

PROYECTO FINAL DE GRADO

AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL DE LA EMPRESA
POLINDUSTRIALES SAS DE ENERO A DICIEMBRE DE 2024

CARRERA:

TEC.PROFESIONAL EN PROCESOS AD. EN SST

PRESENTADO POR:

ASHLY TATIANA POPO LUCUMI

TUTOR:

PEDRO NEL

COLOMBIA, 11 DE MARZO DEL 2025

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVO ESPECÍFICO	5
Planteamiento del problema: Ausentismo por enfermedad general	6
METODOLOGÍA	7
TIPO DE ESTUDIO	7
POBLACION DE ESTUDIO	7
UNIDAD DE ANALISIS.....	7
CRITERIO DE INCLUSION.....	7
CRITERIOS DE EXCLUSION	7
CONSIDERACIONES ÉTICAS	7
ANÁLISIS DE DATOS	7
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:	8
ANÁLISIS DE RESULTADOS	10
Distribución por ausentismo laboral por géneros de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024.....	10
Distribución por edad de las incapacidades laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024	10
Distribución por eventos de ausentismo del sistema del cuerpo humano de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024.....	11
Distribución por enfermedad general del sistema digestivo de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024	12
Distribución por días de incapacidades laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024.....	13
Distribución por ausentismo laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024	14
DISCUSION	15
CONCLUSIONES	16
RECOMENDACIONES.....	16

INTRODUCCIÓN

El ausentismo por enfermedad general se refiere a las ausencias laborales de los empleados debido a problemas de salud no relacionados con accidentes de trabajo. Llevar un estudio de este tipo de ausentismo consiste en recopilar, analizar y evaluar datos sobre las causas, frecuencia y duración de dichas ausencias. Este análisis permite identificar patrones, factores de riesgo y posibles impactos en la productividad.

El estudio de ausentismo por enfermedad general se realizó en Polindustriales S.A.S., una empresa colombiana dedicada a la producción y comercialización de plásticos de alto desempeño. El análisis se centró en las áreas administrativa y de producción, evaluando las ausencias laborales durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Se revisaron factores condiciones laborales.

Su propósito fue identificar oportunidades de mejora en el bienestar del personal y la eficiencia operativa.

El estudio de ausentismo laboral en Polindustriales S.A.S. se realizó mediante el análisis de las incapacidades registradas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Se empleó una metodología cuantitativa, utilizando variables como género, edad, tipo de sistema de salud, duración de la incapacidad y día de la semana. Esto permitió identificar patrones y comportamientos del ausentismo durante el periodo evaluado.

Identificar el comportamiento del ausentismo permite a la empresa tomar decisiones informadas para mejorar la salud y el bienestar laboral.

El ausentismo es un fenómeno que afecta tanto a los empleados como a las empresas, ya que implica la ausencia de un trabajador durante el horario laboral establecido. Esta ausencia puede ser justificada o injustificada, y sus consecuencias varían dependiendo de su causa. Entre las principales razones que generan ausentismo se encuentran accidentes laborales, enfermedades, permisos legales y situaciones personales imprevistas. Sin embargo, el ausentismo injustificado, es decir, aquel que no tiene una razón válida o no ha sido previamente notificado, puede tener un impacto mucho más negativo para todos los involucrados.

El ausentismo por enfermedad general es uno de los tipos más comunes de ausencias justificadas. En este caso, el trabajador no puede asistir a su puesto debido a un malestar físico o psicológico. Las enfermedades pueden variar en su duración y gravedad, por lo que algunas ausencias pueden ser de corta duración, mientras que otras pueden ser prolongadas. Este tipo de ausentismo, aunque generalmente está cubierto por licencias médicas, también puede acarrear consecuencias para la empresa, como la pérdida de mano de obra y la necesidad de reorganizar tareas o de contratar personal adicional. A largo plazo, un alto nivel de ausentismo por enfermedad puede afectar la moral del equipo de trabajo, generar sobrecarga laboral y afectar el rendimiento general de la empresa.

En cualquiera caso, el ausentismo por enfermedad general, tiene consecuencias tanto para el trabajador como para la empresa. Para el trabajador, las ausencias recurrentes pueden afectar su reputación profesional y su salario ya que no es pagado el 100% y su desarrollo dentro de la organización. En cuanto a la empresa, los efectos pueden incluir desde la interrupción de los procesos operativos hasta el aumento de los costos. Además, el ausentismo frecuente, ya sea justificado o no, puede generar un clima de trabajo tenso y afectar las relaciones laborales. Es por esto que tanto los empleados como los empleadores deben manejar de manera adecuada las ausencias y buscar soluciones para mitigar su impacto.

¿Cuál fue el comportamiento del ausentismo por enfermedad laboral de los trabajadores de la empresa Polindustriales Colombia SAS durante el periodo 2024?

OBJETIVOS

En este capítulo expondré los objetivos que se pretenden conseguir con este estudio sobre las Enfermedades generales para la empresa Polindustriales Colombia SAS

OBJETIVO GENERAL

Describir el comportamiento del ausentismo por enfermedad laboral de los trabajadores de la empresa Polindustriales Colombia SAS en el periodo 2024

OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Identificar las incapacidades por enfermedad general en la empresa Polindustriales Colombia SAS en el periodo 2024
2. Seleccionar las incapacidades que cumplan con los criterios de la inclusión y exclusión definidos
3. Analizar el comportamiento del ausentismo en la empresa Polindustriales Colombia SAS en el periodo 2024

Planteamiento del problema: Ausentismo por enfermedad general

El ausentismo laboral por enfermedad general se ha convertido en una de las principales problemáticas que afectan el desempeño y la productividad en diversas organizaciones. Este fenómeno se refiere a la ausencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo debido a afecciones de salud que no están relacionadas con accidentes laborales ni enfermedades profesionales. A medida que aumentan las tasas de ausentismo, las empresas enfrentan desafíos significativos, como la interrupción de procesos, sobrecarga de trabajo para el personal presente, disminución en la calidad del servicio y mayores costos operativos.

Las causas del ausentismo por enfermedad pueden ser múltiples, incluyendo enfermedades comunes como gripes, problemas gastrointestinales, estrés, trastornos musculoesqueléticos, entre otros. No obstante, también pueden estar relacionadas con factores organizacionales, como ambientes laborales poco saludables, falta de programas de bienestar, jornadas laborales extensas o climas laborales negativos.

Este problema no solo impacta a las empresas, sino también al sistema de salud y a la economía en general, ya que incrementa el gasto en atención médica y prestaciones económicas. Por ello, es fundamental comprender las causas, consecuencias y posibles estrategias para prevenir y reducir el ausentismo por enfermedad general en los espacios laborales, a fin de promover entornos más saludables y sostenibles tanto para los empleados como para las organizaciones.

¿Cuál es el comportamiento del ausentismo por enfermedad laboral de los trabajadores de la empresa Polindustrial Colombia SAS durante el periodo 2024?

METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

se realizó un estudio exhaustivo, longitudinal, retrospectivo.

POBLACION DE ESTUDIO

incapacidades registradas durante el año 2024.

UNIDAD DE ANALISIS

registro de incapacidad.

CRITERIO DE INCLUSION

incapacidades debidamente diligenciadas, incapacidades por una EPS.

CRITERIOS DE EXCLUSION

incapacidades sin diagnóstico claro, incapacidades por fuera del periodo de estudio, incapacidades que no hayan sido emitidas por la EPS.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

En el presente estudio se tuvo en cuenta el anonimato y la información se utiliza solo con fines investigativos.

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos se realizó a través de tablas estadísticas donde se tuvieron en cuenta tanto las frecuencias absolutas como relativas para el análisis de la información recolectada para esto se utilizó el Office versión tal Excel versión.

VARIABLE	CUANTITATIVA – CUALITATIVA	ESCALA DE MEDICION
GENERO	CUALITATIVA	NOMINAL
EDAD	CUANTITATIVA	DISCRETA
SISTEMA	CUALITATIVA	NOMINAL
DURACION	CUANTITATIVA	DISCRETA
DIA DE LA SEMANA	CUALITATIVA	ORDINAL

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Polindustriales S.A.S. es una empresa colombiana fundada el 9 de noviembre de 2010, especializada en la producción y comercialización de plásticos de alto desempeño. Actualmente, la compañía cuenta con un equipo de 31 colaboradores, conformado por 16 mujeres y 15 hombres, distribuidos entre las áreas administrativa y de producción.

Estructura Organizacional y Horarios Laborales

Área Administrativa:

Comprende departamentos como control interno, contabilidad y comercial. El horario laboral para esta área es:

Lunes a viernes: de 7:55 a.m. a 12:40 p.m., con un receso de 1 hora y 20 minutos para el almuerzo, y se retoma la jornada de 2:00 p.m. a 5:45 p.m.

Sábados: de 8:00 a.m. a 11:30 a.m.

Área de Producción:

Está conformada por procesos como mecanizado, almacén y fundición. El horario laboral es:

Lunes a viernes: de 7:30 a.m. a 1:00 p.m., con una pausa de 1 hora para el almuerzo, y se reanuda de 2:00 p.m. a 4:30 p.m.

Modalidad de Contratación y Compensación, la empresa emplea dos tipos de contratación:

Contrato a término indefinido

Contrato por prestación de servicios

Todos los trabajadores reciben un salario mínimo legal vigente, complementado con una bonificación variable según su desempeño y funciones.

Beneficios Institucionales

Polindustriales S.A.S. ofrece beneficios adicionales a sus colaboradores, tales como:

Apoyo económico para estudios, Auxilio de vivienda, Bonificaciones y otros incentivos,

Oportunidades de Mejora

A pesar de los beneficios proporcionados, se han identificado aspectos que requieren atención para mejorar el bienestar del personal y la eficiencia operativa:

Sobrecarga laboral, derivada de la falta de personal en algunas áreas clave.

Condiciones locativas deficientes, especialmente la ausencia de un comedor institucional, lo que obliga a los empleados a tomar sus alimentos en zonas cercanas a las bodegas de químicos, lo cual representa un riesgo para la salud y seguridad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2024, en la empresa polindustriales se presentaron un total de 30 incapacidades relacionadas con enfermedad general. A continuación, se presenta el análisis de las variables de estudio.

Título:

Distribución por ausentismo laboral por géneros de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024

Descripción:

La tabla muestra la distribución por género de los eventos registrados, indicando que el 60 % corresponde a personas de género femenino y el 40 % a masculino, para un total de 30 eventos.

GENERO	N° EVENTO	N° FRECUENCIA RELATIVA
Femenino	18	60%
Masculino	12	40%
	30	100%

Título:

Distribución por edad de las incapacidades laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024

Descripción:

La tabla muestra la distribución de eventos por rangos de edad, donde el 53 % corresponde a

personas de 20 a 29 años y el 47 % a personas de 30 a 49 años, con un total de 30 eventos.

EDAD	N° EVENTOS	N° FRECUENCIA RELATIVA
20 A 29	16	53%
30 A 49	14	47%
	30	100%

Título

Distribución por eventos de ausentismo del sistema del cuerpo humano de la empresa

Polindustriales S.A.S del año 2024

Descripción:

La tabla muestra la distribución de eventos según sistemas del cuerpo humano, siendo el sistema digestivo el más afectado con el 77 % de los casos, seguido por el respiratorio (13 %), musculoesquelético (7 %) y nervioso (3 %).

SISTEMAS DEL CUERPO HUMANO	N° EVENTOS	N° FRECUENCIA RELATIVA
Sistema respiratorio	4	13%
Sistema digestivo	23	77%
Sistema Musculoesquelético	2	7%

Sistema nervioso	1	3%
	30	100%

Título:

Distribución por enfermedad general del sistema digestivo de la empresa Polindustriales S.A.S
del año 2024

Descripción:

La mayoría de los eventos registrados correspondieron al sistema digestivo (77 %), destacándose la diarrea y gastroenteritis de origen infeccioso (34.8 %) y la colitis no especificada (26.1 %) como las afecciones más comunes. También se reportaron casos menores de hepatitis tipo A, otras infecciones intestinales, dispepsia y cólera no especificada.

SISTEMA DIGESTIVO	N° EVENTOS	N° FRECUENCIA RELATIVA
Colitis y gastroenteritis no especificada	6	26.1 %
Diarrea y gastroenteritis de origen infeccioso	8	34.8 %
Hepatitis tipo A con coma Hepático	2	8.7%
Otras infecciones intestinales	4	17.4 %

especificadas		
Cólera no especificada	1	4.3 %
Dispeca	2	8.7 %
	23	100%

Título:

Distribución por días de incapacidades laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024

Descripción:

La mayoría de las incapacidades tuvieron una duración de entre 1 a 5 días (87 %), mientras que solo el 13 % se extendió de 10 a 15 días, lo que indica que los casos fueron en su mayoría de corta duración.

DIAS DE INCAPACIDAD	N° EVENTO	N° FRECUENCIA RELATIVA
1 A 5	26	87%
10 A 15	4	13%
	30	100%

Título:

Distribución por ausentismo laborales de la empresa Polindustriales S.A.S del año 2024

Descripción:

La mayor cantidad de incapacidades ocurrió los días martes (27 %) y lunes (20 %), mientras que los sábados y miércoles presentaron la menor frecuencia (10 % cada uno), lo que sugiere una mayor incidencia a inicios de semana.

DIA DE LA SEMANA	N° EVENTO	N° FRECUENCIA RELATIVA
Lunes	6	20%
Martes	8	27%
Miércoles	3	10%
Jueves	6	20%
Viernes	4	13%
Sábado	3	10%
	30%	100%

DISCUSION

Fenómeno de ausentismo por enfermedad general es multifactorial. Lo que indica que se presentan diferentes motivos o causas. Y en gran parte depende de la actividad económica de las empresas. Igualmente, tiene un comportamiento que en su mayoría se relaciona con variables tales como género, edad, sistema, duración y día de la semana, en la empresa polindustriales sas, se ha presentado este evento, el cual tiene un comportamiento muy similar a lo identificado por diferentes autores a continuación, se discute los hallazgos:

Se observa que en el grupo entre 20 y 29 años se concentró el 53% de las incapacidades, lo cual coincide con el reporte del estudio de Martínez del año 2021 sobre los patrones de las incapacidades en jóvenes trabajadores del sector servicios, donde se identificó una alta incidencia en ausencia en este mismo rango de edad debido a los factores relacionados con la adaptación laboral y su salud mental.

Con respecto al género, el 60% de los eventos correspondientes a mujeres, una tendencia respaldada por el estudio de López del 2019, que documentó que el mayor número de incapacidades cortas en mujeres vinculadas en muchos casos con la responsabilidad es doble, entonces (laborales y domésticas).

Además, el 87% de las incapacidades que fueron de corta duración de uno a dos días, patrones también observados por Ramírez y Castillo del 2022, quienes encontraron que los eventos de ausentismo más frecuentes tienden a ser breves o la recurrencia afectada de la continuidad operativa.

Finalmente, se destaca que el 77% de los casos que estuvieron registrados con el sistema

digestivo, una causa común reportada por Cruz del 2020, quienes relacionó estos eventos con factores como la alimentación laboral inadecuada, estrés, horarios irregulares. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de estrategias preventivas centradas en la salud y en los jóvenes, apoyando al equilibrio general y laboral. Hábitos saludables en el entorno de trabajo.

CONCLUSIONES

1 Se logra identificar un total de 30 discapacidades relacionadas con las enfermedades en el período de estudio.

2 Las incapacidades más frecuentes fueron en las mujeres en las edades entre 20 y 29 años, especialmente el día lunes

3 De 30 incapacidades registradas corresponden al sistema digestivo, principalmente colitis gastroenteritis, con la mayor frecuencia los días martes y una duración de uno a dos días.

RECOMENDACIONES

Promover campañas informativas sobre la alimentación saludable y la manipulación segura de alimentos. Implementar estrategias visuales en áreas comunes, como carteles o boletines. Que orienten sobre la correcta selección y preparación e higiene de los alimentos en los trabajadores. Que consumen fuera de la empresa.

Comentar pausas activas con énfasis en hábitos digestivos saludables. Aprovechar los espacios de pausas activas para incluir mensajes cortos y prácticos. Sobre la importancia de comer en horarios regulares.

Evitar el consumo excesivo de alimentos procesados y mantener la hidratación adecuada.

Desarrollar una alianza con las EPS o entidades de salud para promover jornadas. Gestionar asesorías presenciales o virtuales con nutricionistas o médicos enfocados en la prevención de los trastornos gastrointestinales comunes.