	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15	
			VERSIÓN	02	
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN			FECHA	03/04/2017
				PÁGINA	1 de 1
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Jefe División de Biblioteca		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

### RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S) Arley Alirio APELLIDOS: Hernandez Montero

NOMBRE(S): \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

FACULTAD: Ciencias de la Salud

PLAN DE ESTUDIOS: Seguridad y Salud en el Trabajo

DIRECTOR:

NOMBRE(S): Camilo Andres APELLIDOS: Sandoval Gomez

NOMBRE(S): \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

TÍTULO DEL TRABAJO (PASANTIAS): FORTALECIMIENTO DEL SG SST FRENTE AL COMPONENTE DE MEDICINA PREVENTIVA CON LA DETERMINACIÓN DE ÍNDICES Y ESTADÍSTICAS DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS CERTIFICADAS EN LA FUERZA AÉREA COLOMBIANA EN EL AÑO 2022.

El presente proyecto corresponde a la determinación de los índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la FUERZA AÉREA COLOMBIANA, como parte del componente de Medicina Preventiva y del Trabajo inmerso en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2022 en cada una de las unidades de la FAC, con el fin determinar los factores que influyen en la ocurrencia de incapacidades, mediante el análisis de los índices obtenidos se podrá desarrollar programas de intervención enfocados en el mejoramiento de las condiciones de salud, desarrollando un compromiso por parte de cada uno de los funcionarios en la búsqueda de un ambiente laboral adecuado.

PALABRAS CLAVES: (ESCRIBIR MÁXIMO 5)

-Ausentismo Laboral. – Enfermedades Generales. -Accidentes de Trabajo. - Indicadores.

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 69

PLANOS: NO

CD ROOM: NO

ILUSTRACIONES: 18.

FORTALECIMIENTO DEL SG SST FRENTE AL COMPONENTE DE MEDICINA  
PREVENTIVA CON LA DETERMINACIÓN DE ÍNDICES Y ESTADÍSTICAS DEL  
AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS CERTIFICADAS EN LA FUERZA  
AÉREA COLOMBIANA EN EL AÑO 2022

ARLEY ALIRIO HERNANDEZ MONTERO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
CÚCUTA  
2023

FORTALECIMIENTO DEL SG SST FRENTE AL COMPONENTE DE MEDICINA  
PREVENTIVA CON LA DETERMINACIÓN DE ÍNDICES Y ESTADÍSTICAS DEL  
AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS CERTIFICADAS EN LA FUERZA  
AÉREA COLOMBIANA EN EL AÑO 2022

ARLEY ALIRIO HERNANDEZ MONTERO

Proyecto de grado modalidad pasantía como requisito para optar por el título de  
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

CAMILO ANDRES SANDOVAL GOMEZ

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
CÚCUTA

2023

# ACTA SUSTENTACIÓN



NIT. 890500622 - 6

## ACTA DE SUSTENTACION

### PASANTIA

**FECHA:** 26 de junio 2023

**HORA:** 6:00 pm

**LUGAR:** Auditorio Facultad de Salud

**PROGRAMA:** Seguridad y Salud en el Trabajo

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "FORTALECIMIENTO DEL SG SST FRENTE AL COMPONENTE DE MEDICINA PREVENTIVA CON LA DETERMINACIÓN DE ÍNDICES Y ESTADÍSTICAS DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS CERTIFICADAS EN LA FUERZA AÉREA COLOMBIANA EN EL AÑO 2022"

**JURADOS:** RAMIREZ CAMACHO MARIA FERNANDA  
VELEZ LAGUADO PATRICIA ADELINA

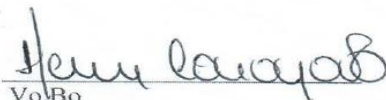
**DIRECTOR:** SANDOVAL GOMEZ CAMILO ANDRES

ESTUDIANTE	CÓDIGO	CALIFICACIÓN
<u>ARLEY ALIRIO HERNANDEZ MONTERO</u>	<u>1810146</u>	<u>4.5</u>

**FIRMA JURADOS:**

  
VELEZ LAGUADO PATRICIA ADELINA

  
RAMIREZ CAMACHO MARIA FERNANDA

  
VolBo  
Director Programa

## Tabla de contenido

Introducción	9
1.Problema	11
4.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	15
2.Objetivos	16
2.1 Objetivo General.	16
2.2 Objetivos Específicos	16
3.Delimitaciones	17
3.1 Delimitaciones espaciales	17
3.2 Delimitaciones temporales	17
3.3 Delimitaciones conceptuales	18
4.Diseño metodológico	20
4.1 Tipo de proyecto	20
4.2 Actividades metodología	21
4.2.1 Caracterización sociodemográfica	26
4.2.1.1 Tipo de vinculación.	26
4.2.1.2 Género.	28
4.2.1.3 Edad.	29

4.2.1.4 Grados.	30
4.2.1.5 Estado Civil.	31
4.2.1.6 Antigüedad.	32
4.2.2 Caracterización ausentismo laboral por causas médicas certificadas.	33
4.2.2.1 Distribución por contingencia médica.	33
4.2.2.2 Distribución de día perdidos por contingencia	35
4.2.2.3 Distribución de incapacidades y días perdidos por meses	36
4.2.2.4 Distribución de incapacidades y días perdidos por años (2018 - 2022)	37
4.2.2.5 Distribución por género y grupos de edad	38
4.2.2.6 Distribución por Unidades Militares	39
4.2.2.7 Distribución por grados Militares	41
4.2.2.8 Distribución por grados Civiles	44
4.2.2.9 Distribución por diagnóstico CIE 10	47
4.2.2.10 Distribución por grupo CIE 10	50
4.2.3 Indicadores de Ausentismo.	52
4.2.3.1 Indicador de ausentismo laboral global (ALG)	52
4.2.3.2 Indicador general de ausentistas (IGA)	52
4.2.3.3 Promedio de ausencias por ausentistas	53
4.2.3.4 Promedio de ausencias por trabajadores	53
4.2.3.5 Promedio de tiempo por ausencias	53

4.2.4 Costos del ausentismo por causas médicas certificadas	54
4.2.4.1 Costos ausentismo Militares	54
4.2.4.2 Costos ausentismo Civiles	55
4.3 Cronograma de actividades.	57
5. Presupuesto	59
6. Conclusiones	60
6.1 Para el estudiante	60
6.2 Para la empresa	60
6.3 Para la universidad	61
7. Recomendaciones	62
8. Referencias Bibliográficas	65

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Actividades metodología	21
Tabla 2. Distribución de la población por grados	30
Tabla 3. Cumplimiento cronograma de actividades	57
Tabla 4. Presupuesto global	59



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de la población por tipo de vinculación	27
Gráfico 2 Distribución de la población por género militares	28
Gráfico 3 Distribución de la población por género civiles	29
Gráfico 4. Distribución de la población por edad	29
Gráfico 5. Distribución de la población por estado civil	31
Gráfico 6. Distribución de la población por antigüedad	32
Gráfico 7. Distribución por contingencia médica.	34
Gráfico 8. Distribución de día perdidos por contingencia	35
Gráfico 9. Distribución de incapacidades y días perdidos por meses	36
Gráfico 10. Distribución de incapacidades y días perdidos por años (2018 - 2022)	37
Gráfico 11 Distribución por género y grupos de edad	38
Gráfico 12. Distribución por Unidades Militares	39
Gráfico 13. Distribución por grados Militares	41
Gráfico 14. Distribución por grados Civiles	44
Gráfico 15. Distribución por diagnóstico CIE 10	47
Gráfico 16. Distribución por grupo CIE 10	50
Gráfico 17. Costos ausentismo Militares	55
Gráfico 18. Costos ausentismo Civiles	56

## **Introducción**

El presente proyecto corresponde a la determinación de los índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la FUERZA AÉREA COLOMBIANA, como parte del componente de Medicina Preventiva y del Trabajo inmerso en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2022 en cada una de las unidades de la FAC, con el fin determinar los factores que influyen en la ocurrencia de incapacidades, mediante el análisis de los índices obtenidos se podrá desarrollar programas de intervención enfocados en el mejoramiento de las condiciones de salud, desarrollando un compromiso por parte de cada uno de los funcionarios en la búsqueda de un ambiente laboral adecuado.

La gestión del ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana es una tarea importante que permite identificar la frecuencia, duración y causas de las ausencias laborales por motivos de salud. Esta información es esencial para la gestión del personal y la toma de decisiones en la Institución, ya que el ausentismo laboral puede tener un impacto significativo en la productividad, el desempeño y la eficiencia de la misma.

La importancia de determinar los índices y estadísticas del ausentismo laboral radica en que esto permite a la institución tener una visión clara y precisa de la situación, y tomar medidas preventivas y correctivas en caso de ser necesario. Además, el análisis de estas estadísticas permite identificar patrones y tendencias en el ausentismo laboral, lo que puede ayudar a diseñar y mejorar políticas y programas de salud y bienestar en las unidades militares.

El impacto del ausentismo laboral en la institución puede ser significativo, ya que puede afectar la productividad, el desempeño y la eficiencia de la misma, así como aumentar los costos

asociados con la contratación y capacitación de personal de reemplazo. Por lo tanto, es importante que Fuerza Aérea Colombiana implemente medidas para reducir el ausentismo laboral, y la determinación de índices y estadísticas es un primer paso para lograrlo.

La población objeto de estudio en el análisis del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana está compuesta por 2591 funcionarios, de un total de 9293 empleados. Esto equivale a aproximadamente el 28% de la población total de la organización. Es importante destacar que la muestra seleccionada es significativa y representativa para realizar el análisis y obtener resultados que puedan ser extrapolados a la población total.

Para este proyecto se exceptúan los grupos poblacionales de Cadetes, Alumnos y Soldados, ya que no hacen parte del personal considerado como empleados en la Fuerza Aérea Colombiana, como también las incapacidades registradas por maternidad, teniendo en cuenta que hacen parte de las licencias especiales.

En resumen, la determinación de índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana es una tarea crucial para la gestión del personal y la toma de decisiones en la organización, y puede tener un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de la misma.

## 1. Problema

### 4.1 Planteamiento del problema

Dentro de la Fuerza Aérea Colombiana, se ha presentado ausentismo laboral por parte de los funcionarios por diferentes motivos, dentro se encuentran las enfermedades de origen común, enfermedades de origen laboral, accidentes de trabajo y los accidentes de origen común, lo que ocasiona afectación en la salud del personal militar y civil, descenso de la productividad, baja competitividad y afectación del clima laboral de la Institución.

Para el año 2021, se registraron 3.224 incapacidades, de los cuales 1.811 corresponden a hombres y 1.413 a mujeres, al menos una incapacidad fue de 2.749 personas diferentes, los días de ausentismo acumulados en total fue de 33.500, los cuales corresponden a 19.877 días para el género hombres y 13.623 para el género mujeres. En el año en mención se presentó un aumento del 14,98% de los eventos de ausentismo por causa médica, como también en relación con los días perdidos estos aumentaron en un 17,53% con relación al periodo anterior; En referencia a los costos generados por el ausentismo laboral por causas médicas, fue de \$ 1.757.874.070.

El Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI reveló los resultados de la séptima versión de la Encuesta de Ausentismo Laboral, Incapacidades y Reubicaciones Médicas 2020 (EALI), en la cual participaron 190 empresas del país que representan el 7,9% de los empleos formales (433.959 trabajadores), y un total de \$292 billones en ingresos operacionales que equivalen al 29% PIB nacional.

“El ausentismo laboral es un fenómeno creciente en la última década que repercute en la productividad y la competitividad de las empresas. En esta ocasión la encuesta incluyó datos que permitieron analizar los efectos del Covid-19 y, a su vez, estos resultados demostraron el esfuerzo hecho por el sector privado por retener los puestos de trabajo a través de diferentes

modalidades como el trabajo en casa y, en general, esquemas flexibles de operación”, señaló Alberto Echavarría, vicepresidente de Asuntos Jurídicos de la ANDI.

Ahora bien, de acuerdo con el estudio, en 2020 se evidenció un aumento significativo en ausencias laborales, pasando en 2019 de 1,26 casos por trabajador a 1,78 casos el año pasado. Esto representó una variación cercana al 42%.

Pero, además, los días de ausentismo por trabajador se duplicaron con respecto al 2019. En promedio, un trabajador estuvo ausente de su puesto de trabajo durante 15,68 días en el año, de los cuales 10,17 días fueron a causa de permisos o licencias y, de este grupo, 3,7 días se dieron por razones asociadas al Covid-19.

Además, 5 días de ausentismo fueron registrados por incapacidades, de los cuales, 4,5 días fueron causados directamente por Covid-19. Es así como se concluye que, de los 15,68 días de ausentismo registrados en promedio por cada trabajador en 2020, 8,2 días fueron ocasionados por la pandemia.

Cabe señalar que el año pasado se registraron 1.795.897 días de ausentismo laboral relacionados con la pandemia, en contraste con 372.078 días de incapacidades reconocidas por Covid-19.

En una muestra promedio de 1.000 trabajadores, 36,4 tuvieron restricciones médicas, de los cuales, 4,7 tuvieron que ser reubicados de sus puestos. De los trabajadores que contaron con restricciones y reubicaciones médicas, el 33,2% no les generaron una relación productiva a las empresas.

Así mismo, otro hallazgo importante, de acuerdo con los investigadores, es que las empresas del país tuvieron que pagar alrededor de 5,78% más costos por cada trabajador,

haciendo el cálculo sobre la base de un salario mínimo devengado, por razones asociadas exclusivamente al ausentismo laboral. Esto significa que un empleador pagó alrededor de \$52.480 de más al mes por ausentismo y \$629.763 en el año.

Lo anterior, se suma a la carga extra salarial ya existente de 62,4% sobre la base de la remuneración de un trabajador que devenga el mínimo, lo que significa que el sobrecosto que asumieron los empleadores del país en 2020 fue de alrededor del 68,18%.

Es importante destacar que el ausentismo laboral por motivos de salud no solo afecta a la organización y a los empleados individualmente, sino que también tiene un impacto económico en el país. Según estudios realizados por la OIT, el ausentismo laboral por motivos de salud puede costar a los empleadores hasta el 4% de su presupuesto anual, y en algunos países, como Estados Unidos, el costo total del ausentismo laboral se estima en más de 225 mil millones de dólares al año.

La necesidad de intervenir en el ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana es importante no solo para el funcionamiento eficiente y productivo de la organización, sino también para el desarrollo del país en general y su pertinencia a nivel mundial.

En el contexto colombiano, el ausentismo laboral por motivos de salud representa un costo importante para el sistema de salud y la economía del país. Según el Ministerio de Salud y Protección Social, las incapacidades médicas en Colombia tienen un costo anual aproximado de 4.4 billones de pesos, lo que representa el 1.4% del PIB. Por lo tanto, reducir el ausentismo laboral por motivos de salud en la Fuerza Aérea Colombiana puede tener un impacto significativo en la economía del país.

El proyecto de determinación de índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana puede aportar varios beneficios a la organización, tales como:

- **Identificación de las causas del ausentismo laboral:** El proyecto permitirá a la Fuerza Aérea Colombiana identificar las principales causas del ausentismo laboral por motivos de salud en su personal. Esto a su vez, ayudará a la organización a tomar medidas preventivas y correctivas para reducir el ausentismo laboral y mejorar la salud y bienestar del personal Militar y Civil.
- **Mejora del clima laboral:** Al conocer las causas del ausentismo laboral, la organización podrá implementar medidas para mejorar el clima laboral y reducir el estrés en sus funcionarios. Esto puede aumentar la satisfacción laboral y reducir el ausentismo laboral por motivos de salud.
- **Reducción de costos:** La implementación de medidas preventivas y correctivas puede reducir el costo de las incapacidades médicas para la organización. Además, el aumento de la productividad y la disminución del ausentismo laboral puede tener un impacto positivo en la rentabilidad y eficiencia de la institución.
- **Mejora de la imagen institucional:** La implementación de medidas para reducir el ausentismo laboral y mejorar la salud y bienestar de los empleados puede mejorar la imagen institucional de la Fuerza Aérea Colombiana, mostrando un compromiso con el bienestar de su personal y su eficiencia operacional.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de incidencia y los factores asociados al ausentismo por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana, y cómo puede fortalecerse el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en relación al componente de medicina preventiva?



## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General.**

Caracterizar demográficamente la población Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, determinando los índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas medicas certificadas durante el año 2022, con base en los reportes de incapacidades médicas.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las características demográficas de la población de la Fuerza Aérea Colombiana, tales como edad, genero, grados militares y civiles, antigüedad laboral, entre otros.
- Determinar la tasa de ausentismo laboral por causas medicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana, así como las causas más frecuentes.
- Proponer recomendaciones y medidas específicas para reducir el ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis previo.

### **3. Delimitaciones**

#### **3.1 Delimitaciones espaciales**

El proyecto de pasantía se llevó a cabo exclusivamente dentro de la estructura y operaciones de la Fuerza Aérea Colombiana. No se incluyeron otras instituciones del sector Defensa.

La pasantía se centró en 17 unidades Militares específicas de la Fuerza Aérea Colombiana que están involucradas con el componente de medicina preventiva y manejo del ausentismo por causas médicas certificadas. Estas sedes y unidades fueron seleccionadas de acuerdo con los criterios establecidos y abarcan diferentes ubicaciones geográficas en el territorio Nacional.

El enfoque de la pasantía está dirigido al fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el componente de medicina preventiva dentro de la Fuerza Aérea Colombiana. Se analizó los procesos, protocolos y prácticas relacionadas con la medicina preventiva y el manejo del ausentismo por causas médicas certificadas específicamente dentro del marco institucional de la Fuerza Aérea Colombiana.

#### **3.2 Delimitaciones temporales**

El proyecto de pasantía se llevó a cabo específicamente durante los meses de marzo a junio del año 2023. Durante este período, se recopilaron, analizaron y procesaron los datos relevantes para el estudio.

La información utilizada para el análisis y la determinación de índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas corresponde al año 2022. Se consideraron los

datos recopilados y registrados durante este año para obtener una visión precisa de la situación en ese período en específico.

### **3.3 Delimitaciones conceptuales**

El proyecto de pasantía basado en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente al componente de medicina preventiva con la determinación de índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana tiene una delimitación conceptual bien definida para abordar los diferentes aspectos relacionados con el tema.

La medicina preventiva es un componente esencial en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. En este proyecto, se buscó fortalecer el componente de medicina preventiva dentro del SG-SST de la Fuerza Aérea Colombiana. Esto implica implementar estrategias y medidas para prevenir y controlar las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, así como promover estilos de vida saludables y proporcionar servicios médicos preventivos.

El proyecto se enfocó en la recopilación y el análisis de estos datos para generar información valiosa y respaldar la toma de decisiones.

El proyecto se enmarca en el contexto normativo y legal vigente en Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se tomarán en cuenta la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Resolución 0312 del 2019, La Directiva O058 del Comando General de las Fuerzas Militares, el procedimiento GH-JERLA-PR-024 procedimiento gestión del ausentismo laboral por causa médica justificada, y la circular No. 201813010119973 DEL 11-12-2018 los cuales establecen las obligaciones y responsabilidades tanto de los empleadores como

de los trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud y el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

La delimitación conceptual de la pasantía se centró en la comprensión y el análisis del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana, desde una perspectiva de medicina preventiva y con base en la normativa y regulaciones vigentes. El proyecto busca fortalecer el SG-SST, proporcionando herramientas y estrategias para prevenir y controlar el ausentismo laboral, así como generar información estadística relevante que apoye la toma de decisiones en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

## **4. Diseño metodológico**

### **4.1 Tipo de proyecto**

Para efecto del proyecto de pasantía, se realizó un proyecto transversal de tipo correlacional, es un estudio que se realiza en un momento específico del tiempo con el objetivo de establecer una correlación entre dos o más variables. En este tipo de estudio, se mide el nivel de una o varias variables en un momento determinado y se busca determinar si existe una relación entre ellas, en el contexto de la Fuerza Aérea Colombiana, el proyecto busco establecer una correlación entre la antigüedad de la población objeto y su tasa de ausentismo laboral. Para ello, se analizó la antigüedad de los funcionarios y se registró la cantidad de días de ausencia por causas médicas certificadas durante un periodo determinado. A continuación, se determinó si existe una correlación entre ambas variables a partir de una base de datos correspondiente a los registros de las incapacidades que se presentaron entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2022, de acuerdo con los lineamientos del marco normativo vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo para ausentismo por causas médicas (Decreto 1072 de 2015, los artículos 2.2.4.6.21 numeral 10; 2.2.4.6.22 numeral 8; 2.2.4.6.31 numeral 21, 2.2.4.6.32 numeral 3 y de la Resolución 0312 del 2019, los artículos 16, 27 y 30.

Para alcanzar los objetivos, se llevó a cabo un análisis de la población objeto de estudio, incluyendo aspectos como la edad, género, nivel educativo, cargo y antigüedad en la Institución. Además, se recopilaron y analizaron los datos de las incapacidades médicas y se calcularán los índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas. Con base en los resultados obtenidos, se propusieron medidas preventivas y correctivas para reducir el ausentismo laboral y mejorar la salud y bienestar de los empleados de la Fuerza Aérea Colombiana.

## 4.2 Actividades metodología

Tabla 1.

Actividades metodología

<b>Objetivo general</b>	Caracterizar demográficamente la población Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, determinando los índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas medicas certificadas durante el año 2022, con base en los reportes de incapacidades médicas.			
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Resultados e impactos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Cumplimiento indicador</b>
Identificar las características demográficas de la población de la Fuerza Aérea Colombiana, tales como edad, genero, grados militares y civiles, antigüedad laboral, entre otros.	Revisión bibliográfica sobre el ausentismo laboral en instituciones similares.	En la actividad 1, la revisión bibliográfica proporcionó información valiosa sobre las causas y las consecuencias del ausentismo laboral, así como posibles estrategias para prevenirlo. Este conocimiento es importante para poder comprender los factores que influyen en la antigüedad laboral y otros aspectos demográficos de la población de la Fuerza Aérea Colombiana. Al tener un mayor conocimiento sobre el ausentismo laboral, se puede desarrollar estrategias efectivas para abordar las causas subyacentes de este problema y así contribuir al logro de los objetivos.	Porcentaje de población en cada rango de edad, genero, grado, tipo de vinculación entre otros	100 %
	Revisión de bases de datos de la Fuerza Aérea Colombiana para obtener información sobre la población militar y civil.			
	Clasificación de la población según sexo, edad, grado, antigüedad, entre otros.			
	Análisis de la distribución de la población según las variables demográficas identificadas.	En la actividad 2, al revisar las bases de datos de la Fuerza Aérea Colombiana, se recopiló información detallada sobre la población militar y civil de la institución, esto permitió realizar un análisis profundo y preciso de los datos para cumplir con los objetivos establecidos. Además, contar con información actualizada y confiable puede ser útil para la toma de decisiones futuras.		

		<p>En la Actividad No 3, Se ha clasificado adecuadamente la población de la Fuerza Aérea Colombiana según diferentes variables demográficas, como el sexo, la edad, el grado, la antigüedad laboral, entre otros, lo que permitió una mejor comprensión de la estructura de la población.</p> <p>Al clasificar la población de la Fuerza Aérea Colombiana según diferentes variables demográficas, como el sexo, la edad, el grado, la antigüedad laboral, entre otros, se logra un entendimiento más profundo de la estructura de la población. Además, la clasificación adecuada de los datos es esencial para cualquier análisis posterior que se realice.</p> <p>En la actividad No 4, Se ha analizado la distribución de la población de la Fuerza Aérea Colombiana según diferentes variables demográficas, como el sexo, la edad, el grado, la antigüedad laboral, entre otros, lo que ha permitido obtener una comprensión más profunda de la estructura de la población. El análisis de la distribución permitió identificar patrones o tendencias que pueden ser útiles para comprender la antigüedad laboral y otros aspectos demográficos de la población. La información obtenida se podrá usar para diseñar estrategias efectivas que puedan mejorar la gestión del personal y, por lo tanto, contribuir al éxito de la institución.</p>		
--	--	--	--	--

Determinar la tasa de ausentismo laboral por causas medicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana, así como las causas más frecuentes.	Recopilación de datos sobre las ausencias laborales por causas médicas certificadas durante el año 2022.	<p>la ejecución de la actividad 1, se obtuvo la información detallada y actualizada sobre las ausencias laborales por motivos médicos en la Fuerza Aérea Colombiana durante el año 2022.</p> <p>La actividad ha proporcionado datos concretos y precisos sobre la cantidad y las causas de las ausencias laborales por motivos médicos. Gracias a esta información, se ha podido identificar y analizar las tendencias y patrones del ausentismo laboral, así como las causas más frecuentes.</p>	Medición de indicadores de ausentismo de acuerdo con la Norma Técnica Colombia NTC 3793	100 %
	Cálculo de la tasa de ausentismo por cada variable demográfica identificada.	<p>Por la ejecución de la actividad 2, el resultado fue la determinación de tasas precisas y actualizadas de ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la FAC, desglosadas según las variables demográficas previamente identificadas.</p> <p>Gracias al cálculo de las tasas de ausentismo por cada variable, se ha podido identificar y analizar las diferencias y tendencias en el ausentismo laboral según la edad, el género, el grado militar y civil, y la antigüedad laboral, entre otros.</p>		
	Análisis de los resultados obtenidos para identificar patrones y posibles causas del ausentismo laboral	<p>la ejecución de la actividad 3 ha permitido identificar patrones significativos, analizar posibles causas y generar conocimiento valioso sobre el ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana. Estos logros proporcionan una base sólida para el desarrollo de estrategias y políticas orientadas a reducir el ausentismo laboral y promover un entorno laboral saludable y productivo.</p>		



<p>Proponer recomendaciones y medidas específicas para reducir el ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis previo.</p>	<p>Identificación e interpretación de los factores que contribuyen al ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana.</p>	<p>En la actividad No1, Se ha logrado identificar de manera exhaustiva los factores que están directamente relacionados con el ausentismo laboral en la Fuerza Aérea Colombiana. Esto implica haber realizado un análisis detallado de las variables y factores que influyen en la tasa de ausentismo.</p> <p>A través de la interpretación de los datos y la realización de análisis pertinentes, se ha logrado comprender las relaciones causales entre los factores identificados y el ausentismo laboral. Esto implica haber establecido vínculos y correlaciones significativas entre ciertos factores y la incidencia de ausencias laborales por motivos médicos certificados.</p>	<p>Informe final</p>	<p>80 % Pendiente de aprobación informe final y programación de fecha de sustentación</p>
	<p>Identificación de las recomendaciones y medidas específicas para reducir el ausentismo laboral en la FAC.</p>	<p>En la actividad No2, Se han identificado recomendaciones basadas en la evidencia recopilada durante la ejecución de las pasantías. Estas recomendaciones se basan en las mejores prácticas y en la experiencia que han logrado reducir el ausentismo laboral de manera efectiva. Al utilizar enfoques respaldados por evidencia, se aumenta la probabilidad de que las recomendaciones sean exitosas en la Fuerza Aérea Colombiana. De la misma manera, las recomendaciones identificadas se han adaptado específicamente a las necesidades y características de la Fuerza Aérea Colombiana. Se han tenido en cuenta factores como</p>		

		la cultura organizacional, los recursos disponibles y las políticas existentes. Esto garantiza que las medidas propuestas sean aplicables y relevantes para la organización, aumentando su efectividad y aceptación.		
	Elaboración del informe final.	<p>En la actividad No3, Se ha elaborado el informe final completo y estructurado que recopila todas las recomendaciones y medidas identificadas durante el proceso de las pasantías.</p> <p>Así mismo, el informe final se centra en proporcionar recomendaciones y medidas prácticas y realistas que sean aplicables en el contexto de la Fuerza Aérea Colombiana. Se tienen en cuenta los recursos disponibles, las limitaciones organizativas y las particularidades de la institución para asegurar que las recomendaciones sean factibles de implementar.</p> <p>Finalmente, el dicho informe se presenta de manera clara y comprensible, utilizando un lenguaje sencillo y evitando tecnicismos innecesarios.</p> <p>Además, se utiliza un formato visualmente atractivo, incluyendo gráficos, tablas y otros elementos visuales para resumir la información y facilitar la comprensión</p>		
	Socialización y sustentación del proyecto.	Durante la ejecución de la actividad 4, se espera presentar el proyecto de manera efectiva y convincente, también recibir una retroalimentación constructiva por parte de los evaluadores.		

		Esta retroalimentación será valiosa, ya que permitirá evaluar la calidad y la solidez del proyecto, así como identificar posibles áreas de mejora o aspectos que requieren mayor claridad.		
--	--	--	--	--

#### **4.2.1 Caracterización sociodemográfica**

La descripción sociodemográfica es un proceso importante para entender las características y la composición de una determinada población, en este caso la fuerza laboral de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC). Con el objetivo de analizar la población de la FAC, es necesario llevar a cabo una descripción sociodemográfica que permita identificar las principales variables demográficas que caracterizan a los miembros de la institución.

La información recopilada en la descripción sociodemográfica puede ser utilizada para identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos, así como para la planificación de actividades y políticas dentro de la Fuerza Aérea. Es importante resaltar que esta descripción incluirá variables como tipo de vinculación, grado, edad y el género, sino que también permitirá analizar variables como la antigüedad dentro de la institución.

La descripción sociodemográfica permitirá establecer una fotografía detallada y representativa de la población trabajadora de la FAC, con el objetivo de proporcionar información útil que permita analizar la composición actual y futura de la institución.

##### **4.2.1.1 Tipo de vinculación.**

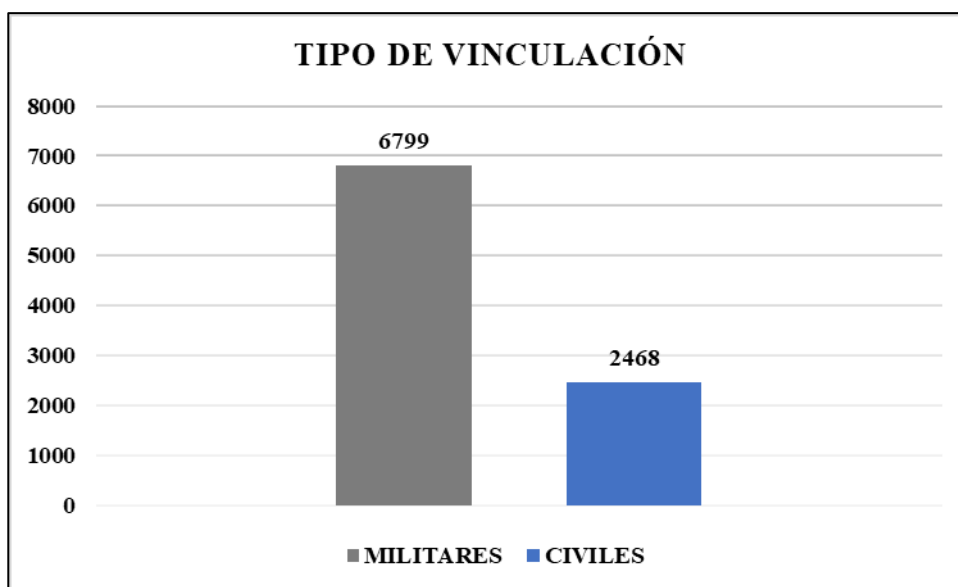
En el contexto de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), existen diversas formas de vinculación laboral, que varían según la naturaleza y las funciones de los cargos que se desempeñan. En primer lugar, se encuentra la vinculación por carrera administrativa, que es el

sistema de ingreso a la administración pública mediante el cual los empleados pueden ascender en la carrera y acceder a cargos de mayor responsabilidad y remuneración. En segundo lugar, se encuentra la vinculación por contrato, que se realiza por un tiempo determinado para la realización de actividades específicas o temporales (para el presente proyecto se tomarán los dos primeros tipos de vinculación y se categorizarán como la población de civiles). Por último, existe la vinculación como militar, que es la forma de ingreso al servicio activo de la Fuerza Aérea, y que conlleva una serie de beneficios y obligaciones especiales, así como un régimen jurídico y disciplinario específico.

La Fuerza Aérea Colombiana cuenta con una población de 9267 funcionarios para el primer trimestre del 2023.

### **Gráfico 1**

*Distribución de la población por tipo de vinculación*



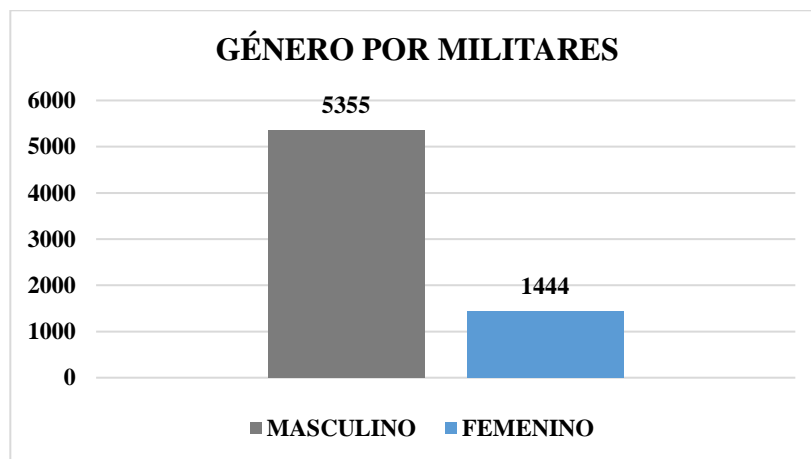
Con respecto a la segmentación por tipo de vinculación de personal de la institución, esta se encuentra de la siguiente forma: el 73.4% corresponde a la vinculación de Militares con 6799 y el 26.6% restante pertenece al personal Civil con 2468.

#### 4.2.1.2 Género.

En relación al género de los funcionarios, el personal Militar se divide de la siguiente manera: 78.7 % corresponde al género masculino con 5355 funcionarios y el 21.3% restante pertenece al género femenino con 1444 funcionarias.

#### Gráfico 2

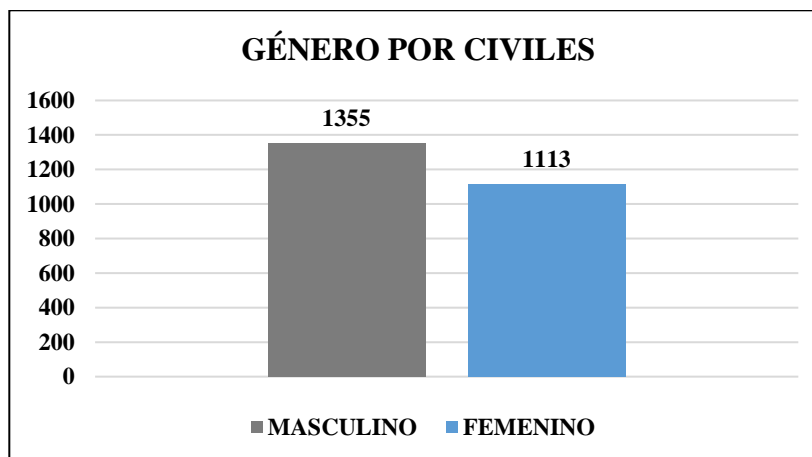
*Distribución de la población por género militares*



El género del personal Civil se compone de la siguiente manera: 54.9 % corresponde al género masculino con 1355 funcionarios y el 45.1% restante pertenece al género femenino con 1113 funcionarias.

### Gráfico 3

*Distribución de la población por género civiles*



#### 4.2.1.3 Edad.

En la Tabla 4 se puede observar que el rango de edad en el que se encuentra la mayor parte del personal de la institución está entre los 31 a 40 años con una participación del 38.3% mientras que el personal mayor de 61 años representa solo el 1.75%.

### Gráfico 4.

*Distribución de la población por edad*

VINCULACIÓN	MILITARES				CIVILES			
	MASCULINO	%	FEMENINO	%	MASCULINO	%	FEMENINO	%
EDAD								
(18 - 30)	1982	21.39%	604	6.52%	26	0.28%	34	0.37%
(31 - 40)	2496	26.93%	655	7.07%	193	2.08%	207	2.23%
(41 - 50)	818	8.83%	176	1.90%	469	5.06%	454	4.90%
(51 - 60)	58	0.63%	9	0.10%	556	6.00%	368	3.97%
(61 - 70)	1	0.01%	0	0.00%	111	1.20%	50	0.54%

#### 4.2.1.4 Grados.

En concordancia con la población de la población de la Fuerza Aérea Colombiana por grados se discrimina de la siguiente manera: Oficiales Generales el 0.3 %, Oficiales superiores con 10.5%, Oficiales Subalternos el 20.9%, Personal de Suboficiales corresponde al 42 %, personal de Civiles con 26.6 %.

**Tabla 2.**

*Distribución de la población por grados*

VINCULACIÓN	MILITARES		CIVILES		
	GRADOS	Nº PERSONAL	%	GRADOS	Nº PERSONAL
General	3	0.03%	AA: Auxiliar Administrativo	329	3.55%
Mayor General	6	0.06%	AS : Auxiliar de Servicios	1600	17.27%
Brigadier General	18	0.19%	ASD: Asesor Defensa.	85	0.92%
Coronel	136	1.47%	OD: Orientador Defensa.	100	1.08%
Teniente Coronel	252	2.72%	OE: Orientador Espiritual.	13	0.14%
Mayor	586	6.32%	PD: Profesional Defensa.	57	0.62%
Capitán	716	7.73%	TA: Técnico Asistencial.	137	1.48%
Teniente	617	6.66%	TS: Técnico Servicios.	147	1.59%
Subteniente	574	6.19%			
Técnico Jefe de Comando	17	0.18%			
Técnico Jefe	45	0.49%			
Técnico Subjefe	117	1.26%			
Técnico Primero	538	5.81%			
Técnico Segundo	973	10.50%			
Técnico Tercero	911	9.83%			

Técnico Cuarto	499	5.38%			
Aerotécnico	791	8.54%			

#### 4.2.1.5 Estado Civil.

La población de la institución se puede describir por su estado civil, lo que permite identificar la distribución de los miembros de la institución según esta variable. De acuerdo a los datos recopilados, la distribución de la población por estado civil es la siguiente:

- Casados: 39.9 %
- Divorciados: 3.6 %
- Separados: 2.4 %
- Solteros: 33 %
- Unión Libre: 21 %
- Viudos: 0.4 %

#### Gráfico 5.

*Distribución de la población por estado civil*

VINCULACIÓN	MILITARES		CIVILES		
ESTADO CIVIL	No Personal	%	ESTADO CIVIL	No Personal	%
Casado	2522	27.21%	Casado	1178	12.71%
Divorciado	247	2.67%	Divorciado	89	0.96%
Separado	161	1.74%	Separado	63	0.68%
Soltero	2608	28.14%	Soltero	412	4.45%
Unión Libre	1253	13.52%	Unión Libre	697	7.52%
Viudo	8	0.09%	Viudo	29	0.31%

Esto datos indican que la mayoría de la población de la Fuerza Aérea Colombiana es casada, con un 39.9 % del total de la población, seguidamente de la población de solteros con un



33 %. Por otro lado, solo un pequeño porcentaje se encuentra en el estado de viudos, separados y divorciados con el 6.4 %.

#### 4.2.1.6 Antigüedad.

La distribución sociodemográfica por antigüedad es la siguiente:

- Menos de 1 año: 4 %
- Entre 1 y 5 años: 19.3 %
- Entre 6 y 10 años: 24.5 %
- Entre 11 y 15 años: 25.7 %
- Entre 16 y 20 años: 11.6%
- Entre 21 y 25 años: 10.1 %
- Mas de 25 años: 4.8%

#### Gráfico 6.

*Distribución de la población por antigüedad*

VINCULACIÓN	MILITARES		CIVILES		
ANTIGÜEDAD	No Personal	%	ANTIGÜEDAD	No Personal	%
Menos de 1 año	371	4.00%	Menos de 1 año	0	0.00%
Entre 1 a 5 años	1594	17.20%	Entre 1 a 5 años	193	2.08%
Entre 6 a 10 años	1894	20.44%	Entre 6 a 10 años	375	4.05%
Entre 11 a 15 años	1616	17.44%	Entre 11 a 15 años	765	8.26%
Entre 16 y 20 años	910	9.82%	Entre 16 y 20 años	166	1.79%
Entre 21 y 25 años	319	3.44%	Entre 21 y 25 años	622	6.71%
Más de 25 años	95	1.03%	Más de 25 años	347	3.74%

Los datos indican que la mayoría de la población de la institución ha estado en servicio durante 11 y 15 años, con un 25.7 % del total de la población. Por otra parte, un pequeño porcentaje de los miembros ha estado en servicio menos de un año.

#### **4.2.2 Caracterización ausentismo laboral por causas médicas certificadas.**

La caracterización del ausentismo laboral por causas médicas certificadas es un aspecto relevante en el presente proyecto de pasantías, ya que permite comprender y analizar las principales causas y patrones de ausencia de los funcionarios debido a problemas de salud. Este tipo de ausentismo se refiere a las situaciones en las que los colaboradores no pueden asistir a la jornada laboral debido a enfermedades o condiciones médicas debidamente certificadas por profesionales de la salud.

La caracterización de este fenómeno implica recopilar y analizar datos relacionados con las ausencias médicas de los empleados, como la duración de las ausencias, las enfermedades más frecuentes, entre otros factores relevantes. Esta información proporciona una visión integral de la salud y bienestar de los funcionarios, así como de los impactos que el ausentismo puede tener en la productividad y el desempeño laboral.

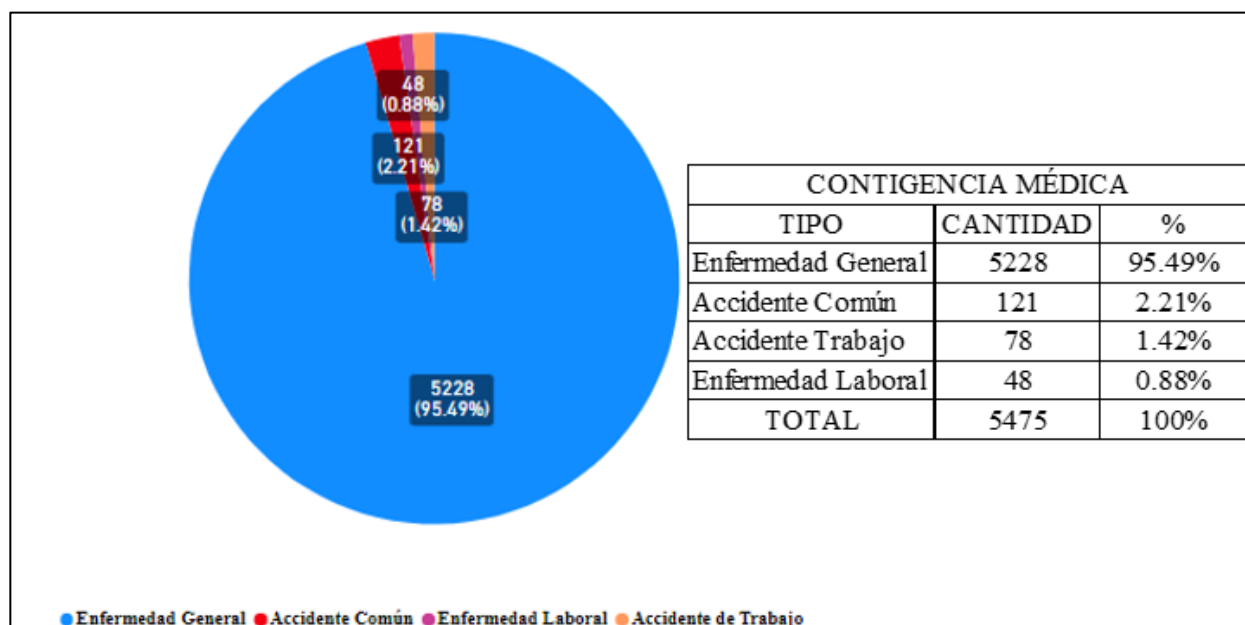
Al realizar una caracterización adecuada del ausentismo laboral por causas médicas certificadas, se pueden identificar tendencias y patrones específicos, lo que puede contribuir al diseño de estrategias y políticas de prevención y manejo de enfermedades, así como al desarrollo de políticas de bienestar laboral dirigidos a promover la salud y el bienestar en la institución. Esta información también puede ser útil para la toma de decisiones de los responsables en términos de planificación de personal y asignación de los recursos.

##### **4.2.2.1 Distribución por contingencia médica.**

Durante el año 2022, se registraron un total de 5,475 incapacidades laborales certificadas. Estas incapacidades se distribuyeron en cuatro contingencias principales, tal como se detalla continuación en la Figura 7.

## Gráfico 7.

*Distribución por contingencia médica.*



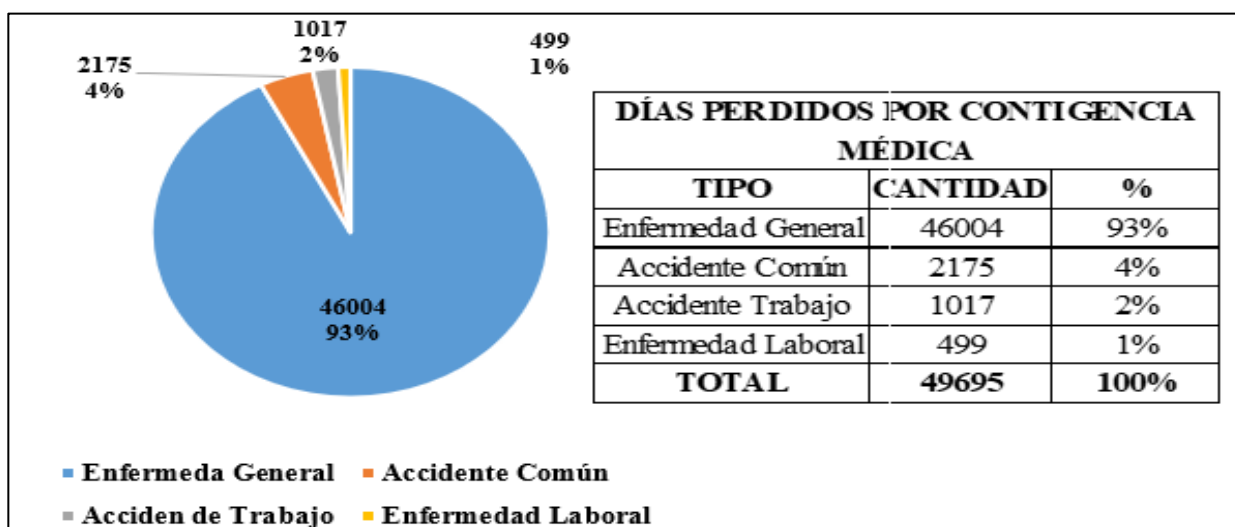
- **Enfermedad General:** Se registraron un total de 5,228 casos de ausentismo debido a enfermedad general. Esta categoría representa aproximadamente el 95.49% del total de incapacidades registradas.
- **Accidente Común:** Hubo un total de 121 casos de ausentismo debido a accidentes comunes. Esta categoría representa aproximadamente el 2.21% del total de incapacidades.
- **Accidente de Trabajo:** Se registraron 78 casos de ausentismo debido a accidentes de trabajo. Esta categoría representa aproximadamente el 1.42% del total de incapacidades.
- **Enfermedad Laboral:** Se registraron 48 casos de ausentismo debido a enfermedades laborales. Esta categoría representa aproximadamente el 0.88% del total de incapacidades.

#### 4.2.2.2 Distribución de día perdidos por contingencia

Frente a la distribución de días perdidos en la organización por ausentismo involuntario, en la Figura 8 es posible identificar las proporciones del ausentismo presentado por enfermedad general, accidente laboral, accidente común o enfermedad laboral.

**Gráfico 8.**

*Distribución de día perdidos por contingencia*



- **Enfermedad General:** De las 5,475 incapacidades registradas, las ausencias debido a enfermedad general representaron la mayor cantidad de días perdidos, con un total de 46,004 días. Esto equivale aproximadamente al 93% de todos los días perdidos.
- **Accidente Común:** Las incapacidades debido a accidentes comunes contribuyeron a un total de 2,175 días perdidos. Esto representa aproximadamente el 4% del total de días perdidos.
- **Accidente de Trabajo:** Se registraron 1,017 días perdidos debido a incapacidades causadas por accidentes de trabajo. Esto representa aproximadamente el 2% del total de días perdidos.

- **Enfermedad Laboral:** Las incapacidades debido a enfermedades laborales contribuyeron con 499 días perdidos. Esto representa aproximadamente el 1% del total de días perdidos.

Estos datos revelan que la enfermedad general es la principal causa de días perdidos, con una proporción significativamente mayor en comparación con las otras contingencias. Esto sugiere que las enfermedades generales tienen una duración más prolongada en comparación con los accidentes comunes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

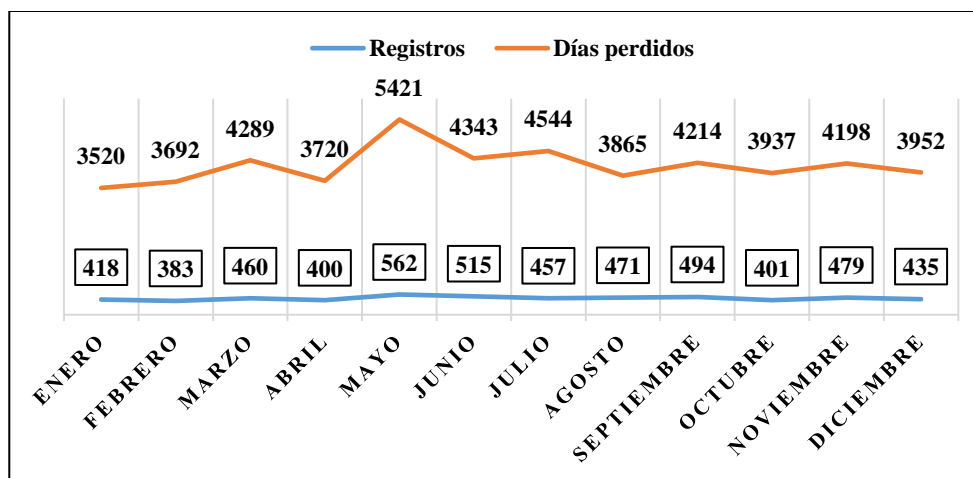
#### 4.2.2.3 Distribución de incapacidades y días perdidos por meses

Respecto a la segmentación de las incapacidades por meses, los meses donde se reportan más incapacidades son: Mayo (562), Junio (515), Septiembre (494) y Noviembre (479). Los meses durante los cuales la suma de los días perdidos por mes es mayor son: Mayo (5421), Julio (4544), junio (4343) y marzo (4289).

El mes en donde menos se reportan incapacidades es febrero (383), así mismo, el mes donde menos se acumulan días perdidos es enero (3520).

#### Gráfico 9.

*Distribución de incapacidades y días perdidos por meses*



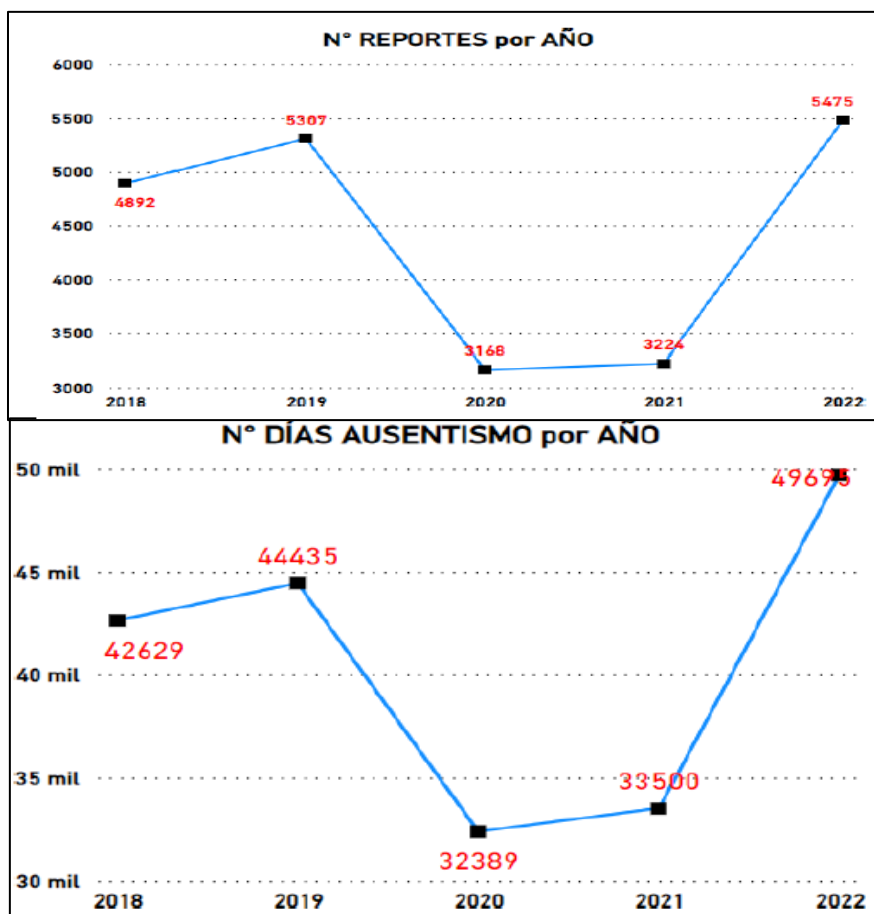
#### 4.2.2.4 Distribución de incapacidades y días perdidos por años (2018 - 2022)

En la distribución de ausentismo por causa médica 2018 - 2022, se presentan los eventos y los días perdidos por ausentismo médico certificado, donde se observa que en el 2022 hay un incremento en relación con el año anterior.

Para el año 2022 se registraron 5.475 eventos que generaron 49.695 días de ausencia por enfermedad. En el año 2022 se presenta un aumento del 69,84% de los eventos de ausentismo por causa médica, como también en relación con los días perdidos estos aumentaron en un 48.35%.

#### Gráfico 10.

*Distribución de incapacidades y días perdidos por años (2018 - 2022)*

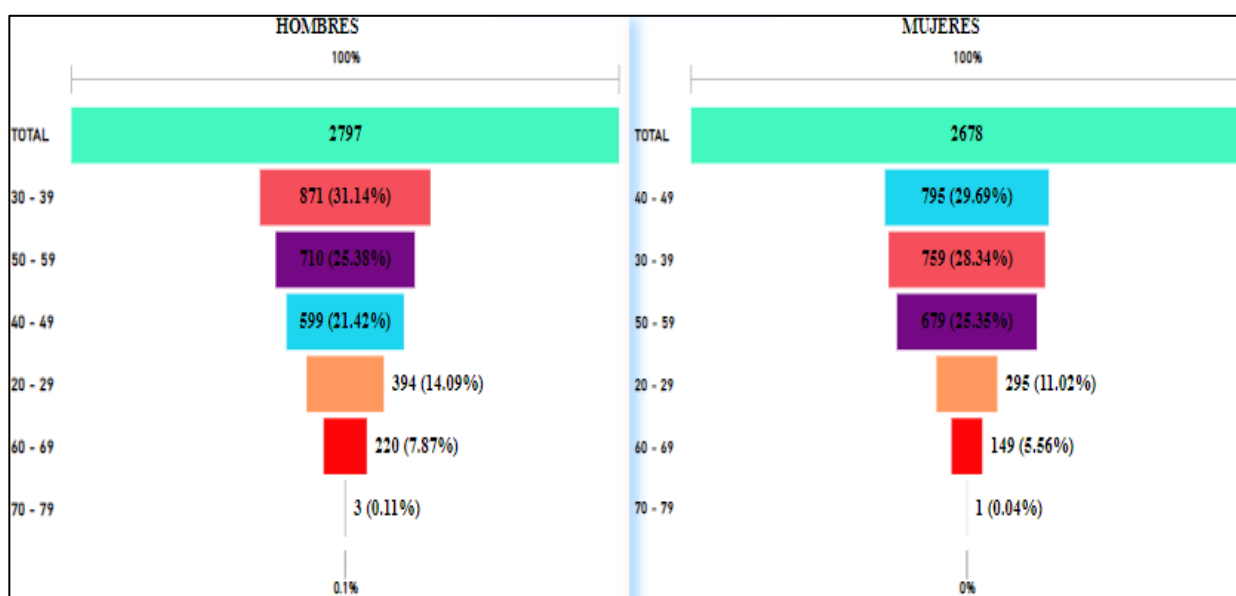


#### 4.2.2.5 Distribución por género y grupos de edad

En la Distribución por género y grupos de edad, se encuentra la distinción por edad de los dos grupos. El 32,49% de la población ausentista se encuentra en el grupo de 30 a 39 años, reportando un total de 1.630 incapacidades dentro de las cuales 871 registros fueron de hombres y 759 de mujeres.

#### Gráfico 11

*Distribución por género y grupos de edad*



Con relación a la distribución por grupo de edad el grupo de 40 a 49 años tiene la mayor cantidad de reportes de incapacidad tanto para hombres como para mujeres, con un total combinado de 1,394 reportes. Le siguen de cerca los grupos de 30 a 39 años y 50 a 59 años.

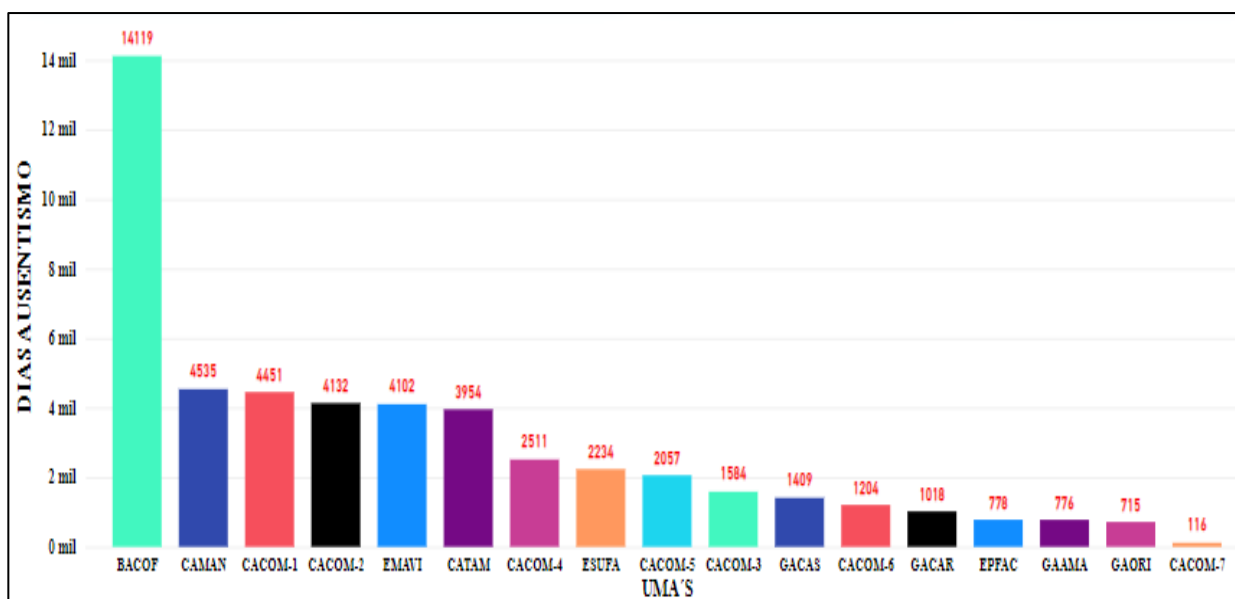
Respecto a las diferencias en el género, en general, se observa que la cantidad de reportes de incapacidad es mayor para los hombres en la mayoría de los grupos de edad. Sin embargo, en el grupo de 40 a 49 años, las mujeres presentan un mayor número de reportes de incapacidad en comparación con los hombres.

En cuanto a los patrones de incidencia la cantidad de reportes de incapacidad tiende a disminuir en los grupos de edad más jóvenes (20 a 29 años) y aumentar en los grupos de edad más avanzada (60 a 69 años). Sin embargo, en el grupo de 70 a 79 años, la cantidad de reportes es muy baja tanto para hombres como para mujeres.

#### 4.2.2.6 Distribución por Unidades Militares

##### Gráfico 12.

*Distribución por Unidades Militares*



De acuerdo a la información recolectada en la Institución, las unidades militares en donde se han presentado incapacidades se segmentan en 17 centros distintos, de las cuales las de mayor número de días perdidos se presenta a continuación:

La Base Aérea del Comando de la Fuerza registra el mayor número de reportes de ausentismo (1,764) y la mayor cantidad de días perdidos (14,119). Tanto hombres como mujeres contribuyen al ausentismo, aunque las mujeres tienen un número ligeramente mayor de reportes



y días perdidos. Además, los civiles tienen más reportes y días perdidos que los militares en este centro de trabajo.

El Comando Aéreo de Mantenimiento tiene un número relativamente menor de reportes de ausentismo (449), pero aún registra una cantidad significativa de días perdidos (4,535). Los hombres tienen un mayor número de reportes y días perdidos en comparación con las mujeres. En términos de categoría, los civiles superan ligeramente a los militares en ambos aspectos.

El Comando Aéreo de Combate No 1 presenta un número moderado de reportes de ausentismo (353) y días perdidos (4,451). Los hombres superan a las mujeres tanto en reportes como en días perdidos. En cuanto a la categoría, los militares tienen más reportes y días perdidos en comparación con los civiles.

El Comando Aéreo de Combate No 2 tiene resultados similares a Comando Aéreo de Combate No 1, con un número similar de reportes de ausentismo (352) y días perdidos (4,132). Los hombres tienen más reportes y días perdidos que las mujeres, y los militares superan a los civiles en ambos aspectos.

Por el contrario, las Unidades Militares con menor número de días de ausentismo son las que se relacionan a continuación, La Escuela de Posgrados Fuerza Aérea Colombiana muestra un bajo número de reportes de ausentismo (165) y una cantidad relativamente baja de días perdidos (778). Tanto hombres como mujeres contribuyen al ausentismo, aunque los hombres tienen un número ligeramente mayor de reportes y días perdidos. En términos de categoría, los civiles superan a los militares en ambos aspectos.

El Grupo Aéreo del Amazonas registra un bajo número de reportes de ausentismo (79) y una cantidad similar de días perdidos (776). En este centro de trabajo, los hombres superan a las

mujeres tanto en reportes como en días perdidos. En cuanto a la categoría, los militares superan a los civiles en ambos aspectos.

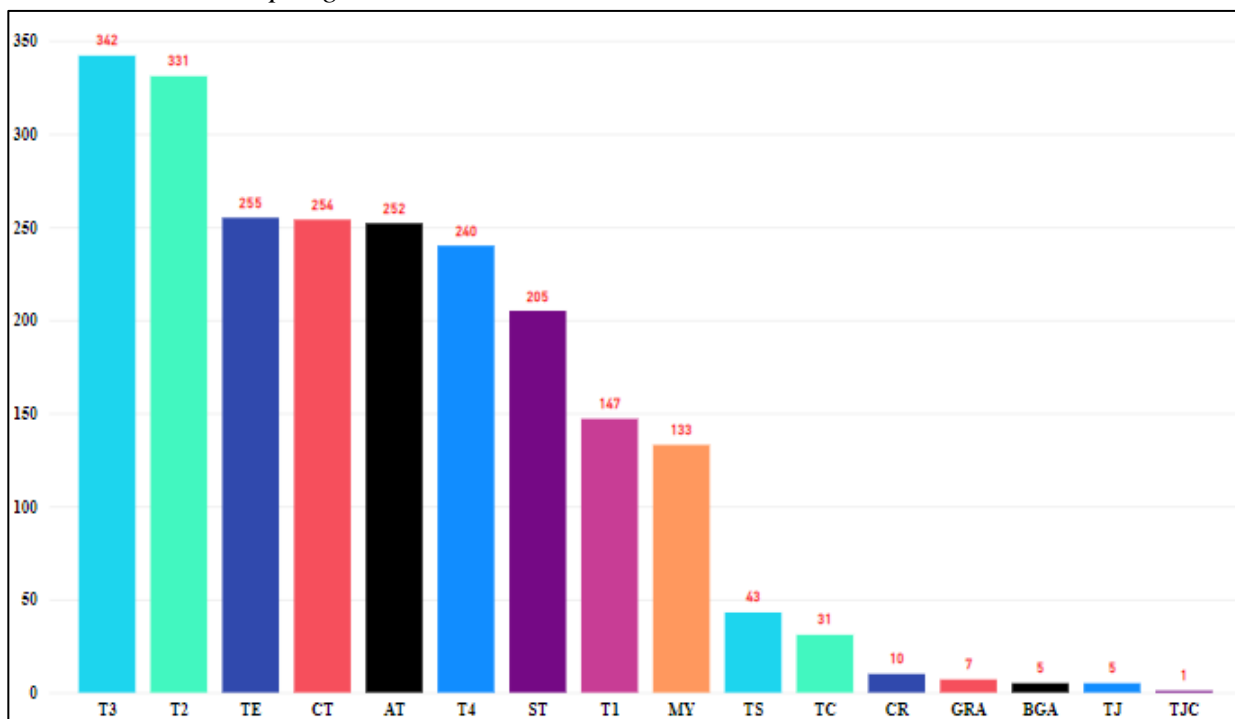
El Grupo Aéreo del Oriente también muestra un bajo número de reportes de ausentismo (58) y una cantidad relativamente baja de días perdidos (715). Los hombres tienen más reportes y días perdidos que las mujeres en este centro de trabajo. En términos de categoría, los militares superan a los civiles tanto en reportes como en días perdidos.

El Comando Aéreo de Combate No 7 tiene el menor número de reportes de ausentismo (26) y la cantidad más baja de días perdidos (116). En este centro de trabajo, las mujeres y los hombres tienen números similares de reportes y días perdidos. En términos de categoría, los militares tienen más reportes y días perdidos que los civiles.

#### 4.2.2.7 Distribución por grados Militares

**Gráfico 13.**

*Distribución por grados Militares*



Los grados militares con mayor número de reportes y días perdidos representan aquellos segmentos de la fuerza militar que experimentan una mayor incidencia de ausentismo. Estos grados se caracterizan por tener un número significativamente más alto de reportes de ausentismo en comparación con otros grados, lo que indica una mayor frecuencia de ausencias laborales.

El hecho de que estos grados militares también presenten una cantidad considerable de días perdidos indica que el ausentismo en ellos no solo es frecuente, sino que también puede tener una duración prolongada.

Los señores Técnicos Terceros presentan el mayor número de reportes de ausentismo (342) y una cantidad considerable de días perdidos (3,842). Esto indica que este grado militar experimenta un nivel significativo de ausentismo en comparación con los otros grados mencionados.

Los señores Técnicos Segundos también muestran un alto número de reportes de ausentismo (331) y una cantidad sustancial de días perdidos (4,094). Esto sugiere que el ausentismo es un problema significativo en este grado militar.

Los señores Tenientes registran un número relativamente menor de reportes de ausentismo (255) en comparación con los grados T3 y T2. Sin embargo, aún se observa una cantidad considerable de días perdidos (3,411).

Los señores Capitanes muestran un número similar de reportes de ausentismo (254) y días perdidos (3,348) en comparación con los grados TE y AT.

Los señores Aerotécnicos tienen similar número de reportes de ausentismo (252) y una cantidad relativamente baja de días perdidos (2,593) en comparación con los otros grados mencionados.

Los grados militares con menor número de reportes y días de ausentismo. Estos grados representan segmentos de la fuerza militar con una menor incidencia de ausentismo y, por lo tanto, son de particular interés para comprender los factores que contribuyen a su menor tasa de ausentismo.

En el Grado de General se registraron solo 7 reportes de ausentismo, con un total de 40 días perdidos. Esto indica que este grado militar presenta una baja incidencia de ausentismo en comparación con otros grados.

En relación al grado de Brigadier General se reportaron 5 casos de ausentismo, con un total de 46 días perdidos. Este grado muestra una cantidad relativamente baja de reportes y días de ausentismo.

En concordancia, con el grado de Técnico Jefe se registraron 5 reportes de ausentismo, con un total de 69 días perdidos. Aunque el número de reportes es bajo, la duración de los días de ausentismo es mayor en comparación con los grados anteriores.

En consecuencia, con el grado de Técnico Jefe de Comando solo se reportó 1 caso de ausentismo, con una duración de 6 días perdidos. Este grado presenta el menor número de reportes y días de ausentismo entre los mencionados, lo que indica una incidencia muy baja de ausentismo.

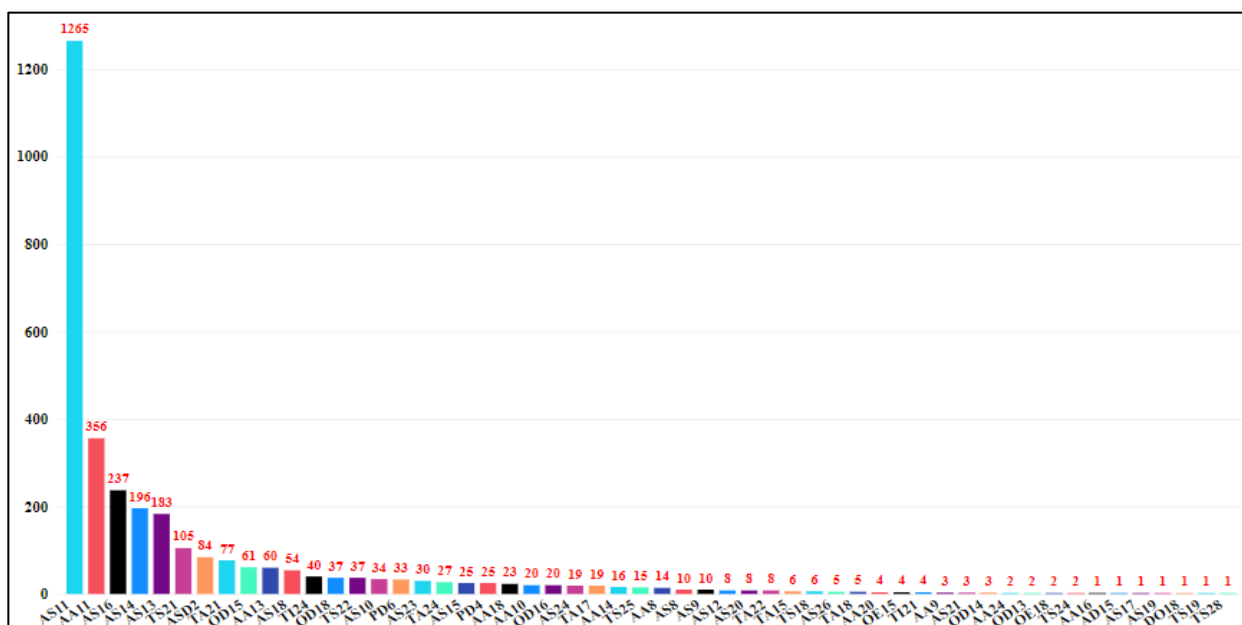
los grados militares con menor incidencia de ausentismo, como el General, Brigadier General, Técnico Jefe y Técnico Jefe de Comando, muestran una baja frecuencia de reportes y días perdidos debido a su antigüedad en la institución y a su menor número de población.

Estos grados suelen representar niveles superiores dentro de la jerarquía militar y, como resultado, es probable que cuenten con personal más experimentado y con una mayor estabilidad laboral. La antigüedad en la institución puede estar asociada con una mayor responsabilidad y compromiso, lo que podría contribuir a una menor incidencia de ausentismo.

#### 4.2.2.8 Distribución por grados Civiles

**Gráfico 14.**

*Distribución por grados Civiles*



Se relaciona los grados de civiles dentro de la Fuerza Aérea Colombiana que presentan el mayor número de reportes y días perdidos debido a ausentismo. Es importante considerar que los

grados de civiles dentro de la institución militar pueden abarcar una amplia gama de roles y responsabilidades, desde personal operativo, administrativo hasta asesores de la defensa.

En los grados de Auxiliar de Servicios No11 se registraron 1265 reportes de ausentismo, con un total de 10056 días perdidos. Este grado muestra una alta incidencia de ausentismo en comparación con los demás grados de civiles. La cantidad de reportes y días de ausentismo es significativamente mayor, lo que indica una situación preocupante en términos de ausencias laborales.

Con relación al grado de Auxiliar Administrativo No 11 se reportaron 356 casos de ausentismo, con un total de 1926 días perdidos. Aunque la cantidad de reportes es menor en comparación con el grado As11, la duración promedio de los días de ausentismo es relativamente alta. Esto sugiere la presencia de ausencias prolongadas o recurrentes en este grado de civiles.

Con respecto al grado de Auxiliar de Servicios No 16 Se registraron 237 reportes de ausentismo, con un total de 2808 días perdidos. Aunque el número de reportes es menor en comparación con los grados anteriores, la duración de los días de ausentismo es considerable. Esto indica una proporción significativa de ausencias prolongadas o recurrentes en este grado.

En concordancia, al grado de Auxiliar de Servicios No 14 se reportaron 196 casos de ausentismo, con un total de 1382 días perdidos. Si bien el número de reportes es menor en comparación con los grados anteriores, la duración promedio de los días de ausentismo es relativamente alta. Esto también indica una presencia notable de ausencias prolongadas o recurrentes en este grado de civiles.

En el grado de Auxiliar de Servicios No 13 se registraron 183 reportes de ausentismo, con un total de 1723 días perdidos. Aunque el número de reportes es menor en comparación con

otros grados, la duración promedio de los días de ausentismo es significativa. Esto sugiere la presencia de ausencias prolongadas o recurrentes en este grado de civiles.

Los grados de civiles As11, Aa11, As16, As14 y As13 presentan la mayor incidencia de ausentismo dentro de la Fuerza Aérea Colombiana. Esta alta incidencia está relacionada con varios factores, como el tamaño de la población en estos grados y las responsabilidades operativas asociadas con los roles ocupados por estos civiles, como servicios generales, conductores, plomeros, pintores, entre otros.

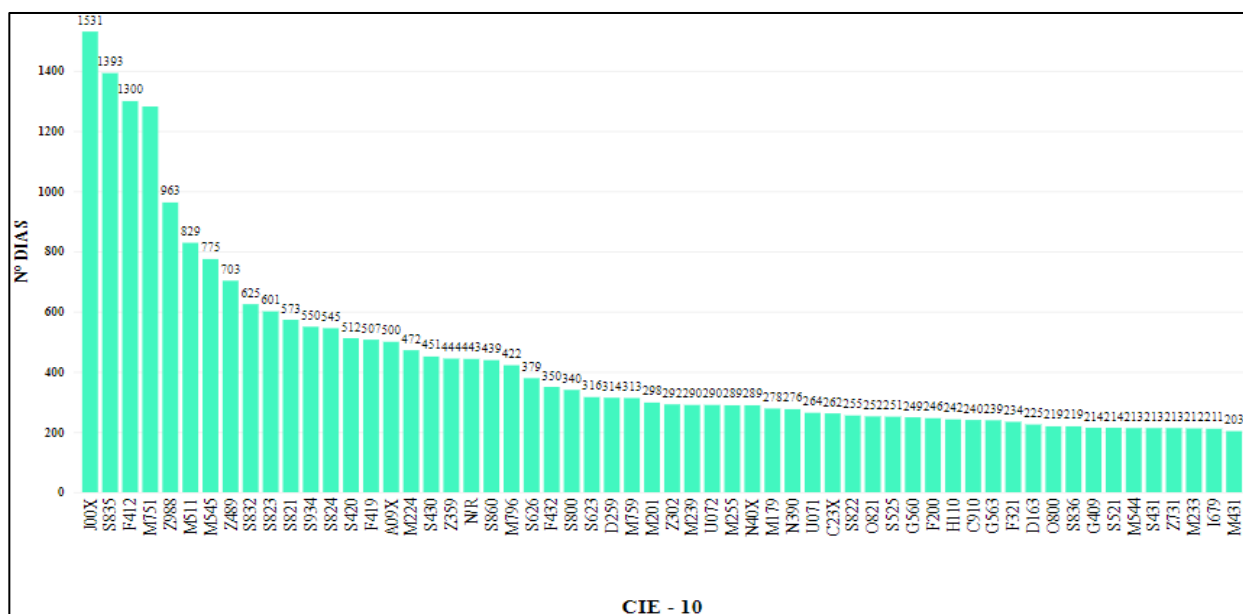
La mayor cantidad de reportes y días perdidos en estos grados se debe a la naturaleza de las funciones que desempeñan, que involucran tareas físicas y exigentes, exposición a riesgos laborales o la necesidad de cumplir con plazos y horarios estrictos. Estos factores pueden aumentar la probabilidad de ausencias por enfermedad, lesiones o la necesidad de descanso y recuperación

Además, el tamaño de la población en estos grados también influye en los resultados. Cuanto mayor sea el número de individuos en un grado determinado, mayor será la probabilidad de que se registren reportes de ausentismo. Esto se debe a que una mayor población aumenta las oportunidades de que se presenten circunstancias que requieran ausencias laborales.

#### 4.2.2.9 Distribución por diagnóstico CIE 10

##### Gráfico 15.

*Distribución por diagnóstico CIE 10*



En referencia al diagnóstico con mayor número de incidencia, el código J00X indica la presencia de infecciones agudas en las vías respiratorias superiores, pero excluye los casos de gripe. La alta cantidad de días de ausencia (1531 días) y el número significativo de reportes (521) sugieren que las infecciones respiratorias han sido una causa común de ausentismo. Además, es interesante observar que hubo más reportes por parte de mujeres en comparación con hombres.

En concordancia, al código S835 se refiere a los esguinces y distensiones de los ligamentos de la articulación del tobillo. Aunque el número de reportes es relativamente bajo (60 reportes), los días de ausencia (1393 días) indican una duración significativa de la incapacidad debido a este tipo de lesiones. La proporción de reportes por género muestra una mayor



incidencia en hombres, lo que puede sugerir una mayor exposición a actividades o situaciones que pueden causar estas lesiones.

El código F412 se refiere al trastorno de ansiedad mixto y depresión. La cantidad de días de ausencia asociados (1300 días) y el número de reportes (70 reportes) indican que los trastornos de ansiedad y la depresión han sido la tercera causa significativa de ausentismo. Es interesante destacar que hay más reportes por parte de mujeres que de hombres, lo cual es consistente con la mayor prevalencia de trastornos de ansiedad y depresión en las mujeres.

El código M751 se refiere a otros trastornos del hombro. Aunque el número de reportes es relativamente bajo (65 reportes), los días de ausencia (1282 días) indican una duración considerable de la incapacidad debido a problemas en el hombro. Se observa una mayor proporción de reportes por parte de mujeres en comparación con hombres, lo que podría estar relacionado con la prevalencia de ciertos trastornos del hombro en las mujeres.

En cuanto, al código Z988 se refiere a otros estados postquirúrgicos específicos que no están clasificados en otra parte. Aunque el número de reportes es relativamente bajo (72 reportes), los días de ausencia (963 días) indican una recuperación prolongada después de cirugías específicas. La proporción de reportes por género muestra una mayor incidencia en hombres, lo que podría estar relacionado con el tipo de cirugías y procedimientos realizados.

El código M511 (Dorsalgia) representa el dolor en la región dorsal de la espalda, se observa que ha habido un total de 829 días de ausencia debido a la dorsalgia, la proporción de reportes muestra que hay una mayor incidencia de dorsalgia en hombres (65) que en mujeres (14), esto sugiere que la dorsalgia afecta principalmente a los empleados masculinos de la institución.

El código M545 (Ciática) se refiere al dolor en la pierna causado por la compresión del nervio ciático, hay un total de 775 días de ausencia atribuidos a la ciática, la proporción de reportes muestra que hay una mayor incidencia de ciática en hombres (121) que en mujeres (62), esto indica que la ciática afecta en mayor medida a los funcionarios masculinos de la institución.

El diagnóstico Z489 (Estado posoperatorio no especificado) se registraron 703 días de ausencia relacionados con el estado posoperatorio no especificado, tanto hombres (21 reportes) como mujeres (11 reportes) experimentaron esta condición, es importante considerar el tiempo de recuperación después de una cirugía no especificada, ya que puede tener un impacto significativo en el ausentismo laboral.

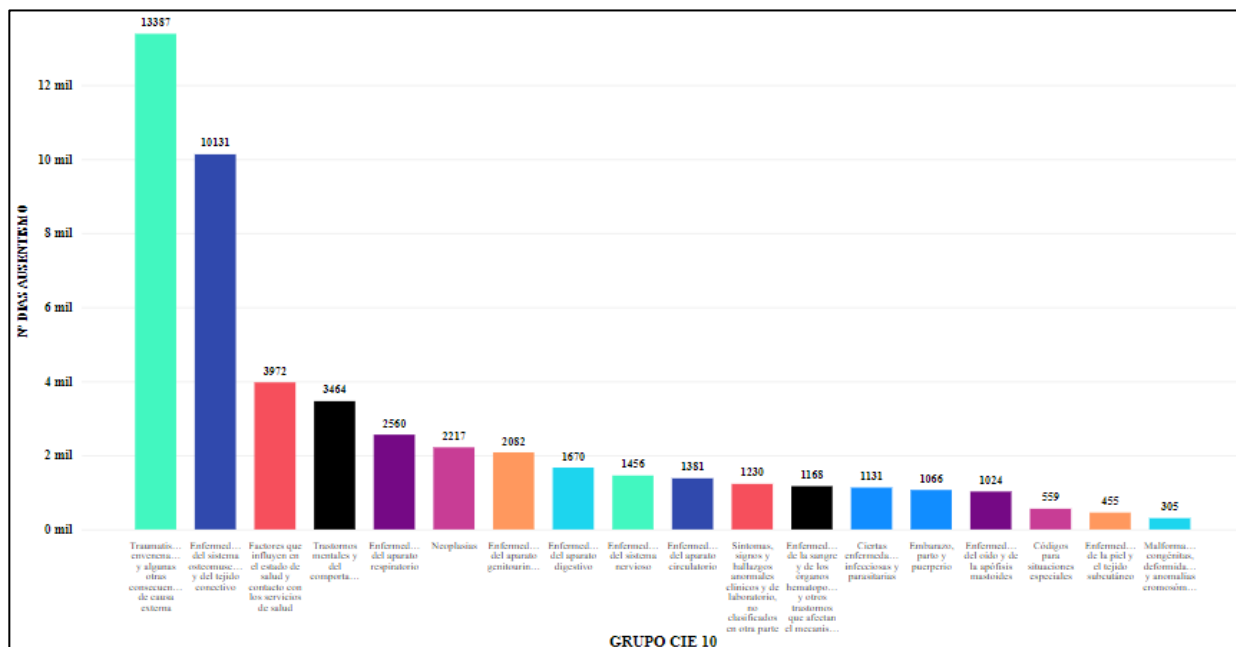
Con el código S832 (Fractura de la diáfisis del peroné cerrada), se reportaron 625 días de ausencia debido a esta fractura específica, los hombres presentaron más casos de fractura de la diáfisis del peroné, con 22 reportes, en comparación con 8 reportes en mujeres, las fracturas en la diáfisis del peroné son una causa frecuente de ausentismo laboral, particularmente entre los funcionarios masculinos de la institución.

Con el diagnóstico S823 (Fractura de la diáfisis del fémur cerrada) se registraron 601 días de ausencia relacionados con la fractura de la diáfisis del fémur, hubo una incidencia similar de fracturas en hombres (11 reportes) y mujeres (12 reportes), las fracturas en la diáfisis del fémur pueden afectar tanto a hombres como a mujeres, y requieren de un tiempo significativo de recuperación.

#### 4.2.2.10 Distribución por grupo CIE 10

**Gráfico 16.**

*Distribución por grupo CIE 10*



en primer lugar, en el grupo XIX (Lesiones, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externa), hubo 913 reportes relacionados con este grupo, con un total de 13,387 días de ausentismo, este grupo abarca lesiones, envenenamientos y otras consecuencias de causas externas, como accidentes y lesiones traumáticas, el alto número de reportes y días de ausentismo en este grupo sugiere la importancia de implementar medidas de seguridad y prevención de accidentes en el lugar de trabajo.

seguidamente, el grupo XIII (enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo), se registraron 974 reportes relacionados con este grupo, con un total de 10,131 días de ausentismo, este grupo incluye enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, como trastornos de los huesos, músculos, articulaciones y tejidos blandos, la alta

incidencia de reportes y días de ausentismo en este grupo indica la importancia de promover la salud musculoesquelética y proporcionar medidas de apoyo para prevenir y gestionar estas enfermedades.

En relación, al grupo que quedo en tercera posición, grupo XXI (factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud), hubo 320 reportes relacionados con este grupo, con un total de 3,972 días de ausentismo, este grupo abarca factores que influyen en el estado de salud de las personas, así como el contacto con los servicios de salud, como visitas médicas y exámenes de rutina. Si bien el número de reportes es menor en comparación con otros grupos, los días de ausentismo se deben a consultas y tratamientos médicos necesarios.

En el grupo V (Trastornos mentales y del comportamiento) se registraron 211 reportes relacionados con este grupo, con un total de 3,464 días de ausentismo, este grupo abarca trastornos mentales y del comportamiento, como trastornos del estado de ánimo, ansiedad, trastornos de la personalidad, entre otros. La incidencia de reportes y días de ausentismo en este grupo resalta la importancia de promover la salud mental en el lugar de trabajo y brindar apoyo adecuado a los funcionarios que enfrentan estos desafíos.

El quinto Grupo con mayor incidencia en el ausentismo por causas medicas certificadas es el X (Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias), hubo 796 reportes relacionados con este grupo, con un total de 2,560 días de ausentismo, este grupo incluye ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, como infecciones respiratorias, enfermedades transmitidas por vectores y enfermedades de transmisión sexual. La presencia significativa de reportes y días de ausentismo en este grupo resalta la importancia de la prevención de enfermedades infecciosas y el control de las enfermedades transmisibles en el entorno laboral.

### 4.2.3 Indicadores de Ausentismo.

De acuerdo con la Norma Técnica Colombia NTC 3793, se estiman los siguientes indicadores de ausentismo laboral.

#### 4.2.3.1 Indicador de ausentismo laboral global (ALG)

A continuación, se presenta el indicador de tasa global general de ausentistas con el fin de determinar el porcentaje de ausentismo por el periodo de estudio del año 2022

El ALG indica la severidad del evento y es una relación entre el tiempo perdido por ausencias con respecto al tiempo programado en el periodo. Se calculó el número de días programados teniendo en cuenta 15 días hábiles de vacaciones, 5 días a la semana y se descontaron 104 días correspondientes a los sábados y domingos para un total de 246 días. El total de la población es de 9.263 personas.

$$ALG = \frac{\text{Número de ausentistas en un periodo}}{\text{Tiempo de trabajo programado en el mismo periodo}} \times 100$$

$$ALG = 49.695 / 2.278.698 \times 100$$

$$ALG = 2,18\%$$

De cada 100 días se perdieron 2,18 por ausentismo por causa médica.

#### 4.2.3.2 Indicador general de ausentistas (IGA)

El IGA hace referencia a la proporción de ausentistas con respecto al total de trabajadores, en el periodo analizado.

$$ALG = \frac{\text{Número de ausentistas en un periodo}}{\text{Total de trabajadores en ese mismo periodo}} \times 100$$

$$IGA = 2.591 / 9.263 \times 100$$

$$\text{IGA} = 0.28$$

El 28% del personal en 2022 son ausentistas por causa médica, es decir que de cada 100 personas se ausentaron 28 en el año 2022.

#### **4.2.3.3 Promedio de ausencias por ausentistas**

$$X = \frac{\text{Número de ausencias en el periodo}}{\text{Total de ausentistas en el mismo periodo}}$$

$$X = 5.475/2591$$

$$X = 2,11$$

El promedio de número de ausencias generadas por el personal ausentado en el año 2022, es de 2,11 incapacidades.

#### **4.2.3.4 Promedio de ausencias por trabajadores**

$$X = \frac{\text{Número de ausencias en el periodo}}{\text{Total de trabajadores en el mismo periodo}}$$

$$X = 5.475 /9.263$$

$$X = 0.59$$

El promedio de ausencias por cada trabajador que integra la Fuerza Aérea Colombiana fue de 0,59.

#### **4.2.3.5 Promedio de tiempo por ausencias**

$$X = \frac{\text{Tiempo de trabajo perdido en el periodo}}{\text{Número de ausentistas en el mismo periodo}}$$

$$X = 49.695/2.591$$

$$X = 19.17$$

El promedio de tiempo perdido por cada ausencia registrada en la Fuerza Aérea Colombiana durante el año 2022 es de 19,17 días.

#### **4.2.4 Costos del ausentismo por causas médicas certificadas**

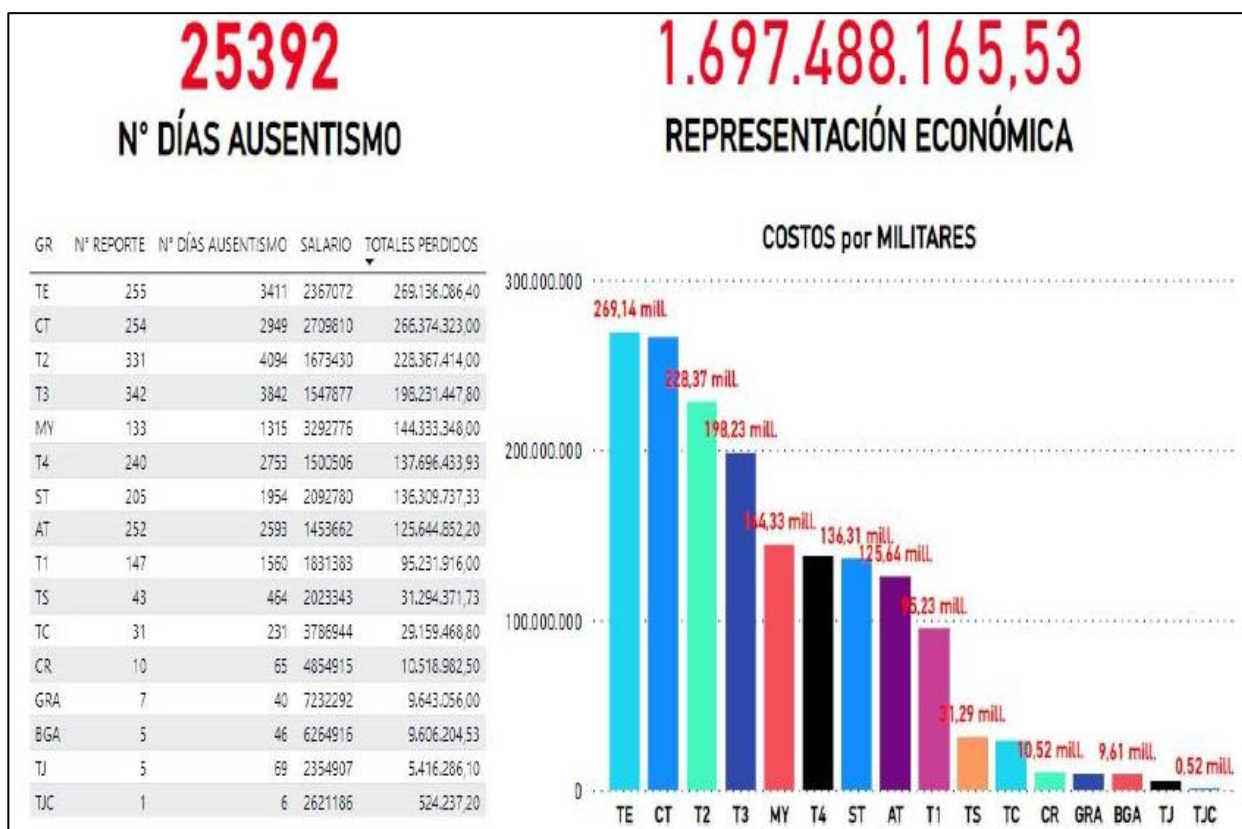
##### **4.2.4.1 Costos ausentismo Militares**

En relación a los costos generados por el ausentismo por parte de los funcionarios Militares, de acuerdo a la Figura 15 costos días de ausentismo, se puede evidenciar que, en el valor total por días de incapacidad durante el año 2022, fue de \$ 1.697.488.165,53. Lo anterior, teniendo en cuenta la escala salarial por grados, dentro de la cual se identifica que el grado de Teniente, fue el grado que mayor impacto económico generó con 3411 días de ausentismo, en costos de ausentismo por días, con un aproximado de \$ 269.136.086,40 millones de pesos durante el año 2022.

En segundo lugar, se encuentra el grado Capitán, grado que reportó un total de 2949 días de ausentismo por causa médica justificada y un costo aproximado de \$ 266.374.323,00 millones de pesos.

## Gráfico 17.

### Costos ausentismo Militares



#### 4.2.4.2 Costos ausentismo Civiles

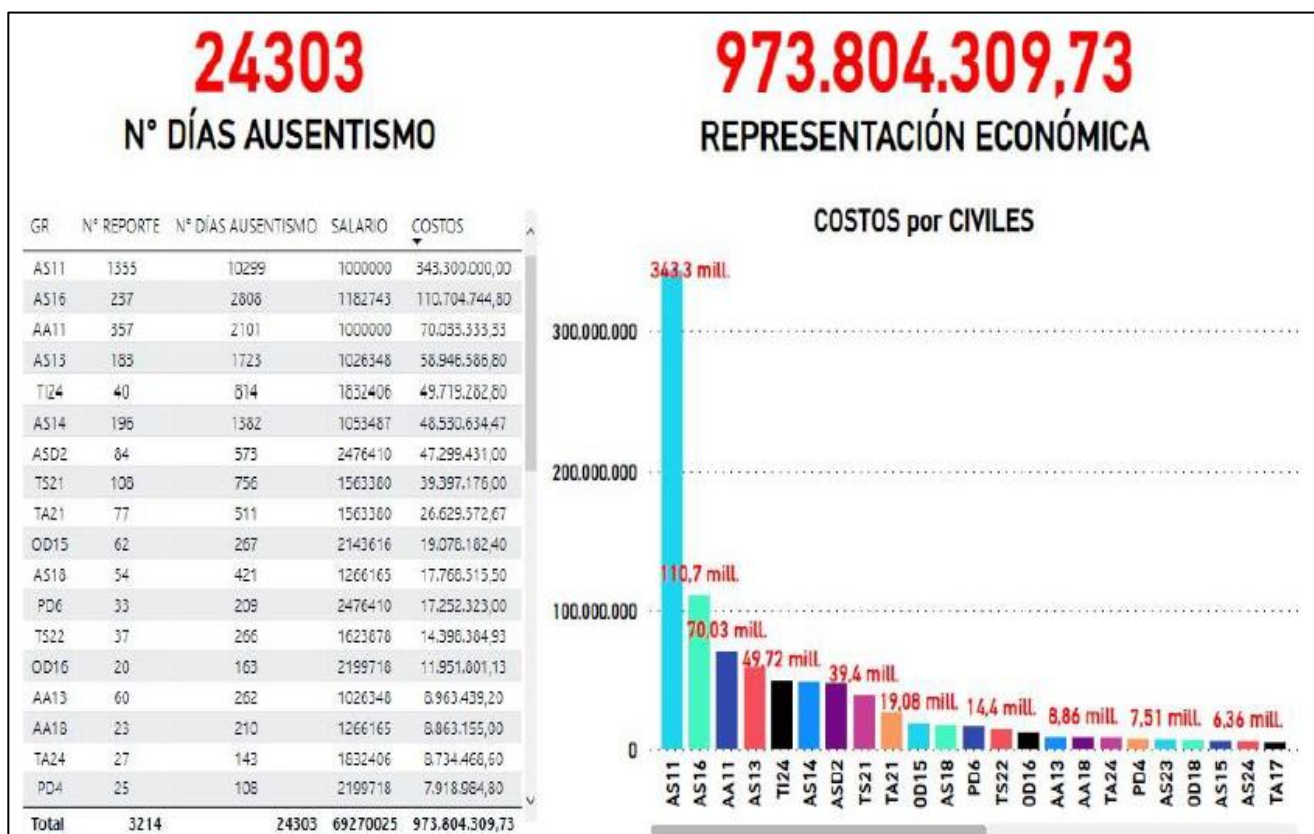
En referencia a los costos generados por el ausentismo por parte de los funcionarios Militares, de acuerdo a la Figura 16 costos días de ausentismo, se puede evidenciar que, en el valor total por días de incapacidad durante el año 2022, fue de \$ 973.804.309,73. El grado de Auxiliar de Servicios No 11, fue el grado que mayor impacto económico generó con 10.299 días de ausentismo, en costos de ausentismo por días, con un aproximado de \$ 343.300.000,00 millones de pesos durante el año 2022.



En segundo lugar, se encuentra el grado Auxiliar de Servicios No16. Grado que reportó un total de 2808 días de ausentismo por causa médica justificada y un costo aproximado de \$ 110.704.744,80 millones de pesos.

### Gráfico 18.

#### Costos ausentismo Civiles







## 5. Presupuesto

Tabla 4.

*Presupuesto global*

RUBRO	UFPS		EMPRESA		PASANTE		TOTAL
	EFEC TIVO	ESPECIE	EFEC TIVO	ESPECIE	EFECTI VO	ESPEC IE	
Equipos - Herrami entas	\$ -	\$ -	\$ -	Puesto de trabajo	\$ -	Comput ador	\$ -
Licencia s de software	\$ -	\$ -	\$ -	Licencias Software	\$ -	\$ -	\$ -
Material es e insumos	\$ -	\$ -	\$ -	Dotación	\$ -	\$ -	\$ -
Papelería y útiles de papelería	\$ -	\$ -	\$ -	Papelería	\$ 60,000	\$ -	\$ 60,000
Salidas a campo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Servicios técnicos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 240,000	\$ -	\$ 240,000
Docume ntación y bibliogra fía	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Otros	\$ -	Apoyo Director	\$ -	\$ -	\$ 600,000	\$ -	\$ 600,000
Total	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 900,000	\$ -	\$ 900,000

## **6. Conclusiones**

### **6.1 Para el estudiante**

A nivel personal, esta pasantía me brindo la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias que serán valiosas a lo largo de mi carrera profesional. Al participar en la determinación de índices y estadísticas del ausentismo laboral por causas médicas certificadas en la Fuerza Aérea Colombiana, pude aplicar los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación académica y poner los en práctica en un entorno laboral real. Tuve la oportunidad de mejorar la capacidad para recopilar, organizar y analizar datos, lo que fortaleció mis habilidades analíticas y de resolución de problemas.

Durante las pasantías mejore las habilidades de investigación, ya que esto implicó la búsqueda de información relevante, la revisión de literatura especializada y la aplicación de metodologías de investigación adecuada.

A nivel profesional, esta pasantía me brinda una ventaja competitiva en el campo de la medicina preventiva y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, me proporcionó una comprensión profunda de los principios y prácticas de la medicina preventiva en el contexto laboral. La pasantía me permitió demostrar mi capacidad para analizar datos, identificar patrones y tendencias, y tomar decisiones informadas en relación con la gestión del ausentismo laboral.

### **6.2 Para la empresa**

Al permitir la realización de proyectos de pasantía, la Fuerza Aérea Colombiana se beneficia al acceder a talento emergente, desarrollar recursos humanos altamente capacitados, fortalecer la colaboración con instituciones académicas, evaluar talento potencial y mejorar su reputación y relaciones públicas.

### **6.3 Para la universidad**

La realización de proyectos de pasantía en la Fuerza Aérea Colombiana brinda a la universidad la oportunidad de establecer vínculos con el sector defensa, proporcionar una formación académica más práctica, mejorar la empleabilidad de los estudiantes, recibir retroalimentación y mentoría de profesionales y aumentar el reconocimiento y la visibilidad institucional.

## 7. Recomendaciones

- Fortalecer en las Unidades, la importancia del reporte y cumplimiento del procedimiento GH-JERLA-PR-024, procedimiento gestión del ausentismo laboral por causa médica justificada, y la circular No. 201813010119973 DEL 11-12-2018 la cual habla del reporte de incapacidades médicas certificadas del personal Militar y Civil, que permitan continuar la gestión correcta del SG – SST. Para tal fin, es necesario estandarizar el diligenciamiento de los datos en la base de ausentismo.
- A partir del análisis realizado es necesario establecer estrategias de prevención y promoción más focalizadas como: diagnósticos más recurrentes, grupos de edad, diagnósticos con mayor cantidad de días de incapacidad.
- En relación con el tipo de contingencia el mayor número de casos y días se concentra en enfermedad general y común, lo cual indica que es necesario actuar en programas de promoción, prevención y autocuidado de la salud.
- El grupo de trastornos musculo esqueléticos es el grupo con el mayor número de incapacidades reportadas en 2022 en comparación con los diagnósticos y, por lo tanto, merece atención. Por lo tanto, es necesario fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica de las enfermedades musculo esqueléticas y desarrollar un plan para brindar programa de pausas activas y beneficios a todos los funcionarios para reducir la fatiga física y mental y el estrés laboral.
- Los traumatismos también son un grupo de atención, este grupo diagnóstico genera un mayor número de días frente a otros, de allí que es importante el diseño de estrategias para la prevención de la accidentalidad ya que representan el 26.93% de los días de ausentismo total ocurridos en la Fuerza Aérea durante el año 2022.

- Debido en el incremento de las enfermedades de esfera mental, es necesario la mejora continua del Sistema de Vigilancia Epidemiológico con énfasis en Riesgo Psicosocial dando aplicabilidad a la Resolución 2764 de 2022, buscando estrategias mediante campañas y/o capacitaciones con la asesoría de las oficinas de comportamiento Humano de las Unidades para realizar la ejecución de forma adecuada.
- Identificar por Unidad quienes son los funcionarios que más incapacidades tienen y número de días de ausentismo, para hacer un seguimiento más riguroso de sus patologías, con el fin de identificar condiciones laborales, las cuales que puedan empeorar el cuadro clínico.
- Fomentar ambientes laborales saludables, promover cultura de bienestar y salud en los puestos de trabajo, con el fin de disminuir las enfermedades y lesiones. Esto puede incluir programas de ejercicio, nutrición y bienestar mental, así como la promoción de una buena higiene y medidas preventivas enfermedades contagiosas.
- Intensificar mediante las semanas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se realizan en todas las unidades aéreas, proporcionando atención médica y odontológica, puede contribuir al funcionario a recibir atención necesaria y se sientan motivados a buscar tratamiento cuando lo requieran para mantener el estado de salud y prevenir enfermedades.
- Proporcionar apoyo emocional al personal que se encuentran pasando por situaciones de salud o personales coadyuvando a mejorar las condiciones del riesgo psicosocial, tanto en variable intrínsecas como extrínsecas, y promover una evolución del cuadro clínico más rápida.
- Capacitar y entrenar líderes en los diferentes departamentos u oficinas sobre el manejo del ausentismo laboral y así facilitar una transición sana con la finalidad de reducir la probabilidad de reincidencia del cuadro clínico.



- Crear ambientes de comunicación abierta donde los funcionarios se sientan cómodos para manifestar problemas de salud o familiares, esto ayuda a identificar situaciones antes de que se conviertan en ausencias médicas.

## 8. Referencias Bibliográficas

Molinera Mateos, J. (2006). *Ausentismo Laboral* (2da ed.). FC Editorial.

[https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&dq=ausentismo+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&dq=ausentismo+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s).

Vanegas Castro, C., Jiménez Ruiz, L., Cudris Torres, L., Redondo Marín, M. (2017).

*Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia. I+D Revista de Investigaciones*, 9(1), 116-125. 2256-1676.

Tatamuez-Tarapues, R. Domínguez, A. M., y Matabonchoy Tulcan, S. M, (2018).

*Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud*, 21(1), p. 100. doi:10.22267/rus.192101.143

iglesias Muñoz, M. A. (1). La problemática del ausentismo laboral y su impacto socio-económico. *Revista De Derecho (Coquimbo. En línea)*, (1), 73-99.

<https://doi.org/10.22199/S07189753.1993.0001.00006>

Agredo, A., García, E., Osorio, C., Escudero, N., López, C., Ramírez, R. (2013).

*Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmecánica en Cali, Colombia. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(2), 251 - 255. EBSCO host. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=19689937&lang=es&site=ehost-live>

Burgos, E. A., Londoño, C. F., Sepúlveda Zea, C., Arango Viera, D. (2019). *III -*

*informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo - 2017. Centros de estudios sociales y laborales*, 1, 55. Recuperado de

<http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>

Vidal Gamboa, Palavecino Sáez, Moya Rivera, Toro Huerta, y Hoffmeister Arce. (2017). *Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo*. Ciencia y trabajo, 19(60), 188-193. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300188>

Vanegas Castro, C., Jiménez Ruiz, L., Cudris Torres, L., Redondo Marín, M. (2017). *Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia*. I+D Revista de Investigaciones, 9(1), 116-125. 2256-1676.

Tatamuez-Tarapues, R. Domínguez, A. M., y Matabonchoy Tulcan, S. M, (2018). *Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. Universidad y Salud, 21(1), p. 100. doi:10.22267/rus.192101.143

Bedoya, C., García, M. (2016). *Efectos del miedo en los trabajadores y la organización*. Elsevier España, 32, 60-70. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v32n138/v32n138a08.pdf>

Gómez Rivadeneira, A. (2015). Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE): Descifrando la CIE-10 y esperando la CIE-11. *Monitor Estratégico No.7 2015, 1(7)*, 8. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/IA/SSA/cie10-cie11.pdf>

Camarota, R., Pardiñas, V. (2015). *El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya*. Biomedicina, 10(1), 34-53.

Sánchez, M., Pérez, G., Gonzales, G., Peón, I. (2017). *Enfermedades actuales asociadas a los factores de riesgo laborales de la industria de la construcción en México*.

Velásquez, Loli y Sandoval. (2019) “Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”. Revista Cubana de Enfermería. 35(4). Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=96975>

Velásquez, C., Palomino, J., Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. Acta Medica peruana, 34(1), 6-15. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v34n1/a02v34n1.pdf>

Carranza, G. S., & Gago, J. B. (2017). *Estrategias para reducir el ausentismo laboral injustificado en el área comercial de una empresa retail en Monterrico - Lima: 2015-2017 (Tesis de licenciatura)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/12967>

López Bueno R, Casajús Mallén JA, Garatachea Vallejo N. *La actividad física como herramienta para reducir el absentismo laboral debido a enfermedad en trabajadores sedentarios: Una revisión sistemática*. Rev Esp Salud Pública. 2018;92:1 de octubre e201810071.

Buitrago, A., Caro, A., Garzón, N. (2020). *Caracterización del ausentismo laboral por enfermedad general y accidente de trabajo de la empresa ABC Colombia SAS, en la regional Tocancipá durante el año 2018*. Trabajo de grado. Repositorio Institucional Universidad ECCI.

Gonzales Romero, O., Granja Reyes, S., Umaña Rodríguez, C. (2018). *Análisis de ausentismo laboral involuntario en la empresa AMCOVIT LTD en el primer semestre de 2018*. Bogotá, Colombia: Universidad ECCI

Penagos, I., García, C. (2016). *Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia inespecífica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali*. Revista Colombiana de salud ocupacional.

Berón, Emmanuel A., Mejía, Daniela, & Castrillón, Omar D.. (2021). *Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos*. Información tecnológica, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>

Parra, Margel, Lay, Nelson, Payares, Karen, & Pareja, Arleth. (2020). *Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia)*. Información tecnológica, 31(6), 77-86. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600077>

Icontec. (1996). Norma Técnica Colombiana NTC 3793. Bogotá: Instituto Nacional de Normas Técnicas y Certificación. Bogotá.

Congreso de la república de Colombia. (2012). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". [Ley 1562 de 2012].

Ministerio de la protección social. (2007). "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". [Resolución 2346 de 2007].

Ministerio de protección social. (2011). Artículo 108. "Código sustantivo del trabajo".

Ministerio de salud y protección social (2021). "Por medio de la cual se modifica la resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico" [Resolución 0223 de 2021]

Ministerio de salud. (2021). Ministerio de salud. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx)

Arrieta, E., Fernández, C., Sepúlveda, C., Arango, D. (2017). II - Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo - 2017. ANDI Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos, 1(1), 82.

Agredo, A., García, E., Osorio, C., Escudero, N., López, C., Ramírez, R. (2013).  
Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmecánica en Cali, Colombia. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(2), 251 - 255. EBSCO host. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=19689937&lang=es&site=ehost-live>.