



Principales motivos de incapacidades No relacionadas con el ámbito laboral durante el periodo uno del año 2020-1 en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Modalidad: Práctica Empresarial

Angie Alejandra Churio Díaz
CC: 1053842125

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIOECONOMICAS Y EMPRESARIALES
TECNOLOGÍA DEPORTIVA
BUCARAMANGA JULIO 9 2020**



Principales motivos de incapacidades No relacionadas con el ámbito laboral durante el periodo uno del año 2020-1 en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Modalidad: Práctica Empresarial

Angie Alejandra Churio Díaz
CC: 1053842125

**Informe de práctica para optar al título de
Tecnólogo Deportivo**

DIRECTOR

Mgs. Edwin Orlando Barajas L.

Jorge Luis Suarez Guerrero
Delegado de la empresa

Cargo: Asistente Bienestar Institucional

Grupo de Investigación de Ciencia e Innovación Deportiva (GICED)

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIOECONOMICAS Y EMPRESARIALES
TECNOLOGÍA DEPORTIVA
BUCARAMANGA JULIO 9 2020**

Nota de Aceptación

APROBADO



Firma del Evaluador



Firma del Director

DEDICATORIA

Esta dedicatoria es alusiva a toda mi familia, quienes fueron pilares en mi formación tanto personal como profesional, apoyo incondicional que he tenido siempre, un aprecio a aquellas personas que estuvieron presente en el desarrollo de mi carrera profesional, amigos, colegas, compañeros y docentes que fueron una ayuda incondicional para lograr tan meritorio logro.

AGRADECIMIENTOS

Le doy un grato agradecimiento a mi institución, a mis docentes, mi equipo de selección, al señor rector por esa ayuda que nos ha brindado a todos los de selección deportiva y por supuesto a mi familia que me apoyo siempre con todo esto, gracias a todos por tan maravilloso logro que me han hecho cumplir.

TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>7</u>
<u>1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD</u>	<u>8</u>
<u>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	<u>9</u>
<u>2.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA</u>	<u>9</u>
<u>2.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA</u>	<u>11</u>
<u>2.3. OBJETIVOS.....</u>	<u>12</u>
2.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
<u>2.4 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA</u>	<u>13</u>
<u>3 MARCO REFERENCIAL.....</u>	<u>16</u>
<u>4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA</u>	<u>22</u>
<u>5 RESULTADOS.....</u>	<u>24</u>
<u>6 CONCLUSIONES.....</u>	<u>25</u>
<u>7 RECOMENDACIONES</u>	<u>266</u>
<u>8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>277</u>
<u>10 ANEXOS</u>	<u>288</u>
<u>11 APÉNDICE.....</u>	<u>30</u>

INTRODUCCIÓN

Se define como incapacidad la inactividad que afronta un estudiante para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo. La incapacidad puede ser de origen común o de origen laboral, temporal y permanente. Se ha tomado como excusa humana para la pausa de una labor en cualquier ámbito, sea se educativo, empresarial o comunitario.

Para los estudiantes es un punto crítico para el desarrollo de toda sociedad educativa ya que la obtención de éstas por fuera de lo laboral genera una evasión y cumplimiento de un deber.

Se reviso detalladamente las causas e impacto del ausentismo que tienen sobre la institución de las unidades Tecnológicas de Santander, luego se realizó un seguimiento al proceso de recuperación y facilitar la asistencia para el proceso de vuelta laboral, luego se aplicó la certificación de las incapacidades que solo consten de una situación crítica, la cual nos permitió evaluar y disminuir los riesgos existentes que puedan aumentar costos o que lleven nuevamente a la incapacidad a la persona.

Se ha planteado esta propuesta para tomar medidas de aprobación de estas incapacidades que no tengan relación con lo laboral para que se den mejores cumplimientos de las actividades y deberes a los que se somete la sociedad.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD

Las Unidades Tecnológicas de Santander, es un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander, serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la Problemática

¿Cuánto le cuesta a una empresa la ausencia de un empleado?

Uno de los principales gastos para la mayor parte de los empleadores es el ausentismo del empleado. El costo de las ausencias de los empleados tiene un impacto importante en la productividad de la compañía, aunque la mayoría de las empresas no analizan demasiado o controlan estos costos.

El absentismo debido a enfermedades no solo tiene efectos económicos sobre la empresa. También los tiene en la calidad de la productividad. La salud de los empleados debe ser considerada como el activo más importante por cualquier empresa o negocio. Esto conlleva a que una empresa o institución que presta un servicio y está a cargo de responder por la salud de sus empleados, o en el caso de las instituciones de educación a los “estudiantes”, deben tener con base la aplicación de medidas de incapacitaciones por medio de políticas y leyes establecidas que se rigen para el bienestar y la calidad de estas entidades.

Como datos investigados para hacer grandes relaciones de la importancia que se le da a este proyecto se toma un caso dado en Estados Unidos, se estima en promedio una pérdida de 755 dólares por año por empleado, en ausencias laborales, esto a su vez repercute en las ausencias que están por fuera de lo laboran como lo es con las escuelas e instituciones de educación superior, viéndose reflejada en los resultados que decaen por causas de estas inasistencias. En nuestro país se dan estos “beneficios de la incapacidad” estando el empleado bajo un salario mínimo los cuales se le hace una pausa laborar,

tomando esto para las entidades que brinda un servicio de educación, se toma como ejemplo de una de estas empresas a las Unidades Tecnológicas de Santander que para cumplir con esta ley le otorga un seguro de salud donde cubre urgencias para la seguridad de sus estudiantes y personal administrativo. Aunque es imposible controlar cada falta al trabajo o al estudio, si se pueden implementar programas que puedan contribuir con ello.

Esta es una problemática que no solo afecta a los países del primer mundo, sino que es algo que debe afrontar toda empresa para el buen funcionamiento y rendimiento de estas. A la institución educativa la afecta económicamente por gastos a los que se debe acudir para los controles médicos y atenciones médicas tanto dentro de la institución como la remisión a centros de salud vinculados con esta gran empresa. Se entiende que la mayor cantidad de personal manejada en las UTS son deportistas que requieren de estas incapacidades para el cumplimiento de sus actividades deportivas de competencias y gracias a ello se vuelve en una inversión monetaria que rinde cuentas por la institución. El afecto en mayor medida se refleja en el rendimiento de los estudiantes por el uso de estas como método de evasión y cumplimiento constante del estudio por parte de los estudiantes ya que estas tienen requerimientos muy flexibles.

2.2. Justificación de la Práctica

Para esta nueva época donde nos encontramos con alta demanda de información y habilidades específicas, la mejor inversión que puede hacer una empresa, país, y sociedad en general sería en mejorar el estado intelectual de las personas, esto es, mejorar el capital intelectual, *“más estudio gratuito, a esto le llamaríamos una mejora del sistema educativo”*. Teniéndose estas peticiones para un mejor futuro se entiende que también mantener ausente a todo el personal educativo y administrativo de una institución no es algo fácil y requiere de muchas medidas reglamentarias y cumplimiento de los derechos humanos por eso se acude a las incapacidades como derechos que tienen todas las personas para ausentarse por motivos específicos y de mucha importancia; pero está claro que la relevancia que ha tomado el requerimiento de una incapacidad que no están relacionadas con el ámbito laboral las faltas constantes pueden impactar en el ambiente de trabajo, estudio, o acción social así como en las relaciones interpersonales del empleado, estudiante o cualquier usuario implicado.

En este orden de ideas es de primordial importancia el espacio que las Unidades Tecnológicas de Santander brindan a los estudiantes de realizar sus actividades tanto los estudiantes como lo es para el personal administrativo, ya que esto refleja la eficacia, compromiso y progreso de la empresa siendo estas una antesala para la vida laboral y la idoneidad por la cual la universidad propende.

2.3. Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Identificar los principales diagnósticos de las incapacidades no relacionadas con el ámbito laboral, especialmente en los programas: Inclusión Social y Productiva, control de las ausencias de conciliación vida laboral, familiar y personal, programas de salud como seguros médicos del trabajo, con el fin de contabilizar, controlar y gestionar la plantilla de manera más eficiente en las Unidades Tecnológicas de Santander.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Revisar detalladamente las causas e impacto del ausentismo que tienen sobre la institución de las unidades Tecnológicas de Santander durante el primer semestre 2020.
- Seguimiento al proceso de recuperación y facilitar la asistencia para el proceso de vuelta laboral, una vez la incapacidad se haya terminado.
- Aplicar la certificación de las incapacidades que solo consten de una situación crítica, así se evaluaría y disminuiría los riesgos existentes que puedan aumentar costos o que lleven nuevamente a la incapacidad a la persona.

2.4 Antecedentes de la Empresa

2.4.1 Estudios a Nivel Internacional

(Araceli López-Guillén García, 2015) A lo largo de la práctica diaria en el seguimiento o valoración de las situaciones de incapacidad estamos acostumbrados a volcar numerosos datos, en multitud de informes, anotaciones, repositorios, documentos, procedimientos y actuaciones diversas, y todo ello a su vez archivado bajo diferentes formatos. Sin embargo, no todos estos datos son explotables, ni es posible su extracción y asociación con otros, en la actualidad. Teniendo en cuenta la diversidad de servicios y de registros implicados se carece en muchos casos de estrategias de normalización y de interoperabilidad de los registros.

La incapacidad laboral contiene datos de salud, derivados de la enfermedad o lesión que la provoca y datos laborales referentes al trabajo. En salud laboral es herramienta imprescindible la información sobre los problemas de salud que afectan a la población trabajadora y sus factores determinantes. Necesitamos conocer qué enfermedades o lesiones causan las situaciones de incapacidad, qué factores determinan su aparición, cuales su evolución, cuales su prolongación y cuáles su secuela permanente. Todo ello para obtener conocimiento en la toma de decisiones para preservar la salud laboral, mejorar la deteriorada, procurar su mejoría y curación más temprana o paliar y aminorar sus consecuencias. Hablamos de situaciones que causan sufrimiento físico y moral, causan deterioro de las capacidades (discapacidad), precisan de atención sanitaria (tratamiento), pueden abocar en secuelas permanentes incapacitantes (incapacidad permanente IP), o en muerte, y siempre suponen una pérdida de la capacidad de ganancia (temporal incapacidad temporal IT o permanente IP) que precisa de prestaciones para su protección, y que precisa del establecimiento de estrategias de prevención, mejora y adaptación de las condiciones laborales. Así como

estrategias sanitarias para procurar tratamiento adecuado, es decir efectuado en tiempo y forma correcta, procurando acceso ágil al mismo para su mayor efectividad.

2.4.2 Estudios a Nivel Nacional

Inactividad física y ausentismo dentro y fuera del ámbito laboral, el estudio contrasta las prevalencias de ausentismo en tres grupos humanos tomados de la misma población laboral pero que difieren en el grado de exposición a la actividad física, así: Activos. Conformado por todos los individuos, o sea 191, que han participado regularmente y al menos por un año, en el programa para la Salud Psico-Física que ofrece el departamento de Bienestar de la Universidad de Antioquia a sus empleados. Los participantes realizan 4-5 sesiones semanales de actividad física Martínez - Inactividad física y ausentismo moderada, cada sesión dura cerca de 60 minutos, se hace énfasis en la recreación y se complementa con conferencias sobre estilos de vida saludable.

Mixtos (Población Laboral) Conformado por 382 sujetos seleccionados de forma aleatoria de la población laboral general, donde concurren tanto personas activas como sedentarias. Dado que este grupo representa la colectividad laboral total, lo rotularemos en lo sucesivo como Población.

Sedentarios. Constituido por 191 sujetos que se declaran sedentarios, a través de una encuesta elaborada por especialistas en el área de actividad física y salud. El grupo proviene de la misma comunidad laboral y es comparable con los demás grupos en sus variables sociodemográficas pero difiere de ellos en relación con su apatía para la práctica de actividad física. Para el análisis se incluyen todos los reportes de ausencia laboral o incapacidades registradas por la Empresa

Promotora de Salud (EPS) de la Universidad de Antioquia, durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2003.

Se excluyeron del análisis los datos de ausentismo laboral que no tuvieran una justificación médica por enfermedad y los registros de trabajadores adscritos a otras EPS. El registro de las causas de ausentismo se realizó según la décima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), agrupadas en los grandes grupos por sistemas orgánicos.

Se utilizó el programa SPSS versión 11.0. El análisis del ausentismo incluye la descripción y comparación de frecuencia, duración, costo y causas en la población general, según sexo y edad. Las pruebas para diferencias de promedios en muestras independientes se realizaron con base en análisis de varianza (las distribuciones F de Snedecor) y su homólogo no paramétrico Kruskal-Wallis según las diversas situaciones de cumplimiento para los supuestos de normalidad. La medida de asociación epidemiológica empleada es el riesgo relativo acompañado de su respectivo intervalo de confianza del 95 %. Se efectuaron pruebas de significación estadística con base en la variable probabilística cuadrado con un nivel de significación del 5 % para las comparaciones entre más de dos proporciones.

3 MARCO REFERENCIAL

3.1 Marco Teórico

En Colombia los derechos laborales señalan una incapacidad laboral como una situación física o mental que le impide al trabajador cumplir con sus obligaciones fijadas en el contrato laboral.

Según lo explica Adriana Castro, abogada especialista en derecho laboral, existen dos tipos de incapacidades en el país. La primera es de índole profesional, es decir, cuando el accidente se presenta al momento de realizar alguna actividad propia de la relación de trabajo.

La segunda es una incapacidad de origen común que se origina por un suceso inesperado o accidente por fuera de la jornada laboral, por ejemplo, los accidentes domésticos.

En cualquiera de los dos casos, la incapacidad tiene que ser remunerada. Si el accidente es de tipo común, el empleado tiene derecho a que se le pague un subsidio de incapacidad que la EPS reconoce desde el tercer día, los dos primeros días va por cuenta del empleador por un equivalente al 66,6 % del salario.

En referencia a las labores que debe cumplir el trabajador en medio de su incapacidad, Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, explica que “el empleador no tiene la posibilidad de dar órdenes o instrucciones a los empleados, ya que cualquier tipo de actividad contraria la orden medica de reposo y recuperación”.

Por su parte, la abogada Castro indica que el empleador no tiene la obligación de exigirle al trabajador que le repare o recupere el tiempo de la incapacidad.

Le puede interesar: ¿Cuánto gasta en promedio un colombiano para Amor y Amistad? “Este tipo de exigencias es muy común en las empresas, pero es una conducta que afecta los derechos del trabajador, precisamente porque la incapacidad es una prestación social”, señaló Castro.

Pero ¿qué pasa en el caso en el que el empleado, en medio de la incapacidad médica, señale voluntariamente que quiere seguir con sus labores?

El abogado Jaramillo explica que los derechos laborales son irrenunciables, es decir que a pesar de que una persona quiera seguir con sus labores durante el tiempo de reposo y recuperación, esto no es eficaz dentro de los derechos del trabajo.

Asimismo, según Castro si una persona decide llevar a cabo sus labores, el empleador está en la obligación de solicitar al trabajador para que atienda su tiempo de recuperación, “por tanto el empleador no puede aceptar que la persona acuda a la empresa o realice actividades desde su casa, ya que por ley no están permitidas y una empresa puede estar sujeta a sanciones”.

3.1.1 Ausentismo

El Ausentismo Laboral es la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo y esto es uno de los puntos que preocupa a la empresa lo cual tratan de controlar para que no se cometan dentro de ella. También puede definirse como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Es por esta razón que en este trabajo les presento todo lo relacionado al ausentismo laboral, sus tipos, sus causas y consecuencia que se presentan en aquellos empleados en las diversas empresas.

3.1.1.1 Causas del ausentismo

Las principales causas de incapacidad en la población laboral son las enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos. Estos hallazgos concuerdan con los resultados reportados en otros estudios y de hecho coinciden con las causas comunes de morbilidad en la población general, lo cual a su vez sugiere que los determinantes de enfermedad general no dependen tanto de factores laborales como extralaborales y que afectan a los seres humanos siempre que ocurra una exposición suficiente a los factores de riesgo ambientales y de comportamiento.

3.1.1.2 Consecuencias del ausentismo

Hay que tener en cuenta que el absentismo laboral es un problema que afecta tanto al trabajador, como a la empresa, pero también al Estado, porque afecta a la Seguridad Social.

En este sentido, vamos a analizar cuáles son las principales consecuencias que tiene el absentismo laboral en los diferentes ámbitos:

Trabajador: Reducción de ingresos debido a sanciones e incluso al despido de forma justificada pudiendo ser un despido disciplinario sin ninguna indemnización u objetivo con una indemnización de 20 días por año.

Perdida del hilo del trabajo que conlleva una disminución de la productividad.

Mal ambiente laboral con los compañeros.

Empresa: Supone un aumento de los costes laborales para la empresa, debido a las ausencias del trabajador.

Empeoramiento del clima laboral.

Descenso de la productividad y competitividad

Seguridad Social:

Aumento del gasto sanitario por enfermedades que no son reales.

Saturación en la Seguridad Social provocando deficiencias en el servicio.

3.1.1.3 Modelos del ausentismo laboral

Se mencionarán dos modelos de ausentismo laboral que serían los siguientes:

- Modelos de evitación laboral: tienen sus orígenes en las investigaciones sobre satisfacción, al suponer que el descontento en el trabajo es la primera causa de ausencia. Esta idea guió las investigaciones sobre absentismo laboral durante mucho tiempo (ver Hackett y Guion, 1985), fundamentadas en la interpretación del absentismo como huida o abandono.

La justificación fue la valoración negativa del trabajo, desarrollada empíricamente a través de los estudios sobre satisfacción laboral.

- Modelos de ajuste laboral: la ausencia del empleado al trabajo es el resultado del proceso de socialización y de adaptación del trabajador al empleo (Rhodes y Steers, 1990). Esta concepción del absentismo (consecuencia de adaptación-inadaptación al medio laboral) es el enfoque que ha predominado en la

investigación y desde el que se han desarrollado modelos explicativos más sistematizados, al coincidir los supuestos básicos de estos modelos con las concepciones iniciales de la llamada Escuela de Relaciones Humanas (Gutiérrez, 1984; Ribaya, 1996).

3.1.1.4 Enfermedades comunes

Dentro de la población de mujeres que trabajan, podemos armar el siguiente ranking con las licencias médicas más frecuentes:

1. Gripe: el 19% de las visitas a mujeres fue por gripe, lo cual coloca a esta enfermedad estacional en el primer lugar entre los factores médicos que ocasionan el ausentismo femenino.
2. Trastornos gastrointestinales: la misma cantidad de mujeres, el 19%, perdió días de trabajo debido a problemas vinculados al aparato digestivo.
3. Trastornos traumatológicos: el 15,5% de las mujeres pidió licencia por algún problema traumatológico, generalmente asociado a golpes o mala postura durante un tiempo prolongado.
4. Complicaciones obstétricas: las licencias por maternidad no se contemplan en este estudio. Sin embargo, el 10% de las ausencias justificadas de mujeres se debió a complicaciones en el embarazo.
5. Salud mental: el 8% de las mujeres incluidas en la investigación necesitó una licencia médica por motivos de salud mental, entre los que se cuentan la depresión, la ansiedad y el stress.

En cambio, ¿de qué se enfermaron los varones en el mismo período? Si vamos a nuestros datos, encontramos lo siguiente:

1. Trastornos gastrointestinales: el 21,5% de las licencias solicitadas por varones se deben a este motivo. Esto significa que ellos sufren un poco más de problemas de salud vinculados a la alimentación y el aparato digestivo.
2. Gripe: afecta al 20% de los hombres, levemente por encima de las mujeres.
3. Trastornos traumatológicos: sufridos por el 17.9% de los varones, también estos problemas los afectan levemente más a ellos que a ellas. Quizás los deportes de contacto y otras actividades físicas más violentas expliquen esta diferencia.
4. Examen clínico sin particularidades: el 11% de los varones que pidieron licencia no pudieron justificar su ausencia. Esto deriva en un perjuicio doble: para el empleador, porque disminuye su productividad; para el trabajador, porque pierde el día, el presentismo y otros premios. Claramente impacta más en ellos: en el caso de las mujeres, la licencia no justificada afecta al 7,5%.
5. Cirugías y tratamientos posquirúrgicos: el 7,4% de los varones tuvo que faltar, generalmente por un tiempo relativamente prolongado, debido a intervenciones quirúrgicas. En el caso de las mujeres, el impacto es mucho menor: apenas un 4% de ellas se toma licencia por este motivo.

4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

La primera fase consistió en el apoyo teórico, donde se enfatizó sobre los principales diagnósticos de las incapacidades no relacionadas con el ámbito laboral, especialmente en los programas: Inclusión Social y Productiva, control de las ausencias de conciliación vida laboral, familiar y personal, programas de salud como seguros médicos del trabajo, con el fin de contabilizar, controlar y gestionar la plantilla de manera más eficiente en las Unidades Tecnológicas de Santander, además de los referentes de selección y conceptos de diferentes autores a nivel mundial, trabajos de investigación relacionados con el tema.

Esta Práctica empresarial se desarrolló en dos fases:

Factores de presencia		Factores de ausencia	
Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Trabajo estimulante e interesante	Alto riesgo de ser despedido	Interesantes actividades en el tiempo libre	Enfermedad
Alta satisfacción laboral	Descenso del salario	Cura de familiares	Baja satisfacción laboral
Recompensa por bajas tasas de ausencia	Sanciones por los colegas o directores	Requerimiento de un alto nivel de salud en el trabajo	Largo o dificultoso viaje a casa o al trabajo
Indispensabilidad en el trabajo	Estricto control de las ausencias		Accidentes de trabajo
Conciencia			Normas informales entre colegas acerca de la "normal" tasa de ausencia
			Condiciones de trabajo: (a)

			factores físicos y químicos, (b) organización del trabajo y (c) factores sociales y psicológicos
--	--	--	---

Para el desarrollo de las prácticas se escogió encuestas y búsqueda de informes, artículos, documentos entre otros por medios web, donde se ejecuta toda la parte de observación, análisis y comparación de estas incapacidades:

- Investigación de procesos de obtención de una incapacidad por fuera de lo laboral y teoremas que en forma general están asociadas al objeto de nuestro estudio.
- Investigación de procesos de obtención de una incapacidad por fuera de lo laboral y teoremas que en forma general están asociadas al objeto de nuestro estudio.
- Análisis y comparación de la teoría con los datos recopilados.
- Generar deducciones basadas en la identificación de teoremas generales con eventos particulares.

5 RESULTADOS

No se trata de tener desconfianza al trabajador, se trata de llevar un registro y proceso de verificación adecuado con las incapacidades, pues el ausentismo e incapacidades falsas causan graves problemas a nivel económico, operacional y organizacional en la compañía.

Se obtuvo como resultado el bajo rendimiento que se genera bajo las incapacidades que se le otorga al estudiante o trabajador, se es muy necesario que se tomen a gran medida un financiamiento para estas incapacidades cumpliendo los parámetros requeridos para su aprobación, pero con un proceso más complejo para aquellas que se dan por fuera de lo laboral.

6 CONCLUSIONES

Bajo las medidas que se debe de llevar para el manejo eficaz de estas peticiones, con los programas llevados a cabo se podría haber un balance en lo que se estimar deficiencias laborales por las incapacidades.

Gracias a esto para las empresas e instituciones que brindan un servicio educativo se puede obtener un retorno importante de sus inversiones durante cada año en que suceden estas ausencias. Este ROI es alcanzado por el simple hecho de reducir los días de labores perdido y lo pagado de más.

Una gestión y control eficientes de los beneficios pagados durante las ausencias pueden ser muy beneficiosos para mejorar la eficiencia operacional.

7 RECOMENDACIONES

La compañía que asuma “los costos directos tales como el pago de los dos primeros días de incapacidad que son responsabilidad del empleador, prestaciones que se siguen acumulando a pesar de que el trabajador esté ausente (prima, cesantías, intereses de cesantía, vacaciones) y en gran medida para los estudiantes la seguridad social donde se obtiene los servicios de dichas entidades (EPS, IPS y demás programas de salud afiliados a la empresa).

8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (s.f.). Obtenido de <https://prevencionar.com.co/2016/10/11/el-ausentismo-laboral/>
- Alejo, Y. O. (2003). *MODELOS TEÓRICOS SOBRE ABSENTISMO LABORAL*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/4424/06%20Capitulo%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Araceli López-Guillén García, J. M. (17 de 09 de 2015). *El Mapa de la Incapacidad en España una necesidad urgente*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/inspeccion2.pdf>
- Carreón, y. o. (2018). *Déficit bilateral de las manifestaciones de la fuerza muscular de las extremidades inferiores en los estudiantes universitarios*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6387369>
- Raquel Rodríguez, J. H.-I. (s.f.). *aula abierta*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71866117.pdf>
- rpsalud.com. (septiembre de 2016). *AUSENTISMO Y GÉNERO: ¿POR QUÉ FALTAN HOMBRES Y MUJERES AL TRABAJO?* Obtenido de https://www.rpsalud.com/blog/ausentismo_y_genero_por_que_faltan_hombres_mujeres_al_trabajo.html
- Saldarriaga-Franco, E. M.-L. (s.f.). *Inactividad Física y Ausentismo en el ambito laboral*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03.pdf>
- Saldarriaga-Franco, E. M.-L. (s.f.). *Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2008.v10n2/227-238/es/>
- uts. (s.f.). *historia institucional*. Obtenido de <http://www.uts.edu.co/portal/app/ckfinder/userfiles/files/HISTORIA%20INSTITUCIONAL.pdf>
- uts. (s.f.). *Unidades tecnologías de santander*. Obtenido de <http://www.uts.edu.co/>
- zaplo.es. (s.f.). *¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene?* Obtenido de <https://www.zaplo.es/blog/absentismo-laboral-consecuencias/>

9 ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MAYO			
	05-08	09-11	12-14	15/05/2020
Elaboración del proyecto	Construir proyecto.			
Investigación de procesos de obtención de una incapacidad	Investigación de procesos de obtención de una incapacidad por fuera de lo laboral y teoremas que en forma general están asociadas al objeto de nuestro estudio.			
Recopilación de datos		Investigación de procesos de obtención de una incapacidad por fuera de lo laboral y teoremas que en forma general están asociadas al objeto de nuestro estudio.		
Análisis y comparación			Análisis y comparación de la teoría con los	

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:
soporte al sistema integr

laneación

			datos recopilados.	
Manejo de protocolos			Generar deducciones basadas en la identificación de teoremas generales con eventos particulares.	
Entrega de proyecto				

10 APÉNDICE

Cuestionario Sobre Absentismo en la Universidad

Datos

* Centro:

.....

* Hombre Mujer Edad

* Nota media del expediente hasta el curso actual:

- Aprobado

- Notable

- Sobresaliente

* Número de asignaturas en la que estás matriculado:

- Primer curso - Segundo curso

- Tercer curso - Cuarto curso

- Quinto curso - Optativas

- Libre configuración

* Me traslado de localidad para asistir a clase: Sí No

* Lugar habitual de residencia durante el curso:

- Domicilio familiar

- Otros

* Me matriculé en la carrera como: 1ª opción 2ª opción 3ª opción

* De modo general, y considerando las materias en las que estoy matriculado,
asisto a clase:

Siempre Con frecuencia Alguna vez Nunca

EL ABSENTISMO EN LA UNIVERSIDAD: RESULTADOS DE UNA ENCUESTA SOBRE MOTIVOS

ESCRIBE POR ORDEN DE IMPORTANCIA HASTA CINCO MOTIVOS QUE
INFLUYEN EN QUE NO ASISTAS A ALGUNAS O VARIAS CLASES

1.-

2.-

3.-

4.-

5.-

ESCRIBE POR ORDEN DE IMPORTANCIA HASTA CINCO MOTIVOS QUE
ENTIENDES SERÍAN NECESARIOS PARA QUE ASISTIERAS
HABITUALMENTE A CLASE

1.-

2.-

3.-

4.-

5.-

Ahora se van a exponer una serie de MOTIVOS que pueden estar relacionados
con el

Hecho de que los alumnos y las alumnas NO ASISTAN a algunas o varias clases.
Habrás de

Considerar en qué grado de acuerdo o desacuerdo estás con las afirmaciones que
se enuncian,

Marcando una cruz al lado derecho de: Muy de acuerdo - De Acuerdo - En
desacuerdo - En

Total desacuerdo.

HAY, POR TANTO, QUE PLANTEARSE SIEMPRE QUE LO QUE SE EXPONE SON MOTIVOS POR LOS QUE NO ASISTO A CLASE. Puede haber enunciaciones

Que sean ciertas pero que no sean motivo de tu absentismo a clase. Por ejemplo, en la

Pregunta 5, se dice que Seguir el ritmo de clase implica demasiado esfuerzo. Esta enunciación puede ser cierta, pero para ti quizás no sea éste un motivo para que faltes a clase.

En este caso, lo lógico es poner la cruz en En desacuerdo o En total desacuerdo.

NO ASISTO A CLASE CUANDO O PORQUE

1. La asistencia no es importante.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

2. La asistencia no me facilita la comprensión de la materia.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

3. Prefiero estudiar por apuntes que asistir a clase.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

4. Seguir el ritmo de clase implica demasiado esfuerzo.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

5. No se pasa lista.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

6. Cerca de los exámenes prefiero dedicar el tiempo a estudiar.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

7. El volumen de contenidos de la materia no se corresponde con el escaso tiempo disponible para poder estudiarla.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

8. La asistencia a clase no me ayuda a aprobar.

R-DC-128

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO
EN MODALIDAD DE PRÁCTICA

VERSIÓN: 01

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

9. El contenido de la asignatura es muy difícil.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

10. El contenido de la asignatura es muy fácil.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

11. Prefiero asistir a una academia o a clases particulares.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

12. No se me permite participar en clase de forma activa.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

13. Me preocupa que se pregunte en clase.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

14. El profesorado se limita a dictar apuntes.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

15. El profesorado no tiene una buena metodología.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

EL ABSENTISMO EN LA UNIVERSIDAD: RESULTADOS DE UNA ENCUESTA SOBRE MOTIVOS

16. En clase no se me transmite la relación entre el contenido de la materia y sus posibles aplicaciones.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

17. Los materiales y recursos empleados en el aula son poco adecuados.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

18. En clase no se me ayuda a aprender, sólo se me transmite información.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

19. El profesorado no se interesa por mi proceso de aprendizaje.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

20. Las explicaciones no se adaptan a mi nivel de conocimiento y comprensión.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

21. En clase se enfatizan mis fracasos y se minimizan mis éxitos.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

22. La materia es impartida por más de un profesor y falta coordinación.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

23. La evaluación es arbitraria y subjetiva.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

24. La evaluación no se corresponde con lo explicado en clase.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

25. No se valora el esfuerzo del estudiante en el aula.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

26. El profesorado no motiva.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

27. En ocasiones, se censura o se pone en evidencia a algún alumno o alumna.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

28. No hay un buen ambiente en el grupo-clase.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

29. El profesorado no tiene interés en conocer al alumnado.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

30. No encuentro una relación directa entre los contenidos de la asignatura y mis expectativas de formación.

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo En total desacuerdo

31. Los horarios influyen en que no asista a clase. (Señala las opciones que coincidan con tu opinión)

- Porque se superponen
- Porque entre clase y clase existen horas libres
- Porque son por la tarde
- Porque son de mañana y tarde
- Porque hay muchas clases seguidas
- Porque tengo que desplazarme de localidad
- Porque comparto mi actividad académica con obligaciones profesionales

* En caso de “abandonar” la asignatura, lo hago:

- Al principio
- A mitad de curso o de cuatrimestre

* En caso de no asistir nunca a clase, tengo, no obstante, la intención de presentarme al examen final: Sí No

POR ULTIMO, ESCRIBE POR ORDEN DE IMPORTANCIA HASTA CINCO
MOTIVOS QUE INFLUYEN EN EL “ABANDONO” DE UNA ASIGNATURA

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-
- 5.-