

ARTICULO

CONDICIONES QUE FOMENTAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DEL RESTAURANTE OBELISCO DE CALI EN EL AÑO 2018-01

CONDITIONS THAT PROMOTE LABOR ABSENCE IN THE PRODUCTION AREA OF THE OBELISCO RESTAURANT OF CALI IN THE YEAR 2018-01



Imagen No. 1 Restaurante Obelisco.

FUENTE:

https://www.google.com.co/search?q=RESTAURANTE+OBELISCO&rlz=1C1NHXL_esCO767CO767&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjE8-mev_baAhVFfKkHRUGBcAQ_AUICygC&biw=1366&bih=613#imgrc=8Kc0JtmI2bnFnM:

PRESENTADO

KAREN DAYANA CERÓN LOZANO

LUISA FERNANDA FRANCO HURTADO

ANYELA MELISA MENESES GALINDEZ



Imagen No. 2: Torre de Cali – Cali, Valle del Cauca



Imagen No. 3: Punto de venta del restaurante obelisco de la ciudad de Santiago de Cali

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica.

En la empresa Obelisco Restaurantes se encuentra una población de 24 funcionarios en el área de producción, en donde la empresa Obelisco no cuenta con personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo, sino solamente con personal de recursos humanos.

Como antecedentes de la situación problema planteada, el estudio se centró en un restaurante de la ciudad de Cali. De acuerdo con lo observado con el área de Gestión Humana, se percibe que entre las principales causas de ausentismo laboral están incapacidades médicas, permisos, accidentes, entre otros.

SUMMARY

The International Labor Organization (ILO) defines absenteeism as "The non-attendance at work by an employee who was thought to be attending, excluding vacation periods and strikes; and absenteeism from medical causes.

In the company Obelisco Restaurants there is a population of 2 employees in the production area, where the company Obelisco does not have trained personnel in occupational health and safety, but only with human resources personnel,.

As a background to the problem situation, the study focused on a restaurant in the city of Cali. According to what was observed with the area of Human Management, it is perceived that among the main causes of work absenteeism are medical disabilities, permits, accidents, among others.

PALABRAS CLAVES

Absentismo laboral, ausencia no justificada, licencia no remunerada, enfermedad general, enfermedad profesional, calamidad, ausentismo laboral.

KEYWORDS

Absenteeism, absence not justified, unpaid leave, general illness, occupational disease, calamity, work absenteeism.

INTRODUCCION

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” ¹

El ausentismo es un problema muy delicado para las empresas, ya que no se cuenta con personal disponible para cubrir los ausentismos inesperados, además, se necesita tiempo para realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se presentó la vacante. Esto genera estrés, sobrecarga de trabajo, eventos adversos, disminución en la calidad de atención, afecta las metas a nivel productivo e incrementa los costos.²

La sola presencia de el ausentismo laboral en una empresa, influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por ello la identificación de las causas, la prevalencia con que se presenta dicho fenómeno debe representar un propósito en las organizaciones modernas y amerita ser objeto de estudio de los profesionales del área salud ocupacional y de preocupación necesaria por la gerencia institucional.

Por tal motivo el presente trabajo pretende identificar esas condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de producción del restaurante Obelisco Cali, con el fin de implementar estrategias que ayuden a disminuir el índice de ausentismos en esta área. En el diagnóstico contextual – situación actual; Hotel obelisco de Cali, un emporio exótico y con historia. Este hotel entró en servicio en 1988 y desde ese momento empezó a gozar de un turismo que admiraba las historias del vecindario y de las famosas empanaditas obelisco.

¹ ROSEN, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.

² Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). España: Confemetal.

La ciudad de Cali no solamente es famosa por sus gentes buenas, amables y hospitalarias sino por su empresariado pujante y emprendedor que no conoció la derrota en tiempos del proteccionismo económico en donde ganaba el trabajador con su calidad de vida y la ciudad que notó un desarrollo relativamente acelerado.

El Hotel Obelisco, hijo de otros hoteles famosos de la ciudad, abre sus puertas en 1988 y desde ese entonces sus vecinos lo miran con orgullo y admiración porque entró a un duro mercado en tiempos en que la hotelería caleña se afianzaba como de las mejores del país.

Esta empanadita casi tiene espacio propio porque cuenta con una plazoleta en donde convergen los gustos gastronómicos más exigentes de la ciudad, del país y del mundo. Este producto le dio identidad a Cali y sabor a toda una comunidad. “Empanaditas Obelisco es una marca de antaño que le da calidad de vida a muchas personas porque genera empleo y desarrollo”.³

El objetivo general objetivo general es Identificar las condiciones que fomentan el ausentismo laboral injustificado en el área de producción del restaurante Obelisco Cali,

Objetivos específicos: Describir el ausentismo y determinar la incidencia y los factores asociados con el mismo, del personal del área de producción del restaurante Obelisco Cali, Identificar las causas y los factores asociadas al ausentismo laboral en el personal del área de producción del restaurante Obelisco Cali, teniendo en cuenta datos de los archivos, Establecer las diferentes características que generan ausentismo laboral en el personal del área de producción del restaurante Obelisco Cali, por medio de una encuesta, Proponer estrategias para minimizar el ausentismo laboral en el personal del área de producción del restaurante Obelisco Cali.

El ausentismo laboral es una problemática que debe conocerse y que debe tratar de reducirse al mínimo en una empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad. Sin embargo, el ausentismo,

³ <http://diariolaeconomia.com/erase-una-vez/item/144-hotel-obelisco-de-cali-un-emporio-exotico-y-con-historia.html>

coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, entre otros, además debemos tener en cuenta a valorar las condiciones y medio ambiente en el trabajo.

El ausentismo laboral es considerado como una de las causas de mayor incremento de los costos en la organización, que si no se controla puede llegar afectar seriamente los niveles de productividad y competitividad, por esta razón es importante conocer tanto los costos directos como indirectos para tomar medidas preventivas y oportunas.

La definición de ausentismo que marcará el punto de referencia en el desarrollo de este trabajo será: el ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, teniendo en cuenta que no solo se presenta el ausentismo por problemas de salud, sino también por calamidades, licencias de luto, ausencias con permiso, cambios de turnos por festividades, entre otras, excepto el período de vacaciones y licencia de maternidad, como lo contempla la OIT.

El ausentismo justificado siempre tiene un soporte en físico que respalda la ausencia en el trabajo, las causas pueden ser familiares, catastróficas, legales médicas. El ausentismo injustificado es el que no tiene soporte en físico, está más relacionado en la parte de motivación, clima organizacional, psicológico.⁴

La determinación y análisis de las principales condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal del área de productividad del restaurante Obelisco en Cali permite conocer a las directivas los motivos más frecuentes de ausentismo laboral y así mismo tratar de reducirlo al mínimo en la empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad.

⁴ Balderas, L. (2005). Administración de los servicios de enfermería. (4era. Ed). México: Interamericana.

Por lo dicho anteriormente se justifica realizar el presente estudio con el propósito de identificar las condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal del área de producción del restaurante Obelisco Cali, además, abre un panorama amplio, para que desde el área de Gestión Humana apoyada por las Directivas de la empresa, se creen estrategias con el fin de disminuir el ausentismo laboral y mejorar la productividad.

Propuesta metodológica: tipo de estudio, el tipo de estudio realizado en esta investigación es descriptivo transversal de carácter retrospectivo el cual busca determinar las causas del ausentismo laboral en el personal de producción del restaurante Obelisco Cali.

Descriptivo: su propósito es identificar las características, propiedades y regularidades del fenómeno a estudiar, en este caso investigar cuáles son las causantes del ausentismo laboral; transversal: porque este estudio va a determinar los causantes del ausentismo laboral en un tiempo determinado; Retrospectivo: teniendo en cuenta que la información se obtuvo realizando revisiones de archivos. El enfoque es cualitativo, ya que es un trabajo el cual se basa en el análisis de información recolectada, efectuando una aproximación sistemática de los hechos de la evidencia planteada por medio de documentos y registros facilitados por parte de gestión humana del restaurante Obelisco de la ciudad de Cali, cualitativo: proporciona una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven.⁵

RESULTADOS Y DISCUSION

Para la identificación del ausentismo laboral, se realizó una encuesta en el restaurante Obelisco de Cali, específicamente para 24 funcionarios del área de producción.

El siguiente análisis es reflejo de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta constada de 22 preguntas a 24 funcionarios, de entre los 21 y 55 años, que se desempeñan en el área de producción del restaurante Obelisco de la ciudad de Cali.

⁵ Taylor y Bodgan 1964

A continuación, se presentan los resultados analizados en gráficos y/o cuadros expresados en porcentajes.

A continuación, se presentan los resultados analizados en gráficos y/o cuadros expresados en porcentajes.

1. ¿En qué turno trabajó?

El 100% de los trabajadores, respondió que trabajan en el turno de mañana y tarde, de lunes a sábado de 8 am a 5 pm.

Grafica 1 ¿En qué turno trabajó?



¿Cuánto tiempo hace que trabaja en este horario?

Entre la población encuestada 64% respondieron de 2 a 4 años y el 36% respondió de 1 a 2 años.

Grafica 2 Tiempo de trabajar en este horario



2. ¿Hizo horas extras?

De los 24 trabajadores encuestados 18 de ellos respondieron que SI para un 73 %, y 6 que NO representando un 27 %, lo cual nos permite observar que la mayoría de los trabajadores realizaron horas extras en algún momento de su jornada laboral. Según estudios realizados, realizar tres o más horas extra en el trabajo aumentan en un 60% el riesgo de infartos, anginas de pecho y otras enfermedades cardiacas, por lo general las personas que tienden a trabajar más horas, tienen un patrón de comportamiento más agresivo, competitivo, y en últimas tienen menos tiempo para ejercitarse o descansar lo suficiente, traduciéndose en estados de agotamiento a causa del trabajo excesivo.

Grafica 3 ¿Hizo horas extras?



3. ¿Cuál fue su intensidad horaria de trabajo al mes?

Entre la población encuestada el 100% respondió 192 horas, lo que corresponde a 8 horas en un horario de lunes a sábado.

Grafica 4 ¿Cuál fue su intensidad horaria por mes?



4. ¿Realizó cambios de turno con sus compañeros?

El 100% de la población respondió "NUNCA" debido a que todos tienen el mismo horario establecido de 8 a 5pm sin opción a cambio.

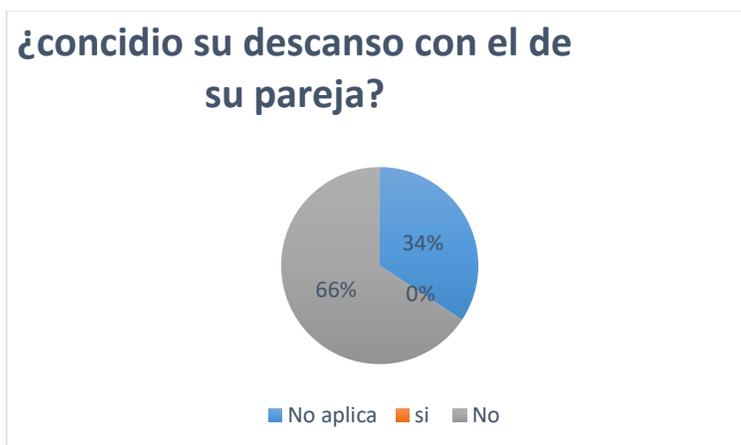
Grafica 5 ¿Realizó cambios de turno con compañeros?



5. ¿Los días de su descanso coincidieron con los de su pareja?

De los 24 trabajadores encuestados 11 de ellos respondieron que "NO APLICA" para un 73 %, pues no tienen una relación sentimental estable, mientras que 5 trabajadores respondieron "NO" manifestando que se encuentran casados y los horarios de descanso no coinciden con su cónyuge, representando un 27 %, lo cual nos permite observar que la mayoría de los trabajadores son personas solteras, y por tanto no afecta de manera directa el horario de su trabajo.

Grafica 6 ¿Coincidió su descanso con el de su pareja?



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente proyecto, el objetivo principal es identificar las condiciones que fomentan el ausentismo laboral injustificado en el área de producción del restaurante Obelisco en la ciudad de Cali, donde se ha podido evidenciar la existencia de aquellos factores que condicionan el ausentismo laboral.

Se logra recolectar datos por medio de una encuesta de nuestra autoría, en la cual se establecen una serie de preguntas para establecer los factores desencadenantes del absentismo laboral en el área de producción. De acuerdo a lo referido por los 24 trabajadores que fueron partícipes de la encuesta, podemos destacar que el factor que más se presenta dentro de esta área y el cual ocasiona el ausentismo de la persona es el limitado tiempo que presentan los trabajadores para realizar diligencias personales, seguido del cansancio, lo cual se traduce en fatiga muscular y posibles casos de incapacidad médica

Los trabajadores que participaron del proyecto tienen un horario laboral de 8 horas diarias de lunes a sábado, en el cual no realizan ningún tipo de pausa activa, las condiciones de su puesto de trabajo no son las más adecuadas por lo cual mantienen una mala postura en todo el horario laboral, debido a que muchos de ellos mantienen muchas horas de pie, por tal motivo se puede decir que estas condiciones tienen un gran impacto en el momento de identificar cuáles son las causas que generan el ausentismo.

Para finalizar, un aspecto muy positivo es que el restaurante está de acuerdo en implementar un programa de salud y seguridad en el trabajo dentro de la empresa, para proveer seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad.

Se debe realizar seguimiento e intervención de los casos de ausentismo laboral detectados para tratar de disminuir el impacto de su enfermedad en las labores productivas sin disminuir su calidad de vida, Se recomienda la implementación de pausas activas durante las jornadas de trabajo, Se recomienda registrar todo tipo de causa de ausentismo laboral (enfermedad laboral, enfermedad general, calamidad, etc.),

Implementar un lugar de comunicación adecuada, incentivos y la creación de una cultura saludable en todos los niveles, Reconocer los éxitos laborales de los empleados para que se sientan motivados para continuar esforzándose a lograr cada vez más, Implementar un programa de salud en el trabajo para permitir que los trabajadores sepan que se preocupan por su bienestar , además que le permite detectar enfermedades oportunamente, que de no ser identificadas podrían resultar en faltas e incapacidades, Realizar campañas de promoción y prevención de la salud para reducir el ausentismo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ROSEN, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.
- Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). España: Confemetal.
- Boada , J., & Vallejo, R. (2005). Absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales.
- Porret , G. El absentismo laboral en la empresa privada española. *Tecnoco Laboral*. (online). 2012.
- Vásquez, E. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia. (online). 2011.
- El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; Universidad de Murica. (online) 2010.
- Jiménez, J. F. Gestión del absentismo por incapacidad laboral. Ed. Dykinson. (online) 2005

- Ubeda, R. y López, A. Absentismo Laboral. Visión retrospectiva: 1974- 1984. Salud y trabajo, 54, 19-26. (online) 1986
- Boada y Vallejo. Factores Psicosociales del Absentismo Laboral en la Administración Pública. Granada. (online) 2005
- Luna guzmán, r. M., & brokate morán, f. J. (2014). Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario del caribe en cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013.
- Boada , J., & Vallejo, R. (2005). Absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales.
- Balderas, L. (2005). Administración de los servicios de enfermería. (4era. Ed). México: Interamericana.
- Colombia Ministerio de la Protección Social, Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización del sistema general de riesgos profesionales
- Colombia Ministerio de Protección Social, Resolución 2346 de 2007, Capítulo 1, Artículo 2, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

- Colombia Ministerio de Protección Social, Resolución 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 4.
- Colombia Ministerio de la Protección Social Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Decretos 1295/94, 1771/94, 1772/94
- Cuevas Y S, García T V, Villa M E. Caracterización del ausentismo laboral en un Centro Médico de I nivel.
- Robbins, 2004. Comportamiento organizacional
- Benavidez F, Ruiz C, García A. Salud Ocupacional: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Benavides, 2003. Condiciones que fomentan el ausentismo laboral
- Cuevas, Y., Garcia, T. and Villa, M. (2011). *repository urosario*. [online] <http://repository.urosario.edu.co>. Available at: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf> [Accessed 10 Mar. 2018].
- EPS, S. (2018). *Conceptos y Definiciones*. [online] EPS SURA. Available at: https://www.epssura.com/files/docML_conceptos_definiciones.pdf [Accessed 10 Mar. 2018]. Suárez Guerra, D. and Ángel Ospina, A. (2015). *tesis UDEA*. [online] Universidad de Antioquia. Available at: http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/3212/1/SuaresDerlysofia_2015_Caracterizacionausentismolaboral.pdf [Accessed 16 Mar. 2018].

- BARRIOS CASAS, Sara. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev. latinoam Enfermagem Janeiro*, 2006. 136-141.
- licencia remunerada por Luto. (2017). [Blog] *Gerencie.com*. Available at: <https://www.gerencie.com/licencia-remunerada-por-luto.html> [Accessed 20 Mar. 2018].
- Suárez Guerra, D. and Ángel Ospina, A. (2015). *tesis UDEA*. [online] Universidad de Antioquia. Available at: http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/3212/1/SuaresDerlysofia_2015_Caracterizacionausentismolaboral.pdf [Accessed 16 Mar. 2018].
- NEFFA, Julio. *El Trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires - México, 2012. 3 pág.

