

PREVALENCIA DE LA INCAPACIDAD Y EL AUSENTISMO LABORAL Y
CÓMO INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE TALLER DE LA
EMPRESA CASA BRITÁNICA.

MATEO GAVIRIA SANCHEZ

NICOLAS MEJIA LOTERO

ANA MARIA ORREGO ARANGO

PEDRO ESTEBAN VARGAS ESCOBAR

UNIVERSIDAD CES

FACULTAD DE MEDICINA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

MEDELLIN

2021

PREVALENCIA DE LA INCAPACIDAD Y EL AUSENTISMO LABORAL Y
CÓMO INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE TALLER DE LA
EMPRESA CASA BRITÁNICA.

MATEO GAVIRIA SANCHEZ

NICOLAS MEJIA LOTERO

ANA MARIA ORREGO ARANGO

PEDRO ESTEBAN VARGAS ESCOBAR

ASESOR: OSCAR DAVID CARVAJAL.

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD CES

FACULTAD DE MEDICINA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

MEDELLIN

2021

CONTENIDO

RESUMEN	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	9
3. JUSTIFICACIÓN	10
4. MARCO TEORICO.....	12
5. OBJETIVOS.....	14
5.1 OBJETIVO GENERAL:.....	14
5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS:	14
6. METODOLOGÍA	15
6.1 METAS	15
6.2 ACTIVIDADES.	15
6.3 RECURSOS	16
7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
7.1 CRONOGRAMA.....	17
8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.	18
9. MARCO INSTITUCIONAL.....	20
9.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	20
9.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA	20
9.2.1 HISTORIA DE CASA BRITÁNICA	23
9.2.2 DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS:	25
9.2.3 MAPA DE PROCESOS	26
9.2.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	26
10. ANÁLISIS DE DATOS ACERCA DE INCAPACIDADES 2019, 2020 Y 2021 DEL ÁREA DE TALLER, DE LA EMPRESA CASA BRITÁNICA.....	29
10.1 GRÁFICAS INCAPACIDADES AÑO 2021.....	30
10.2 GRÁFICAS INCAPACIDAD AÑO 2020	32
10.3 GRÁFICAS INCAPACIDADES 2019	34
11. PLAN DE ACCIÓN	38
12. CONCLUSIONES	44
13. ANEXOS	46
14. BIBLIOGRAFÍA.....	47

RESUMEN

Según la Organización internacional del Trabajo (OIT) el concepto de ausentismo laboral es definido como "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que iba a asistir", en Colombia no están claramente definidas con exactitud cuáles son las principales causas, pese a que se han creado controles, estadísticas, indicadores o mecanismos de gestión para evitar al máximo este fenómeno. En las empresas ha sido importante considerar al colaborador como un recurso humano valioso, ya que sin su ayuda, aporte, experiencia y conocimiento la organización no podría enfocarse y llevar a cabo su objetivo.

Para realizar el estudio de las enfermedades laborales de la empresa Casa Británica y evaluar los desórdenes musculo esqueléticos, se ejecutó un análisis con los datos suministrados por la empresa, en el cual analizamos el perfil sociodemográfico, morbilidad, género; lo que nos permitió no solo caracterizar la población, sino también conocer la sintomatología de molestias de los empleados y las principales causas del ausentismo, teniendo como objetivo Identificar la prevalencia de la incapacidad y el ausentismo laboral que disminuyen la productividad en el área de taller de la empresa Casa Británica.

Los principales resultados que se obtuvieron a partir del análisis es que en el perfil sociodemográfico, se encontró que el 66.1% son hombres y el 33.9% son mujeres, la edad más prevalente de la empresa es de 20 – 30 años. En el análisis encontramos que el ausentismo laboral donde más se ve reflejado son los riesgos mecánicos, esta caracterización nos permitió reevaluar y diseñar un plan.

En desarrollo del plan de acción para dar cumplimiento a uno de los objetivos del trabajo presente, proponemos un plan de acondicionamiento físico específico laboral que se desarrollará de manera específica de la siguiente manera: 3 días a la semana sesiones de 40 minutos desarrollada por un fisioterapeuta que se

basará en un plan preventivo el cual promoverá la actividad física como estilo de vida saludable dentro y fuera de la clase, el cual se desarrollará en diferentes etapas.

Teniendo en cuenta el estudio analizado en la empresa Casa Británica, se pudo observar que el riesgo biomecánico en el estudio fue un riesgo alto, debido principalmente a las posiciones que se generaban en los puestos de trabajo, dicho riesgo de no ser controlado eficazmente, podría seguir generando un aumento en el ausentismo laboral, tal como se observó en el estudio, donde se perdieron 246 días por molestias de enfermedades laborales, que reflejaron una pérdida económica en la organización de \$18.918.134, sin tener en cuenta costos como la inducción de personal nuevo, entrega de dotación, tiempos muertos, disminución de la productividad, nuevos accidentes de trabajo, entre otros. Por lo anterior, es importante que la organización controle este riesgo, aplicando el nuevo método que nosotros implementamos para que los operarios en sus pausas activas tomen las nuevas rutinas para que sus condiciones físicas mejoren.

1. INTRODUCCIÓN

Según la Organización internacional del Trabajo (OIT) (1) el concepto de ausentismo laboral es definido como " la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que iba a asistir", de lo anterior se concluye que detrás de este fenómeno del ausentismo en las organizaciones se deriva una relación laboral insatisfecha, es necesario señalar que este problema afecta de manera significativa a las organizaciones. En Colombia no están claramente definidas con exactitud cuáles son las principales causas, pese a que se han creado controles, estadísticas, indicadores o mecanismos de gestión para evitar al máximo este fenómeno.

Es pertinente que las organizaciones o agremiaciones sectoriales en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Seguridad Social, las ARLs, las EPS y demás entidades encargadas de la regulación, vigilancia y control de la salud y de las relaciones laborales, asuman un papel activo para suplir este vacío para que así se establezca control, solución y seguimiento a dicha problemática.

En las empresas ha sido importante considerar al colaborador como un recurso humano valioso, ya que sin su ayuda, aporte, experiencia y conocimiento la organización no podría enfocarse y llevar a cabo su objetivo, debido a que las empresas están formadas por colaboradores que según su capacidad, actitud y habilidades ocupan cargos dentro de la misma y llevan a cabo sus funciones en diferentes niveles de dicha organización. A nivel general cada una de las empresas que cuentan con ese recurso humano se verán expuestas al problema de ausentismo laboral por múltiples razones las cuales pueden ser justificadas o no, sin embargo, la dinámica del ausentismo produce efectos negativos a corto y largo plazo, además de un deterioro en el clima laboral.

En el siguiente trabajo se analizará las principales causas de ausentismo e incapacidad laboral en el área de taller de Casa Británica y cómo influyen estas en la productividad. Analizando el presupuesto dado y los factores sociodemográficos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los desórdenes músculo esquelético son enfermedades comunes de los músculos, articulaciones, tendones, entre otros, los cuales se pueden producir debido a diferentes entornos del ser humano, tales como deportivos, culturales, educativos y laborales, teniendo presente que los laborales son el enfoque de este trabajo.

En el día a día de las terapias realizadas por profesionales se reporta que la mayor parte de los desórdenes musculares afectan la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades inferiores, estos evidencian síntomas que van desde la incomodidad por los dolores generados, hasta problemas médicos graves como epicondilitis, lumbalgias, cervicalgias, entre otros, ocasionando la interrupción de las actividades, por parte de los empleados para recibir tratamiento médico.

Estos desórdenes, se generan principalmente por los riesgos biomecánicos, los cuales implica a los empleados carga dinámica , carga estática de pie y carga dinámica por esfuerzos, estas actividades tienen grandes implicaciones en la eficiencia de los trabajadores, lo que impide el desarrollo óptimo de cada uno de los procesos, ocasionando aumento de ausentismo laboral, provocando así costos directos e indirectos de la empresa, debido a la disminución de la productividad, pérdidas económica y daños de la salud.

La empresa Casa Británica entre los años 2019 y 2021, presentó ausentismo laboral por condiciones debido a dolencias musculares, dolor en articulaciones, lumbago, lesiones, entre otros; dichas condiciones generaron en la empresa sobrecostos por tiempos muertos, capacitaciones al nuevo personal, demoras

en tiempo de entrega, entre otros, lo que conlleva a realizar un exhaustivo análisis en este trabajo y así implementar un plan para la mejora continua de los procesos y reducir los días de ausentismo.

A continuación, se presenta un esquema sintetizando el problema anteriormente dicho.

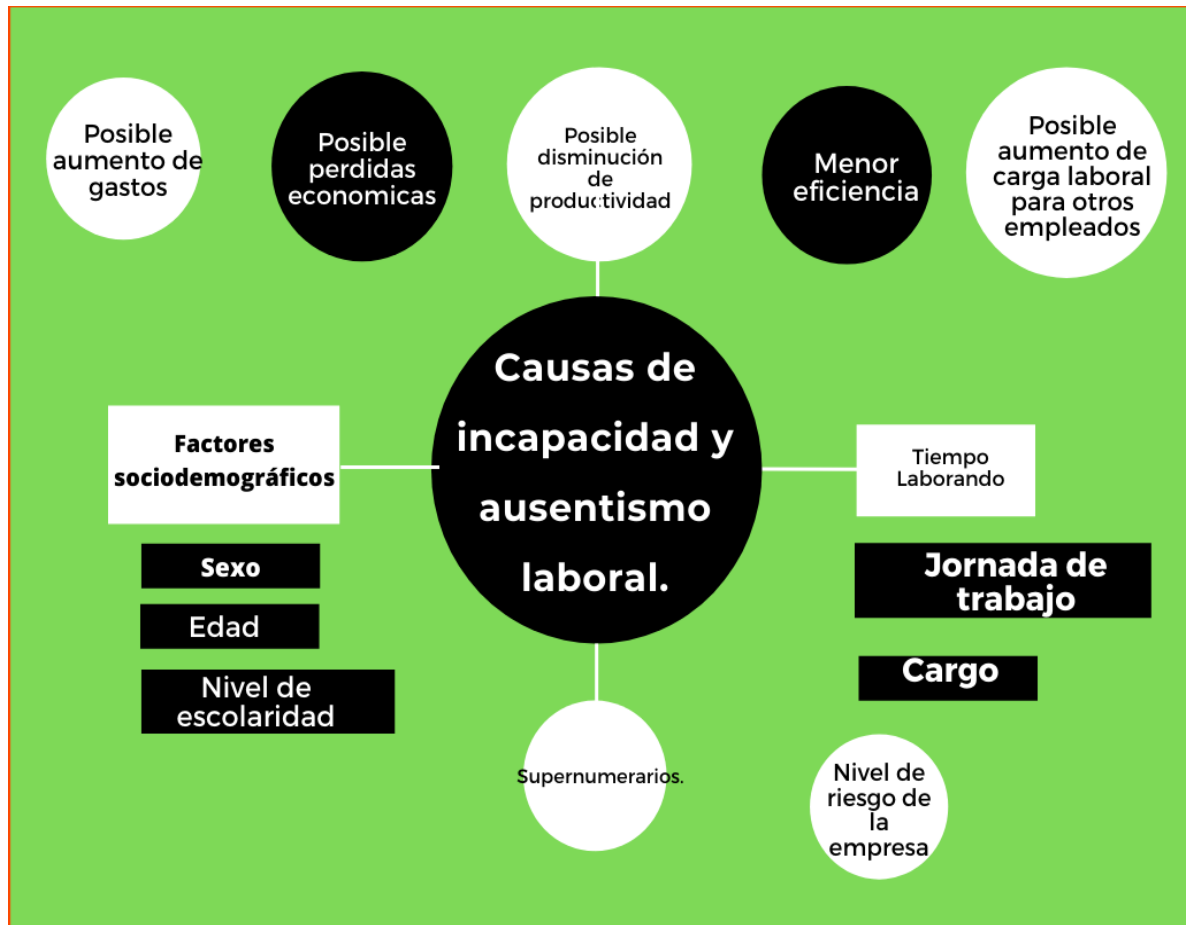


Ilustración 1. Síntesis causas de incapacidad y ausentismo laboral. Fuente propia.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Existe un plan de acción en la empresa Casa Británica, para controlar los días de ausentismo en el área de mecánica con nuevos planes de acondicionamiento físico para que no afecte la productividad?

3. JUSTIFICACIÓN

La Organización Mundial de la Salud [OMS] reconoce que la forma en que viven y trabajan las personas influye en su salud y su esperanza de vida (6). Las consecuencias negativas de unas deficientes condiciones de trabajo se manifiestan en términos de enfermedad, accidentalidad laboral, muerte, discapacidad, invalidez y otros daños a la salud, derivados de éstas. Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y la OMS, el impacto económico de las enfermedades y los accidentes laborales se acercan en América Latina al 10% del PIB de la región, cifra que es 3.5 veces mayor que Europa y Estados Unidos (2).

La enfermedad laboral trae efectos relacionada con el sufrimiento de los y las trabajadoras, su discapacidad, su muerte y los impactos socioeconómicos que tienen sobre las dinámicas familiares; así mismo, como los impactos que tiene sobre la economía que pueden valorarse a través de un indicador como el PIB. Una herramienta fundamental para formular y establecer políticas públicas coherentes con la realidad es la información y registro del estado de las condiciones de trabajo y de la siniestralidad laboral, sus tendencias y diferentes situaciones que configuran la salud y seguridad.

En el ámbito nacional, el reporte de las enfermedades laborales en el Sistema General de Riesgos Laborales ha venido en aumento, no obstante, la generación de las políticas que cubren este fenómeno, no han sido las más oportunas, ni las correctas, puesto que no se han formulado a partir de un análisis en términos teóricos, metodológicos, epidemiológicos y económicos, limitándose a la presentación de datos globales acerca del evento (3).

El conocimiento del perfil de salud laboral es un insumo indispensable para formular políticas y programas orientados a la prevención de dichas patologías y, si ya se encuentran establecidas, a la formulación de acciones de recuperación

de la capacidad laboral, que minimicen el impacto físico, psicológico y social sobre los trabajadores afectados, sus familias y la sociedad.

La empresa se dedica a la comercialización de vehículos nuevos y usados, servicio de postventa (Taller mecánica, taller colisión, venta de repuestos y accesorios). En el siguiente trabajo se realiza un análisis de ausentismo en el área de Postventa donde se realizan actividades que generan riesgo a largo plazo en la salud de los empleados, especialmente de los mecánicos, tales como los desórdenes músculo esqueléticos, ocasionando mayores costos para así disminuir los costos que genera el ausentismo tales como: pago de beneficios e incapacidades, costo de contratación de personal supernumerario, horas extras, elementos de protección, y la falta de eficiencia en los trabajos.

4. MARCO TEORICO.

Haciendo una revisión exhaustiva de la literatura científica nacional e internacional se encontró gran variedad de investigaciones realizadas sobre las enfermedades osteomusculares por las actividades laborales , donde se puede evidenciar estudios enfocados en la detección y control de enfermedades laborales debido a los riesgos biomecánicos, especialmente los riesgos ocasionados por la carga postural (4).

Según estudios en América latina el problema de salud más divulgado por los trabajadores es el dolor de espalda y los lumbagos (4); este panorama no sólo es un problema de salud, sino que implica importantes costos directos e indirectos para las empresas, organizaciones y administraciones públicas.

En diversos estudios nacionales como internacionales se encontró que en Colombia, que en el sector automotriz, el riesgo postural es uno de los riesgos que se encuentra generalizado en esta área, debido a las malas posturas que adoptan los empleados a la hora de realizar cada una de las labores (5); por lo cual se deben buscar estrategias que permitan mitigar este riesgo, no sin antes, realizar el análisis respectivo en las organizaciones sobre el ausentismo laboral, con el fin de determinar las principales causas de ausencia de los empleados, tal como se realizó en la investigación *Interaction of Physical Exposures and Occupational Factors on Sickness Absence in Automotive Industry Workers*, donde se recopiló la información del ausentismo laboral por enfermedad, evidenciándose que las enfermedades más comunes que causan ausentismo son las enfermedades respiratorias en primer lugar y en segundo lugar los desórdenes músculo esqueléticos (6); siendo estas las principales enfermedades implicadas en la ausencia de los empleados a largo plazo, debido a factores físicos como la flexión-torsión frecuente y el levantamiento de cargas pesadas.

A nivel de convivencia, las faltas constantes pueden impactar en el ambiente de trabajo, así como en las relaciones interpersonales del empleado implicado. Otras veces, se pueden generar efectos graves en el tema de productividad e incluso accidentes laborales por falta de personal indispensable en algunas áreas de trabajo.

Para cada negocio y actividad será distinto el impacto de las faltas. Pero a grandes rasgos, además de la disminución productiva, el tiempo invertido para buscar un reemplazo y la sobrecarga de trabajo, el ausentismo tiene implicaciones económicas en la empresa.

Quienes más se incapacitan en Colombia son los hombres de entre 20 y 29 años, especialmente los días lunes y viernes, en los meses de julio y diciembre o después de un partido de fútbol (7).

Cuando se incapacita un técnico en el área de taller de Casa Británica, se busca un supernumerario, ya que hay un presupuesto a cumplir y unas metas de entradas diarias. Si no se realiza esto se pagan horas extras aumentando la carga laboral de los otros empleados.

Para una investigación de ausentismo laboral es importante tener en cuenta el tipo de trabajo que se ejecute en una empresa, pues de la clase de trabajo que se realice depende la tipología de los eventos de salud y el número de días de incapacidad presentados, ya que las personas estarán expuestas a diferentes factores de riesgo.

5. OBJETIVOS.

5.1 OBJETIVO GENERAL:

- Identificar la prevalencia de la incapacidad y el ausentismo laboral que disminuyen la productividad en el área de taller de la empresa Casa Británica

5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS:

- Caracterizar los factores sociodemográficos (Sexo, edad, nivel de escolaridad) que puedan influir en la incapacidad y el ausentismo laboral.
- Categorizar las principales causas de incapacidad y ausentismo laboral en el área de taller de Casa Británica.
- Proponer estrategias que permitan prevenir la incapacidad y el ausentismo laboral en el área de taller de Casa Británica.

6. METODOLOGÍA

Para el siguiente trabajo se realizó un estudio descriptivo de corte transversal de fuente secundaria que caracterizó el ausentismo laboral teniendo como fuente la base de datos de Casa Británica.

Para realizar el estudio de las enfermedades laborales fueron incluidos datos de incapacidades entre 2019-2021 de la empresa Casa Británica. Se incluyeron todos los datos del área de taller de Casa Británica seccional Antioquia, los cuales conllevan al análisis del perfil sociodemográfico, morbilidad, género; lo que nos permitió no solo caracterizar la población, sino también conocer la sintomatología de molestias de los empleados y las principales causas del ausentismo.

6.1 METAS

- Conocer los factores sociodemográficos que pueden estar influyendo en el aumento de la incapacidad y el ausentismo laboral.
- Clasificar las incapacidades y el ausentismo laboral en el área de taller de la empresa Casa Británica.
- Con el análisis de la base de datos que suministró Casa Británica, se va a replantear y diseñar un plan de acción de prevención de ausentismo laboral.

6.2 ACTIVIDADES.

- Se solicitó la información a la gerente de seguridad y salud en el trabajo de Casa Británica y se realizará un consentimiento informado donde se especifique que la información dada será utilizada para un proyecto académico

- Seleccionar información existente del personal para caracterizar los datos sociodemográficos.
- Con la información existente seleccionar en el último año cuáles son las principales causas de ausentismo e incapacidad laboral e identificarlas.
- Con base a los análisis anteriores, crear un plan de acción que brinde posibles soluciones a las metas estipuladas.

6.3 RECURSOS

- Se solicitó la información a la gerente de seguridad y salud en el trabajo de Casa Británica y se realizará un consentimiento informado donde se especifique que la información dada será utilizada para un proyecto académico.
- Acceso a base de datos e indicadores.
- Recursos tecnológicos. (Herramientas como office, base de datos)

7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

7.1 CRONOGRAMA

Tabla 1. Cronograma

Meta	Fecha	Actividad
Conocer los factores sociodemográficos que pueden estar influyendo en el aumento de la incapacidad y el ausentismo laboral.	Octubre - Noviembre 2020	Se solicitó la información a la gerente de seguridad y salud en el trabajo de casa británica y se realizará un consentimiento informado donde se especifique que la información dada será utilizada para un proyecto académico
Clasificar las incapacidades y el ausentismo laboral en el área de taller de la empresa casa británica.	Febrero- Marzo 2021	Seleccionar información existente del personal para caracterizar los datos sociodemográficos.
Con el análisis de la base de datos que suministró Casa Británica, se va a replantear y diseñar un plan de acción de prevención de ausentismo laboral.	Abril 2021-	Con la información existente seleccionar en el último año cuáles son las principales causas de ausentismo e incapacidad laboral e identificarlas.
		Con base a los análisis anteriores, crear un plan de acción que brinde posibles soluciones a las metas estipuladas.
Entrega final proyecto de grado	Junio-Julio 2021	Entrega de trabajo final

7.2 Presupuesto

PRESUPUESTO DETALLADO										
PERSONAL CIENTIFICO						DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	Facultad Medicina		Recursos propios	
Nombre del participante	Nivel máximo de formación	Actividades a realizar en el proyecto	Horas mensuales dedicadas al	Nº de meses	Valor / Hora		Dinero	Dinero	Especie	Dinero
Mateo Gaviria	Profesional	Coinvestigadores	5	10	46,906			\$ 2,345,300		
Ana Maria Orrego Arango	Profesional	Coinvestigadores	5	10	46,906					\$ 2,345,300
Nicolas Mejia	Profesional	Coinvestigadores	5	10	46,906					\$ 2,345,300
Pedro Vargas	Profesional	Coinvestigadores	5	10	46,906					\$ 2,345,300
										\$ -

8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

De acuerdo con la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993 esta investigación es clasificada como sin riesgo debido a que no se realizó ningún tipo de intervención o modificación intencionada de las variables biológicas o fisiológicas, únicamente se emplearon técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos.

Dentro de esta investigación se tuvo en cuenta los principios éticos de la normatividad internacional de Belmont:

- Principio de beneficencia: Durante el trabajo investigativo se tomaron datos sobre ausentismo laboral y lesiones musculo esqueléticas, se obtuvo información con aspectos claves e importantes para realizar posibles intervenciones a futuro y mejorar todo el tema de hábitos preventivos de salud.

Para la realización del estudio, se solicitó a la empresa Casa Británica de manera formal por medio de una carta los documentos con la información interna de la compañía, dejando claro que todo sería usado con fines netamente académicos para la especialización de gerencia y seguridad y salud de la Universidad CES

La empresa Casa Británica aceptó brindar la información requerida y respondió nuestra solicitud a través de la siguiente carta:

Medellin, 11 Junio 2021

Señores,
Universidad CES

Asunto: Suministro de datos

Con el fin de dar cumplimiento a información interna de la compañía. Informamos que el señor Nicolas Mejia fueron entregados los datos de las incapacidades del personal gestion taller para realizar un análisis con el fin educativo.

Solo aplica para (enfermedades osteomusculares)

Esta información es suministrada para fines educativos ya mencionados

Cordialmente,



CATALINA MARTINEZ VERA

www.casabritanica.com.co

CASA BRITÁNICA S.A. NIT: 990905627-1
PALACE: Carrera 50 No. 32-110 Tel: 322 70 00
ENVIGADO: Carrera 428 No. 258 Sur 276 Tel: 321 84 00
LAURELES: Calle 53 No. 748 - 258 Tel: 444 88 01
PARRQUE COMERCIAL EL TESORO: Local 9100 Tel: 321 84 00
C. CALA LOS MOLINOS: Local 3177 Tel: 258 20 30
RIONEGRO: Llanogrande Tel: 327 03 03
MONTERÍA: Calle 72 No. 6-23 Tel: (054) 789 10 22
SUCCELO: Tv. 4 No. 20-443 Tel: (055) 281 69 38
CAUCAMA: Carrera 20 No. 1A-220 Tel: (034) 839 07 72



Ilustración 2. carta facilitada por Casa Británica.

9. MARCO INSTITUCIONAL

9.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

- RAZÓN SOCIAL CASA BRITANICA S.A
- NIT 890905627-1
- REPRESENTANTE LEGAL Cristina Mejía Uribe
- UBICACIÓN
 - SEDE PRINCIPAL Carrera 50 # 32 - 110
- SUCURSALES
 - ORIENTE ANTIOQUEÑO CC Plaza Linares L 6c, Km 3 Vía Llanogrande
 - ENVIDADO Carrera 43A # 25B SUR - 176
 - BULERIAS Calle 33 # 74B - 185
- ARL Sura
- ACTIVIDAD ECONOMICA 4520 – 4530-4542 Mantenimiento y reparación de vehículos automotores – comercio de partes, piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores.

- CLASE DE RIESGO: 4 (Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios procesos de galvanización; transporte, servicios de vigilancia privada)

9.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Trabajamos con pasión en pro de satisfacer y superar las necesidades de nuestros clientes brindándoles experiencias memorables con personal competente y comprometido; generando rentabilidad para nuestros accionistas.

VISIÓN

Para el 2022 seremos reconocidos y elegidos por nuestros clientes por la calidad diferenciadora y extraordinaria de nuestros servicios; contando para ello con nuestros colaboradores, quienes estarán debidamente formados, empoderados y orientados por el equipo directivo de la empresa.

PLAN ESTRATEGICO

2020: SUPERVIVENCIA / SOSTENIBILIDAD.

- Año de Consolidación y no de Diversificación; (“Stand by” nuevos negocios en consideración: Renting, Rent a Car, Vitrina “Eléctrica”, nuevas salas/vitrinas, Importación/Ensamble Vehículos Eléctricos, car/vehicle sharing, crecimiento usados...)

MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LAS INVERSIONES ACTUALES.

- Concentración de atención en dependencias o empresas que dan pérdida o baja utilidad mejorando la eficiencia y eficacia en todas las áreas o negocios.

ASEGURAR RENTABILIDAD FUTURA (vía crecimiento de):

- Financiación: Plan autos: Vender el 60-65% de los VN financiados (hoy entre 24% y 27%)
- Incrementar el porcentaje de retomas al 30% sobre las ventas. 2019: 22%, septiembre 2020: 29,5% (marcas por debajo de 20%), Cierre 2020: 18,2% respecto a ventas totales, 33% respecto a peritajes.

- Planseg: El 100% de nuestros clientes sean contactados por Planseg para ofrecerles seguros y que se les venda al 80%. Septiembre 2020: VN 13%, VU 22%. Cierre 2020: VN 19%, VU 42%
- Disminuir el nivel de endeudamiento a través de la rebaja de los activos corrientes no productivos.
- Máxima absorción de postventa
- Fortalecimiento estrategia/transformación digital REFORZAR ESTRATEGIAS PV
- Continuar con el plan de incrementar la participación de postventa en nuestra línea de negocios y como meta a mediano plazo, deben representar el 25% de las ventas. Fortalecer Postventa a través de equipos o áreas físicas. (HACER LO NECESARIO PARA CRECER Y PARA SER MAS EFICIENTES (VÍA CAPACITACIÓN, EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MAYORES ÁREAS FÍSICAS)
- Conservar a nuestros mejores colaboradores aún ante la necesidad de reducción de personal.
- Control estricto del gasto

ASPIRACIONES DE CRECIMIENTO

- Se considera el crecimiento como condición de estabilidad y buscar el incremento ambicioso de participación en el mercado siempre y cuando se calculen los riesgos.
- PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DE LA ORGANIZACIÓN
- Satisfacer y sorprender a nuestros clientes
- Velar por el bienestar de nuestros empleados
- Procurar siempre el bienestar de los accionistas, logrando incrementar el valor de las compañías año tras año y procurando razonables dividendos

9.2.1 HISTORIA DE CASA BRITÁNICA

En 1967 el mercado automotor en Colombia recién comenzaba a ser una industria importante para el desarrollo del país, con la creación de las primeras ensambladoras locales. Y de la mano de este desarrollo industrial, también surgieron iniciativas comerciales enfocadas en el suministro de repuestos para las marcas automotrices que comenzaban a crecer en número sobre las vías colombianas.

Es así como de la visión empresarial de los industriales Rodrigo Uribe Echavarría y Carlos J Echavarría, en ese año se funda Casa Británica con el objetivo de importar repuestos para vehículos Land Rover y Austin que tenía ensamble de algunos de sus modelos localmente. También la importación de repuestos Lucas y plantas Honda.

En 1976, Casa Británica se convierte en concesionario de vehículos nuevos y usados para Renault (que había iniciado su ensamble en Colombia en 1969) en Antioquia y Chocó. La estrategia de crecimiento planteada por los directivos de Casa Británica, apalancada en la aceptación de la marca Renault en el mercado antioqueño y colombiano, permite ampliar su radio de acción, primero con la apertura de una nueva vitrina en municipio de Envigado, en 1982, para atender una población que comenzaba a crecer en el sur del Valle de Aburrá, y ya comenzaba a suplir sus necesidades de un transporte personal con vehículos de una marca reconocida.

Pero la expansión de Casa Británica no se limitó solo a su influencia en Antioquia. En 1994, la organización de un salto para atender mercados crecientes y abre su vitrina en la ciudad de Montería. En el año 2005 la expansión a la región norte de Colombia continúa con la apertura de del concesionario para venta de vehículos nuevos y atención posventa Renault en la ciudad de Sincelejo.

En el año 2010 la empresa abre una nueva sede en su plan de crecimiento, esta vez en el municipio de Rionegro, con proyección de atención a todo el oriente cercano antioqueño, una zona en expansión que se ha convertido en un

importante polo de desarrollo regional agrupando municipios como La Ceja, El Retiro, Guarne, Carmen de Viboral y La Unión.

En años recientes Casa Británica abre su vitrina del municipio de Caucasia para cubrir la demanda en la región del Bajo Cauca antioqueños. También incursiona en la venta especializada de vehículos comerciales, bajo el esquema Renault Pro +, con un concesionario exclusivo en el municipio de La Estrella, en Antioquia, que brinda asesoría y atención personalizada y especializada a empresas y comerciantes independientes con soluciones de transporte que se adaptan a las necesidades de cada uno de los negocios.

EMPLEO. El crecimiento de Casa Británica le permite hoy brindar empleo directo y de calidad a 426 colaboradores en toda su red en Medellín y Valle de Aburra, Oriente antioqueño cercano, Bajo Cauca antioqueño Córdoba y Sucre.



Ilustración 3. Casa Británica. fuente: <https://www.casabritanica.com.co>



Ilustración 5. interior Casa Británica. fuente: <https://www.casabritanica.com.co>

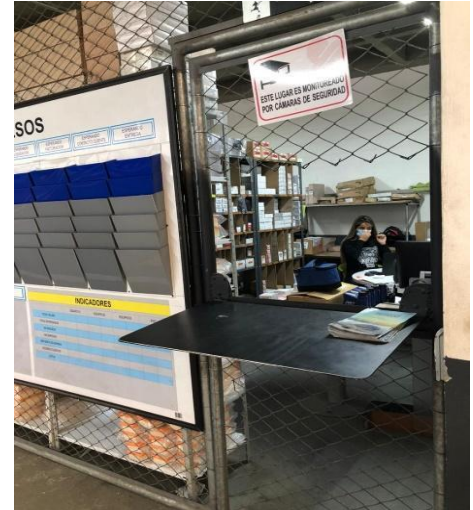


Ilustración 4. interior Casa Británica. fuente: <https://www.casabritanica.com.co>

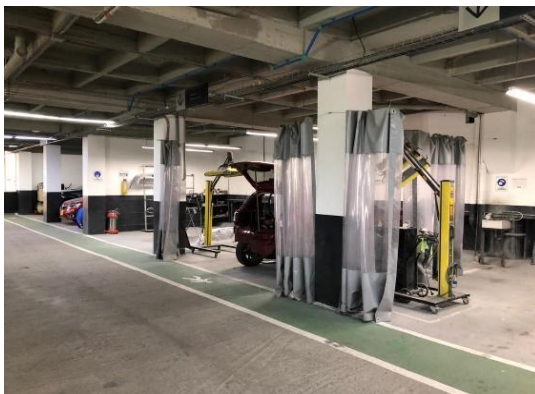


Ilustración 7. interior Casa Británica. fuente: <https://www.casabritanica.com.co>



Ilustración 6. interior Casa Británica. fuente: <https://www.casabritanica.com.co>

9.2.2 DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS:

Casa Británica en el Área de Postventa maneja una gran cantidad de vehículos particulares como de servicio público, lo que se presta los siguientes servicios:

1. Venta de accesorios (alarmas, sensores de reversa, rines de lujo, radios, polarizados, ropa, gorras, lapiceros, entro otros)

2. Venta de repuestos (Baterías, filtros, suspensión, llantas, plumillas, partes del motor, caja de velocidades, etc.)
3. Venta de servicios (Realizar mantenimientos preventivos y correctivos, instalación de repuestos, servicio de carrocería y detallado de vehículos)

9.2.3 MAPA DE PROCESOS

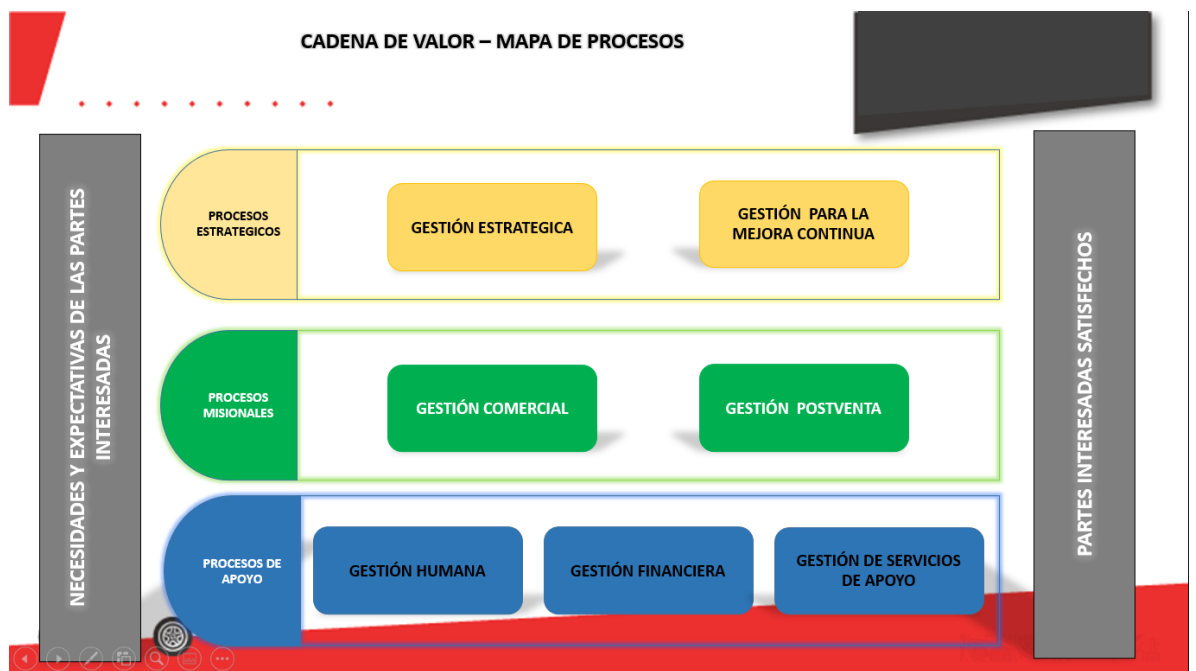


Ilustración 8. Mapa de procesos. Fuente propia.

9.2.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Esta es la estructura organizacional de Casa Británica, nosotros nos enfocamos en el área de Postventa

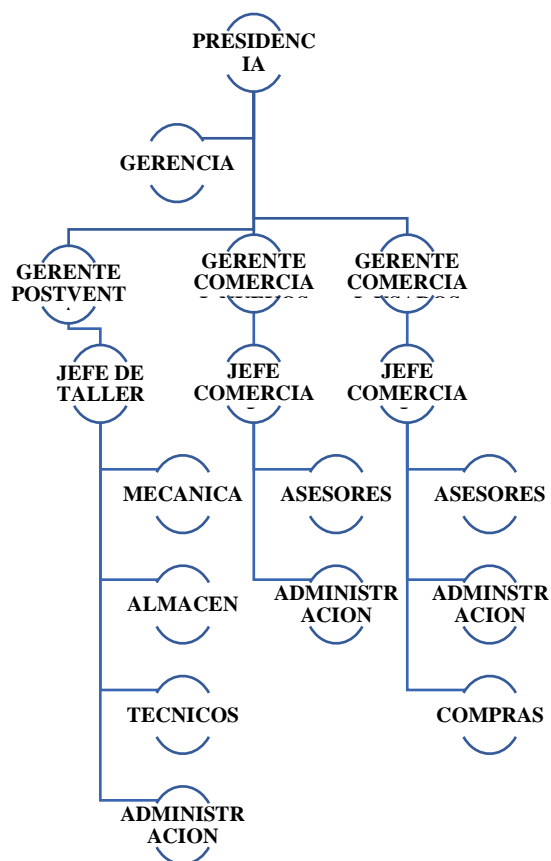


Ilustración 9. Organigrama personal de Casa Británica sede Medellín área taller. Fuente propia

Tabla 2. personal posventa. fuente propia.

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	SUBTOTAL
ADMINISTRATIVA	91	17	108
OPERATIVA	39	0	39
TOTAL	130	17	147

TURNOS DE TRABAJO – HORARIOS

Tabla 3. Turnos de Horarios. Fuente propia.

ÁREA	DÍAS	HORARIO	DESCANSO
ADMINISTRATIVA	LUN - VIER	8 AM - 12 PM	30 MINUTOS REFRIGERIO
		2 AM - 6 PM	1:30 HORAS DE ALMUERZO
	SABADO	8 AM - 1 PM	15 MINUTOS DE REFRIGERIO
OPERATIVA	LUN - VIER	9 AM - 12 PM	31 MINUTOS REFRIGERIO
		3 AM - 6 PM	1:30 HORAS DE ALMUERZO
	DOMINGO	9 AM - 1 PM	16 MINUTOS DE REFRIGERIO

10. ANÁLISIS DE DATOS ACERCA DE INCAPACIDADES 2019, 2020 Y 2021 DEL ÁREA DE TALLER, DE LA EMPRESA CASA BRITÁNICA

En lo que va del 2021 ha habido: 11 incapacidades, las cuales todas son del personal del área de taller de Casa Británica, todos de género masculino que están entre los 30 y 41 años de los cuales todos son de riesgo mecánico (osteomusculares), de los cuales 4 pertenecen a una enfermedad osteomuscular (Lumbago) y los restantes a accidentes, los días de incapacidad oscilan entre 1 y 4 días, siendo más predominante 3 días.

En el año 2020 se presentaron 20 incapacidades, todos del área de taller de Casa Británica, todas las incapacidades fueron de trabajadores de género masculino, distribuido de la siguiente manera, de 20 a 30 años 10 trabajadores, de 31 a 40 años 7 trabajadores y de 41 a 50 años 3 trabajadores, de los cuales existieron 2 riesgos de carácter dermatológico, 1 físico y 17 de carácter mecánico. Todos distribuidos de la siguiente manera: 2 infecciones de la piel y 18 por accidentes de trabajo. Los días de incapacidad oscilan entre 1 y 11 días, siendo predominante la incapacidad por 11 días.

En el año 2019 se presentaron 108 incapacidades de las cuales 46 fueron mujeres y 61 fueron hombres, 17 de ellos estaban entre los 20 y 30 años, 16 de 31 a 40 años, 12 de 41 a 50 años y 1 persona de 51 a 60 años, 8 de estas incapacidades se debe a enfermedades osteomusculares y las otras 100 incapacidades se deben a accidentes de trabajo, los días de incapacidad va entre 1 y 30 días.

Los datos de incapacidades fueron suministrados por Casa Británica y se pueden ver en el Anexo 1. Incapacidades 2019-2021

Para mayor comprensión, a continuación se describe el análisis de la información en gráficas:

10.1 GRÁFICAS INCAPACIDADES AÑO 2021

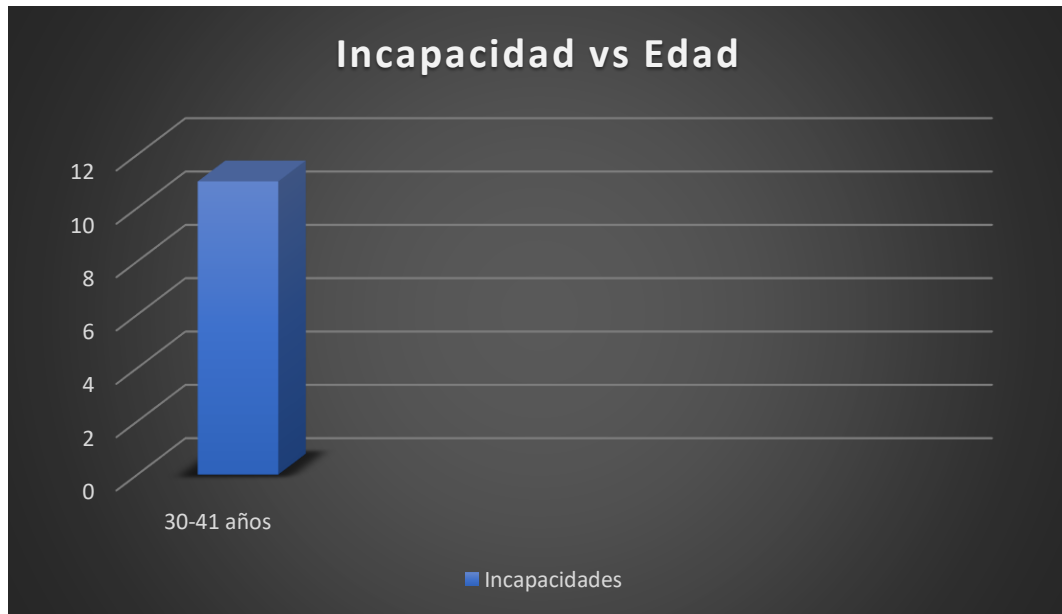


Ilustración 10. Fuente propia

El 100% de las incapacidades del año 2020 fueron de trabajadores que se encuentran entre los 30 y 41 años

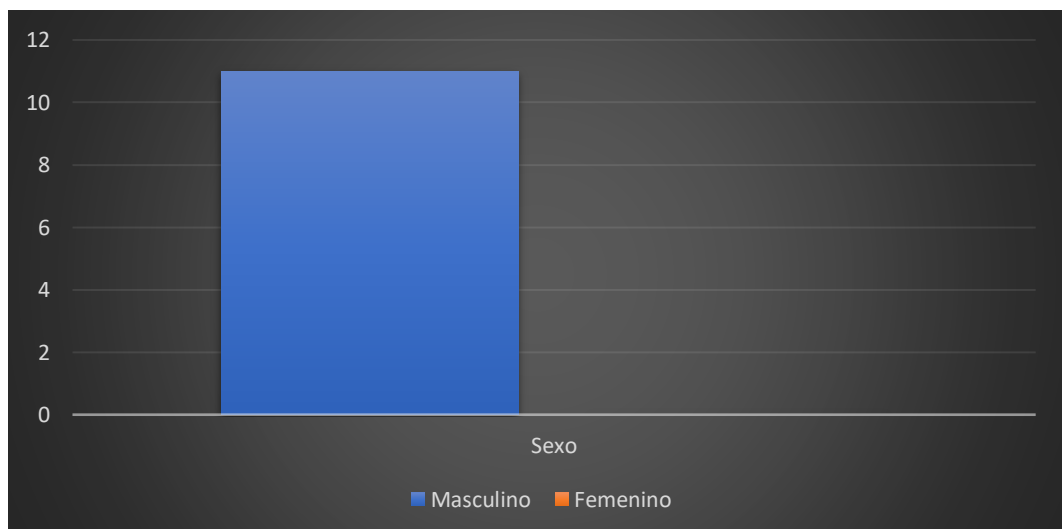


Ilustración 11. Fuente propia.

El 100% de las incapacidades laborales fueron del género Masculino.

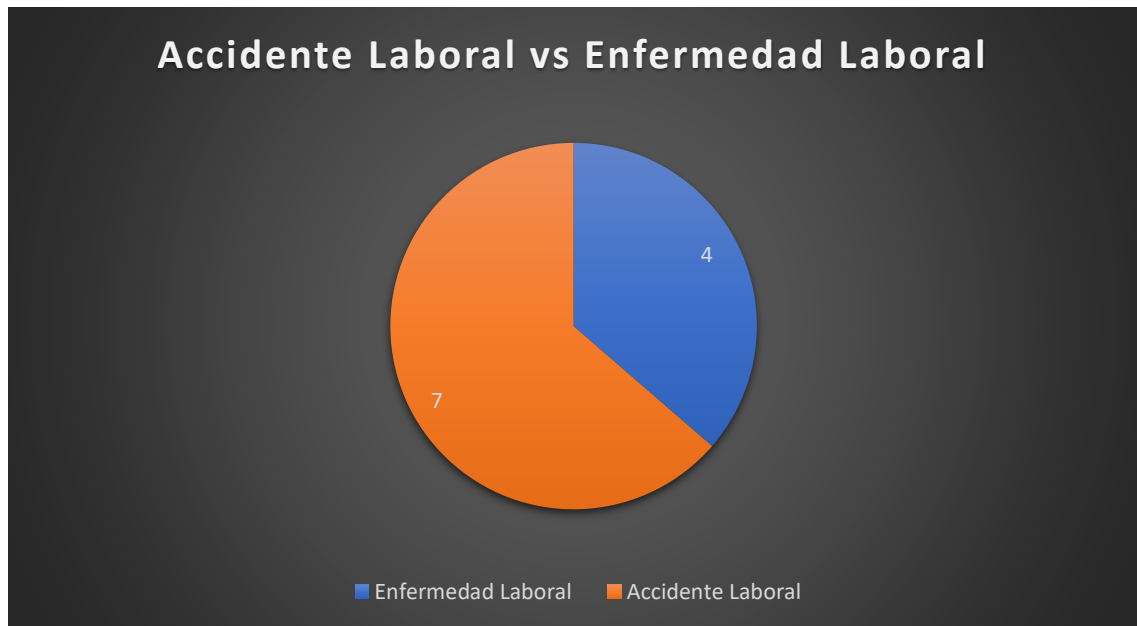


Ilustración 12. Fuente propia.

El 100% de los casos son 11 incapacidades laborales, de los cuales el 36% fueron de enfermedad laboral y el 64% fueron por accidente laboral.

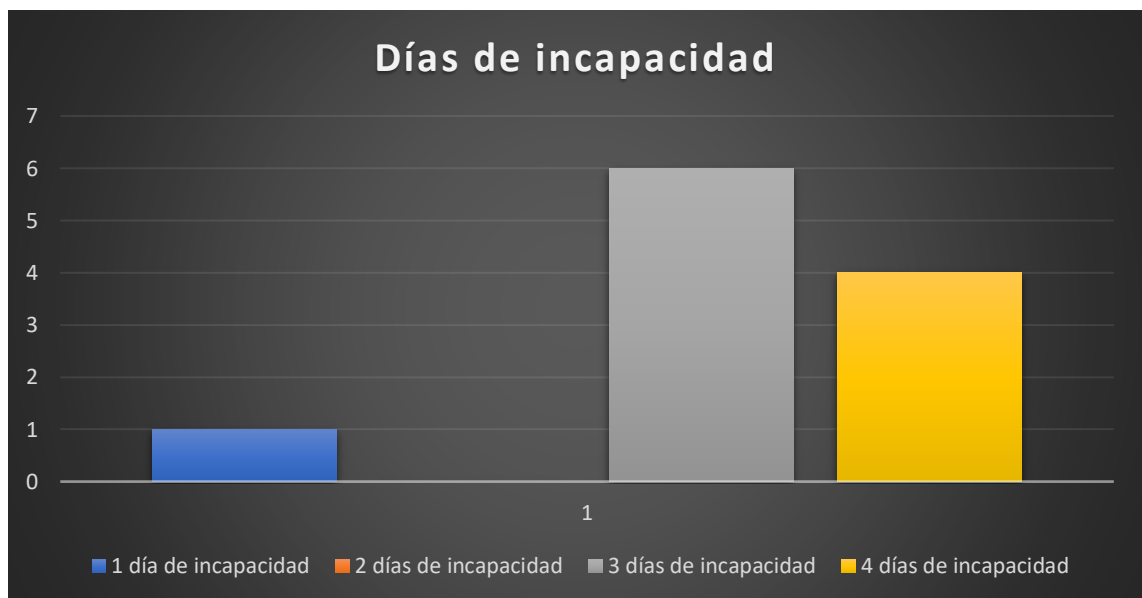


Ilustración 13. Fuente propia.

De la gráfica se analiza que 1 sola persona tuvo 1 día de incapacidad, 0 personas de 2 días, 6 personas de 3 días y 4 personas de 4 días para un total de 11 incapacidades.

10.2 GRÁFICAS INCAPACIDAD AÑO 2020

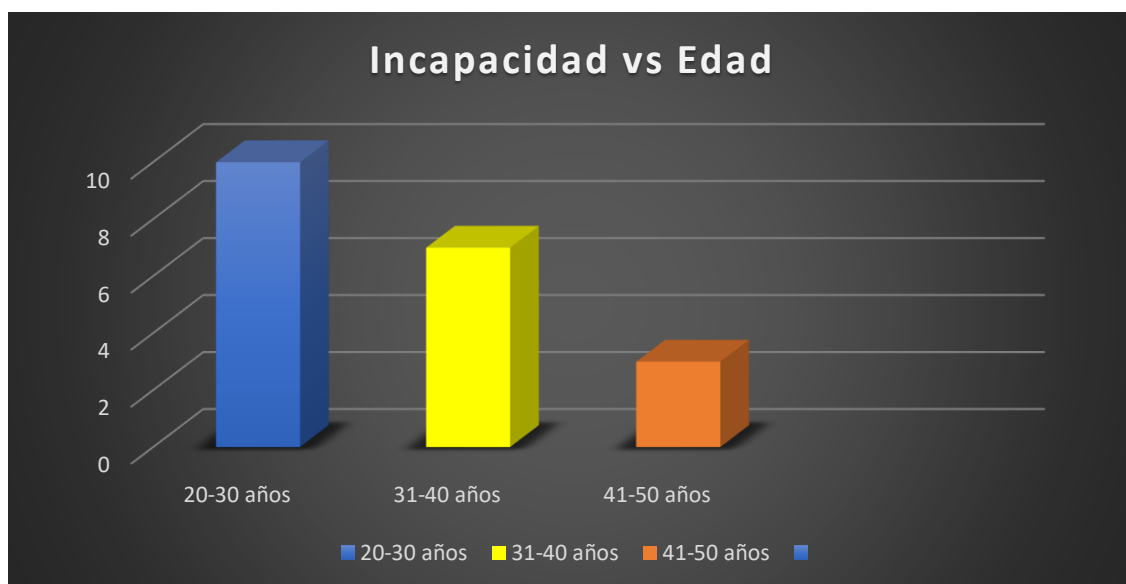


Ilustración 14. Fuente propia.

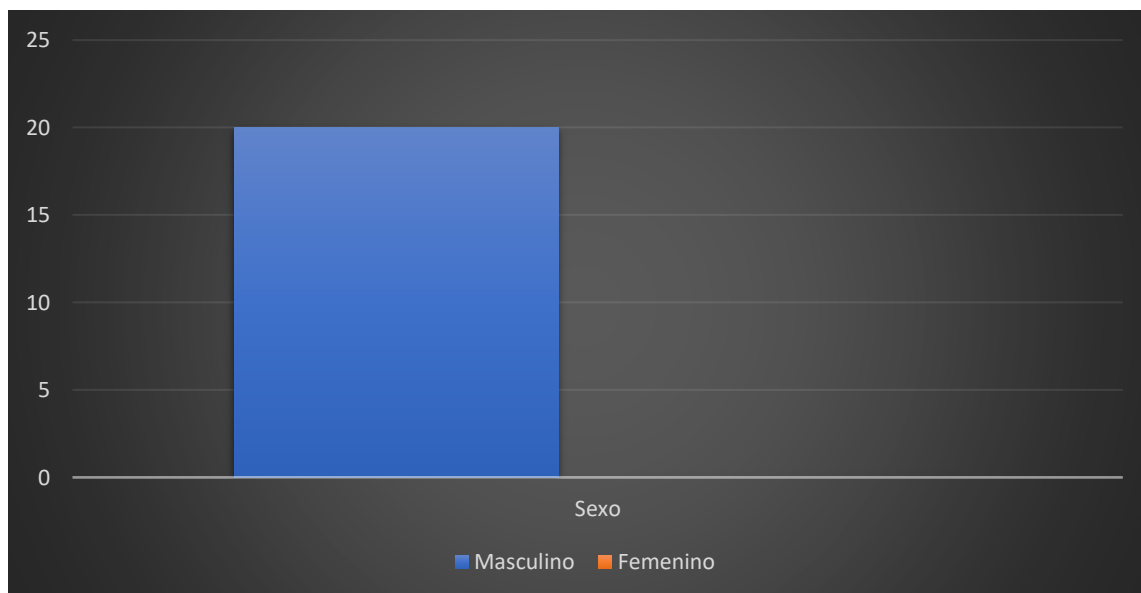


Ilustración 15. Fuente propia.

El 100% de las incapacidades del 2020 son de género masculino

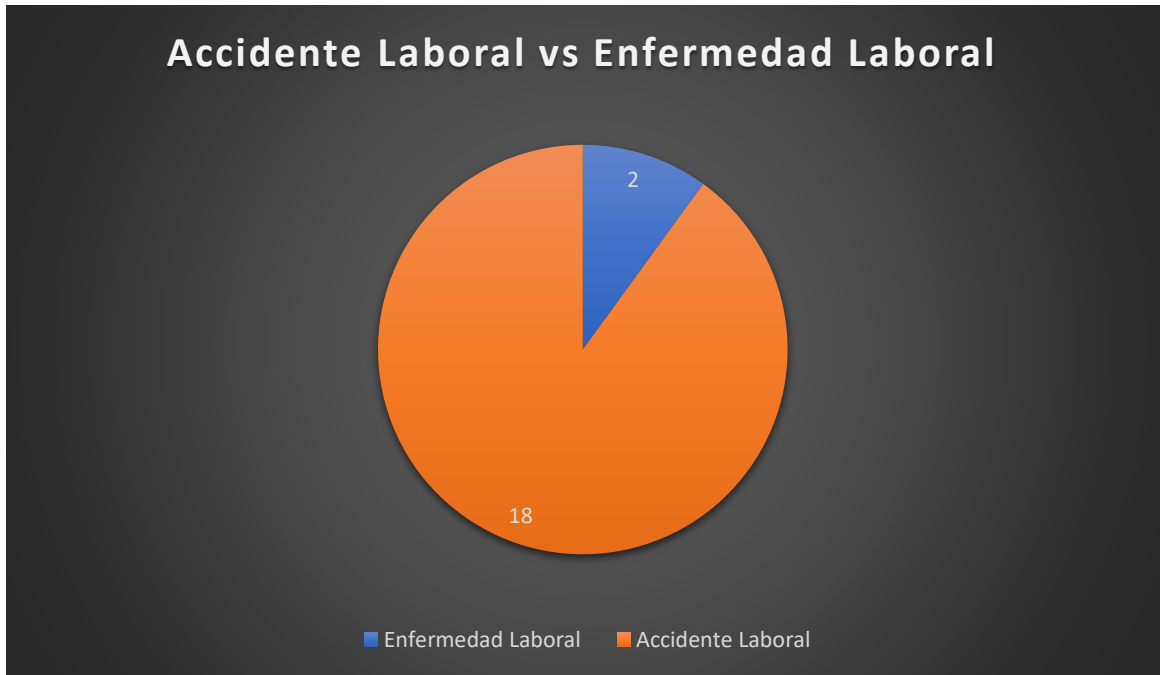


Ilustración 16. Fuente propia.

El 90% de las incapacidades son por Accidente laboral y el 10% son por enfermedad laboral

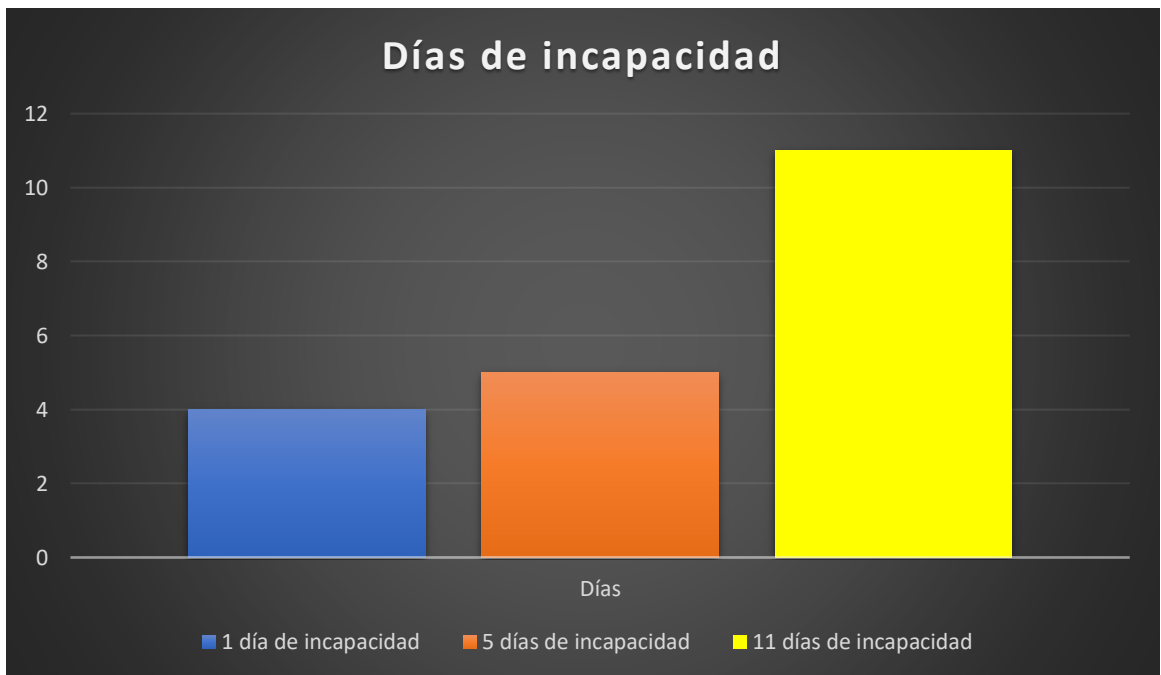


Ilustración 17. Fuente propia.

Se puede concluir que de las 20 incapacidades 4 son de 1 día, 5 de 5 días y 11 de 11 días.

10.3 GRÁFICAS INCAPACIDADES 2019

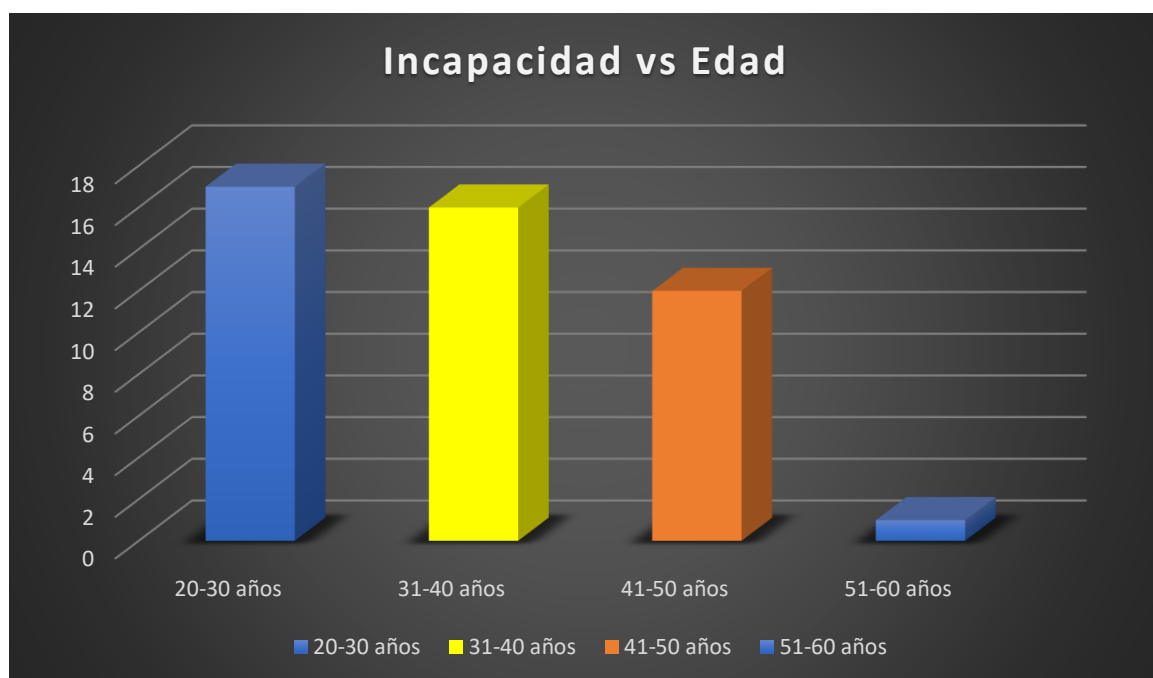


Ilustración 18. Fuente propia.

El 15.74% fueron trabajadores de 20 a 30 años, 14.81% fueron trabajadores de 31 a 40 años, 12% trabajadores de 41 a 50 años y el 0.93% trabajadores de 51 a 60 años.

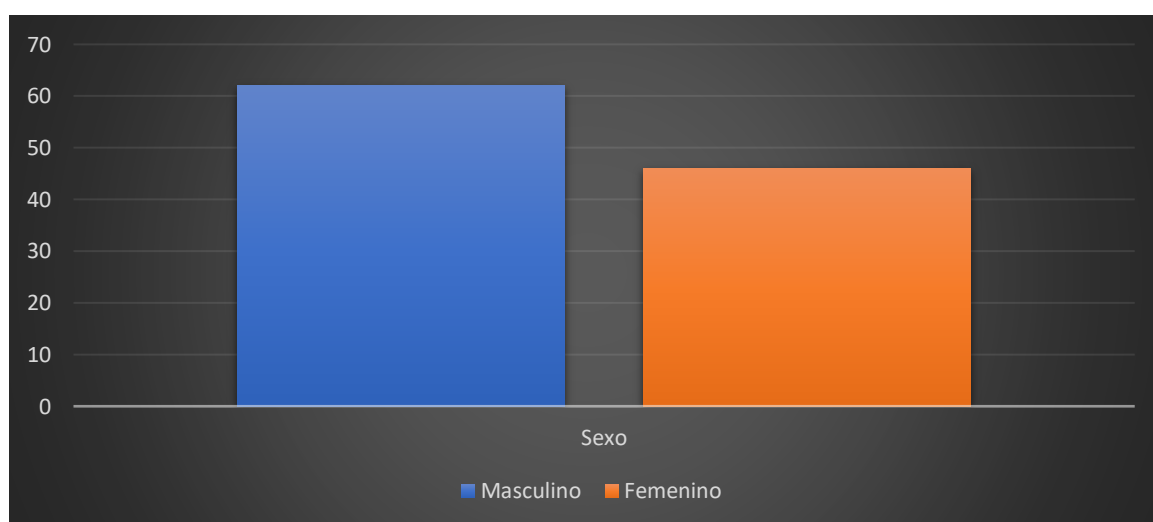


Ilustración 19. Fuente propia.

41 trabajadores son de género femenino y 62 trabajadores son de género masculino.

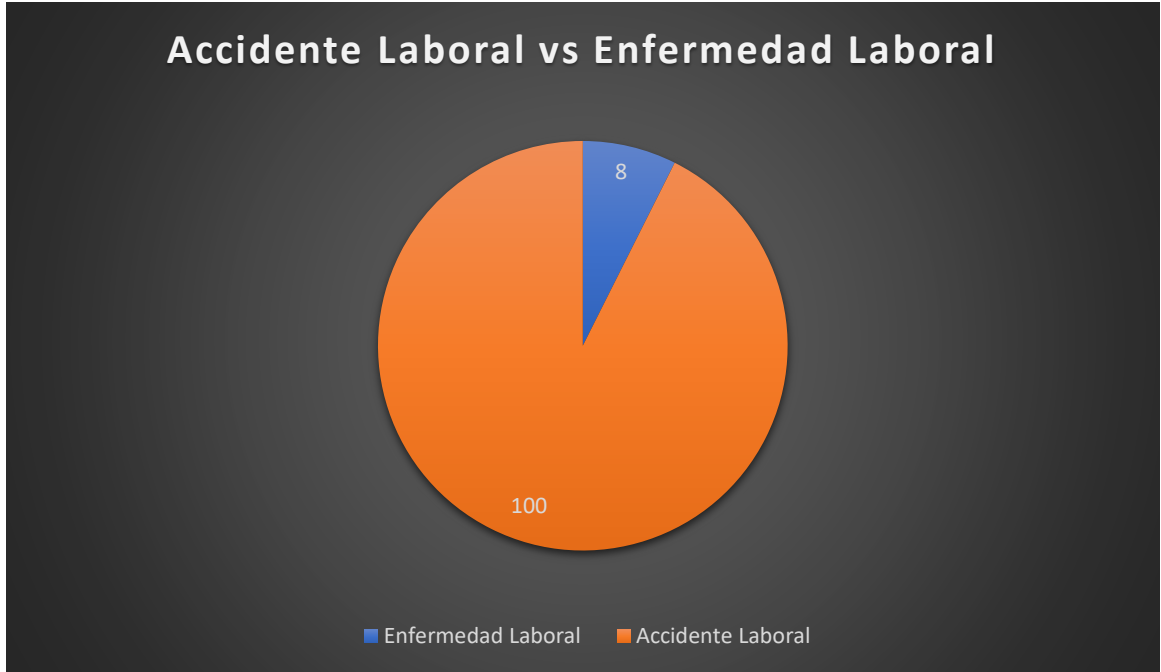


Ilustración 20. Fuente propia.

El 100% de los casos son 108 incapacidades laborales, de los cuales el 7.41% fueron de enfermedad laboral y el 92.59% fueron por accidente laboral.

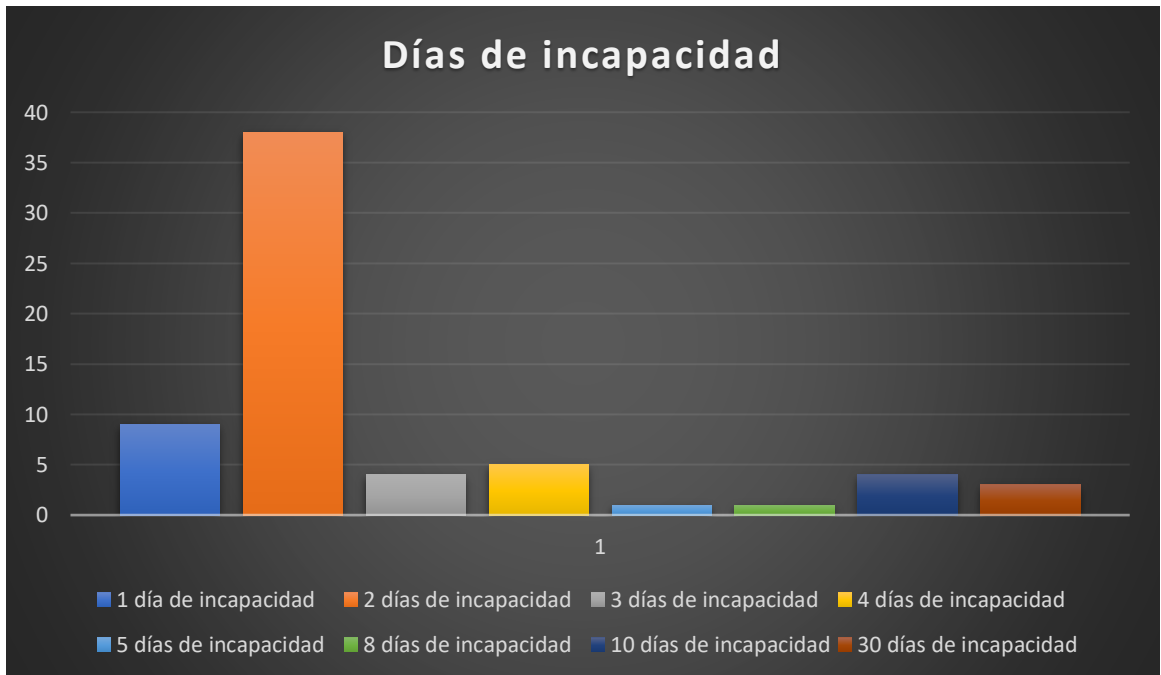


Ilustración 21. Fuente propia.

9 trabajadores tuvieron 1 día de incapacidad, 8 trabajadores 2 días de incapacidad 4 trabajadores 3 días de incapacidad trabajadores 4 días de incapacidad, 5 trabajadores 5 días de incapacidad, 1 trabajador 8 días de incapacidad, 1 trabajador 10 días de incapacidad, 4 trabajadores 30 días de incapacidad.

Del 2019 en sumatoria por condiciones osteomusculares fueron 125 días de incapacidad en total.

Del 2020 en sumatoria por condiciones osteomusculares fueron 99 días de incapacidad en total

Del 2021 en sumatoria por condiciones osteomusculares ha habido 22 días de incapacidad en total.

En el año 2018-2021 se presentaron en total 246 días de incapacidad por condiciones osteomusculares, lo que la productividad de la empresa tuvo como pérdidas de un monto de \$18.918.134, el cual se toma sobre el básico de la empresa, con todas sus prestaciones sociales, aportes, vacaciones como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 4. Costos laborales 2021. Fuente propia

Costo de un trabajador con salario mínimo de Casa Británica	
Salario mínimo	\$ 1.041.000
Auxilio de transporte	\$ 106.454
Total	\$ 1.147.454
Aportes parafiscales	
Sena	No aplica
ICBF	No aplica
Caja de compensación	\$ 41.640
Seguridad social	
Salud	No aplica

Pensión	\$ 124.920
Arl	\$ 5.434
Prestaciones sociales	
Prima de servicios	\$ 95.621
Auxilio de cesantías	\$ 95.621
Intereses sobre cesantías	\$ 11.475
Vacaciones	\$ 43.410
Bono Vacaciones	\$ 357.000
Costo total mensual	\$ 1.922.575
Costo total diario	\$ 76.903

Teniendo en cuenta el análisis, se puede concluir que a pesar que la pérdida económica por ausentismo laboral es mínimo si genera otras complicaciones, tales como la falta de personal competente para realizar las operaciones diarias, ya que esto baja la productividad del taller y no se alcanza a cumplir el presupuesto; se generan más costos operativos con la contratación de nuevas personas suplentes; gastos en los elementos de protección personal, vinculaciones, horas extra y así mismo en la parte de servicio al cliente quejas por demoras en los procesos.

Con el planteamiento y nuestra propuesta del plan de acción se puede reducir los días de incapacidad un 80%, lo que traería un ahorro a la empresa, y con ese ahorro se realizaría una propuesta para montar centros de acondicionamiento en cada taller, reutilizando repuestos usados (ejes, discos de frenos, rodamientos) para la elaboración de pesas y así incentivar a los trabajadores con nuevas prácticas.

11. PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo a la experiencia laboral se ha identificado que la prevención de las lesiones osteomusculares no cuenta con un plan de desarrollo específico y en la mayoría de las empresas se realizan pausas activas ineficientes e ineficaces, que no traen consigo mejoras en la salud y no menos importante que no cumplen su objetivo en la prevención de la enfermedad y promoción de la salud, por esto es importante realizar un trabajo multidisciplinario desde las diferentes áreas de la organización como: recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo y área administrativa para poder implementar el plan de acción no solo a nivel corporal sino también enfocado en la educación y creación de una cultura organizacional para un ambiente laboral óptimo.

En Casa Británica se destina 10 minutos por la mañana y 10 minutos por la tarde en pausas activas en el área de taller, lo cual a la semana sería un total de 120 minutos destinados para esto, en desarrollo del plan de acción para dar cumplimiento, se propone un plan de acondicionamiento físico específico laboral que se realizará de forma específica de la siguiente manera: 3 días a la semana, sesiones de 40 minutos que igualará el mismo tiempo que se está invirtiendo en esta función preventiva, lo cual no influirá en el tiempo no laborado, este será desarrollado por un fisioterapeuta el cual promoverá la actividad física como estilo de vida saludable dentro y fuera de la empresa, para esto se dividirá en diferentes etapas:

Tabla 5. plan de acción.

<p>EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO</p>	<p>EN ESTA ETAPA SE IDENTIFICARÁ APARTE DE LAS ENFERMEDADES Y LESIONES MÁS PREVALENTES ENCONTRADAS EN ESTE ESTUDIO, TAMBIÉN POR MEDIO DEL EJERCICIO ENCONTRAR OTROS TIPOS DE INSUFICIENCIAS DE CADA TRABAJADOR.</p>	<p>DATOS CUANTITATIVOS DE LA CONDICIÓN DE SALUD DE LAS PERSONAS, SE IDENTIFICARÁN DIFERENTES ESFERAS TALES COMO: EQUILIBRIO, MOVILIDAD, FUERZA MUSCULAR, CONDICIÓN CARDIOVASCULAR Y ANTECEDENTES</p>
<p>EDUCACIÓN E INCENTIVACIÓN</p>	<p>EN DONDE SE EDUCARÁ A LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA PREVENCIÓN, ESTILOS DE VIDA SALUDABLES, CULTURA ORGANIZACIONAL Y EN CÓMO ESTOS INFLUYEN EN LA CAPACIDAD, DESEMPEÑO LABORAL Y LA SALUD DEL TRABAJADOR.</p>	<p>Creación de cultura organizacional y ambiente de trabajo optimo por medio de trabajos de comunicación asertiva dentro de la empresa, capacitación constante del personal en todos los temas relacionados con estilos de vida saludables, cultura de autocuidado, lugar de trabajo adecuado.</p>

<p>DESARROLLO DEL PLAN.</p>	<p>DONDE SE IMPLEMENTARÁ DE MANERA PRÁCTICA LOS EJERCICIOS Y ESTRATEGIAS PERTINENTES PARA LA MEJORA DE LA CONDICIÓN FÍSICA, SALUD Y CULTURA ORGANIZACIONAL.</p>	<p>MODULO 1: MOVILIDAD E INTEGRALIDAD ARTICULAR: CINTURA ESCAPULAR CINTURA PELVICA MODULO 2: FUERZA MUSCULAR GLOBAL MODULO 3 ACTIVACIONES CARDIOVASCULARES MODULO 4 INTEGRACIÓN DE MÓDULOS ANTERIORES E INTEGRALIDAD DEL MOVIMIENTO MODULO 5 Capacitación de cultura de autocuidado Comunicación efectiva y asertiva</p>
------------------------------------	---	---

		Promoción y prevención de la salud con hábitos de vida saludable
--	--	--

El plan de acción es diseñado previamente a la zona de labor de cada trabajador, trasladando la funcionalidad de los objetivos a los ambientes laborales, con la mejora de posturas, eficiencia en la ejecución de movimientos y no menos importante adaptación de puestos de trabajo, es importante favorecer la salud de los colaboradores con el desarrollo de cultura y sistemas organizacionales que generen un ambiente laboral positivo para esto se plantean algunas estrategias:

- Un ambiente de apoyo: Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador en general y no sólo por su desempeño en el trabajo, al lograr esto los colaboradores no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que también permanecen más tiempo en la compañía donde se sienten cuidados y vistos como prioridad.
- Lugar de trabajo adecuado: Este lugar es donde los colaboradores pasan la mayor parte del tiempo en su día a día. Por eso es importante considerar aspectos esenciales para que se sientan cómodos y donde puedan desempeñar su labor de una manera adecuada. Un lugar de trabajo amplio, con los implementos correctos y necesarios, distribución adecuada, buena iluminación, con un orden definido y limpio, permitirá al equipo trabajar correctamente y mejorar su bienestar y su rendimiento dentro de la empresa.
- Cultura de autocuidado: El autocuidado según la FISO (Fundación iberoamericana de seguridad y salud ocupacional), se define como: “la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de

trabajar y se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”. Es importante tener en cuenta que el autocuidado es algo que debe ser tenido en cuenta y puesto en práctica por el trabajador por decisión propia y no por imposición. Pero si debe ser reforzado por el área de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización con el fin de que todos se concienticen de su autocuidado ya que indirectamente al hacerlo beneficiaría la organización. El autocuidado forma parte importante de la prevención y la seguridad en el trabajo, de este depende el bienestar del entorno laboral adoptando conductas adecuadas para prevenir y fomentar el propio autocuidado.

Las estrategias anteriormente mencionadas pueden ser aplicadas dentro de la organización para generar cultura y fomentar un clima organizacional positivo que ayudará a mejorar la eficacia y la optimización de la productividad de la empresa, ya que los empleados sentirán gran apoyo y acogida en cada una de las áreas en que se desempeñen; las condiciones óptimas de trabajo son importantes para prevenir lesiones, incidentes y accidentes laborales los cuales pueden generar pérdidas económicas significativas para la empresa.

Dentro de la organización es importante la comunicación efectiva u organizacional porque es una herramienta esencial debido a que define la forma de actuar de los colaboradores en relación con la compañía. La comunicación bien aplicada fomenta la productividad, hace que los colaboradores estén motivados y mantiene relaciones laborales sólidas en todos los niveles de la organización.

Como se ha mencionado anteriormente el trabajo en equipo entre las diferentes áreas de la organización (recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo) es de vital importancia para la implementación de planes y estrategias que fomenten confianza hacia los colaboradores, algunas estrategias útiles para incrementar la comunicación efectiva entre colaboradores y el área de seguridad y salud en el trabajo son:

- Involucrar a toda la organización: desde el área de seguridad y salud en el trabajo se puede garantizar que todas las líneas de comunicación dentro de la empresa se mantengan abiertas, es decir que siempre en cada área de la empresa esté la disposición para escuchar a los colaboradores, mantener una comunicación de ida y vuelta como un proceso bilateral dinámico.

12. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el estudio analizado en la empresa Casa Británica, se observó que el riesgo biomecánico en el estudio fue un riesgo alto, debido principalmente a las posiciones que se generaban en los puestos de trabajo, dicho riesgo de no ser controlado eficazmente, podría seguir generando un aumento en el ausentismo laboral, tal como se observó en el estudio, donde se perdieron 246 días por molestias de enfermedades laborales, que reflejaron una pérdida económica en la organización de \$18.918.134, sin tener en cuenta costos como la inducción de personal nuevo, entrega de dotación, tiempos muertos, disminución de la productividad, nuevos accidentes de trabajo, entre otros. Por lo anterior, es importante que la organización controle este riesgo, aplicando el nuevo método que nosotros implementamos para que los operarios en sus pausas activas tomen las nuevas rutinas para que sus condiciones físicas mejoren.

A pesar que la pérdida económica por ausentismo laboral es mínimo si genera otras complicaciones, tales como la falta de personal competente para realizar las operaciones diarias, ya que esto baja la productividad del taller y no se alcanza a cumplir el presupuesto; se generan más costos operativos con la contratación de nuevas personas suplentes; gastos en los elementos de protección personal, vinculaciones, horas extra y así mismo en la parte de servicio al cliente quejas por demoras en los procesos.

El plan de acción hace parte de un grupo de estrategias que son fundamentales para minimizar los riesgos que se pueden presentar; es importante que la motivación interna parta del autocuidado de los empleados para lograr una adherencia real a estos conceptos y actividades que se planteen dentro de la empresa casa británica.

En Casa Británica se requiere de un programa planificado de capacitaciones en torno a la importancia del autocuidado y los estilos de vida saludables con el fin de prevenir lesiones.

13. ANEXOS

Anexo 1: Incapacidades 2019-2021.

14. BIBLIOGRAFÍA

- (1) Cuevas Y, García T, Villa M. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel [Tesis]. Colombia: Colegio mayor Nuestra Señora del Rosario; 2011. Disponible en: https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/2264754_1-2012.pdf;jsessionid=D4E31AB710002D463E617DBFDC8DCF9E?sequence=1
- (2) Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Publicación]. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo; 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- (3) ANDI, ANDI. Resultados de la Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades [Página]. Colombia: ANDI Más País; noviembre 2019. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15604-andi-presento-resultados-de-la-encuesta>
- (4) Tatamuez T, Domínguez A, Matabanchoy T. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina [Artículo]. Colombia: Universidad de Nariño; diciembre 2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>
- (5) Escudero I. Riesgos ergonómicos de carga física relacionados con lumbalgia en trabajadores del área administrativa de la fundación tecnológica Antonio de Arévalo [Artículo]. Colombia: Universidad Libre Seccional de Barranquilla; 2017. Disponible en: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10668/4552962_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- (6) Vásquez E. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia [Tesis]. Colombia: Grupo de Investigación en Epidemiología y Bioestadística. Universidad CES; 2011. Disponible en : <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n230/original5.pdf>
- (7) Semana. Los increíbles datos detrás de las incapacidades laborales. Colombia: Semana; 2020 [Consultado julio 2021]. Disponible en: <https://www.semana.com/confidenciales-semanacom/articulo/los-increibles-datos-detras-de-las-incapacidades-laborales/649728/>