

Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla, 2016

Characterization of the labor absenteeism for medical reasons in a company that provides the services of civil engineering in Barranquilla, 2016

Valeria Cogollo Martínez
Kasandra Crespo Jimenez
Julieth Patricia Herrera Pérez
Karen Paola Lara Borja
Mónica Arrazola

Universidad Libre Seccional Barranquilla, Colombia

Open Access

Editor

Luis Cabas
Corporación Universitaria Latinoamericana

Correspondencia

karenlb28@gmail.com

Recibido: 6 de junio de 2018

Aceptado: 18 de septiembre de 2018

Publicado: 16 enero de 2019

Distribuido por:

Creative Commons CC-
BY 4.0



© Copyright
2019 Enfoque Latinoamericano

Resumen

El objetivo de esta investigación consistió en la Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla; la investigación es de tipo descriptivo, por cuanto intenta analizar el fenómeno en un período de tiempo corto.

Los resultados, permitieron definir las condiciones sociodemográficas de los trabajadores, destacándose el género, tipo de vinculación, el cargo y área laboral, también, la identificación del origen y patologías más significativas, que afectan el ausentismo laboral y finalmente, en las conclusiones se infiere que el ausentismo laboral tiene un impacto económico, posibilidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la manera programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los usuarios por la calidad del servicio solicitado.

Palabras clave: Ausentismo laboral, patologías, incapacidad médica, tipo de evento, diagnóstico médico.

Abstract

The objective of this investigation consisted of the Characterization of absenteeism due to medical causes in the personnel of a company that provides Civil Engineering services in Barranquilla; The research is descriptive in that it attempts to analyze the phenomenon in a short period of time. The results allowed defining the sociodemographic conditions of the workers, highlighting the gender, type of relationship, position and work area, also, the identification of the origin and the most significant pathologies that affect work absenteeism and finally, in the conclusions it is inferred that absenteeism from work has an economic impact, the possibility of production losses due to the non-continuity of the processes in the programmed manner, non-conformity in the work group and dissatisfaction in the users for the quality of the service requested.

Keywords: Labor absenteeism, pathologies, medical disability, type of event, medical diagnosis.

Como citar este artículo (IEEE): V. Cogollo Martínez, K. Crespo Jimenez, J. P. Herrera Pérez, K. P. Lara Borja., y M. Arrazola. (2019). Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla, 2016. *Ingeniería, Desarrollo e Innovación*, 2(1).

Introducción

El ausentismo laboral por causas médicas, en Colombia es una problemática para las empresas y la aplicación del Sistema de gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, SGSST, por los cambios en las dinámicas de trabajo, generados con la globalización, llevando a que los trabajadores se vean expuestos a condiciones que antes no se consideraban significativas; otra razón, es la importancia de la salud laboral al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos.

De acuerdo con Jaramillo y Gómez [1], es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. Como síntoma revela no sólo 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.

En Colombia, se puede encontrar un estudio similar realizado por la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), en donde el promedio de casos de “ausentismo laboral de cada empresa encuestada en el año 2014 fue de 1.578; de esta cifra 1.031 se ausentó por enfermedad general y 63 por accidente y enfermedad laboral” [2].

Actualmente, con el ausentismo laboral, en especial por causas médicas, en las empresas, en gran manera se dificulta la implementación de controles y estrategias tendientes a disminuir los días perdidos de trabajo, por cuanto el número de casos por ausentismo conlleva a la presencia de efectos en la historia no solo de la empresa sino en el desarrollo histórico social donde está inmersa. Esto significa, que una empresa se configura en medio de sus ideales y de la práctica que le imponen ciertas variantes de las tradiciones, usos y costumbres; todo esto le imprime a cualquier organización un carácter particular.

La empresa seleccionada para el presente estudio, está conformada por 14 empleados directos y 35 contratistas, distribuidos entre administrativos, ingenieros y técnicos, actualmente se reporta un alto ausentismo por causa médica, requiriéndose un estudio sobre el tema. La problemática anteriormente descrita, lleva a los investigadores de este proyecto a plantearse en forma de síntesis las relaciones entre las causas más frecuentes, y las consecuencias no solo desde el punto de vista económico, sino, la alteración de la estructura organizacional de la empresa, que en el caso particular, implica un mayor desgaste en el trabajo del resto de los funcionarios, con efectos directos e indirectos en la prestación del servicio y el empoderamiento de la atención hacia los clientes. En síntesis, la formulación del problema, se expresó, así: ¿Cómo se caracteriza el ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla en el periodo entre enero y diciembre de 2016?

Por su parte, la caracterización del ausentismo laboral permite a la empresa, describir en detalle la problemática desarrollada con el mismo, facilitando a los gestores de la organización herramientas administrativas que establezcan posibles acciones para disminuir e intervenir el ausentismo; es importante también en la caracterización definir las unidades administrativas, técnicas y profesionales donde se genera ausentismo, con el propósito de organizar un plan de acción o sistema de decisiones que abarque la responsabilidad a todos los niveles de la organización para alcanzar los objetivos trazados.

Por consiguiente, esta investigación realizó la caracterización sociodemográfica, ocupacional y la identificación de los principales riesgos del ausentismo laboral en la empresa que presta sus servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla; para lograrlo se formularon los siguientes objetivos: el general, Caracterizar el ausentismo laboral por causas médicas en el personal de una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil en Barranquilla, en el periodo entre enero y diciembre de 2016 y tres (3) objetivos específicos: Identificar los datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa; Determinar el origen y las patologías más frecuentes en el personal; Representar las incapacidades por cargos del ausentismo laboral en el personal de la empresa.

Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jimenez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola

Metodológicamente, la investigación responde en su enfoque a un paradigma cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo, según el tiempo, es retrospectivo, por cuanto se analizarán los datos de enero a diciembre del año 2016; la población o unidades de análisis está considerada por 14 empleados directos o de planta y 35 contratistas, los cuales ocupan cargos como administrativos, ingenieros y técnicos. En síntesis las unidades de estudio son 49 trabajadores.

Del total de la población, el tamaño de la muestra solo tendrá en cuenta al personal administrativo, técnico y profesional, que laboró en la empresa en el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2016, para un total de 40 trabajadores con registros de días de incapacidad o días perdidos. La fase de recolección de la información, se llevó a cabo con el Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica, sistematizado y avalado por la empresa; es decir, que su principal fuente de información, fue la primaria. Como procedimiento, se clasificaron los datos, según el tipo de resultados por cada objetivo específico; verificación, de la información, como prueba de control; procesamiento, manual y mecánico, utilizando la computadora, y el Excel. Por lo tanto, el registro de los datos mes a mes, permitió la identificación de frecuencias, tendencias, categorías, que serán llevadas a gráficos, tablas, escalas o conceptualización según sea la forma de sistematización.

Sobre los resultados, en la identificación sociodemográfica de los trabajadores, el género fue equilibrado 50% femenino y 50% masculino; con respecto al aporte de las empresas al ausentismo, el 75%, lo aportan los trabajadores de las empresas contratistas y el 25% para la empresa del estudio. Estos datos son complementarios con los encontrados en el diagnóstico del origen y patologías más frecuentes en los trabajadores, donde se resalta la presencia de las enfermedades generales y accidentes de tránsito, en los trabajadores de las empresas contratantes: ASIGAMA, reportó en la suma del tipo de evento 74 días de incapacidad; además, prorrogas por un total de 40 días, para un total de 114. Le sigue, la empresa GECIVIL, con un total de 51 días en las enfermedades generales y los accidentes de tránsito.

Las incapacidades por cargos, en áreas muestran la mayor frecuencia en las ingenierías, le siguen los recursos humanos y la administrativa; en el comportamiento de los días de incapacidad por meses del año, la curva se aumenta en los meses de mayo y junio, desciende y vuelve a ser significativa en los meses de noviembre y diciembre. Como caracterización la investigación, muestra las características o rasgos significativos, sin embargo es necesario la profundización en las causas raíz como soporte en la propuesta de un plan de reducción en el ausentismo laboral por incapacidades médicas de la empresa en referencia.

Metodología

El enfoque de la investigación corresponde a un paradigma cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo; según el tiempo, es retrospectivo, por cuanto se analizarán los datos de enero a diciembre del año 2016. Estos criterios, aunque son clasificatorios del tipo y diseño de la investigación, en el presente estudio, permitieron la recolección de la información sistematizada en el Registro de Ausentismo por Incapacidades Médicas de la empresa,

La selección de las unidades de estudio, parte de considerar a todo el personal de la empresa como universo; es decir, que la población está definida por 14 empleados directos o de planta y 35 contratistas, los cuales ocupan cargos como administrativos, ingenieros y técnicos. En síntesis son 49 trabajadores. Del total de la población, el tamaño de la muestra solo tendrá en cuenta al personal administrativo, técnico y profesional, para un total de 40 trabajadores con registros de días de incapacidad o días perdidos.

La fase de recolección de la información, cuenta para el análisis correspondiente, con el Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica, sistematizado y avalado por la empresa, en el cual se relacionan las siguientes variables: género, empresa, cargo, área, tipo de evento, días de incapacidad o días perdidos, prórroga, días de prórroga, total de días por incapacidad, código del diagnóstico, sistema afectado, descripción de la categoría de la condición de salud, por cada mes del periodo entre enero y diciembre del 2016. Como procedimiento para el posterior análisis, se clasificaron los datos, según el tipo de resultados por

Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jimenez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola

cada objetivo específico; verificación, de la información, como prueba de control; procesamiento, manual y mecánico, utilizando la computadora, y el Excel.

Resultados

En la Empresa de Ingeniería Civil en Barranquilla, se considera Personal Administrativo todo aquel que trabaja mínimo el 70% de su tiempo en la oficina principal, representando la planta directa del personal y además, el personal subcontratado a través de dos empresas contratadas ASIGAMA y GECIVIL.

En información del Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica, durante el año 2016 se presentaron 40 reportes, en el personal tanto administrativo como contratistas; esta información permitió la descripción del ausentismo por género, cargo, área de trabajo, tipo de evento, diagnóstico, temporalidad en meses del año, los cuales registraron altas tasas de ausentismo laboral.

Tabla 1. Incapacidades médicas

MES	FEMENINO			MASCULINO			TOTAL
	ASIGAMA	CONCEP	GECIVIL	ASIGAMA	CONCEP	GECIVIL	
Enero							
Febrero	2						2
Marzo					1		1
Abril	2						2
Mayo	3		1	1		1	6
Junio	4		2			1	7
Julio					2	3	5
Agosto					1	4	5
Septiembre					1		1
Octubre		1					1
Noviembre	2	1			2		5
diciembre	1	1		2		1	5
Total	14	3	3	3	7	10	40
Parcial							
%	35%	7.5%	7.5%	7.5%	17.5%	25%	100%
Total		20			20		40
%		50%			50%		

Fuente: Elaboración propia

Del total de las 40 incapacidades médicas, reportadas en el año 2016, el 50% correspondieron al género femenino y el otro 50%, al masculino, es decir, que tanto hombres como mujeres se ausentaron proporcionalmente de sus puestos de trabajo.

Con respecto al tipo de contratación, los datos del personal ausentista registrados en el año 2016, el 25% corresponde al personal directo, el 42.5% a los trabajadores contratados por Asigama S.A.S. y el 32.5% restantes al personal contratista de Gecivil S.A.S.

El 92.5%, registraron incapacidades por enfermedad general y el 7.5%, por accidentes de trabajo, en relación con los 40 trabajadores reportados con incapacidad, en el periodo de enero a diciembre del 2016. En la empresa contratista ASIGAMA, los días de incapacidad por enfermedad general, son 44 y en accidentes de trabajo 30; para CONCEP, fuero 28 días, en enfermedad general y en GECIVIL, 51, días en enfermedad general. En el registro, están relacionados dos casos de prórroga de las incapacidades médicas, por accidentes de trabajo, aumentando los días en 40 y 25, para ASIGAMA y CONCEP, respectivamente.

Tabla 2. Ausentismo por tipo de evento

TIPO DE EVENTO	ASIGAMA		CONCEP		GECIVIL	
	DÍAS	TOTAL	DÍAS	TOTAL	DÍAS	TOTAL
ENFERMEDAD GENERAL	44	44	28	53	51	51
ACCIDENTE DE TRABAJO	30	70	-	-	-	-
TOTALES	74	114	28	53	51	51
PRORROGA		40		25		-

Fuente: Elaboración propia

Por criterios establecidos, las patologías fueron categorizadas las incapacidades médicas conforme los diagnósticos CIE-10, de la siguiente manera:

Tabla 3. CIE-10

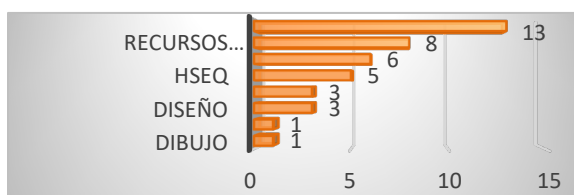
%	CÓDIGO	
22	J00 – J99	Enfermedades del aparato respiratorio.
12	O00 - 099	Embarazo, parto y puerperio.
10	K00 – K93	Enfermedades del aparato digestivo.
18		Enfermedades del aparato musculo esquelético y del tejido conectivo.
3	H00 – H59	Enfermedades ojo y sus anexos.
-	G00 – G99	Enfermedades del sistema nervioso.
-		Enfermedades infecciosas y parasitarias.
20		Lesiones, envenenamientos y otras consecuencias de causas externas.
5	R00 – R99	Síntomas, signos y resultados anormales de pruebas complementarias, no clasificados bajo otro concepto.

Fuente: Elaboración propia

Basados en la anterior categorización al analizar las Incapacidades Medicas por diagnósticos se obtuvieron los siguientes resultados: 22% de las incapacidades registradas correspondieron a enfermedades del aparato respiratorio, 20% a lesiones y otras consecuencias de causas externas, 18% a enfermedades del aparato musculo esquelético, 12% a embarazo y/o parto y puerperio, 10% a las enfermedades del aparato digestivo, 5% a enfermedades del sistema nervioso, 5% a enfermedades infecciosas y parasitarias, 5% correspondieron a síntomas, signos y resultados anormales de pruebas complementarias no clasificados y el 3% a enfermedades del ojo y sus anexos.

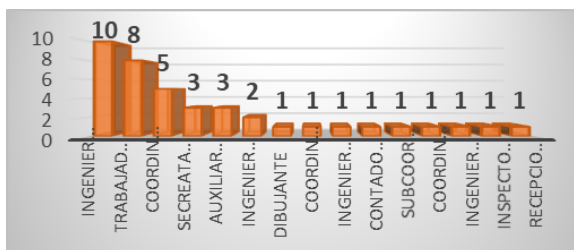
Las incapacidades por cargo y áreas, mostraron una tendencia hacia el personal directivo de la empresa o que tienen funciones de responsabilidad y manejo o dirección de personal, como se evidencia en las siguientes gráficas.

Gráfico 1. Ausentismo por áreas



Fuente: Elaboración propia

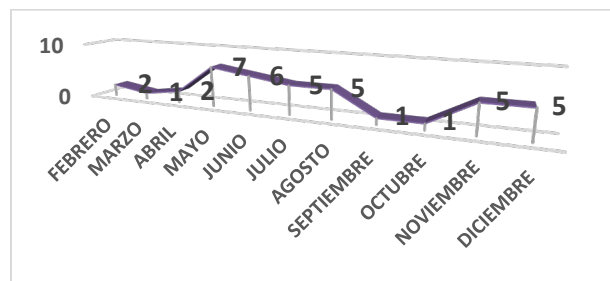
Gráfico 2. Ausentismo por cargos



Fuente: Elaboración propia

Otro dato, sobre el comportamiento por mes del ausentismo durante el año 2016, se presentaron más incapacidades médicas en el mes de Mayo con siete (7), incapacidades, Junio, seis (6), y subsecuentemente Julio, Agosto, Noviembre y Diciembre con cinco (5), respectivamente.

Gráfico 3. Ausentismo por meses del año



Fuente: Elaboración propia

Discusión de los resultados

El ausentismo laboral es una problemática creciente en todos los sectores económicos a nivel mundial, debido a que afecta la productividad empresarial y conlleva a gastos económicos adicionales; si bien esta proposición no fue verificada a partir de los resultados del presente estudio, la caracterización del ausentismo laboral por incapacidad médica, permitió establecer un llamado de alerta para la empresa, como se evidencia en otros estudios relacionados con la misma problemática que se puede resumir, así:

El periódico el mundo de España, publicó un informe elaborado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) sobre ausentismo laboral en 2016 en ese país. En dicho periodo se ausentaron más de 4.5 millones de trabajadores, el 68% de las bajas tuvo una duración inferior a 16 días, las patologías que más desencadenaron bajas fueron: Afecciones de la columna lumbar 13%, enfermedades psiquiátricas 11%, seguidas de las gripes [6,7,8].

Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jimenez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola

Un informe elaborado por Adecco en España, recoge estadísticas a nivel europeo sobre ausentismo laboral. Suiza registró un promedio de 8.8 días perdidos por trabajador en 2012. Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia se sitúan entre 6 y 9 días perdidos por trabajador y año. [3,4].

En Brasil, realizaron un estudio que tenía por objeto identificar los principales factores asociados al ausentismo médico y dental en una industria de muebles. La muestra fue de 111 trabajadores que presentaron ausencias por causas médicas y dentales. Los resultados fueron los siguientes: El 84,6% de los trabajadores eran hombres con una edad media de 31,4 años. El nivel de educación de la mayoría de los empleados era la escuela secundaria (53,2%). Se analizaron 943 certificados de incapacidad, siendo (82,2%) médicos y 168 (17,8%) dentales. La pérdida de tiempo de trabajo fue de 7098,5 horas de trabajo y 887,3 días de trabajo considerando una jornada laboral de 8 horas. [5].

Colombia no es ajeno a este fenómeno, con el auge de la cultura de la seguridad y salud en el trabajo, han surgido muchos estudios que buscan caracterizar y analizar el ausentismo laboral con el objeto de intervenirlo.

Un estudio realizado en la ciudad de Cali, tenía por objeto Identificar las causas de ausentismo laboral y la relación con la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una cadena de almacenes de electrodomésticos; los resultados del estudio fueron los siguientes:

Demográficos: Sexo: el 70.5% de los ausentes pertenecía al sexo femenino, el 70.5% de los ausentes tenía como grado de escolaridad la secundaria, el 70.5% de las personas ausentes convivía con una pareja estable.

Laborales: El total de días de incapacidad fue de 222; fluctuaron entre 1 y 11 con promedio de 5 ± 2.9 días por trabajador, el total de horas no laboradas fue 2176 fluctuaron entre 8 y 240 con promedio de 49.4 ± 59.3 horas por trabajador. El 72% de las personas que se ausentaron pertenecían a las dependencias de contabilidad y ventas al detal, con contratación directa con la empresa. [6].

Los diagnósticos con mayor frecuencia fueron fiebres virales transmitidas por mosquitos (2.2%); deformidades adquiridas de los miembros (1.32%); dolor abdominal y pélvico (1.32%). [7,8].

La confrontación con los resultados obtenidos, en el estudio de caracterización del ausentismo laboral por causas médicas, guardando su proporción en la cantidad de información, presenta un 92.5% por enfermedad general y un 7.5% en accidentes de trabajo; dentro del primer caso, las enfermedades más representativas, son según los resultados: aparato respiratorio 22%; lesiones y causas externas 20%; aparato músculo esquelético 18%; embarazo y/o parto y puerperio 12%; aparato digestivo 10%; síntomas, signos y resultados anormales de pruebas complementarias no clasificadas 5%; del ojo y sus anexos 3%. Estos datos, recogen el 25% de contrataciones directas y un 75%, de contrataciones por bolsas de empleo: ASIGAMA – GECIVIL.

Se puede predecir, que el ausentismo laboral tiene un impacto económico, que en este caso requeriría de mayores estudios para evidenciar en números dicho costo, el ausentismo también perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización, es así que se genera la posibilidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la manera programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los usuarios por la calidad del servicio solicitado. Sobre los grupos de trabajo, identificados por áreas el ausentismo se presentó, así: ingenierías 13; recursos humanos ocho (8); administrativas seis (6); HSER, cinco (5); seguridad y salud tres (3); diseño tres (3); proyectos uno (1); dibujo uno (1); ingeniero residente 10; inspector de obra uno [1].

Dados los argumentos que habitualmente suelen esgrimirse sobre las diferencias en el ausentismo entre varones y mujeres, resulta interesante evaluar su nivel desde la perspectiva de género. Existe una noción extendida que las mujeres suelen faltar a su trabajo mucho más a menudo que los varones, en particular a causa de la maternidad y de las obligaciones que le impone su ubicación cultural como principales

Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jimenez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola

responsables de la organización y cuidado doméstico y familiar. Sin embargo, de la información relevada por el estudio los resultados son compartidos 50% - 50%, para hombres y mujeres.

Los resultados de esta investigación, en el nivel de profundidad y complejidad expresada al comienzo de este apartado, demuestran la importancia de analizar sistemáticamente el comportamiento del ausentismo y su distribución porcentual en los trabajadores, pues proporciona información confiable acerca del mismo que propicia la identificación de oportunidades para así instrumentar medidas orientadas a controlar las diferentes variables asociadas que favorecen la eficiencia administrativa y calidad de vida de los trabajadores.

Conclusiones

Las características de tipo sociodemográficas y de condiciones de empleo por contratación de los trabajadores, resultaron significativamente diferentes entre los trabajadores de contratación directa y los contratados a través de bolsas de empleo, situación que invita a la revisión de los mecanismos de selección del personal, en especial con las personas vinculadas a través de agentes externos a la empresa.

Los resultados del estudio, muestran claramente la importancia de analizar sistemáticamente el comportamiento del ausentismo por incapacidad médica, en los trabajadores ya que proporciona información confiable acerca del origen y patologías de mayor presencia para instrumentar medidas orientadas a controlar las diferentes variables asociadas a cada tipología, que favorezcan la efectividad administrativa y calidad de vida de los trabajadores.

Sobre la identificación de los cargos y su relación con el ausentismo laboral, por frecuencia del evento, en el rango entre el mes de enero a diciembre del 2016, es necesario revisar los datos estableciendo una comparación entre el nivel de jerarquía en la estructura administrativa, incorporando otras características individuales de los trabajadores, el ambiente físico y el ambiente organizacional que influyen, también, en el ausentismo.

Si bien es cierto, el costo del ausentismo tiene un impacto económico, que en este caso requeriría de mayores estudios para evidenciar en números dicho costo, el ausentismo también perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización, es así que se genera la posibilidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la manera programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los usuarios por la calidad del servicio solicitado.

Agradecimientos

A Karen y a Julieth, como integrantes en este proyecto de investigación, gracias por compartir su experiencia, amplio conocimiento y por brindarnos una amistad sincera.

A los socios fundadores de CONCEP S.A.S. por la flexibilidad y confianza depositada en los integrantes del grupo para el acceso a la información.

A todos aquellos que durante este último año han ratificado que todo lo que se hace con y por amor tiene resultados extraordinarios. Gracias por siempre enfatizando que se puede crear un mundo mejor si se tienen los conocimientos para ayudar y el corazón para vencer.

A todos, el mayor reconocimiento y gratitud; al grupo de trabajo, si no fuera por sus aportes este trabajo no sería una realidad.

Referencias bibliográficas

1. Jaramillo, Verónica y Gómez, Ingrid. Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia. Volumen 4, número 10. Cali: pensamiento Psicológico, 2008.

Valeria Cogollo Martínez, Kasandra Crespo Jimenez, Julieth Patricia Herrera Pérez, Karen Paola Lara Borja, Mónica Arrazola

2. Instituto Colombiano de Normas Técnicas. Norma Técnica Colombiana 3793: Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral. 1996..
3. Congreso de Colombia. Ley 1562 del 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 2012. Artículo Número 3.
4. (OMS) OMdlS. Organización Mundial de. [Online]. [cited 2017 Marzo 2017. Available from: <http://www.who.int/es/>.
5. J. C. La Incapacidad Como Acto Medico. Reviasta Universidad Javeriana. 2013 Enero.
6. C.A. Gutiérrez, R. Almeida., y W. Romero, “Diseño de un modelo de migración a cloud computing para entidades públicas de salud”, Investigación e Innovación en Ingenierías, vol. 6, n°. 1, pp. 10 - 26., 2018. DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2772>
7. A. Contreras, “Gestión de la motivación en escenarios organizacionales” Investigación e Innovación en Ingenierías, vol. 6, n°. 1, pp. 84 - 92., 2018. DOI: <https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2777>
8. Munera I. Periodico el Mundo. [Online].; 2016. Available from: <http://www.elmundo.es/economia/2016/12/12/584d831c46163fdd478b45ac.html>.