentismo laboral	Edad	¿Qué edad tiene?
			Sexo	¿Cuál es su sexo?
			Estado civil	¿Cuál es su estado civil?
			Etnia	¿Pertenece a alguna etnia, cuál?
			Nivel educativo	¿Cuál es su mayor nivel educativo?
Hijos			¿Cuántos hijos tienen?	
			¿Cuáles son las edades de sus hijos?	
Personas a cargo			¿Cuántas personas tienen a cargo?	
Tipo de religión			¿A qué religión pertenece?	
Hábitos			¿Practica algún deporte?	
	¿Realiza alguna labor extra a su jornada laboral?			
	¿Consume algún tipo de sustancia alucinógena?			

				¿Consume alcohol?
				¿Fuma?
				¿Qué tipo de alimentos consume?
			Cargo y labores que desempeña	¿Qué cargo y funciones desempeñaba al momento de las ausencias?
			Jornada de trabajo	¿En qué jornada- horario trabaja?
			Antigüedad en las labores	¿Cuánto tiempo lleva realizando las mismas labores?
			Tipo de contrato laboral	¿Qué tipo de contrato tiene el trabajador? (¿Indefinido, definido – tiempo completo, jornada especial?)
			Salario	¿Cuál es su salario promedio?
				¿Está satisfecho con su salario?
			Accidentalidad laboral	¿Ha presentado reportes de accidentalidad laboral?
			Severidad	¿Cuál es el índice de severidad de esos reportes?
			Tasa de Incidencia- Índice de frecuencia	¿Cuál es la tasa de incidencia y frecuencia de la accidentalidad?
			Porcentaje de ausentismo	¿Cuál es el porcentaje de ausentismo respecto al número de días programado para laborar?

Fuente: Elaboración propia.

PROTOCOLO DE CUESTIONARIO

AUSENTISMO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA BANANERA DEL URABÁ ANTIOQUEÑO: FACTORES CAUSALES Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL AUSENTE DURANTE EL PERIODO 2015 - 2017

Este cuestionario hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación para la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT y será usada sólo con fines académicos.

- No es necesario colocar datos de identificación personal.
- Esta investigación se realiza con fines exclusivamente académicos.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOLABORALES			
¿Qué edad tiene?			
¿Cuál es su sexo?			
¿Cuál es su estado civil?			
¿Pertenece a alguna etnia, cuál?			
¿Cuál es su mayor nivel educativo?			
¿Cuántos hijos tiene?			
¿Cuáles son las edades de sus hijos?			
¿Cuántas personas a tiene a cargo?			
¿A qué religión pertenece?			
¿Practica algún deporte?			
¿Realiza alguna labor extra a su jornada laboral?			
¿Consume algún tipo de sustancia alucinógena?			
¿Consume alcohol?			
¿Fuma?			
¿Qué tipo de alimentos consume?			
¿Qué cargo y funciones desempeñaba al momento de las ausencias?			
¿En qué jornada- horario trabaja?			
¿Cuánto tiempo lleva realizando las mismas labores?			
¿Qué tipo de contrato tiene el trabajador? (¿Indefinido, definido – tiempo completo, jornada especial?			
¿Cuál es su salario promedio?			
¿Está satisfecho con su salario?			
FACTORES CAUSALES DE LA AUSENCIA			
PREGUNTA. Responda SI: afirmar; NO: Negar; N/A: Si no aplica	RESPUESTA		
	SI	NO	N/A
¿Se ausentó por enfermedad laboral (EL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por accidente de trabajo (AT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por accidente común (AC) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por enfermedad general (EG) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por cita médica de urgencias 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ha ausentado por maternidad (MAT) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Fue suspendido (SUS) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por licencia de luto (LL) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por permiso remunerado (PR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Se ausentó por permiso no remunerado (PNR) entre Julio del 2015 y Junio del 2017?			
¿Las ausencias fueron intermitentes?			
¿Cuántos días, continuos o no, se ausentó durante el periodo analizado?			
¿En qué fecha del periodo en análisis, se concentran las ausencias?			
¿En qué día de la semana se concentran las ausencias?			

MOTIVADORES DE LA AUSENCIA			
PREGUNTA	RESPUESTA		
	SI	NO	N/A
¿Ha faltado al trabajo para atender asuntos familiares o personales?			
¿Tenía con quien dejar sus hijos mientras trabajaba?			
¿Se ha ausentado por agotamiento en su trabajo?			
¿Realizó rotación de labores?			
¿Considera que el ambiente de trabajo fue agradable?			
¿El evento reportado corresponde realmente a la causa de ausencia?			
¿Considera óptimo el ambiente físico de la organización?			
¿Considera adecuada su carga laboral?			

INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD	
¿Ha presentado reportes de accidentalidad laboral?	
¿Cuál es el índice de severidad de esos reportes?	
¿Cuál es la tasa de incidencia y frecuencia de la accidentalidad?	
¿Cuál es el porcentaje de ausentismo respecto al número de días programado para laborar?	

Fuente: *Elaboración propia.*

Consideraciones:

- Ambiente agradable de trabajo: se refiere a las condiciones del entorno laboral que generan satisfacción desde los diferentes aspectos.
- Ambiente físico óptimo: Son las condiciones físicas del lugar de trabajo, que permiten desempeñar las funciones de forma adecuada.
- Carga laboral: es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral

Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Universidad EAFIT

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Trabajo de Investigación: ausentismo laboral del área operativa de una empresa bananera del Urabá antioqueño: factores causales y características sociodemográficas del personal ausente durante el periodo 2015 -2017.

Este cuestionario hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación para la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT y será usada sólo con fines académicos.

Consideraciones generales:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- Esta encuesta no implica ningún riesgo físico, psicológico o laboral para usted.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para éste trabajo de investigación.
- La participación será anónima en la consolidación de la información, será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación
- Al participar en éste estudio podrá responder con libertad el cuestionario. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Éste consentimiento es válido para todas los cuestionarios relacionados con el tema.

Yo _____ identificado con cc. _____, he entendido y aceptado satisfactoriamente las consideraciones generales aquí expuestas y autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación.

Firma

¡Agradeciendo su sincera participación!