



**ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y
ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO EL
BARATILLO 2017**

**ALEJANDRA ALVARÁN RAVE
LAURA MARÍA MEJÍA ZAPATA
CAROLINA MARULANDA RAMÍREZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE FISIOTERAPIA
MEDELLÍN
2017**

**ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y
ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO EL
BARATILLO 2017.**

**ALEJANDRA ALVARÁN RAVE
LAURA MARÍA MEJÍA ZAPATA
CAROLINA MARULANDA RAMIREZ**

**Trabajo de aplicación como requisito para optar al título de profesional en
Fisioterapia**

**Asesor Temático:
MAGNOLIA RESTREPO MUÑOZ
Magíster en Prevención de Riesgos Laborales**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE FISIOTERAPIA
MEDELLÍN
2017**

Medellín, 4 de diciembre de 2017

Doctora

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA

Directora Centro de Formación Avanzada

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

La ciudad.

ASUNTO: Aprobación temática.

Cordial saludo,

Como asesor temático del trabajo de aplicación en el Diplomado de SALUD OCUPACIONAL Cohorte _XLIV_ me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: **_ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO EL BARATILLO 2017**

Autores:

ALEJANDRA ALVARÁN RAVE

LAURA MARÍA MEJÍA ZAPATA

CAROLINA MARULANDA RAMÍREZ

Atentamente,



Mg. MAGNOLIA RESTREPO MUÑOZ

Asesor temático

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, 2017

AGRADECIMIENTOS.

Principalmente a Dios, por permitirnos cumplir este logro que trazamos con dificultades, y que con sus bendiciones logramos superarlas; a nuestros padres quienes han sido un apoyo incondicional ante las adversidades que se nos han presentado, ayudándonos a no desfallecer; a nuestras asesores de práctica y de trabajo de grado; porque siempre pusieron todo su conocimiento a nuestra disposición, para contribuir con nuestra formación profesional.

DEDICATORIA.

Dedicamos este trabajo a DIOS y a cada una de las personas que hicieron parte de nuestro proceso de formación, brindando palabras de apoyo, cuando sentíamos decaer en medio de proceso académico.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R.A.E

TÍTULO: ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO EL BARATILLO, 2017.

AUTOR O AUTORES: Alejandra Alvarán Rave, Laura María Mejía Zapata, Carolina Marulanda Ramírez

FECHA: 7 de diciembre 2017.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 2010, imprenta arial 12, espacio 1.5.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria María Cano, Supermercado el Baratillo y autores.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Línea de gestión del riesgo en seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental

SUBLÍNEA: Lesiones por accidentes de trabajo e incapacidades laborales.

PALABRAS CLAVES: Accidente de trabajo, incidente de trabajo, enfermedad general, ausentismo, promoción y prevención.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: El tipo de estudio es descriptivo analítico de diseño transeccional no experimental, porque se recopilan datos en un solo momento,

Sampieri, et al (2003). Partiendo de la necesidad de identificar los índices de ausentismo que se presentaron en los meses de enero a octubre de 2017 a causa de incidentes, accidentes y enfermedades generales en los empleados del supermercado el baratillo, este surge con el fin de concientizar la población trabajadora y así mismo establecer las medidas preventivas que sean necesarias para disminuir dichos eventos de ausentismo.

METODOLOGÍA: El método utilizado es descriptivo analítico ya que por el descriptivo permite descomponer todo en partes, así estudiar de forma intensiva cada una de ellas y dar una descripción detallada o relacionarlas entre sí y por otro lado lo analítico nos permite realizar observaciones de un hecho específico pero teniendo en cuenta que es necesario conocer con claridad el hecho o fenómeno a trabajar para de que hay se pueda explicar, hacer analogías, conjeturas o crear hipótesis y llegar a una solución precisa.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: Se presenta la identificación de las causas del índice de ausentismo registrados en el supermercado el baratillo durante los meses de enero a octubre de 2017. Basada en un estudio Descriptivo Analítico, se determinan cuáles son los principales factores que están ocasionando el ausentismo y accidentalidad en supermercados el Baratillo; esto a través de la comparación y análisis estadísticos. Se tiene información sobre el número de empleados que faltaron a su lugar de trabajo durante estos meses, de la misma manera, se logra identificar, cuales fueron la causa que originaron estas incapacidades.

CONCLUSIONES: El análisis del índice de ausentismo en el supermercado el baratillo entre los meses de enero a octubre de 2017, dio a conocer su incremento durante el periodo mencionado, originan este incremento, permitiendo a partir de los datos obtenidos, realizar la formulación de recomendaciones necesarias en materia preventiva para la disminución de dichas causas.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. TÍTULO.....	13
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	14
2.1 RESEÑA HISTÓRICA	14
2.2 MISIÓN.....	14
2.3 VISIÓN	15
2.4 VALORES CORPORATIVOS.....	15
2.5 UBICACIÓN	16
2.6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.	17
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	18
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	19
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	20
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL.	22
5. OBJETIVOS.....	23
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	23
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	23
6. JUSTIFICACIÓN.....	24
7. POBLACIÓN BENEFICIADA.	27
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES.....	28
9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL).....	29

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES.....	39
11. RESULTADOS.....	43
12. CONCLUSIONES.	44
13. RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	47
ANEXOS.....	49

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ausentismo se considera como uno de los factores más preocupantes en las empresas para los profesionales encargados de liderar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), toda vez, que si este se incrementa, puede contribuir a la generación de una pérdida significativa en la productividad de la empresa; además de generar un incremento en la carga laboral para el o los empleados que suplan o reemplacen las operaciones del empleado que se encuentra ausente; generando, también incidencia negativa en el cumplimiento de los objetivos y la misión de la empresa; específicamente cuando estos van dirigidos a la satisfacción del cliente, entrega rápida y cumplimiento de actividades.

“Toda actividad humana, y entre ellas particularmente el trabajo, ha generado el surgimiento de una serie de riesgos para la salud. Estos riesgos implica la probabilidad de que ocurra un fenómeno epidemiológico indeseable (muerte, accidente y/o enfermedad). Esta probabilidad existe no por casualidad, sino por la existencia de condiciones que de forma aislada o más frecuentemente de manera combinada, conducen en determinado número de casos, al desenlace fatal. En numerosas ocasiones, durante la ejecución de la actividad ocupacional el trabajador realiza sobreesfuerzos, mantiene posturas inadecuadas por tiempo prolongado y/o lleva a cabo movimientos repetitivos que anudado a otros factores de origen laboral pueden generar alteraciones músculo esqueléticas” (Bravo, et al. 1988).contribuir a la generación de accidentes de trabajo e inclusive la muerte del trabajador.

Por lo anterior, el cuidado de la salud en el lugar de trabajo, es importante dentro del ámbito laboral, porque contribuye a disminuir los índices de ausentismo de los empleados por enfermedad general, incidentes y accidentes de trabajo; y lo más importante, a evitar la muerte de los trabajadores durante el desarrollo actividades

propias del trabajo, por ello, la importancia de realizar un análisis de los índices de ausentismo en el supermercado el baratillo que conlleve a identificar las causas por las cuales se presentan estas incapacidades; para, brindar recomendaciones en materia preventiva que contribuyan a eliminar, controlar y mitigar las causas que generan el absentismo en la población trabajadora, contribuyendo además, con la calidad de vida para los empleados de la empresa.

Si estas recomendaciones propuestas son implementadas en la empresa, su efectividad se verá reflejada en los resultados de control de ausentismo y en las condiciones de salud de los empleados, un aumento en la productividad, y en el bienestar de los empleados.

1. TÍTULO.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DEL SUPERMERCADO EL BARATILLO, 2017.

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO (MARCO CONTEXTUAL).

2.1 RESEÑA HISTÓRICA

Supermercados el Baratillo, es una empresa familiar que nació hace 35 años, inició en la plaza de mercado del Municipio de Envigado, anteriormente se llamaba el Baratillo, a medida que pasaba el tiempo fue creciendo y se fue consolidando debido al crecimiento en sus ventas, ante el crecimiento los dueños vieron la necesidad de realizar una ampliación, por lo cual dejan en la plaza de mercado una tienda, y en frente de esta, dieron apertura a un local de autoservicio. En la medida que este crecía, pasó de ser un negocio pequeño, a ser un supermercado líder en el Municipio de Envigado. Producto de su éxito, expande sus servicios en diferentes sedes en el área Metropolitana del valle de Aburrá: Manrique la 45, la Paz, Alcalá, Señorial, San Francisco en Itagüí y Merca-Fruver en Envigado.

Hace 5 años, se realiza una transacción comercial y se efectúa la venta de los locales de Manrique la 45 y Envigado, a la cadena de supermercados Olímpica; quedando solo con los puntos de venta la Paz, Señorial merca baratillo, San Francisco en Itagüí y MercaFruver en el Municipio de Envigado.

2.2 MISIÓN

Somos un mercado independiente, moderno ágil, flexible y cercano al cliente. Buscamos ser reconocidos como los mejores, ofrecemos atención personalizada, buenos precios, surtido amplio, calidad, tecnologías adecuadas, así generamos beneficios para los clientes, proveedores, personal y socios de la empresa. Nuestro principal esfuerzo lo dirigimos a transmitir pasión a nuestros colaboradores, a nuestros proveedores y a nuestros clientes.

Respondemos a las necesidades de nuestros clientes y sus familias.

2.3 VISIÓN

Seremos un supermercado libre dentro de los independientes, moderno en su formato y su estructura, tecnológico para generar una ventaja competitiva real, y con un proceso de expansión pensado desde la cercanía con el cliente, ordenado y sólido, buscamos consolidarnos en el sur del valle de Aburrá como uno de los supermercados independientes más modernos. Nuestro proceso de transformación está apalancado, en el grupo humano Baratillo. Y nuestra cultura fundamentada, en un principio, que contiene los elementos básicos para ser los mejores, el Baratillo es una pasión.

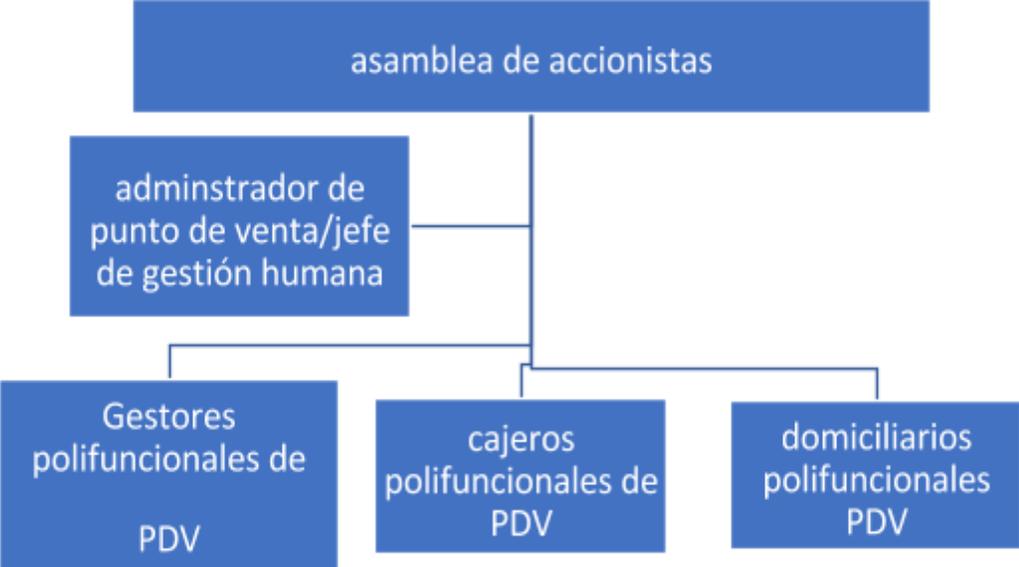
2.4 VALORES CORPORATIVOS

Servicio: Es la vocación y actitud de cada una de las personas que trabaja para supermercados el baratillo, para interpretar los sentimientos y necesidades de los clientes, los proveedores, los empleados y la empresa, con el objetivo de ser pertinentes y objetivos en las respuestas que producen. Es la capacidad de respuesta de la organización y de cada uno de sus integrantes, frente a sus públicos.

Integridad: Es la capacidad que debe tener cada una de las personas de la organización, para actuar rectamente sin necesidad de que nadie se los pida.

Credibilidad: No es un valor en sí mismo, es la consecuencia lógica de una empresa que se mueve bajo una plataforma de valores.

2.6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.



3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el supermercado el Baratillo mensualmente se presenta un alto índice de ausentismo, el cual se ve reflejado en los registros de control de ausentismo, llevados a cabo entre los meses de enero- octubre del 2017, periodo durante el cual se presentaron 145 días en total de incapacidades, por diferentes aspectos de salud (ver tabla 1).

AUSENTISMO LABORAL SUPERMERCADO EL BARATILLO 2017.						
CAUSAS	Enfermedad coman	Maternidad	Ley maria	Incapacidad laboral	Accidente de transito	
Enero					8	
Febrero	30			6		
Marzo		2				
Abril	3					
Mayo				32		
Junio			4			
Julio				31		
Agosto	5	1				
Septiembre	2				9	
Octubre		13				
TOTAL DE DIAS	39	16	4	69	17	145

Se presume que este alto índice de ausentismo, se presenta a causa de las actividades que realizan los empleados durante la jornada laboral, entre las cuales se incluyen el levantamiento de cargas y la adopción de posturas prolongadas, entre otros aspectos; lo que puede conllevar a la aparición de alteraciones en las condiciones de salud de los trabajadores, que por lo general se manifiestan en dolor lumbar, virus gripe (amigdalitis, malestar, dolor de cabeza), virus estomacal; y en el peor de los casos, conlleva a que se presenten accidentes de trabajo, como; caídas en moto, accidentes de tránsito, para el caso de los mensajeros;, caída a desnivel, caídas a nivel por piso mojado, golpes por elementos que se encuentran mal ubicados o interrumpiendo el desplazamiento normal de los empleados por los pasillos, escaleras, y demás zonas comunes, entre muchos otros tipos de accidentes, en los empleados de planta. Generando en consecuencia, que se den

por parte de las entidades del Sistema General de Seguridad Social del país, el reporte de incapacidades por diferentes motivos.

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el Supermercado el Baratillo durante los meses de enero a octubre del 2017 se presentó un alto índice de ausentismo laboral, en su mayoría asociados a accidentes de trabajo, según los resultados de las investigaciones, debido a que en ocasiones los empleados no cumplieron con las normas de cuidados y mínimas condiciones de prevención de los riesgos; (ver anexos).

El análisis del índice de ausentismo, da cuenta de que las causas que ocasionaron estos incidentes y accidentes de trabajo, fueron la falta de autocuidado y el incumplimiento de las normas básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de los empleados que ejercen la labor de entrega de servicios a domicilio, los accidentes se presentaron por imprudencia en la conducción, incumplimiento con las normas de tránsito: cruce de semáforos en rojo, no realización de los pares y/o reductores de velocidad, exceso velocidad, no disminución de velocidad en los cruces peatonales, entre otros aspectos propios del ejercicio de la conducción de vehículos automotores. Otras causas de accidentes de trabajo, fueron: piso mojado, desniveles en el piso, ubicación de caja u otros elementos en la zona de desplazamiento, escaleras inseguras, falta de iluminación; los cuales ocasionaron que los empleados del Baratillo sufrieran caídas, contusiones, y otras lesiones osteomusculares durante su jornada de trabajo. Por su parte, el ausentismo por enfermedades generales de acuerdo al control de ausentismo, se presentaron por cuadros gripales, amigdalitis, dolor de cabeza, malestar general, cuadros diarreicos y virosis.

El ausentismo laboral en Supermercado el Baratillo, hace necesaria la identificación de las causas que los originan, ya sea por enfermedad general o por accidentes e

incidentes de trabajo, de tal manera que se puedan plantear acciones y estrategias de mejora, control y prevención, que permitan realizar cambios, para disminuir los riesgos a los cuales se ven expuestos los empleados. Contribuyendo a la vez, con una mejora en el rendimiento que se verá reflejado en la calidad de servicio, incremento en la productividad y beneficios económicos sociales y personales.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Saldarriaga y Martínez L. (2007), en su artículo; Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior; de acuerdo al análisis de ausentismo laboral realizado en la IPS universitaria y la vicerrectoría administrativa de la Universidad de Antioquia, refieren que una de las principales causas de ausentismo laboral son las incapacidades médicas por enfermedad general y las mujeres son las que más se han ausentado con diagnóstico de acumulación de estrés, embarazos, cuidados a los hijos, licencia de maternidad, calamidades domésticas, entre otras. El ausentismo laboral por causa médica se puede dar por diversos factores como son culturales, biológicos, y de comportamiento y que se debe tener en cuenta a la hora de realizar un plan de prevención y promoción en el área de salud laboral.

Por su partes, Bonilla, et al (2014), refiere que el ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. Es un fenómeno que se da por diversas causas y que estas generan impactos negativos en el área económica, y social de la empresa, también genera retrasos en las actividades laborales, lo que da como resultado un aumento en los costos de la empresa y sobrecarga laboral en otros empleados para reemplazar a los demás empleados que están incapacitados. En cuanto a las conclusiones del artículo: En este estudio se conoció que las principales causas de ausentismos en el hospital Vista Hermosa fueron incapacidad por enfermedad, ausencia por exceso adicional

y calamidad doméstica lo que se asocia con el hecho de que la empresa se relaciona con el sector salud donde existe una alta exigencia, y carga laboral.

Además María F Escobar et al (2013) en su artículo Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una institución Forense. Sostiene que la principal causa de ausentismo laboral es relacionada con causas médicas. El personal que trabaja en el área forense está constantemente expuesto a todo tipo de infecciones el objetivo del estudio es el ausentismo laboral que se da en una institución forense en la ciudad de Cali. El personal de la institución está altamente afectado por enfermedades infecciones de tipo respiratorio y gastrointestinal generando alto volumen de incapacidades en esta empresa

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL.

El supermercado el baratillo es una empresa encargada de ofrecer a sus clientes los alimentos básicos de la canasta familiar; en la actualidad cuenta con más de 16 empleados, que realizan diversas actividades como son recibir dinero, empaclar los alimentos, almacenar los productos, realizar domicilios y actividades administrativas. Por ende se hace necesario el acompañamiento constante por parte de un supervisor o encargado del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), quien además de implementar el SG-SST, les capacite sobre los riesgos a los que están expuestos y el autocuidado que deben tener en su lugar de trabajo.

De acuerdo con la situación problemática descrita, la empresa cuenta con un capacitador, el cual está encargado de realizar e implementar el SG-SST, y así, cumplir con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluye mejorar las condiciones en los sitios de trabajo, garantizando las mínimas condiciones de seguridad para los miembros de la empresa.

El supermercado contrata, el servicio de mantenimiento de los pisos, escaleras, iluminación e infraestructura, entre otras, con el fin de minimizar riesgos de caídas a nivel o desnivel, tropezar, resbalar o golpear por mal estado de los pisos o por falta de iluminación, medida que sugiere ser suficiente, en vista de que se presenta un alto índice de incapacidad y ausentismo laboral por estas causas; y aunque el supermercado el baratillo cuenta con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, supervisores y capacitadores, los empleados hacen caso omiso a las recomendaciones hechas por estos, situación que requiere de una acción de intervención inmediata.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar del índice de ausentismo por enfermedad general y accidentes de trabajo de los empleados del Supermercado el Baratillo, para diseñar una estrategia que permita mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las principales causas del ausentismo de los empleados del Supermercado el Baratillo.
- Analizar las causas de las principales enfermedades y accidentes de trabajo de los empleados del Supermercado el Baratillo.
- Diseñar una estrategia que permita disminuir el ausentismo en el Supermercado el Baratillo.

6. JUSTIFICACIÓN.

La adopción de posturas inadecuadas en el puesto de trabajo conlleva a desórdenes musculoesqueléticos, como resultado de la exposición a estrés físico en alguna parte del cuerpo durante periodos prolongados, ocasionando principalmente dolencias posturales, por utilización incorrecta de la distribución del peso, de la fuerza de gravedad y de las presiones a ejecutar. Conociendo que las acciones en el ambiente de trabajo para minimizar el riesgo ocupacional deben ser preventivas, resulta fundamental que los programas de salud laboral estén centrados en la identificación de los factores de riesgo para su respectivo control". (Waters, et al. 1993; Kant, et al. 1990; Mattilla, et al. 1993; Rogers, et al. 1997; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003).

Por lo anterior Stephen Robbins, sobre el ausentismo por incapacidad, a causa de las inadecuadas posturas, considera que es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas; afirmando que es por ello que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

Sobre el incapacidades a causa de desórdenes musculoesqueléticas, la "revista médica del IMSS" en un informe presentado en el 2010, refiere que la mayor parte de la población del mundo pasa casi todo el tiempo del día realizando actividades laborales, lo cual puede generar que el empleado se agote mucho más y lo pueda llevar a una incapacidad médica, lo que generaría más ausentismo en el sitio de trabajo, este fenómeno se ha estudiado en varias ocasiones principalmente en países industrializados ya que sus industrias o empresas cuenta con mayor cantidad de trabajadores y son más propensos al ausentismos de sus empleados generalmente por accidentes de trabajo.

Además de los ya expuesto, James Stoner. Considera importante, en el tema de las incapacidades y ausentismos, habla acerca de la pérdida económica que existe si se presenta ausentismo y aduce: “Se sabe que toda empresa u organización debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar”. Se considera que los costos se verían afectados como anteriormente se mencionó, porque toda la producción o trabajo que se realice en la empresa se retrasa u otro forma es que también en ocasiones se le deben pagar horas de más a otros trabajadores para que hagan la actividad del empleado ausente y no se tendrá certeza si este lo realizará de una manera tan eficiente como el otro empleado que siempre realiza la tarea establecida, pero se considera que no será lo mismo una persona que realiza esa misma actividad a diario a otra que solo está realizando un reemplazo.

Por su parte, María de la Luz Balderas Pedrero dice: “Que el ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra.” Muchas veces los empleados prefieren ausentarse del trabajo por la sobrecarga laboral, problemas familiares, enfermedades laborales, enfermedades generales y malas remuneraciones en la parte económica; ya que muchas veces al no ser remuneradas sus tareas de una forma adecuada esto los puede llevar a un factor de riesgo psicosocial y este desencadenar un estrés laboral el cual conlleva al ausentismo por ende la empresa deberá distribuir de manera equitativa las tareas y garantizar una remuneración adecuada.

No es de menos mencionar que por la organización de las empresas, también se puede presentar este fenómeno de ausentismo que día a día incrementa, es decir que si una empresa brinda una buena calidad de servicios o atenciones no solo para

los clientes o para los medios externos, sino también para los medios internos, (en este caso sería los empleados) estos no se desanimaron a la realización de sus actividades. Es evidente que hay empresas que cuentan con sindicato el cual ayuda o que los deberes y derechos de los empleados sean cumplidos como lo está estipulado en el reglamento interno de la empresa, y aunque no parezca cierto pero muchos de los ausentismos de los empleados vienen desde la forma en cómo los tratan dentro de su labor o la vulneración de sus derechos dentro del lugar de trabajo. Además, muchas empresas ya están implementando estrategias para reducir el ausentismo, ya sea por supervisiones, capacitaciones, charlas informativas pero en ocasiones los empleados hacen caso omiso a ellas.

Debido a la insuficiencia de las acciones preventivas por parte del supermercado; aunque este cuenta con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo; realizar el análisis detallado sobre las causas del ausentismo, es vital, para poder brindar recomendaciones a todos miembros de la empresa con el fin de que su ámbito laboral sea más ameno, mejorar el desempeño en su trabajo, al realizar sus actividades de manera eficiente y con motivación. Todo esto beneficiara a la empresa, al sistema de gestión y seguridad en el trabajo y tiene como objetivo velar por integridad de la salud de sus empleados.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA.

La población beneficiada son 16 empleados del supermercado el Baratillo y todo su equipo en general:

- Administradores
- Cajeros
- Gestores
- Domiciliarios

Indirectamente se benefician los encargados del sistema de gestión y seguridad en trabajo.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLÓGICO).

Para llegar al análisis se tomó una metodología que nos permitiera conocer a fondo el ambiente de trabajo donde se desenvuelven los empleados en este caso en el Supermercado el Baratillo y así buscar alternativas que den posibles soluciones a este aspecto del ausentismo ya que aumentó significativamente en los meses de enero a octubre de 2017 para ello se utiliza el método descriptivo analítico el cual permite analizar, observar, describir, general hipótesis, entre otras. además que este ausentismo está generando pérdida de productividad en la empresa debido a que el tiempo de servicio se está viendo afectado, porque otros empleados deben suplir la actividad de los que se encuentran ausentes y la salud de los ellos también se está viendo involucrada por sobre carga laboral es por eso que este análisis pretende que los empleados gocen de un buen estado de salud dentro de la empresa y que la empresa tampoco se vea afectada; se toman los datos estadísticos a la administración y así verifica la cantidad de días que existieron, empleados ausentes y las causas de no asistir al trabajo.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL).

Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan las Medidas Sanitarias

Capítulo III

Artículo 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

Artículo 125. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Decreto 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

CAPÍTULO I. DE LA ROPA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 173: Se deberán usar de preferencia camisas con mangas cortas. No se deberán llevar en los bolsillos de las prendas de vestir objetos con puntas o afilados, ni materiales explosivos o inflamables.

CAPÍTULO II. DE LOS EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Artículo 176: Donde exista un riesgo el empleador suministra los implementos de protección personal.

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

ARTÍCULO I: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Decreto 1295 de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Artículo 91 literal B: Norma que rige y sanciona el incumplimiento de no usar los elementos de protección personal.

Código sustantivo del trabajo terminación del contrato con justa causa.

Artículo 62: Literal 10: Incumplimiento de las normas o reglamentos de la empresa.

Literal 12: Se rehúsa a utilizar los elementos de protección personal.

Resolución 2346 de 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Capítulo II.

Artículo 3. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- Evaluación médica pre ocupacional o de preingreso.
- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Ley 1562 de 2012. "POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL".

Artículo 1. Definiciones: Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Ley 1616 de 2013. "POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Artículo 3. SALUD MENTAL. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

DECRETO 1443 DE 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Capítulo I:

Artículo 3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

DECRETO 472 DE 2015 Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Capítulo I:

Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Artículo 1°. Campo de aplicación y cobertura. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de

las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la presente resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.

Artículo 7°. Sistema de Acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. De conformidad al artículo 2.2.4.7.7 del Decreto 1072 de 2015, el certificado de acreditación es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, trabajadores y contratistas con excelente calificación de los Estándares Mínimos que aporta valor agregado, superior o ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la legislación de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

La empresa que desee acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá: Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con cumplimiento del cien (100%) por ciento en Estándares Mínimos.

1. Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en Seguridad y Salud en el Trabajo, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.
2. 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.

3. Allegar los programas, planes y proyectos que aporten valor agregado o superior al cumplimiento legal, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.
4. Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, con certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, designado por el Ministerio del Trabajo o visita de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

La empresa o entidad permanecerá en el Sistema Único de Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, dirigido y coordinado por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, siempre que la empresa mantenga la evaluación del cumplimiento de Estándares Mínimos del ciento por ciento (100%) y continúe con sus labores, programas y actividades que superen los requisitos de ley y pasen la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

Parágrafo. La acreditación a la excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo es gratuita para las empresas o entidades, se dará a conocer en acto público o mediante publicación de la acreditación en la página web del Ministerio del Trabajo. La certificación se tendrá como referente para efectos de la disminución de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales y podrá ser utilizado por las empresas públicas y privadas como referente en Seguridad y Salud en el Trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

Artículo 8°. Obligaciones del empleador o contratante. Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales; no obstante, no pueden desplazar el recurso humano, ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, ni establecer modelos de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todas sus empresas afiliadas, ni sistemas de información o plataformas que generalicen dichos sistemas.

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el artículo 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES (MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL)

La salud ocupacional es una herramienta de suma importancia debido a que permite el mejoramiento continuo de una empresa, en este caso el supermercado el Baratillo, esta puede generar grandes beneficios como lo es la prevención de enfermedades laborales, disminución de accidentes laborales, incidente laboral y ausentismo; si esta herramienta es aplicada de la manera adecuada no solo ayudará a un solo individuo sino a toda la organización; es de ahí que el decreto 1443 de 2014 dice que toda empresa está en la obligación de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de garantizar la salud de todos los empleados de cualquier organización, pero esto no cambió la legislación del sector trabajo, sino de que día a día exista una mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Se trata de no solo mantener a los empleados sanos, sino garantizar que ellos tengan tanto bienestar físico como mental, para que así puedan realizar de manera correcta sus labores diarias, capacitar a los empleados acerca de los riesgos a los que se ven expuestos diariamente es algo muy importante dentro de las empresas, Se sabe que ellos son los encargados de ayudar día a día a que una empresa y cualquier tipo de negocio salga adelante y sea exitoso, al ellos tener buena salud y ser conscientes de los cuidados que deben tener, no solo ellos se van a beneficiar, sino también la empresa, es por esta razón que requieren de vigilancia continua, exámenes periódicos y acompañamiento de un supervisor, con el fin de garantizar que esté realizando de manera adecuada las tareas que le son impuestas durante su jornada laboral y minimizar los riesgos que se puedan presentar.

Es necesario realizar un análisis detallado de cada una de las actividades laborales a las cuales se ven enfrentados diariamente cada uno de los empleado y observar

cual es la manera que están realizando su labor, debido a que la mayoría de veces cuando los empleados están contratados para realizar ciertas actividades en el momento de realizar una evaluación médica de prevención o de manera periódica es cuando el empleador se da cuenta que por hacer las actividades de manera más ágil y rápida pero de forma inadecuada, le pueden traer al empleado lesiones osteomusculares y mentales, es por esto que se pueden dar los accidentes e incidentes de trabajo, además del ausentismo, debido a que en varias ocasiones no hay una persona que se encargue de estar constantemente supervisando cada una de las actividades realizadas por los trabajadores. En la mayoría de veces los empleados se lesionan porque no siguen las instrucciones, recomendaciones, no asisten a las capacitaciones, charlas, ni realizan las pausas activas dadas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante recordar que en el momento en que los empleados se encuentren dentro de la empresa realizando actividades para las cuales fueron contratados, en el caso de los domiciliarios el empleador será el responsable de todo lo que suceda y tendrá la obligación de suministrarles todos los implementos que sean necesarios para la realización de esta que son los EPPS (elementos de protección personales) como lo estipula la ley 9 de 1979 en el capítulo III, artículo 122. También se debe vigilar que todos los espacios estén en buen estado, en este caso el supermercado debe de dotarlos tres veces al año con zapatos antideslizantes y con platina (para que en caso de que caiga algún elemento la platina proteja el pie), chalecos reflectivos, cascos para domiciliarios, coderas, espinilleras, guantes, fajas lumbares, entre otras.

En vista de que el ausentismo es un tema frecuente que se viene hablando desde hace muchos años la organización internacional del trabajo (OIT) define el ausentismo “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir” queda claro de que existen dos formas de ausentarse son:

ausentismo voluntario (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que pensaba ir), ausentismo involuntario (el ausentismo laboral con causa médica).

Observamos que a lo largo del análisis realizado el ausentismo presente en el objeto del estudio es involuntario es decir que son por incapacidades médicas, accidentes laborales o enfermedades comunes.

En cuanto a la enfermedad común se define como: “Son aquellas condiciones de salud alterada que pueden haber sido adquiridas por malos hábitos, acciones o actividades fuera del trabajo que tienen el potencial de hacerle daño al organismo e incluso en ciertas ocasiones son expresadas por condiciones genéticas que hacen a una persona más susceptible a algunas enfermedades” y la enfermedad laboral que es otro de nuestros objetivos de estudio, el ministerio de salud y protección laboral en Colombia la define así: en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde anuncia: “Enfermedad laboral: Es enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

En el supermercado el baratillo según la tabla suministrada por la administradora se muestra que una de las principales razones de ausentismo son las enfermedades no laborales, también llamadas enfermedades comunes, las cuales pueden ser cuadros gripales, cuadros diarreicos, entre otros.

“Un accidente de trabajo es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona y que por este hecho el trabajador tenga una lesión en su cuerpo, se perturben sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera.

Es realmente un accidente de trabajo cuando la actividad que está desarrollando la persona se relaciona directamente con la labor que desempeña. También es accidente de trabajo el evento que ocurre mientras el trabajador está ejecutando una orden de su jefe.” En el supermercado el Baratillo como ya se ha mencionado anteriormente, uno de los principales cargos que tiene mayor número de accidentes laborales día a día es el de domiciliario, estos día tras día y mes tras mes tienen un mayor ausentismo, debido a la falta de conciencia que tienen a la hora de manejar, razones por las cuáles hay ausentismo son los domiciliarios, es por esto que se hace necesaria una mayor vigilancia por parte del equipo de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de observar si están cumpliendo las normas, si están manejando de manera adecuada y concientizarlos acerca de las normas de tránsito básicas, para evitar riesgos innecesarios y accidentes de tránsito que generan incapacidades prolongadas ,además van a tener consecuencias económicas y de calidad, todo esto generará retrasos en la entrega de los mercados , además de disminuir la calidad del servicio en el mismo.

Al no haber el personal necesario, esto obligará a la empresa a contratar de manera temporal a otro empleado que reemplace las actividades que realiza el incapacitado, lo cual generará un gasto extra innecesario para la empresa. Debido a todo lo anteriormente descrito, es importante para la empresa contratar constantemente personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo, para que sea el encargado de vigilar y controlar las diferentes labores realizadas día a día por el personal de la empresa, con el fin de evitar incidentes, accidentes y gastos innecesarios que se puedan presentar a corto y largo plazo.

11. RESULTADOS.

Se espera lograr que durante el primer trimestre del 2018 haya un cambio significativo en el índice de ausentismo laboral en Supermercados el Baratillo.

Implementación por parte de supermercados el baratillo de todos los cambios y sugerencias, que se han dado en este trabajo.

Se espera un manejo adecuado del espacio evitando poner obstáculos que ocasionan incidentes o accidentes.

El objetivo es que haya un mantenimiento bimestral de las instalaciones dónde se encuentren los trabajadores para evitar lesiones leves, moderadas o graves, incapacidades que retrasen las actividades normales de la empresa y afectan la calidad del servicio a los clientes que frecuentan supermercados el Baratillo.

Se espera que durante el primer semestre del 2018 esté conformado el comité de seguridad y salud en el trabajo que se encargará de vigilar, implementar, crear estrategias para tener un mejor ambiente de trabajo, disminuir el ausentismo de laboral. Y que esto ocasione que haya mayores ventas, mayores beneficios tanto para la empresa cómo para los trabajadores y todo el equipo que conforman Supermercados el Baratillo.

Realizar un seguimiento para saber cómo se ha ido implementando el plan de mejora que realizará el comité de seguridad y salud en el trabajo compuesto por los empleados.

12. CONCLUSIONES.

Se conoció durante el análisis y/o estudio realizado cuál es la situación en cuanto a enfermedad común, enfermedad laboral y accidente laboral en Supermercados el Baratillo.

Mediante una tabla la cual suministró la gerente de Supermercados el Baratillo con el equipo de trabajo, dónde se encuentran los datos estadísticos de los días de ausentismo laboral de cada uno de los trabajadores, número de empleados que se ausentaron por mes, cuáles fueron sus motivos que los llevaron a incapacitarse, se llegó a la conclusión que aunque el número de empleados no fuera tan grande, los días que los trabajadores estaban fuera de la empresa afectaron de una u otra forma el desarrollo normal de las actividades de la empresa, debido a que los trabajadores que no se encuentran incapacitados deben de alguna manera reemplazar al empleado ocasionando que éste deje su lugar de trabajo para el cual fue contratado y lleva a que éste trabajador tenga estrés laboral debido a que le toca trabajar más haciendo sus deberes, más los del empleado ausente, todo esto lleva a que haya un retraso en las actividades diarias y objetivos previstos para esos días.

La falta de charlas de capacitación y vigilancia en algunas ocasiones por falta del personal de seguridad y salud en el trabajo y el COPAST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo) sobre temas básicos como el autocuidado, posturas adecuadas para el personal de oficina, el personal que atiende en cajas, la manera correcta de cómo agacharse y recoger una caja, llevó a que gran parte de los empleados nuevos y antiguos tuvieran algún tipo de accidente en el lugar de trabajo, si bien es cierto que los trabajadores después de determinado tiempo realizan su trabajo como mejor les parezca y de la manera más rápida posible más no de manera correcta evitando lesiones osteomusculares entre otras, es importante que el personal de seguridad y salud en el trabajo y el COPAST (comité paritario de

seguridad y salud en el trabajo) sea conformado por el personal de la empresa y la aseguradora para guiarlos, estar constantemente vigilando el cumplimiento de las normas y reglamento mínimo de SST (seguridad y salud en el trabajo) por parte de cada empleado.

Se debe realizar constantemente charlas y diferentes tipos de eventos donde se le muestre a los empleados los riesgos que puede correr al no realizar sus actividades de una manera correcta, aparte de esto los diferentes equipos de SST (seguridad y salud en el trabajo) y los administradores pueden también llegar a un acuerdo, para que en caso de algún empleado no esté cumpliendo con las normas mínimas establecidas de autocuidado en la empresa en primer lugar se le realice una anotación escrita donde se le expliquen los aspectos en los cuales deben mejorar (advertencia) , con el fin de darles una segunda oportunidad de mejorar, al tercer llamado de atención podría ser una suspensión del trabajo y al 4 llamado el despido definitivo de la empresa con causa justificada.

13. RECOMENDACIONES.

Implementar el plan de seguridad y salud en el trabajo dado por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la aseguradora.

Dar charlas y capacitaciones frecuentemente acerca de autocuidado, y las normas importantes para tener en cuenta en el sitio de trabajo para evitar accidentes laborales y enfermedad común.

Crear conciencia acerca de la importancia de tener un comité de seguridad y salud en el trabajo en Supermercados el Baratillo.

Tener un comité de primeros auxilios y de emergencia en caso de temblor, derrumbe o terremoto.

Crear un COPAST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo), que conste de un representante de los trabajadores, uno por parte de los administradores o gerentes, para que ellos se encarguen de vigilar e implementar, las normas de seguridad y salud en el trabajo además de estar pendientes si se están cumpliendo o no en su totalidad.

BIBLIOGRAFIA.

ARIAS GALICIA Fernando; Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño; Editorial Trillas, Sexta edición; 2006; México, D.F

BALDERAS PEDRERO María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2005; México, D.F

BOHLANDER George; Administración de recursos humanos; Editorial Thomson, Doceava edición; 2001; México, D.F

BONILLA SERRANO Diana Carolina, 2014. En.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5599375.pdf>

BRAVO, et al. 1988.

CHRUDEN Herbert; Administración de personal; Editorial Iberoamericana, tercera edición; 1986; México, D.F

DANATRO Daniel; Ausentismo laboral de causa medica en una institución; Editorial Montevideo, primera edición; 1994; México, D.F

DAVIS Keith; Comportamiento humano en el trabajo; Editorial Mc Graw Hill, sexta edición; 2007; México, D.F

DESSLER Gary; Organización y administración; Editorial Pearson, segunda edición; 2004; México, D.F

NARANJO, (s.f). En:

<http://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/22/67>

REVISTA MEDICA del IMSS, Edición número 17; 2005; México, D.F

REVISTASOJS.UNILIBRECALI.EDU.CO/INDEX.PHP/RCSO/ARTICLE/DOWNLOAD/88/98

REYES PONCE Agustín; Administración de personal; Editorial Limusa, edición 30; 2000; México, D.F

ROBBINS Stephen P.; Administración; Editorial Pearson, edición 8; 2005; Naucalpan de Juárez, Estado de México

SALDARRIAGA, Juan Fernando (s.f.). En:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v25n1/v25n1a05.pdf>

STONER James Arthur Finch; Administración; Editorial Pearson, edición 4; 1996; Naucalpan de Juárez, Estado de México

WATERS, et al. 1993; Kant, et al. 1990; Mattilla, et al. 1993; Rogers, et al. 1997; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003).

ANEXOS.

TABLA 1. (Total de días de ausentismo)

AUSENTISMO LABORAL SUPERMERCADO EL BARATILLO 2017.					
CAUSAS	Enfermedad comun	Maternidad	Ley maria	Incapacidad laboral	Accidente de tránsito
Enero					8
Febrero	30			6	
Marzo		2			
Abril	2				
Mayo				32	
Junio			4		
Julio				31	
Agosto	5	1			
Septiembre	2				9
Octubre		13			
TOTAL DE DIAS	39	16	4	69	17

TABLAS DE ENERO A OCTUBRE DE 2017.



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: ENERO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA					TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS
							IL	AT	EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS	
JAIRO ALONSO TRUJILLO LANDETA	98.618.307	SURTIDOR POLIFUNCIONAL	PRODUCCIÓN	3	1	2017	X					8						
BEATRIZ TRUJILLO MUNERA	42757479	CAJERA	CAJAS	17	4	2017	X					6						

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común

M: maternidad

LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica

AP: asunto personal

CP: capacitación

CM: cita médica

PS: permiso sindical



**PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S**

MES: FEBRERO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
BEATRIS OSSA CASTAÑO	42.872.510	Administradora	Administrativa	29	8	2017				30							

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común

M: maternidad

LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica

AP: asunto personal

CP: capacitación

CM: cita médica

PS: permiso sindical



**PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S**

MES: MARZO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
Mariana Quintero Osa	1.037.605.775	administrador	administracion	2	2	2017	x			2	2						

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común

M: maternidad

LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica

AP: asunto personal

CP: capacitación

CM: cita médica

PS: permiso sindical



**PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S**

MES: ABRIL

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
BEATRIZ TRUJILLO MUNERA	42.757.479	CAJERA	CAJAS	17	4	2017	X			2							

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común

M: maternidad

LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica

AP: asunto personal

CP: capacitación

CM: cita médica

PS: permiso sindical



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: MAYO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	IL		CD	AP	CP	CM	PS		
JAIRO ALONSO TRIJILLO LANDETA	98.618.307	Gestor Logístico	Fruser	17	5	2017			X	2							
BEATRIS OSSA CASTAÑO	42.872.510	Administradora	Administrativa	29	8	2017			X	30							

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común
M: maternidad
LM: Ley María
IL: Incapacidad laboral

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica
AP: asunto personal
CP: capacitación
CM: cita médica
PS: permiso sindical

CAUSA	AÑO	TOTAL HORAS
EC	2016	32



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: JUNIO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
JUAN FELIPE GARCIA GONZALEZ	98604668	DOMICILIARIO	DOMICILIOS	27	6	2017	X			2							
Doralba Londoño Restrepo	42.822.356	cajera	cajera	15	4	2017	X										

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común
M: maternidad
LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica
AP: asunto personal
CP: capacitación
CM: cita médica
PS: permiso sindical

CAUSA	AÑO	TOTAL HORAS
EC	2016	8



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: JULIO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	IL		CD	AP	CP	CM	PS		
JUAN FELIPE GARCIA GONZALEZ	98.634.658	DOMICILIARIO	DOMICILIOS	18	7	2017			X	1							
BEATRIS OSSA CASTAÑO	42.872.510	Administradora	Administrativa	29	8	2017			X	30							
																	0
																	0
																	0
																	0

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

EC: enfermedad común
M: maternidad
LM: Ley María

PERMISOS:

CD: calamidad doméstica
AP: asunto personal
CP: capacitación
CM: cita médica
PS: permiso sindical

CAUSA	AÑO	TOTAL HORAS
EC	2016	0



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: AGOSTO

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
JHON ALBERTO GONZALEZ PALAU	15.919.500	Domiciliario	Domicilios	16	8	2017	X			2							
JUAN FELIPE GARCIA GONZALEZ	98.634.658	Domiciliario	Domicilios	31	8	2017	X			1							
BEATRIZ TRUJILLO MUNERA	42.757.479	CAJERA	CAJAS	17	4	2017	X		0	2	0						

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

- EC: enfermedad común
- M: maternidad
- LM: Ley María
- Cirugia

PERMISOS:

- CD: calamidad doméstica
- AP: asunto personal
- CP: capacitación
- CM: cita médica
- PS: permiso sindical



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: SEPTIEMBRE

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA				TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS
							AT	EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS	
Sebastián Gutierrez Olayo	1.017.260.287	Domiciliario	Domicilios	19	9	2017	X				7						
JAIRO ALONSO TRUJILLO LANDETA	98.618.307	Gestor Logístico	Fruver	17	5	2017	X			2							
Mariana Quintero Ossa	1.037.605.775	administrador	administración	2	2	2017	X			2							

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

- EC: enfermedad común
- M: maternidad
- LM: Ley María
- AT: Accidente de tránsito

PERMISOS:

- CD: calamidad doméstica
- AP: asunto personal
- CP: capacitación
- CM: cita médica
- PS: permiso sindical



PLANTILLA DE AUSENTISMO
AÑO 2017
INVERSIONES QUINTERO OSSA S.A.S

MES: OCTUBRE

APELLIDOS Y NOMBRE	CEDULA	CARGO	AREA	DIA	MES	AÑO	CAUSA			TOTAL DIAS	PERMISOS					TOTAL HORAS	
							EC	M	LM		CD	AP	CP	CM	PS		
Sebastián Gutierrez Olayo	1.017.260.287	Domiciliario	Domicilios	4	10	2017	X			7							
JUAN FELIPE GARCIA GONZALEZ	98.634.658	Domiciliario	Domicilios	4	5	2014	X			2							
Carmen Isterenia Sanchez Cifuentes	21.928.908	Cajera	cajera	5	5	2014	X			4							
Dora Iba Londoño Restrepo	42.822.356	cajera	cajera	3	3	2015	X										

Especificaciones:

CAUSA MEDICA:

- EC: enfermedad común
- M: maternidad
- LM: Ley María

PERMISOS:

- CD: calamidad doméstica
- AP: asunto personal
- CP: capacitación
- CM: cita médica
- PS: permiso sindical