

**AUSENTISMO LABORAL**

**ESTUDIANTES**

**KENYI DAIANA SILVA MONTAÑO  
MARICELA ANGULO CORTEZ**

**DOCENTE**

**BEITIA CARDONA PEDRO NEL**

**INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO**

**SIMON RODRIGUEZ**

**SANTIAGO DE CALI**

## Contenido

INTRODUCCION.....	3
Justificación.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
MARCO CONTEXTUAL.....	9
MARCO LEGAL.....	11
OBJETIVO GENERAL.....	12
METODOLOGIA.....	13
ANALISIS DE DATOS O RESULTADOS.....	16
DISCUSION.....	21
CONCLUSION.....	23
RECOMENDACIONES.....	24
BIBLIOGRAFIA.....	25

## INTRODUCCION

El ausentismo por enfermedad general representa la interrupción temporal de la actividad laboral de un empleado a causa de una afección a su salud de origen común, es decir, no relacionada con el trabajo. Esta falta, generalmente justificada por una incapacidad o certificado médico, constituye un indicador crítico para la gestión de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, impactando directamente en la productividad, la continuidad operativa y los costos organizacionales.

Este análisis se realizará en la empresa Johana Ortiz S.A.S. que es una destacada organización colombiana con más de 15 años en el sector de la moda reconocida por su diseño de autor con sede administrativa en Cali y operaciones de producción en la Zona Franca del Pacífico (Palmira). La empresa se especializa en prendas femeninas exclusivas que fusionan una estética elegante y tropical mediante técnicas de confección, acabados manuales y la integración de la identidad cultural colombiana, logrando un sólido posicionamiento en el ámbito nacional e internacional. El presente estudio sobre ausentismo por enfermedad general se enmarca en un diseño descriptivo y retrospectivo, analizando una muestra de [Número de incapacidades] registros del año 2024. La metodología utiliza variables clave como Sexo, Edad y Diagnóstico, y su plan de análisis se centra en la estadística uní variada para identificar patrones y tendencias. Éticamente

La realización de este análisis descriptivo y retrospectivo sobre el ausentismo por enfermedad general en Johana Ortiz S.A.S. durante 2024 permitirá identificar los patrones de ausencia según género, edad y diagnóstico, ofreciendo una caracterización precisa del problema. El alcance principal es comprender el comportamiento del ausentismo para fundamentar la toma de decisiones. Esto beneficia a la empresa al optimizar la gestión de recursos y costos, mejorar el clima Laboral al prevenir la sobrecarga, y fortalecer el SG-SST mediante la propuesta de programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades.

## **AUSENTISMO LABORAL**

### **Justificación**

El ausentismo laboral se refiere a la falta de un trabajador a su puesto de trabajo, ya sea por causas justificadas (como enfermedad, licencia o vacaciones) o injustificadas.

Esta ausencia implica que no se está cumpliendo la jornada laboral programada y puede generar un impacto negativo en la productividad, los costos y el clima organizacional de la empresa.

El ausentismo por enfermedad general es la ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo debido a una condición de salud o enfermedad no laboral, que está justificada mediante un certificado médico y el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa y las leyes laborales. Este tipo de ausencia puede ser temporal y es diferente al ausentismo por accidente de trabajo o enfermedades laborales, las cuales tienen otras implicaciones y regulaciones.

## **IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE AUSENTISMO**

El estudio del ausentismo laboral por enfermedad común es crucial para una gestión empresarial eficiente.

En primer lugar, ayuda a identificar las causas subyacentes de las ausencias, como enfermedades comunes como la gripe o diarrea, o factores relacionados con el entorno laboral, como el estrés.

Esta información es vital para poder prevenir y controlar las ausencias a través del diseño e implementación de programas de promoción de la salud.

Cuando se reducen las ausencias, se logra una optimización de recursos que se refleja en una mayor productividad y una reducción de costos.

Además, al evitar la sobrecarga de trabajo para los empleados que sí asisten, se mejora el clima laboral y se previene el agotamiento.

Finalmente, abordar el ausentismo contribuye a fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurando el cumplimiento de la normativa y enfocándose en el bienestar integral del personal.

## **IMPACTO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS**

El ausentismo por enfermedad común tiene un impacto operativo directo, ya que retrasa las actividades, afecta la calidad del servicio y provoca incumplimientos en los plazos establecidos a nivel económico, se incrementan los costos operativos debido a la necesidad de contratar reemplazos o pagar horas extras, lo que resulta en una menor productividad. A nivel organizacional, se genera una sobrecarga de tareas para los trabajadores presentes, aumentando el riesgo de errores y accidentes. El impacto social también es evidente, pues la calidad deficiente del servicio genera insatisfacción en los clientes. En cuanto a la salud laboral, el ausentismo puede ser un indicador de debilidades en las campañas de autocuidado y prevención de enfermedades.

En resumen, los efectos negativos del ausentismo se manifiestan en una disminución de la productividad, un incremento de los costos operativos, una mayor rotación y desmotivación del personal, una afectación en la calidad del servicio al cliente, un aumento del riesgo de conflictos internos por la sobrecarga de trabajo y, en última instancia, una pérdida de competitividad de la empresa en el mercado.

Ante lo anteriormente expuesto:

¿Cómo es el comportamiento del ausentismo laboral por enfermedad general en la empresa Johana Ortiz SAS en el periodo 2024?

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral por enfermedad general se define como la ausencia de un empleado en su puesto de trabajo por motivos de salud que no están directamente relacionados con sus funciones laborales.

Esto incluye enfermedades comunes como gripes, infecciones o incluso problemas de salud mental como el estrés y ansiedad.

A diferencia de las vacaciones o los permisos legales, esta ausencia no está planificada y puede tener un impacto significativo en la organización. Este ausentismo puede generar efectos negativos en lo económico, operativo, organizacional, social, salud laboral, también puede afectar: Disminución de la productividad, Incremento de costos operativos, Mayor rotación y desmotivación del personal, Afectación de la calidad del servicio al cliente, Riesgo de conflictos internos por sobre carga laboral, Pérdida de competitividad de la empresa frente al mercado.

De los 172 trabajadores estudiados, 94 (54.7%) fueron mujeres y el resto 78 (45.3%) fueron hombres.

El grupo de edad que predominó en el estudio fue el de 50 o más años (Luis Enrique Fuentes).

**Según el género** Saldarriaga JF y Martínez (Universidad de Antioquia) reportan una frecuencia de 65% en mujeres y 54,2% en los hombres que presentan incapacidad. Por otro lado, la universidad del valle) (reportan que las mujeres se incapacitan en 12,9% más que los hombres. (Fundación clínica del norte) la mayor proporción de ausentismo se presenta en las mujeres 80-81% mientras que los hombres se ausentan en un 63%.

**Según el grupo de edad** la Biblioteca digital UDEA reporta mayor ausentismo de personas entre los 25 y 30 años. Revista un bosque (Sánchez Calderón) reportar que se ausentan más las personas entre los 36 y 45 años. Institución prestadora de

servicios de salud de valle de aburra (biblioteca digital UDEA) reportan más ausentismo entre las personas de 32 y 68 año.

**Con relación al diagnóstico** la Empresa del sistema masivo de Cali (Diana Sánchez) reporta el diagnostico principal que genera ausencias son enfermedades infecciosas y parasitarias, enfermedades del sistema respiratorio y enfermedades del sistema osteomuscular. (Revista un bosque) el diagnostico por el que más se ausentan los trabajadores es por enfermedades respiratorias, digestivas y osteomusculares. (Empresa de telecomunicaciones) el diagnóstico por el que más se ausentan los trabajadores es por trastornos mixtos de ansiedad y depresión.

**Según los días que más se ausentan** la empresa de almacenamiento y acondicionamiento de productos cosméticos reporta que el día de la semana que más se ausentan los trabajadores son el día jueves. Un estudio de la (firma AON) aplicado a 87,641 trabajadores repostan que el lunes es el día de mayor ausencia. empresa (Geo victoria- medios locales) mencionan que el lunes tiene el porcentaje más alto de ausentismo.

**Según los días ausentados Saldarriaga JF y Martínez** reportan la duración que la duración de incapacidades es 6,1 y 7,2 días. (Informe nacional Andy) reportan que la duración de incapacidades es de 1 a 3 días, 7,4 días. (Institución-universidad repositorio uni valle) ellos reportan una duración de incapacidades de 37,8 días.

¿Cómo es el comportamiento del ausentismo laboral por enfermedad general en la empresa JOHANNA ORTIZ S.A.S en el año 2024?

## **MARCO CONTEXTUAL**

La empresa Johana Ortiz S.A.S. es una organización colombiana reconocida en el sector de la moda, constituida legalmente hace más de 15 años y registrada en la Cámara de Comercio con actividad económica principal correspondiente al código CIIU 1410 (confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel).

Su sede administrativa y casa matriz se encuentran en la ciudad de Cali, mientras que su sede operativa está ubicada en la Zona Franca del Pacífico (Palmira), desde donde se coordina la producción y distribución de sus colecciones. Operacionalmente, la empresa desarrolla procesos de diseño, confección, padrinaje, producción de moda y acabados manuales, integrando técnicas artesanales propias de diferentes regiones de Colombia.

Johana Ortiz S.A.S. se especializa en la producción de prendas femeninas exclusivas, caracterizadas por su estética elegante y tropical, el uso de volantes, estampados florales, siluetas fluidas y detalles hechos a mano. Su modelo de diseño fusiona elementos de la identidad cultural colombiana con tendencias globales, lo que le ha permitido posicionarse como una marca referente del diseño de autor en el ámbito nacional e internacional.

La compañía también se destaca por su aporte social y económico, ya que emplea a un número significativo de mujeres artesanas de distintas regiones del país, promoviendo prácticas de comercio justo, sostenibilidad y empoderamiento femenino. Además, su crecimiento global ha sido impulsado por alianzas estratégicas con plataformas internacionales como Moda Operandi, Net-a-Porter y Bergdorf Goodman, consolidando su presencia en mercados como Estados Unidos, Europa y Asia.

La empresa está conformada por aproximadamente 600 empleados mayores de edad, hombres y mujeres, quienes se distribuyen en las diferentes áreas operativas y administrativas de la organización. De esta población laboral, el 20% corresponde a personal administrativo, el 50% a producción, el 10% a personal externo y el 20% a personal operativo. En cuanto al tipo de contratación, el 60% cuenta con contrato a término indefinido, el 20% con contrato a término fijo y el otro 20% por obra y labor.

El horario laboral establecido para la mayoría del personal es de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

Actualmente, Johana Ortiz S.A.S. se consolida como una empresa innovadora y sostenible, combinando creatividad, responsabilidad social y conciencia ambiental en sus procesos productivos. Su taller principal no solo alberga la operación de diseño y confección, sino también una escuela de formación para mujeres en técnicas de costura y bordado, fortaleciendo la transferencia de conocimiento y la empleabilidad en el sector.

Los empleados cuentan con beneficios como: afiliación al sistema pensional, caja de compensación, ARL, fondo de empleados y servicios funerarios, garantizando una adecuada cobertura social y laboral conforme a la normativa vigente.

## MARCO LEGAL

**Ley 50 de 1990:** Es una reforma laboral colombiana que modificó el Código Sustantivo del Trabajo, conocida por introducir el régimen anual de liquidación y pago de las cesantías (Ley del Régimen Tradicional de Cesantías).

**Ley 776 DE 2002:**(diciembre 17) Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Ley 100 de 1993:** Establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y define las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad general.

**Ley .1562:** Por la cual se modifica el sistema de riesgo laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

**Ley 361 1997 Artículo 26:** Busca fomentar la contratación de personas con discapacidad a través de varios mecanismos.

**Decreto 1072 de 2015:** Decreto único reglamentario del sector trabajo. El objetivo esencial del Decreto 1072 de 2015 es compilar y racionalizar la normatividad reglamentaria vigente del Sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional. Es decir, reúne en un solo cuerpo normativo todas las disposiciones reglamentarias preexistentes que estaban dispersas en múltiples decretos.

**Decreto 770 de 2002 Reglamenta la Ley 776,** detallando el procedimiento para la calificación, reconocimiento y pago de las incapacidades por enfermedad general.

**Resolución 0312:** Definición de Ausentismo: Define el ausentismo como la "no asistencia al trabajo, con incapacidad médica".

**Resolución 2346 de 2007** Establece los lineamientos para la gestión de la incapacidad temporal, incluyendo la remisión de soportes médicos y el proceso de cobro ante las EPS.

**Resolución 3107 de 2019:** Modifica aspectos relacionados con la remisión de incapacidades y la expedición de órdenes médicas dentro del SG-SST.

**Código Sustantivo del Trabajo (CST):** Que establece la prohibición de faltar sin justa causa o permiso del empleador (Art. 60, Numeral 4) y faculta al empleador para terminar el contrato por inasistencias injustificadas graves (Art. 62).

## **OBJETIVO GENERAL**

Determinar el comportamiento del ausentismo laboral por enfermedad general en la empresa Johana Ortiz S.A.S. durante el año 2024

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- **Describir las variables sociodemográficas de los trabajadores de la población de estudio.**
- **Identificar el sistema que más genero incapacidad en los trabajadores de la empresa Johana Ortiz.**
- **Describir la duración de las incapacidades de los trabajadores al igual que el día de la Semana más frecuente en la empresa Johana Ortiz.**

## **METODOLOGIA**

1. Tipo de estudio: el tipo de estudio que se realizó es descriptivo, respectivo basado en los registros de incapacidades presentadas en el año 2024.
2. Población de estudio: se determinó con base en los registros de incapacidades ocurridos en el año 2024.
3. Tamaño muestra: se analizaron xxx incapacidades por enfermedad general presentadas en el año 2024.
4. Unidad de análisis: fueron los registros de incapacidad suministrados por el departamento de talento humano.

### **5. Criterios:**

#### **5.1 criterios de conclusión.**

- Incapacidades por enfermedad general.
- Incapacidades debidamente diligenciadas.
- Incapacidades correspondientes al período de estudio

#### **5.2 Criterios de exclusión: se excluirán incapacidades de trabajo**

- Incapacidades sin diagnóstico clínico.
- Incapacidades incompletas

variable	Tipo de variable	Escala de medición
Sexo	Cualitativa	Nominal
Edad	Cuantitativa	Ordinal
Diagnostico	Cualitativa	Nominal
Días de incapacidad	Cuantitativa	Ordinal
Días de la semana	Cualitativa	Nominal

**6. Plan de análisis:** Una vez sistematizada la información se procederá a elaborar un primer análisis uní variado que permite identificar los resultados, se presentarán atrás vez de tablas y gráficas estadísticos para lo cual se utilizó el programa para lo cual se utilizó el programa office versión 2.101.2 del año 2025.

**7. Consideraciones éticas:** la presente investigación se clasifica sin riesgo dado que se basó en registros ya hechos y no hubo intervención alguna se contó con el permiso institucional para la realización del estudio.

Los datos suministrados se utilizarán solo con fines de investigación para lo cual se utilizó el anonimato como principio rector.

**8. Cronograma:** Alistar las tareas del proyecto (16 semanas)

1. Definición del tema
2. Identificación de la empresa
3. Elaboración del proyecto
4. Búsqueda bibliográfica
5. Recolección de información
6. Análisis de datos
7. Informe final

**8. Entrega del trabajo**

**9. Cronograma: alistar las tareas las tareas del proyecto (semana 16)**

9.1. Definición del tema

9.2. Identificación de la empresa

9.3. Elaboración del proyecto

9.4. Búsqueda bibliográfica

9.5. Recolección de información

9.6. Análisis de datos

9.7. Informe final

9.8. Entrega del trabajo

## ANALISIS DE DATOS O RESULTADOS

En el periodo comprendido entre mayo de 2024, noviembre en la empresa JOHANA ORTIZ S.A.S. Se presentaron 100 incapacidades, a las cuales se les aplicaron los criterios de inclusión y exclusión. De estas, quedaron 46 incapacidades como tamaño de muestra, lo que representa un 46 del total. Porcentaje = (Número de incapacidades seleccionadas ÷ Número total de incapacidades) × 100 = 46%.

A continuación, se representan los resultados de acuerdo a las variables estudiadas.

**Título:** Genero trabajadores incapacitados empresa Johana Ortiz periodo 2024

genero	ni%	Ni%	hi%	Hi%
Femenino	30	30	65,2	65,2
Masculino	16	46	34,7	99,9
Total	46		99,9	

**Fuente:** Registro de incapacidades.

Respeto al género las incapacidades más frecuentes se presentaron en el género femenino con 65.21%

**Título:** Edad trabajadores incapacitados empresa Johana Ortiz periodo 2024

edad (años)	ni%	Ni%	hi%	Hi%
20-29	17	17	36,9	36,9
30-39	5	22	10,8	47,7
40-49	18	40	39,1	86,8
50-59	3	43	6,5	93,3
60-69	2	45	4,3	97,6
70-79	1	46	2,1	99,7
Total	46		99,7	

**Fuente:** Registro de incapacidades.

Según el grupo de edad los trabajadores que más se incapacitaron están en un rango de 40 a 49 años con el 39.1%, seguido del grupo trabajadores entre las edades de 20-29 con el 36.9%

**Título:** sistema afectado trabajadores incapacitados empresa Johana Ortiz periodo

2024

Sistemas afectados	ni%	Ni%	hi%	Hi%
Sistema digestivo	14	14	30,4	30,4
Sistema cardiovascular	3	17	6.6	37
Sistema respiratorio	12	29	26.0	63
Sistema de trastornos general	16	45	35.6	98
sistema hematológico	1	46	2.0	100
Total	46		100	

**Fuente:** Registro de incapacidades.

De acuerdo con el diagnóstico el sistema más afectado es el sistema digestivo y trastornos con un rango 30.4%, seguido del sistema de trastornos generales con 35.6%.

**Título:** Días semana trabajadores incapacitados empresa Johana Ortiz periodo

2024

días de la semana	ni%	Ni%	hi%	Hi%
Lunes	12	12	26	26
Martes	6	18	13	39
Miércoles	10	28	22	61
Jueves	8	36	17,3	78,3
Viernes	8	44	17,3	95,6
Domingo	2	46	4,3	99,9
Total	46		99,9	

**Fuente:** Registro de incapacidades.

En cuanto a los días de la semana se refleja mayor número de incapacitados en los días lunes con un 26% y miércoles con el 22%.

**Título:** Duración trabajadores incapacitados empresa Johana Ortiz periodo 2024

Duración (días)	ni%	Ni%	hi%	Hi%
2 o menos	35	35	76,0	76,0
3 a 5	8	43	17,3	93,3
6 o mas	3	46	6,5	99,8
Total	46		99,8	

**Fuente:** Registro de incapacidades.

Según la variable duración días la mayor proporción de incapacidades se presentó en el rango de 2 días o menos con un porcentaje 76%.

## **DISCUSION**

El fenómeno del ausentismo por enfermedad general presenta comportamientos diferentes según la naturaleza de cada empresa.

En la empresa Johana Ortiz S.A.S., este evento estuvo caracterizado por las variables: Genero, Edad, Diagnostico, Días de la semana y Duración de la incapacidad.

En la empresa Johana Ortiz S.A.S., el género donde más incapacidades se presentaron fue el femenino, con un 65.21% del total.

Resultado similar a lo que reportan Saldarriaga J.F. y Martínez (Universidad de Antioquia), con un 65% de incapacidades en mujeres frente a un 54.2% en hombres. Esto confirma que el género femenino tiene una mayor incidencia de ausentismo.

En cuanto a la edad, el grupo con mayor número de incapacidades fue el de 40 a 49 años, con un 39.1%.

Resultado parcialmente similar al reportado en la Biblioteca Digital de la Universidad de Antioquia, donde el ausentismo se concentra entre los 25 y 30 años, y a lo informado por la Revista Un Bosque, que ubica los mayores índices entre los 36 y 45 años.

Esto indica que el ausentismo se presenta principalmente en trabajadores de edad media, etapa donde convergen mayores cargas laborales y familiares.

En la empresa Johana Ortiz S.A.S., el diagnóstico con el que más se incapacitaron los trabajadores corresponde a trastornos generales (35.6%).

Resultado similar a lo reportado por Diana Sánchez, reporta que los diagnósticos con mayor ausencia en las enfermedades infecciosas, respiratorias y osteomusculares.

Esta diferencia puede estar relacionada con factores ergonómicos y psicosociales propios del sector de la moda y la confección, que implican largas jornadas y altos niveles de estrés.

Respecto a los días de la semana, el mayor número de incapacidades se presentó el lunes, con un 26%.

Resultado similar a lo que reporta la firma AON, que identificó los lunes como el día con mayor ausentismo entre 87.641 trabajadores, y a lo señalado por Geo Victoria, que también lo sitúa como el día de más ausencias.

En relación con la duración de días en los que más se incapacitaron los trabajadores fue de 2 o menos días, con un 76%.

Resultado similar a lo que reporta a la investigación de Saldarriaga J.F. y Martínez, quienes reportan que la duración de las incapacidades es de 6.1 y 7.2 días.

## **CONCLUSION**

Se identifico que los trabajadores que más se incapacitaron son de género femenino especialmente en el grupo de edad entre los 40 y 49 años de edad.

El sistema de salud que se vio más afectado y genero las incapacidades fue el sistema digestivo con gastroenteritis e infecciones gastro intestinales.

Se identifico en el análisis de datos que el día con mayor ausentismo laboral en el periodo 2024 es el lunes con una duración de dos o menos días con un 76% en el análisis

El proceso de depuración y construcción de la base de datos permitió consolidar información confiable, facilitando la realización de un análisis estadístico descriptivo claro y fundamentado. Este análisis no solo permitió visualizar tendencias, sino también comprender el impacto potencial del ausentismo sobre la continuidad operativa y la productividad de la empresa.

En conjunto, los hallazgos reafirman que el ausentismo por enfermedad general constituye un indicador estratégico para la toma de decisiones en salud ocupacional y gestión del talento humano. Fortalecer las acciones preventivas, promover estilos de vida saludables y analizar factores de riesgo dentro del entorno laboral resultan esenciales para reducir el ausentismo y favorecer el bienestar global de los trabajadores de Johana Ortiz S.A.S.

## **RECOMENDACIONES**

implementar programa de bienestar para mujeres donde se les eduque sobre salud integral, adecuar un espacio en la empresa para realizar actividades físicas y realizar campañas de autocuidado

Mejorar la higiene en la manipulación de alimentos, capacitar al personal sobre buenas practicas de manufactura y realizar auditorias semanales de limpieza y refrigeración y difundir los buenos hábitos saludables y realizar campañas de higiene

Implementar el programa de clima laboral y motivacional para disminuir el ausentismo los lunes, rotar los horarios de ingreso, implementar un plan de incentivos para motivarlos a que no falten

## **BIBLIOGRAFIA**

(martinez, 2007)

(enrique, 2018)

(pelaez, 2013)