

FORMACION INVESTIGATIVA

**DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN
LA DEPENDENCIA “SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA” DE LAS
ENTIDADES DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL
DEL DISTRITO, DESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE AL PERIODO
ENMARCADO -1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012**

Presentado a:

Dr. Jhon Mario Gil Henao

Presentado por:

Nelci Cenet Calderón Reyes

Daissy Carolina Romero Contreras

Yuly Andrea Guarín Troncoso

Jhon Henry Salinas Saboya

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC

Especialización

Gerencia de Talento Humano y Riesgos Ocupacionales

Bogotá D.C. Noviembre de 2012

Contenido

TITULO	3
RESUMEN.....	3
PLANTEAMIENTO.....	4
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	8
OBJETIVO GENERAL.....	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	10
MARCO REFERENCIAL.....	11
MARCO TEÓRICO.....	14
CONCEPTOS GENERALES DE AUSENTISMO	18
TIPOS DE AUSENTISMO.	19
MARCO INSTITUCIONAL.....	28
MISION	28
VISION	28
Valores corporativos de la entidad distrital	29
MARCO JURIDICO.....	29
Pensión de invalidez:	30
LEY 962 DE 2005	31
MARCO METODOLOGICO.....	32
Tipo de estudio	32
Población y muestra	33
Criterios de inclusión y exclusión	33
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	34
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	52

TITULO

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN LA DEPENDENCIA “SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA” DE LAS ENTIDADES DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL DEL DISTRITO, DESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENMARCADO -1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012.

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es describir los factores asociados al ausentismo en la dependencia “Subdirección Administrativa” de las entidades distritales pertenecientes al sector central del Distrito, en el periodo -1 de enero al 30 de junio de 2012.

Por tal motivo se realiza un estudio de nivel descriptivo, seleccionando a un grupo de 20 trabajadores que corresponde al personal de la Subdirección Administrativa, aplicando el instrumento de investigación (encuesta), la cual permite recolectar la información para determinar las diferentes variables relacionadas con el problema de ausentismo. Una vez obtenidos los datos y resultados se toman de base para plantear las recomendaciones que permitan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

PLANTEAMIENTO

El índice de ausentismo en la dependencia "Subdirección Administrativa" de las entidades distritales, pertenecientes al Sector Central del Distrito, se han incrementado en un 8.03%, comparado con la misma medición del periodo en mención del año anterior. Este porcentaje es significativo ya que se detecto que en esta dependencia no se han podido alcanzar el logro de los objetivos determinados para el primer semestre y se ha podido determinar que hay una baja en el rendimiento, que esta afectando la productividad de la entidad.

Hay en la actualidad diversas causas no identificadas ni medibles de fondo, que no han podido ser plenamente calificadas y clasificadas como aquellas razones y/o factores reales del por qué se esta generando este ausentismo.

Evidenciando que el principal fenómeno encontrado dentro de la dependencia "Subdirección Administrativa" es el ausentismo laboral, el cual se ha presentado con mayor frecuencia dentro del periodo objeto de investigación, y además contando con que no ha sido tenido en cuenta por las directivas de la Entidad con el fin de mitigar este problema e implementar medidas preventivas, correctivas y de mejora, que normalicen, y regulen esta situación que se esta presentando internamente, ya que como se puede ver inicialmente puede ser uno de los factores por el cual se esta afectando el desempeño de todos los colaboradores, ya que a su vez denota problemas en la Entidad Distrital, y genera como consecuencia la afectación del servicio al interior y exterior de la Entidad, impactando directamente la productividad, y capacidad de servicio a la comunidad, siendo esta la principal razón de ser de esta Entidad.

Ahora bien, en caso que los factores de riesgo no se identifiquen y se intervengan a tiempo de una manera eficaz, la Entidad se puede ver seriamente afectada, de tal forma que el buen funcionamiento del sistema no se lograra llevar a cabo como esta designado. De igual manera, sí se logra que el ausentismo de la dependencia de la Entidad, disminuya, es posible que los colaboradores y funcionarios rindan notablemente en sus labores, y se apropien de los valores corporativos como el compromiso tanto personal como laboral, ya que un personal sin motivación y sin identidad corporativa significa un problema y una carga más para la Entidad, ya que de no tratarse a tiempo, se incrementaran las ausencias laborales justificadas e injustificadas, creando pérdidas para la Entidad, atrasos de productividad, sobrecostos y sobrecargas laborales en los empleados que cumplen a cabalidad con las funciones a su cargo, lo cual afecta el clima laboral generando falta de compromiso y afecta la sinergia del grupo laboral.

Es necesario para la Entidad determinar si el problema de ausentismo se esta generando en todo el grupo de colaboradores y cuales son las principales razones por las que sucede; ya que al definir cuales son las causas raíces que están generando este ausentismo dentro de la Organización, se deberá optar por medidas urgentes para trabajar de la mano con los colaboradores, en miras de disminuir en gran medida el ausentismo laboral dentro de la Entidad.

En este sentido, se hace necesario realizar una intervención a la Entidad, que permita un mejoramiento de las líneas de compromiso, que a su vez pueda cambiar la percepción que el trabajador obtiene de su medio profesional y que influye en su comportamiento. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con

la Entidad y sus compañeros. De ahí que el Ausentismo refleje relación entre características personales y organizacionales.

De esta manera, se hace preciso resaltar la importancia que cada uno de los colaboradores y actores participantes en el día a día, busque los mecanismos necesarios que permitan propender la generación de valores corporativos y compromiso laboral, lo que nos arrojaría como resultado un excelente mejoramiento en las líneas de control que permitan contrarrestar el ausentismo en la dependencia objeto de investigación.

Al interior de la investigación el objetivo es identificar aquellas razones, factores, consecuencias, entre otros conceptos que han marcado una disminución en la productividad de la dependencia en referencia, derivada de la ausencia laboral y que día a día crece sustancialmente.

Generalmente las entidades creen que el origen del ausentismo se genera en el individuo y su incapacidad de adaptación, no tomando en cuenta los factores internos como causa del problema. El origen del ausentismo no siempre está en el individuo, sino en la organización, o en ambos. En la falta de supervisión, en la precaria integración del hombre al establecimiento y los impactos psicológicos de una dirección deficiente.

Es así que tomando como base un escenario real, y que dentro de un contexto general afecta la productividad de la dependencia y genera sobre costos, baja motivación, falta de compromiso e identidad corporativa entre otros factores, se procede a evidenciar y plasmar todas las situaciones reales del por qué se presenta un incremento del porcentaje de ausentismo frente a la obligación laboral.

El reto de las entidades es lograr que sus miembros trabajen en forma cooperativa para alcanzar la efectividad organizacional y satisfacer las demandas de las necesidades de la sociedad. Sin embargo esto muchas veces se ve afectado por factores internos como: malas políticas salariales, falta de supervisión, escasez de personal entre otros y como externos entre los cuales se pueden mencionar: transporte deficiente, enfermedad, accidentes, etc.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿CUALES SON LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN LA DEPENDENCIA “SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA” DE LAS ENTIDADES DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL DEL DISTRITO, DESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENMARCADO 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012?

¿Cuál es el índice de afectación en el servicio al interior de la entidad, debido al ausentismo generado en el periodo correspondiente al primer semestre del año 2012?

¿Cuáles han sido los sobre costos **generados** debido al ausentismo en la dependencia “Subdirección Administrativa” correspondiente al primer semestre del año 2012?

¿Cuál ha sido el nivel de peticiones de quejas y reclamos generadas en el primer semestre del año 2012 debido al ausentismo laboral en la dependencia?

¿Cuáles son las acciones **preventivas**, correctivas y de mejora que ha adoptado la dependencia, con el ánimo de contrarrestar el factor de ausentismo?

OBJETIVO GENERAL

DESCRIBIR LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN LA DEPENDENCIA “SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA” DE LAS ENTIDADES DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL DEL DISTRITO, DESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENMARCADO -1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar cual es el índice de afectación en el servicio al interior de la entidad, debido al ausentismo generado en el periodo correspondiente al primer semestre del año 2012

Establecer cuáles han sido los sobre costos de ausentismo en la dependencia “Subdirección Administrativa” correspondiente al primer semestre del año 2012.

Determinar cuál ha sido el nivel de peticiones de quejas y reclamos generadas en el primer semestre del año 2012 debido al ausentismo laboral en la dependencia

Identificar cuáles son las acciones preventivas, correctivas y de mejora que ha adoptado la dependencia, con el ánimo de contrarrestar el factor de ausentismo

JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es conocido como uno de los factores que negativamente influye en el proceso de producción. Durante años los gobiernos y las empresas se han preocupado por esta situación dictando una serie de normas orientadoras a mejorarlas.

Toda entidad debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la entidad no pueda llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.

También el no ausentismo es considerado una medida muy cercana al grado de bienestar que ha alcanzado esta persona, tanto en el área personal como en el laboral ya que una persona infeliz o con problemas familiares ve disminuida su capacidad de rendir laboralmente.¹

Por lo tanto, este trabajo de investigación se justifica por:

La necesidad que presenta la organización de estudiar la problemática existente y hallar las soluciones idóneas al caso.

Por eso un elevado ausentismo laboral puede contribuir a reducir la productividad de una empresa, provocarles problemas organizativos y gerenciales, altos costos, ya que hay que cubrir el puesto del ausentista o su ausencia puede provocar la mala ejecución de las actividades, debido a que cada individuo forma parte de una sistema.

Reducir los costos que genera el problema objeto de investigación generando políticas de identidad, corporativa que a su vez generen los

¹ Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "LA FUENTE" MATURÍN ESTADO MONAGAS. Informe de áreas de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Maturín, Abril 2005.

espacios necesarios para que el ausentista encuentre una satisfacción de asistir periódicamente y con un alto compromiso a su labor diaria.

Es así como en este sentido los nuevos gerentes de Talento Humano deben definir la obligatoriedad de brindar los espacios que sean necesarios para que cada uno de los colaboradores o empleados encuentre en sus diferentes organizaciones esos ambientes armónicos, cálidos que les generen un amplio sentido de pertenencia y una motivación por su crecimiento personal y profesional día a día dentro de lo que se llama y considera aquel espacio un segundo hogar.

La caracterización y la medición de las causas originarias del ausentismo, permitirá tomar decisiones basadas en datos objetivos, a la dependencia denominada "Subdirección Administrativa" de las entidades Distritales del sector Central Distrital, teniendo en cuenta que el Recurso Humano es importante para el desarrollo de cualquier empresa, esto con el fin de continuar brindando un mejor servicio al ciudadano.

MARCO REFERENCIAL

Vale la pena referenciar un trabajo realizado en el ámbito local por De León L, Restrepo D y Vimos E, titulado "Causas del ausentismo laboral en la empresa Abonos Colombianos S.A."², en el cual las autoras realizan un análisis cuantitativo a partir de tablas de porcentualidad y frecuencia para determinar las principales causas incidentes en el

² De León L, Restrepo D, Vimos E. Causas de ausentismo laboral en la empresa Abonos Colombianos S.A.. [Trabajo de Grado Especialista en Salud Ocupacional]. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena. Facultad de enfermería; 1996

fenómeno del ausentismo para la empresa Abonos Colombianos S.A. en la ciudad de Cartagena. Como objetivo general, se plantearon realizar una determinación de las causas del ausentismo en la empresa referenciada a partir de la elaboración de registros de motivos de ausencias, además de la revisión de registros de tarjetas de control y el seguimiento de la antigüedad de los empleados que se analizan. Además de ello, revisaron las áreas de la empresa en las que se observó un mayor margen de ausentismo, así como los días y las horas de la semana de mayor ausencia. Las autoras de esta investigación llegan a la conclusión que la frecuencia y prevalencia del ausentismo en Abonos Colombianos S.A. se manifiesta en mayor proporción en un grupo de trabajadores de género masculino con baja antigüedad en la empresa y con edades predominantemente de 30 a 39 y 40 a 49 años.

Daniel Leonett en su investigación llevada a cabo en el Centro Médico Docente titulado ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO DOCENTE "LA FUENTE" MATURÍN ESTADO MONAGAS³. Identificaron un análisis cuantitativo a partir de las estadísticas obtenidas y resultados del instrumento elaborado para determinar los principales factores que generan ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Docente. Los resultados arrojaron que el 62.5% de la población no se siente satisfecha con el salario que devengan, por otra parte el retardo en los pagos de las quincenas y otros beneficios, son causantes de dichas inconformidades, hacen referencia si el empleado se ausenta por motivo de enfermedad de sus hijos. Al respecto el 62.5% señaló que faltan al trabajo cuando la

³ Daniel Leonett, Oscar Méndez Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente "La Fuente" Maturín Estado Monagas. [Trabajo de grado] Universidad de Oriente Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas - Departamento de Gerencia de Recursos Humanos núcleo Monagas , Maturín, abril 2.005

salud de sus hijos esta delicada, un 37.5% opinó que no se ausenta. Observaron que el total de los encuestados considera, que las principales causas atribuibles al trabajador que generan ausentismo en el Centro Médico docente la fuente son las enfermedades y la insatisfacción laboral. Llegan a la conclusión que la tasa de ausentismo se incrementa cada mes, en un promedio del 1.54% porcentaje preocupante para el buen funcionamiento de la empresa.

Se referencia trabajo de grado titulado "ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA ANDI SECCIONAL RISARALDA-QUINDIO"⁴ realizado por Andrés Trejos O. y John E. Heredia M., cuyo objetivo general es determinar el costo y las causas del Ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI, donde se mida el impacto en la productividad y competitividad de las empresas; con el fin de que se llegue a construir un plan de acción individual o general, en el que se reduzca este impacto.

Piedad Sanabria y Jacqueline Arita en su investigación de PROYECTO DE GRADO, titulado "ESTRATEGIA PARA LA REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA SALA DE EMERGENCIA DEL INSTITUTO NACIONAL CARDIOPULMONAR"⁵ cuyo objetivo es Diseñar una estrategia que pueda ser implementada para disminuir el problema de ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Sala de Emergencia del Instituto Nacional Cardiopulmonar, los participantes realizaron un

⁴ Andrés Trejos O, John E. Heredia M, "Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la Andi seccional Risaralda-Quindio" [trabajo de grado] Universidad Tecnológica de Pereira - Facultad de Ingeniería industrial - Pereira - 2010

⁵ Sanabria Piedad, Arita Jacqueline. Estrategia para la reducción del ausentismo laboral en el personal de Enfermería de la Sala de Emergencia del Instituto Nacional Cardiopulmonar. [Trabajo de grado]. Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras 2009

análisis cuantitativo de alcance descriptivo a través de los resultados más relevantes mediante una encuesta que fue el instrumento elaborado para recolección de la información , llegando a la conclusión que el ausentismo laboral es un problema de gran impacto en las instituciones del estado, especialmente en las instituciones que son medianas y grandes. El resultado arrojado en los turnos programados el mayor porcentaje de las ausencias fue por el personal técnico de enfermería representado por el 68,44%. El menor porcentaje de las ausencias recae en las Asistentes del Instituto representado por el 8.59%. Los cambios de turnos (donde se dobla turno) 16 horas, afectan la dotación del personal en la sala donde se registró la ausencia, porque automáticamente este personal no puede cubrir el turno y se deben realizar los ajustes, al mismo.

MARCO TEÓRICO

Tradicionalmente, el término ausentismo, se deriva del vocablo latino absentis que denota (ausente, separado, lejano), se continúa utilizando con este mismo significado, a los fines de describir una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral.⁶

El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio.

Remontando épocas lejanas, es evidente que el ausentismo influyó negativamente en desarrollo fructífero de muchas empresas, tal es el

⁶ Conceptos básicos en una relación laboral. www.gerencie.com

caso de la Italia Romana. Según la enciclopedia española, el abandono que algunos campesinos hicieron de sus prósperos campos para buscar las delicias en la ciudad de Roma, originaron ciertos trastornos de carácter social.

Así mismo, Lawson acota que en Egipto existía el ausentismo y se debía a diferentes razones: o estaban enfermos los trabajadores, o estaban apaciguando a los dioses, o simplemente tenían pereza.⁷

Otro hecho fue el proceso intelectual de los jóvenes, que se convierte en un importante sector laboral de calificación sub-empleado, de donde emana las ausencias sin motivo, la inestabilidad, las huelgas, entre otros.

Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cual ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa. Tal es el caso de España, donde se desarrolló un sistema de control de presencia, el cual reduce notablemente los índices de ausentismo laboral.

En la actualidad son muchas las empresas especializadas en la gestión de ausentismo laboral y los resultados que están obteniendo son muy alentadores económicamente, además de la repercusión motivacional que tiene sobre el empleado.

En este contexto, el ausentismo es la no comparecencia del trabajador a su puesto laboral en horas que realmente debería estarlo, entonces se

⁷ LAWSON, JOSEP. Manual de ausentismo laboral del personal. 1.973, Editorial Venezuela: Delmi: pág. 2

dice que el ausentismo es la suma del periodo en que los empleados de una organización no estén en su trabajo.

Otro estudio evidenciado es el desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se denomina "Ausentismo Laboral", y establece conclusiones de relevancia al denominar el ausentismo laboral como un problema que afecta de manera estructural la organización, en donde se identifica que alrededor de 112,5 millones de días de trabajo se pierden en Colombia a causa del ausentismo⁸

De igual manera se destaca un artículo científico titulado "ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas" desarrollado por Valencia J y Pérez A, en donde se busca establecer la relación entre el fenómeno del ausentismo y la tendencia hacia el consumo de alcohol y otras sustancias adictivas a través de encuestas aplicadas a una muestra aleatoria de trabajadores pertenecientes a empresas tanto públicas como privadas. El documento está aún en progreso y se esperan los resultados sobre las principales causas asociadas con el fenómeno del ausentismo y su relación con la prevalencia en el uso de alcohol y sustancias psicoactivas.⁹

En el ámbito internacional, sobresale un trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, desarrollado por Rojo M, titulado "Absentismo laboral de la mujer en España". El análisis realizado es de corte cuantitativo y permite observar una investigación realizada de manera sectorizada, por horas, por tipo de jornada e incluso por rangos de edad considerando específicamente lo referido al género femenino.

⁸ Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 614 de 1984, marzo 14, por el cual se determina las bases para la organización y administración de salud. Bogotá: El Ministerio; 1984.

⁹ Valencia E, Perez A. Protocolo para analizar el ausentismo laboral y su relacion con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.[Internet] Disponible en: <http://www.comminit.com/es/node/196150>

Además, se muestra un análisis sobre la evolución del ausentismo en la mujer considerando un periodo temporal amplio, que incluye aspectos observados desde 1926 y 1954, entre otros años.¹⁰

Como principales conclusiones, se encuentra en primera instancia que para el caso de España el ausentismo por enfermedad suele ser menor en la mujer que en el caso del hombre, a no ser que esta enfermedad esté asociada con el estado de maternidad. También encuentra que las horas laborales es una variable que se relaciona directamente con el fenómeno del absentismo, ya que se observó que en aquellos trabajos de mayor número de horas semanales el ausentismo suele ser mayor. Se encontró además que al igual que todos los países, el ausentismo laboral produce unos costos organizacionales y financieros, los cuales ameritan un estudio específico y por tanto propone la creación de una encuesta que trate solo este aspecto.

Se destaca un trabajo realizado por Olivella J, titulado "La organización industrial y el fenómeno del absentismo: un modelo aplicado a la empresa española", en el cual el autor trata de ir más allá del simple análisis descriptivo y plantea a los lectores la forma de relacionar algunas variables con el fenómeno del ausentismo para encontrar posibles patrones de determinación del mismo. En este trabajo, el autor analiza desde el punto de vista teórico, conceptual y práctico la aplicación de modelos de relacionalidad estadística y de regresiones, los cuales servirán de base para el establecimiento de estrategias tendientes a la reducción del fenómeno de manera cabal.¹¹

¹⁰ Rojo M. Absentismo laboral de la mujer en España [Internet]. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/tesis/19911996/D/0/D0017201.pdf>

¹¹ Olivella J. La organización industrial y el fenómeno del absentismo: un modelo aplicado a la empresa española [Internet]. Disponible en: <http://www.tesisexarxa.net/TDX-0318102-081505/>

Desde este punto de vista, el interés principal del autor fue encontrar un modelo de relacionalidad de alta veracidad y funcionalidad, que sea probado empíricamente y que se valide su consistencia, así como también el establecimiento de un método que permita la proposición estratégica de aplicaciones orientadas a la reducción del fenómeno, considerando que éste representa un problema estructural para las organizaciones modernas. Al final el autor encuentra modelos representativos en los que se permite observar aspectos de importancia como el que la probabilidad de ausentismo aumenta conforme aumentan las razones de tipo personal, histórico, individuales y motivacionales. También encuentra que el fenómeno no es cabalmente conocido y que por el contrario éste depende de las condiciones sociales prevalecientes y ello varía según varía una población o sociedad específicamente analizada.

CONCEPTOS GENERALES DE AUSENTISMO

Se define ausentismo como el no estar en el trabajo cuando se espera que así sea. La anterior es la definición obvia pero esta no permite sospechar la magnitud del fenómeno, ya que realmente el ausentismo laboral es un fenómeno propio del ser humano, ningún otro ser en la naturaleza se ausenta del trabajo, por la sencilla razón de que el trabajo es una virtud o un defecto de la especie. Baselga y Martí, llegan a la conclusión que una ficha de ausentismo con cero ausencias es anormal y entre las posibilidades suponen que se trate de “un trabajador tarado que teme una depreciación de la valoración de su actividad y por eso, como sea nunca falta al trabajo” ¹² y reportan el estudio de una empresa española adelantado durante cinco años en la cual analizaron los casos

¹² BASELGA y Martí, citados por Ubeda, Asensio Ramón, López, Martínez Antonio y Col. en: Absentismo Laboral Visión Retrospectiva, 1974-1984. En Salud y Trabajo, Número 54, 1986.

que no reportaron ausentismo y comprobaron que el 47% de estos correspondían a trabajadores minusválidos con serios problemas.

El ausentismo laboral constituye un fenómeno complejo. En este sentido, Boada, De Diego y Vigil consideran que son muchos los aspectos que deben contemplarse cuando pretendemos analizarlo. Entre otros, debemos tener en cuenta: el momento histórico (modernismo vs. posmodernismo, mundo antiguo vs. moderno), la concepción religiosa (calvinismo y cristianismo vs. budismo), las diferencias individuales (actitudes, personalidad, motivaciones, compromiso con la organización, retribución, expectativas de promoción, etc.), los aspectos sociales (apoyo social, equipos de trabajo, grupos informales, etc.), las particularidades de cada empresa (cultura, valores, clima, rutinas, prácticas, tradiciones y costumbres, etc.).¹³

TIPOS DE AUSENTISMO.

La clasificación definitiva en función de las causas son las siguientes:

- Ausentismo legal e involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes:

Enfermedad normal.

Accidente laboral.

Licencias legales.

Maternidad o adopción de 5 años.

¹³ Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2004). Estudio de la bondad psicométrica y estructura factorial de una escala de absentismo laboral (ABS-74). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 2(1), 173-180.

Enfermedad profesional¹⁴

• Ausentismo personal o voluntario: se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

Permisos particulares.

Ausencias no autorizadas.

Conflicto laboral.

Cuidado de los hijos.

Salir a fumar.

Retrasos.

• Ausentismo presencial: consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guarda relación con las tareas propias del puesto que se cumple, como por ejemplo:

Consultar páginas Web.

Usar correo electrónico con fines personales.

Leer el periódico.

Llamadas a amigos y familiares.

Pasear por los pasillos

Ausentismo por razones conocidas: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuando y por qué

¹⁴ Decreto 1295 de 1994. Capítulo II. Art. 11 Enfermedad Profesional

razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

Vacaciones.

Matrimonio.

Cambio de domicilio.

- Ausentismo por razones ignoradas: son todas aquellas que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

Otra clasificación de ausentismo es la formulada por Hintze citado por Aquino¹⁵

- Ausentismo histórico. Es aquel que se ha mantenido constante a través del tiempo en una sociedad, en una rama de la industria o en una organización determinada.

- Ausentismo estructural. Cuando una economía se industrializa, el ausentismo tiende a aumentar progresivamente, hasta que llegue a niveles de estabilidad. Cuando esto ocurre y pasa un tiempo considerable, el ausentismo estructural se convierte en histórico para la nueva estructura económica que ha surgido.

- Ausentismo coyuntural es aquel que se encuentra en periodo de rápido cambio social, político, económico, entre otros con variaciones.

El Dr. Elton Mayo, profesor de la Universidad de Harvard señala al ausentista como víctima de un cuadro de desadaptación y sugiere la

¹⁵ AQUINO F., R. Perfil del ausentismo típico de la empresa Conservas Alimenticias "La Gaviota" s.a. 1.992, Tesis de grado. Universidad de Oriente. Cumana

existencia de una tétrada de síntomas que se presentan en los trabajadores con desajustes frente a sus condiciones laborales¹⁶ , ellos son:

1. Alto ausentismo
2. Frecuentes visitas al departamento médico
3. Frecuentes llegadas tarde al trabajo
4. Alto riesgo de accidentalidad.

Este criterio es compartido por importantes y acuciosos investigadores del tema, como Norman y Spratling, citados por Antonio Ruiz Salazar en su obra, quienes concluyeron de un estudio hecho en Londres en personal transportista, que las ausencias repetidas por cualquier motivo aparente, son realmente resultado de falta de adaptación en el trabajo¹⁷.

CARACTERÍSTICAS DEL AUSENTISMO

En la actualidad se reconoce, al fenómeno del ausentismo, algunas características, constantes en los diversos estudios y determinadas por factores laborales, políticos, geográficos, sociales y personales.

El Dr. William A. Hogg ¹⁸, de la Imperial Oil Company de los estados Unidos, describió en 1962, producto de su propia observación, las siguientes características:

La mayor parte de las ausencias las protagonizan pocos ausentistas.

¹⁶ El Dr. Elton Mayo, citado por Ruiz, Salazar Antonio. Salud Ocupacional y Productividad. México, Méjico.Editorial LIMUSA S.A., 1987, pág.: 233, 234.

¹⁷ Norman y Spratling citado Ruiz Salazar Antonio en: Salud Ocupacional y Productividad. México, Méjico.Editorial LIMUSA S.A., 1987. pág.: 234.

¹⁸ Hogg, William A. citado Ruiz Salazar, Op. Cit., pág. 235, 236.

Los empleados más jóvenes y los que tienen menos tiempo en la empresa suelen ser los más ausentistas.

Cerca del 80% de las ausencias por enfermedad no profesional, tienen diagnóstico de padecimientos de las vías respiratorias altas o del tracto gastrointestinal. En las mujeres la dismenorrea suele ser el diagnóstico más frecuente.

Las mujeres casadas faltan más veces y más tiempo que los hombres. En general, las mujeres, se ausentan con doble frecuencia con respecto a los hombres.

En los trabajos monótonos y en los manuales pesados, se observa mayor ausentismo.

Por lo general el ausentismo se presenta con mayor frecuencia en los grupos mayores, que en los menores.

En los periodos de mayor demanda de mano de obra el ausentismo se eleva.

Los empleados con incapacidades parciales permanentes tienen los mejores antecedentes de asistencia al trabajo.

Cada empleado con alto ausentismo es, a la vez, un empleado neurótico, impuntual, propenso al accidente y de baja eficiencia en el trabajo".

Otras características observadas en diferentes estudios son:

A menor estatus laboral mayor ausentismo.

Generalmente los ausentistas faltan hasta 3 veces al año.

Los solteros se ausentan más que los casados

Se considera, que el médico del trabajo influye notablemente en la disminución del ausentismo por enfermedad profesional, igualmente se sabe que cuanto mejor sea el servicio médico, mayor es el índice de frecuencia de los accidentes de trabajo, aunque disminuye su severidad. Lo anterior probablemente derivado del hecho de que un buen departamento de Medicina del Trabajo exige un registro meticuloso de todo accidente, y del tratamiento precoz que se desprende de su notificación, depende la disminución de las complicaciones y por ende la disminución del índice de gravedad. Sin embargo ninguna influencia tiene el médico de trabajo en el ausentismo por maternidad, ni por accidentes comunes, por ocurrir los últimos fuera de su ámbito

“Considerando el fenómeno del absentismo causado por motivos estrictamente médicos, el médico del trabajo tiene escasa influencia. El absentismo por enfermedad común no es modificable por su acción, su contribución es positiva en el campo de las enfermedades profesionales, pero afortunadamente estas son pocas, sin ninguna acción en el accidente común. Su contribución a la no producción de accidentes laborales viene condicionada a la política de prevención de la empresa, a la cual solo en alguna medida puede contribuir aunque sí que la duración disminuya (organización adecuada de primeros auxilios). Su acción es nula en el absentismo por maternidad. El individuo que trabaja no es puramente una máquina que realiza una tarea susceptible de estropearse (enfermedad), romperse (accidente) o reproducirse (maternidad). El hombre es un ser que vive en un ambiente sometido a unos condicionamientos sociales que los lleva consigo cuando trabaja, cuando descansa, cuando come, cuando duerme, etc., es decir, siempre.”

El individuo que trabaja no es puramente una máquina que realiza una tarea susceptible de estropearse (enfermedad), romperse (accidente) o reproducirse (maternidad). El hombre es un ser que vive en un ambiente

sometido a unos condicionamientos sociales que los lleva consigo cuando trabaja, cuando descansa, cuando come, cuando duerme, etc., es decir, siempre.¹⁹

Francisco Mesa y Ana María Kaempffer proponen cuatro modelos de causas de ausentismo²⁰:

Modelo económico de ausentismo laboral. El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento ausentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta:

Las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia pueden ser toleradas por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice.

Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

Modelo psicosocial del ausentismo laboral. Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una "cultura de ausencia" propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta

¹⁹ MARTÍ, Op. Cit.

²⁰ Francisco Mesa y Ana Maria Kaempffer (2004) en Revista Medica de Chile, No. 132 paginas 1100 - 1108

individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

Modelo médico del ausentismo laboral. Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio sicosocial. De otra forma el término "médico" podría llevar a entender que este modelo sólo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto.

Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)

Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)

Características organizacionales

Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)

Otros como compromiso

Distancia al trabajo, etc.

Ausentismo laboral y retiro organizacional. Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Kossoris¹⁷ efectuó en la segunda guerra mundial un estudio sobre el ausentismo y la masiva incorporación de las mujeres a la industria. Por otro lado, también se efectuaron estudios sobre los factores

condicionantes del ausentismo laboral relacionadas con la función social asignada al sexo, la categoría ocupacional, la edad, el número de hijos, la actitud individual ante el trabajo entre otros. ²¹

Modelo de Rosse y Miller²², Rosse y Miller consideran la conducta de absentismo como una respuesta de adaptación del trabajador a su ambiente de trabajo. Este modelo se desarrolló para responder a la pregunta: qué hacen los trabajadores cuando están insatisfechos.

Basada en la conducta de cambio del empleado y no en una teoría general sobre el comportamiento, interpretan que la conducta de ausencia representa una ruptura ante la rutina cotidiana.

Esta aproximación constituye, principalmente, un modelo de ajuste, aunque también contiene elementos de los modelos de decisión al valorar los beneficios que aporta al empleado el hecho de no trabajar. Así, interpretan que los acontecimientos estivales (primeros calores, días soleados o primaverales) crean en el empleado un estado de relativa insatisfacción que le lleva a una situación negativa ocasionada por el deseo de continuar con la normalidad y no poder conseguirla ante los nuevos hechos.

Situaciones como la anterior se producen cuando el individuo se plantea ejecutar conductas alternativas para conseguir mejorar su estado en el trabajo. Los factores que más van a influir en dichas conductas son: experiencia, el status, la presencia de normas sociales claras y la percepción de obligación. Como resultado se produce una relación de posibles alternativas, organizadas según su posibilidad e idoneidad. La

²¹ Citado por la Enciclopedia Britanica Publishers (1990) (pág. 512)

²² Rosse, J. G. y Miller, H.E. (1984): Relationship between absenteeism and other employee behaviors. En P.S. Goodman y R.S. Atkins. (eds.). *Absenteeism: New pproaches to understanding, measuring, and managin employee absence*. (pp. 194-228). San Francisco: Jossey-Bass.

alternativa elegida será la más positiva para el individuo, anticipando la conducta que mejorará su situación.

Es así, que tomando como base estos grandes conceptos, apreciaciones y modelos, nos introducimos en la dependencia objeto de investigación, la cual se denomina, "Subdirección Administrativa" de las entidades Distritales perteneciente al sector central del Distrito.

MARCO INSTITUCIONAL

MISION

Las entidades distritales en cabeza de la Secretaría General asesoran y asisten al Alcalde Mayor en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, formulan políticas para el fortalecimiento de la función administrativa y la articulación de las entidades distritales, diseña instrumentos efectivos de coordinación y de gestión para el mejoramiento continuo de servicio al ciudadano, la promoción del desarrollo institucional, la orientación de la gestión jurídica, la gestión disciplinaria interna, la gestión documental integral y la promoción, cooperación e internacionalización de Bogotá, apoyada en nuevas tecnologías de la información y de comunicaciones, con un equipo humano idóneo y con vocación de servicio a la comunidad.

VISION

Responderán a los desafíos de la ciudad del futuro, consolidando el liderazgo en la gestión pública distrital, caracterizada por la excelencia y la efectividad requeridas, para materializar los principios del Estado Social de Derecho y alcanzando los más altos estándares de satisfacción ciudadana, siendo modelo para América Latina y el mundo.

Valores corporativos de la entidad distrital

Las Entidades distritales, enfocan sus valores corporativos basados en:

Consideramos que la calidad es uno de los aspectos claves para mantener nuestro liderazgo en el Distrito Capital. Atendiendo a este compromiso establecemos política de calidad, que se encuentra basada en:

El Ciudadano es nuestra razón de ser

El respeto a las normas y el cumplimiento del Estado Social de Derecho son reconocidos como una expresión de calidad.

Dirigiremos nuestro esfuerzo a la mejora continua de nuestro sistema de gestión de la calidad con el fin de lograr una función pública efectiva, humana y moderna.

Consolidar y elevar los estándares de calidad y satisfacción en la gestión interna

MARCO JURIDICO

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

Ley 9/79; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

Decreto 1295 de 1994

Este decreto habla de la Incapacidad Temporal que es aquella que le impide al empleado desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

En el artículo 40 de este mismo decreto hace relación a la Incapacidad Permanente Parcial que se presenta cuando el empleado como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufre una disminución parcial pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Pensión de invalidez:

Artículo 46. Estado de invalidez: Para los efectos del siguiente decreto, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

Hecho generador de la ley: Considerar cuando es inválida una persona.

Sujeto Activo: El trabajador, pues es en quien recae el origen profesional del decreto.

Sujeto Pasivo: Los administradores de la empresa, pues deben ejecutar la acción salvadora, evitando el perjuicio de sus bienes.

Artículo 47. Calificación de invalidez: La calificación de invalidez y su origen, así como el origen de la enfermedad y de la muerte, ser determinada de conformidad con lo dispuesto, en los artículos 41 y 42, y siguientes de la ley 100 del 93, y sus reglamentos.

Hecho generador de la ley: Considerar la calificación de invalidez y el origen como tal de esta.

Sujeto Activo: El trabajador, pues es en quien recae el origen profesional del decreto.

Sujeto Pasivo: El estado, quien determina la calificación que rige el decreto.

Artículo 45. Reubicación del trabajador: Los trabajadores, están obligados a ubicar al trabajador incapacitado, parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal, que sean necesarios.

Hecho generador de la ley: La obligación del empleador en la ubicación del trabajador incapacitado.

Sujeto Activo: El empleador, con la función de movimientos de personal, de acuerdo a las capacidades del trabajador.

Sujeto Pasivo: El empleado, quien recibe la acción, para su beneficio ocupacional.²³

LEY 962 DE 2005

Determinación de la pérdida de capacidad laboral y grado de invalidez.

De acuerdo al artículo 41 El Estado de invalidez será determinado con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional vigente a la fecha de calificación, para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

²³ Decreto 1295 de 1994 (Junio 22). Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Esta ley hace referencia al estado de invalidez del empleado, y determina cuales son los parámetros que se deben seguir para determinar el porcentaje de su invalidez y calificar su imposibilidad.

MARCO METODOLOGICO

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo ya que el objetivo de la investigación consiste en llegar a conocer las diferentes causas del ausentismo evidenciado en la "Subdirección Administrativa" de la Entidad, esto a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas que laboran en ella.

Después de recopilar y analizar toda la información arrojada por el instrumento de investigación, la encuesta que se elaboro con los empleados de la dependencia, podemos determinar cuales son las diferentes variables que están generando el problema de ausentismo dentro de la Organización y determinar que impacto tiene el problema de ausentismo en los colaboradores de la dependencia y la Entidad en general; para de esta manera hallar cual es la herramienta indicada y el modelo de trabajo a seguir con el objetivo de contrarrestar este hecho en la Organización.

Tipo de Muestra

El tipo de muestra bajo el cual se trabajo la investigación es probabilística o aleatoria; las personas que dieron respuesta al instrumento manejado fueron colaboradores pertenecientes a la dependencia "Subdirección Administrativa", quienes se escogieron de acuerdo a su hora de llegada; la dependencia maneja dos turnos de entrada, se realizo la encuesta con los funcionarios que llegaron en el primer turno de la mañana.

De acuerdo al análisis de las variables independientes de la muestra (cuestionario) y al modelo de tendencia, el índice de confianza R^2 es de 0,9853. Con lo cual se puede definir que las medidas de tendencia central y la de todos los datos es adecuado. Teniendo en cuenta que no se analizan otras pruebas como la de homoscedasticidad, autocorrelación, etc.

Población y muestra

Según los registros suministrados por la Entidad, la población se encuentra constituida por un total de 35 trabajadores con una mezcla de contratación entre supernumerarios, personal de carrera, contratistas y libre nombramiento, a la fecha de elaboración de este documento.

Así, se recopiló información concerniente a edad, género, antigüedad, turnos de trabajo, ausencias, días de la semana en donde se presentó mayor ausentismo laboral durante el estudio, entre otros aspectos, tal como lo refleja el modelo de encuesta practicada.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

Se tomó como muestra un total de veinte (20) funcionarios de la dependencia objeto de investigación.

Criterios de Exclusión.

Personal contratista, teniendo en cuenta que bajo esta figura de contratación, no se mantiene una jerarquía basada en la subordinación de manera constante, a diferencia de las otras figuras de contratación.

Procesamiento y recolección de la información

La información se obtuvo de la base de datos de control de ausentismo e incapacidades de la entidad distrital objeto de investigación discriminada por trabajador y posibles causas de la no asistencia al trabajo.

Los datos se almacenaron y procesaron en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel 2007 de donde se obtuvieron tablas. De las cuales se presentó un amplio análisis y recomendaciones que permitan la buena implementación de medidas correctivas, preventivas y de mejora que permitan el fortalecimiento y servicio de las entidades distritales.

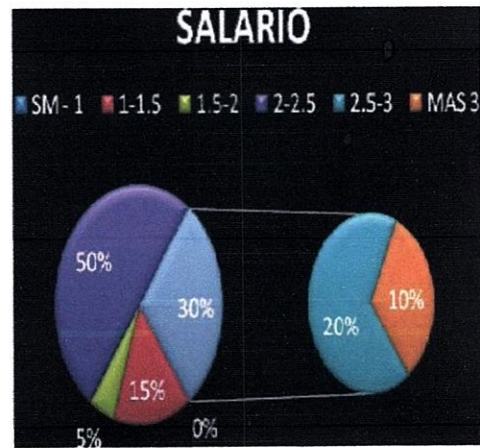
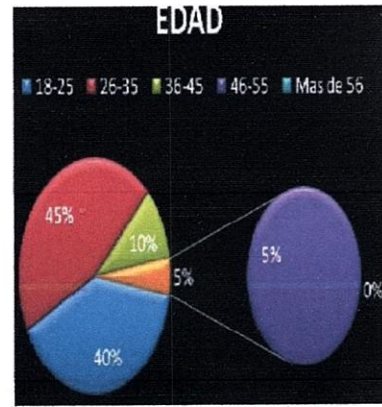
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

A continuación se procederá a separar los resultados obtenidos, por el instrumento aplicado para la recolección de datos, con la finalidad de hacer un análisis de estos.

Los datos serán presentados en cuadros, y expresados unidades de frecuencia absoluta y en porcentajes.

Modelo Psicosocial de Ausentismo:

Para la primera parte de la investigación que apoya el modelo psicosocial de ausentismo se identifica la muestra, de tal forma que conocen las características de los encuestados: Edad, Sexo, tipo de contrato, el salario y su cargo. En la otra parte de la investigación, se busca entender un modelo psicosocial, con el cual se pueda pronosticar el nivel de ausencia de la dependencia laboral. Ya que la cultura y tipología de cada individuo, son base para establecer un modelo que explique la tendencia de la población.



1. Los resultados que aporta la pregunta N° 1 revelan que el 45% de los empleados que trabajan en la dependencia llevan un tiempo superior a los 10 años; mientras que en un pequeño porcentaje del 15% y del 20% están las personas por debajo de los 5 años de permanencia en la dependencia. Esto permite evidenciar que un gran porcentaje de los empleados son personas que se sienten muy confiados en su cargo ya que llevan bastante tiempo con la entidad, esto puede hacer que se consideren empleados de confianza y por lo mismo se atribuyen permisos que no les corresponden. En cuanto a la antigüedad, la población tiene un tiempo de labor considerable en la empresa, lo que podría significar estabilidad, una posible adaptación al funcionamiento y a la estructura organizativa.



2. En la pregunta No 2 que habla acerca de ausentarse en los últimos tres meses, se evidencia que un gran porcentaje del 45% lo ha hecho; es posible que la organización no satisfaga las expectativas que el personal tiene con respecto al puesto de trabajo y esto se transforma en una causa para que los empleados del distrito falten a su puesto de trabajo.



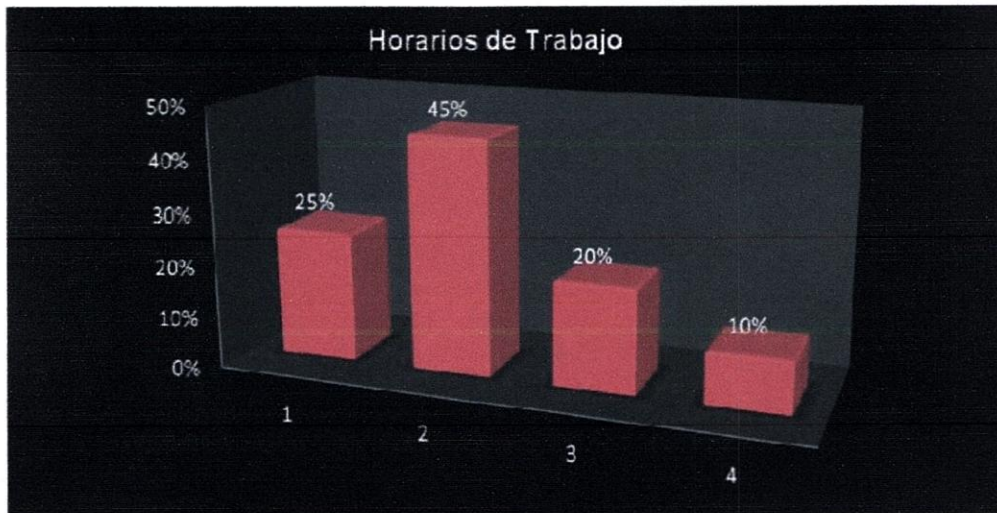
3. Según análisis de la grafica ligada con la pregunta No 3, se encuentra que un 45% de las personas sienten que la Entidad les brinda estabilidad; sin embargo es menos de la mitad de los empleados, lo que podría generar falta de motivación y de compromiso con la empresa al pensar que no son parte importante de ella y no tienen un puesto estable; esto teniendo en cuenta que el 30% lo menciona en la encuesta.



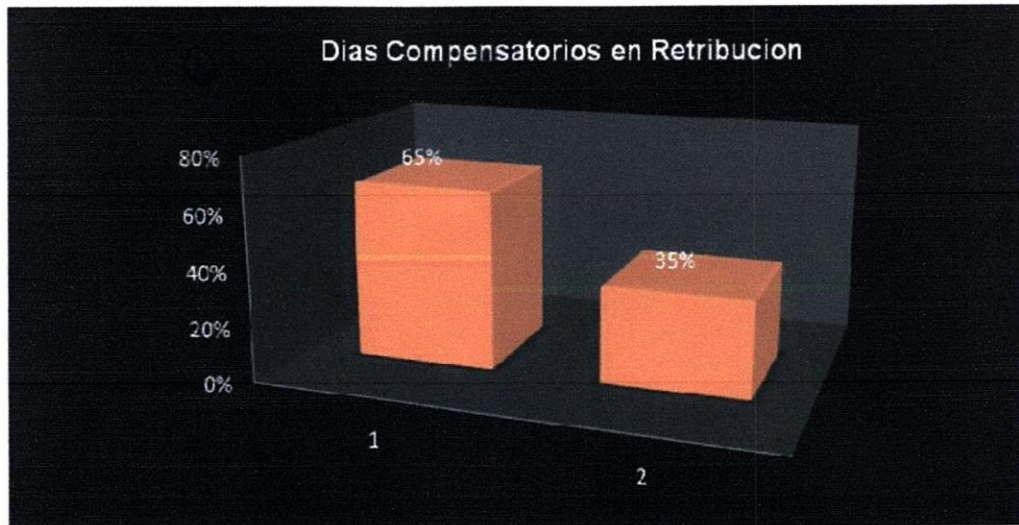
4. En la grafica de la pregunta No 4 es notable que un gran número de empleados representado en el 45% desea permanecer indefinidamente con la Entidad; es un buen índice teniendo en cuenta que cuando una persona permanece más tiempo en una organización se siente más identificado y es posible que trabaje más motivado y se optimicen sus resultados dentro de la entidad.



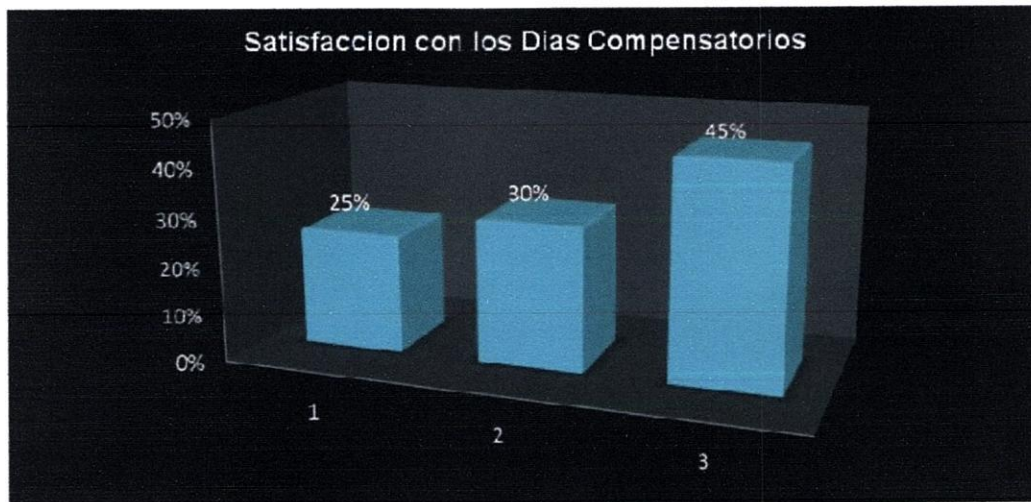
5. En la pregunta No 5 en donde consultamos a los empleados acerca de los horarios de la dependencia, con un 45% se evidencia que la mayoría se siente satisfecho y considera que son flexibles. Solo un 10% piensa que los horarios de trabajo no son apropiados y se genera insatisfacción.



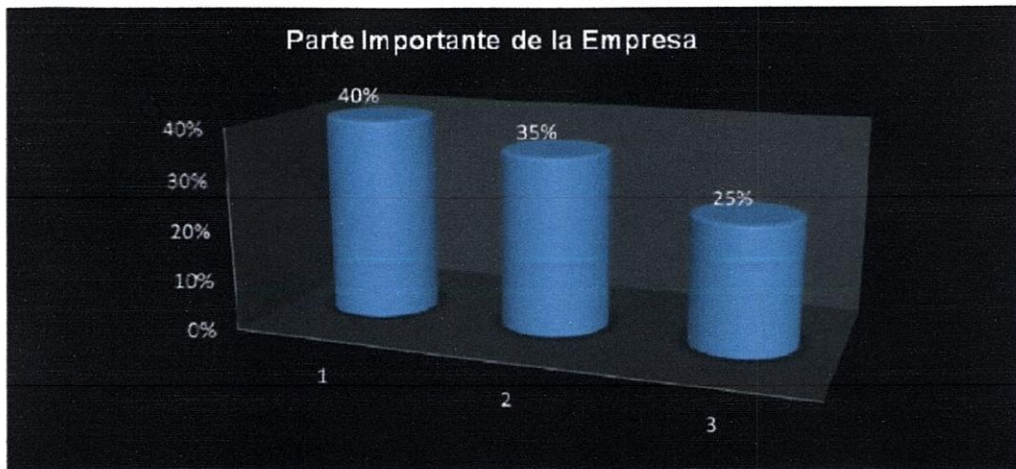
6. El objetivo de esta pregunta es saber si los empleados son consientes de que la Entidad les otorga unos días compensatorios de acuerdo con algunas actividades adicionales que deban realizar en su puesto de trabajo. Con un 65% es notable que los empleados están enterados que reciben días compensatorios en retribución a su trabajo extra, de tal manera que podrían tomarlos para sus actividades personales y así evitar ausentarse sin razón justificada a su puesto de trabajo.



7. Con relación a la pregunta No 7 que está ligada con la pregunta anterior acerca de los días compensatorios, se analiza que con un 25% los empleados se sienten satisfechos y consideran que los días compensatorios brindados por la entidad son los necesarios y adecuados a cambio del trabajo que se les reconoce con lo que hacen algunas veces, luego la mayor parte de la muestra sienten insatisfacción con esta compensación adicional.



8. De acuerdo a la pregunta No 8 se evidencia que el 40% se siente tratado como parte importante de la empresa; sin embargo un 25% se siente excluido, este porcentaje es importante teniendo en cuenta que la falta de reconocimiento conduce a que el individuo trabaje por trabajar, sea apático y no tenga ningún estímulo que le haga explorar esas habilidades que posee.



9. Con respecto a la pregunta No 9 se encuentra que un 35% de la población encuestada se siente feliz en su puesto de trabajo y dentro de la Entidad, esto es importante ya que así mismo lo demostraran en las labores que realizan, cuando hay felicidad y aceptación con sus funciones el desempeño tiende a ser mejor. Por otro lado un 15% de los empleados trabaja por obligación y no por gusto, y un 30% aburridos, estos son porcentajes dramáticos y alarmantes que pueden determinar una de las causas por las cuales se ha generado ausentismo en la dependencia. Como ya se ha mencionado antes una persona sin motivación no trabaja de la misma manera que un empleado optimista y satisfecho con su labor.

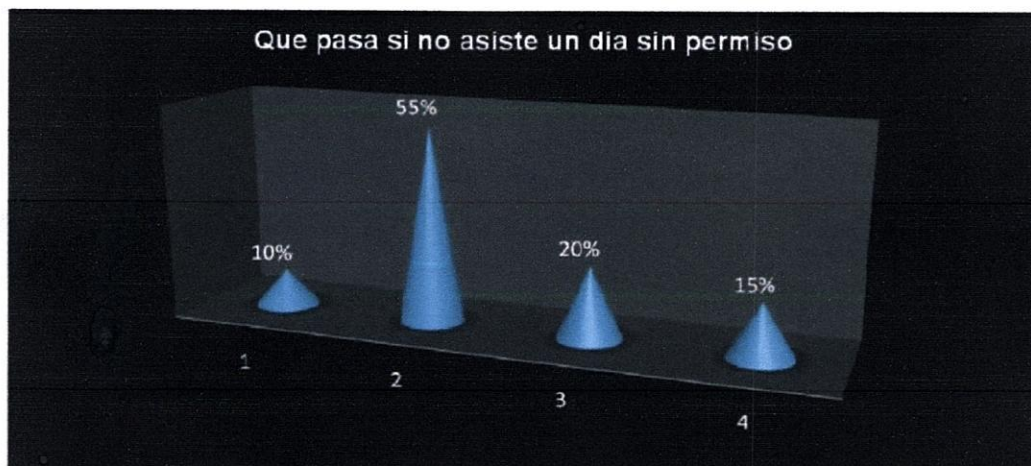


10. El gráfico de la pregunta No 10 permite evidenciar con un 35% que los empleados consideran que la mayor parte de su tiempo deben realizar funciones que no le corresponden a su cargo, por tal motivo se genera descontento, desmotivación e insatisfacción. Cuando una persona se siente recargada de trabajo no se desempeña de la misma manera y empieza a

bajar su nivel de productividad, viéndose afectada la Entidad, el cliente interno y externo.



11. Para determinar cuáles son las medidas tomadas por la Entidad en caso de ausentismo por el empleado, se analizó que con un 55% la medida comúnmente utilizada en la dependencia es descontar el día de su salario, no obstante aun así se sigue presentando un alto porcentaje de ausentismo viéndose afectada la Entidad. Los empleados no generan conciencia y siguen siendo recurrentes, es importante que la Entidad tome medidas más serias para tratar de evitar que se siga generando este problema.

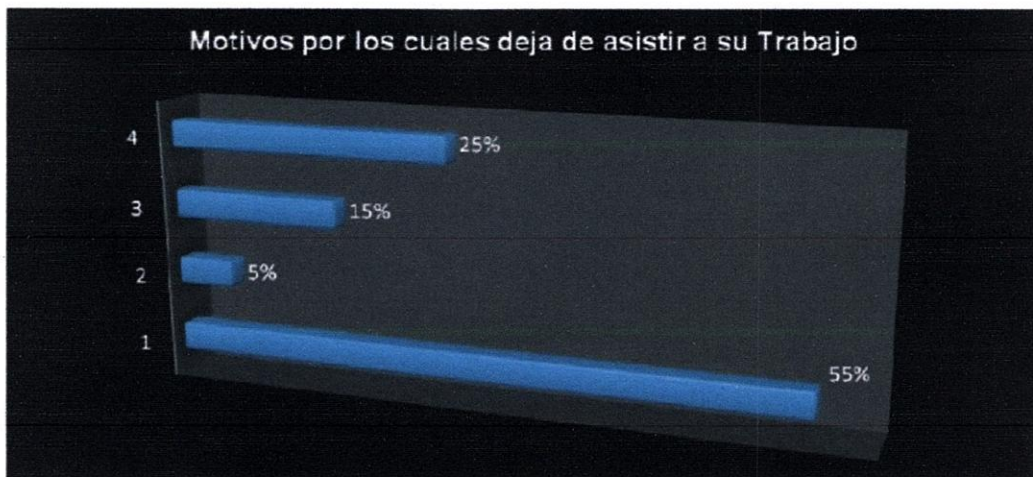


12. En la grafica de la pregunta No 12 se identifica con 45% de la población encuestada un gran desinterés por parte del empleado hacia la Entidad con respecto a lo afectada que puede llegar a verse cuando dejan de asistir a cumplir con sus labores establecidas de acuerdo al cargo que desempeñan.

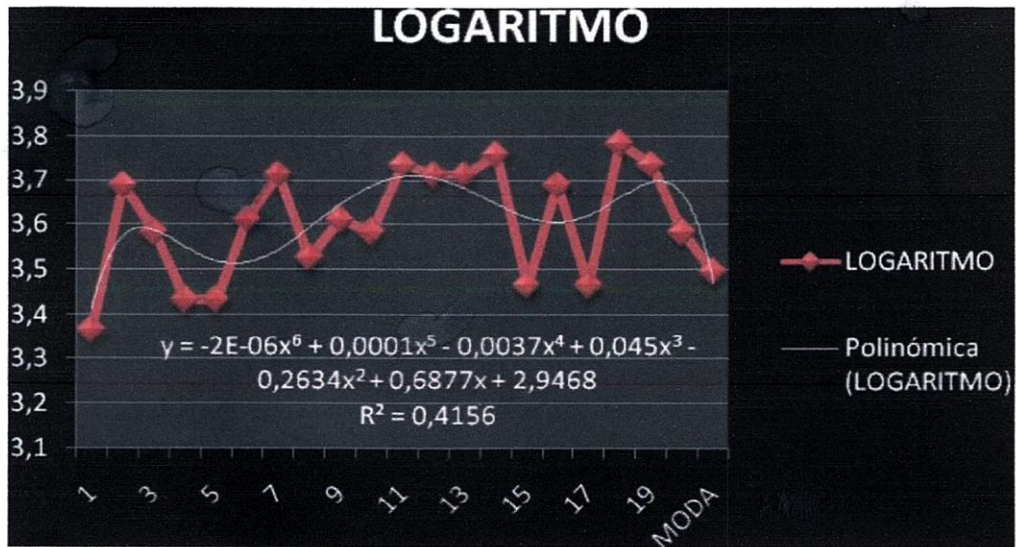
Solo un 35% es consciente de que la Entidad y sus compañeros se ven afectados con su ausencia.



13. En el cuadro N° 13 se observa que el 55% de los encuestados considera, que las principales causas atribuibles al trabajador que generan ausentismo en la Entidad son las enfermedades y con un 25% los Motivos de índole personal. Aunque el personal de la dependencia es un personal saludable y no padecen de ninguna enfermedad; sin embargo como todo ser humano están expuestos a contraer alguna sintomatología, que pueda interrumpir el desarrollo de sus actividades dentro de la Entidad.

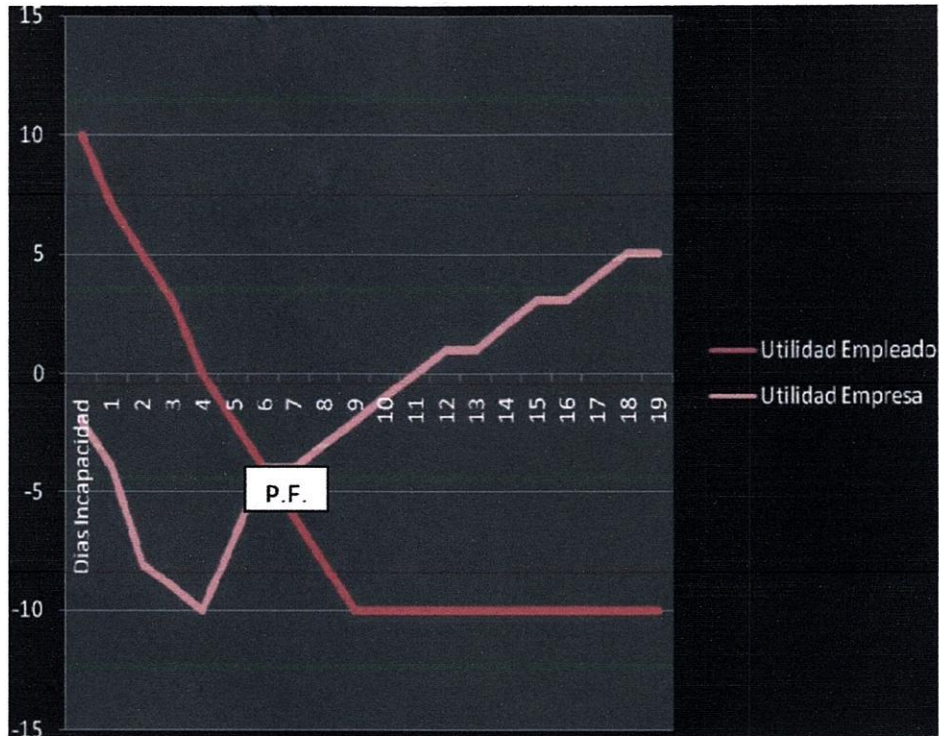


Luego del analisis de los resultado de la encuesta, se busca establecer la tendencia del modelo y se establece una ecuacion que explique estos resultados, de tal forma que se conozca el comportamiento de cada individuo de la poblacion, de acuerdo al numero aleatorio que le corresponda y este sería el X del modelo polinomial.



Modelo Ana Maria Kaempffer y Francisco Mesa

Este modelo representa las teorías neoclásicas de la economía, donde el factor utilidad es la fuerza que direcciona a los individuos para tomar sus decisiones. Es así que es decisión del empleado hasta donde quiere y le es útil ausentarse y en que momento encuentra una pérdida con su falta. De la misma forma la empresa califica su pérdida por motivos de ausencia laboral y encuentra el punto de equilibrio donde estabiliza y logra recuperar los costos incurridos por este tipo de falta. Para el empleado le es útil, hasta el momento en que no tiene pérdidas económicas y al empleador le representa una pérdida, hasta donde asume los costos, que luego traslada a la EPS o ARL, adicional hasta donde logra capacitar a otro funcionario, sin descuidar otras labores.



Modelo de Riesgo Operativo

Para la creacion de la matriz de riesgo, se deben tener en cuenta dos categorias de calificaciones: La frecuencia de que el riesgo se materialice.

Por ejemplo:

- 1 Rara, cada 30 años o menos frecuente
- 2 Inverosímil, alguna vez Una vez cada 10 año
- 3 frecuente, alguna vez Una vez cada 3 años
- 4 verosímil, probablemente ocurra una vez anualmente
- 5 Esperada, ocurrirá en muchas circunstancias al menos mensualmente

Y el impacto que mide las consecuencias poteciales del suceso por ejemplo:

Insignificante No impacta a los clientes

Menor Posibilidades de suspensión de servicios pero el impacto sobre los clientes es insignificante.

Moderado Repercusiones sobre los clientes significativas

Mayor Suspensión prolongada del servicios

Masivo Afecta a muchos clientes.

Bajo este modelo aplicado a nuestro problema, buscamos medir el riesgo de perdida de la entidad por el fenomeno del ausentismo, donde las regiones criticas, seran las marcadas en el color rojo y las regiones verdes, serian las de menor afectacion.

Frecuencia.

Muy Frecuente Mas de 8 veces en el semestre

Frecuente Entre 6 y 7 veces en el semestre

Medianamente Frecuente Entre 4 y 5 veces en el semestre

Poco Frecuente Entre 2 y 3 veces en el semestre

Nada Frecuente 1 vez en el semestre

Impacto.

Bajo Ausencia de 1 a 2 dias.

Medio bajo entre 3 y 4 dias

Medio entre 5 y 7 dias

Medio alto entre 8 y 9 dias

Alto mas de 10 dias

El objetivo de la identificacion y medicion de estos riesgos es encontrar los controles que mitiguen las perdidas de la entidad.

MATRIZ COLORIMETRICA DE RIESGO OPERATIVO

FRECUENCIA IMPACTO	1 VEZ EN EL SEMESTRE	2 A 3 VECES AL SEMESTRE	4 A 5 VECES EN EL SEMESTRE	6 A 7 VECES AL SEMESTRES	MAS DE 8VECES AL SEMESTRE
BAJO 1- 2 DIAS					
MEDIO BAJO 3- 4 DIAS					
MEDIO 5 -7 DIAS					
MEDIO ALTO 8 - 9 DIAS					
ALTO 10 DIAS					

CONCLUSIONES

Acerca de las causas que generan ausentismo laboral en el personal de la Dependencia "Subdirección Administrativa" se concluye que:

- ✓ Según los datos establecidos en la encuesta se logra identificar los costos salariales en los que incurre la entidad (\$5.553.333), por las ausencias de sus funcionarios. Pero adicional a esto existen costos como los retrasos en las labores que llevan a que el cliente externo y/o interno tengan una mala imagen de la dependencia. También puede llegar a incurrir en el riesgo de sobrecargas laborales por intentar compensar la labor de los funcionarios ausentes con otros funcionarios del área.

AUSENCIA 6 MESES	RANGO SALARIO	VECES	1 AUSENCIA	2 AUSENCIA	3 AUSENCIA	SALARIO	COSTO SALARIAL	
1	2	1	5	3		1.300.000,00	346.667	
1	2	1	2		4	1.300.000,00	260.000	
1	3	2	3	2		1.900.000,00	316.667	
2	2							
2	4							
2	4							
2	4							
1	4	2	2	4	7	2.300.000,00	996.667	
2	4							
2	4							
1	5	3	6	2	3	2.800.000,00	1.026.667	
2	4							
2	4							
2	6							
1	5	2	4	5		2.800.000,00	840.000	
2	4							
1	4	3	2	2	2	2.300.000,00	460.000	
2	6							
1	5	2	5	2				
1	5	1	3	2	9	2.800.000,00	1.306.667	
TOTAL								5.553.333

- ✓ Como identificábamos en la matriz de riesgo la ausencia de los funcionarios se encuentra en un punto crítico para la entidad, pues al ser un área que tiene contacto con proveedores y clientes tanto internos como externos las consecuencias pueden llevar a pérdidas económicas y de imagen que al crearle un índice se debe cuantificar no solo de manera objetiva, sino encontrar medidas subjetivas que logren valorar este tipo de perdidas. Para el caso se debería crear un índice de respuestas sobre empleados totales menos empleados ausentes, este índice se realizaría mensualmente.
- ✓ De acuerdo a lo que arroja el instrumento de investigación, se determina que el 55% de los encuestados considera que la principal causa del ausentismo se está dando en enfermedad general, por lo que se requiere trabajar fuertemente en brigadas de salud, de vacunación y de cuidado e higiene, con lo que se busque disminuir la cantidad de casos y la severidad de las incapacitaciones por esta causa.
- ✓ Se evidencia a través del resultado de la encuesta, que un 35% de empleados encuentran insatisfacción dentro de sus funciones ya que deben atender y cubrir las tareas de las personas que se ausentan. De igual forma se debe considerar costos por retrasos en algunos procesos tanto administrativos como operativos, sobrecarga para otros empleados.
- ✓ Dentro de la investigación se encuentra que la Entidad no ha identificado el problema de ausentismo generado en la dependencia, como una realidad; razón por la cual no han establecido ninguna acción correctiva, preventiva y de mejora.

RECOMENDACIONES

- ✓ Diseñar un programa estadístico de ausentismo que permita a las directivas de la dependencia llevar un control exacto de los días y las razones por las cuales las personas del área se ausentan de su puesto de trabajo; esto les permitirá tomar las medidas adecuadas para reducir este fenómeno. Esta herramienta puede ser elaborada en un formato en Excell donde se registre las ausencias, las cuales estén clasificadas por el tipo de ausentismo que se vaya presentando por cada trabajador (Enfermedad General, Accidente de trabajo, Licencia de maternidad, Citas EPS, Licencias, Calamidad, Permisos personales, Ausencia no justificada, Incapacidad menor de 3 días, Sanción y Enfermedad Profesional), así la Entidad podrá empezar a identificar cuáles son las principales razones por las que se está generando el ausentismo y generar un plan de acción con los funcionarios de acuerdo a lo que arroje el reporte.

- ✓ Aumentar el contenido de las capacitaciones, congresos y seminarios, hacia la construcción de programas orientados a la disminución de las causas que generan ausentismo, a través de diferentes mecanismos y herramientas que brindan proveedores, tales como la ARL y EPS, entre otras. Una excelente implementación de estrategias de información que permitan a los funcionarios conocer los propósitos y objetivos de la dependencia, sus responsabilidades y competencias, sus proyectos y actividades y la forma en que éstos afectan su medio social, cultural y económico de manera que puedan realizar un control social efectivo.

- ✓ Fomentar la inducción y re inducción, orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollando habilidades de servicio y fomentando sentido de pertenencia por parte de los empleados, en virtud de generar conocimiento de la función pública y de la entidad.

- ✓ La empresa deberá fortalecer y orientar su sistema organizacional hacia la satisfacción laboral, de tal manera que se reduzca el nivel de ausencias voluntarias e injustificadas por parte de los empleados. Considerando que se estudie la posibilidad de extender el plan de incentivos y beneficios a todos los funcionarios de la dependencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- LAWSON, JOSEP. Manual de ausentismo laboral del personal. 1.973, Editorial Venezuela: Delmi: pag. 2
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 614 de 1984, marzo 14, por el cual se determina las bases para la organización y administración de salud. Bogota: El Ministerio; 1984.
- BASELGA y Martí, citados por Ubeda, Asensio Ramón, López, Martínez Antonio y Col. en: *Absentismo Laboral Visión Retrospectiva, 1974-1984*. En *Salud y Trabajo*, Número 54, 1986.
- Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2004). Estudio de la bondad psicométrica y estructura factorial de una escala de absentismo laboral (ABS-74). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 2(1), 173-180.
- Francisco Mesa y Ana Maria Kaempffer (2004) en *Revista Medica de Chile*, No. 132 paginas 1100 - 1108
- Rosse, J. G. y Miller, H.E. (1984): *Relationship between absenteeism and other employee behaviors*. En P.S. Goodman y R.S. Atkins. (eds.). *Absenteeism: New pproaches to understanding, measuring, and managin employee absence*. (pp. 194-228). San Francisco: Jossey-Bass.
- Decreto 1295 de 1994 (Junio 22). Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

**DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN LA
DEPENDENCIA "SUB DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA" DE LAS ENTIDADES
DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL DEL DISTRITO,
DESCRIPCION CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENMARCADO DENTRO DEL 01
DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012**

Agradecemos su colaboración diligenciando la siguiente encuesta de acuerdo a su percepción laboral desde su puesto de trabajo. Marque con una "X" la respuesta adecuada.

Datos del encuestador.

Género: Masculino ____ Femenino ____

Edad: 18-25 anos ____
 26-35 anos ____
 36-45 anos ____
 46-55 anos ____
 56 años en adelante ____

Rango salarial: SMLV a \$1.000.000 ____
 \$1.000.001 a \$1.500.000 ____
 \$1.500.001 a \$2.000.000 ____
 \$2.000.001 a \$2.500.000 ____
 \$2.500.001 -\$3.000.000 ____
 Más de \$3.000.001 ____

Tipo de contrato: Supernumerario ____
 De carrera ____
 Provisional ____
 Contratista ____
 Libre nombramiento ____

Cargo: Auxiliar Administrativo ___
 Asesor ___
 Técnico Operativo ___
 Profesional ___
 Profesional Especializado ___

14. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta Entidad Distrital?

- 0-2 años
- 2-5 años
- 5-10años
- 10 años en adelante

15. ¿En los últimos tres meses se ha ausentado de su trabajo?

- Si
- No
- Porque

16. ¿Siente que su trabajo le brinda estabilidad?

- Sí, Hay estabilidad
- No, Puedo ser despedido de un momento a otro
- No lo he pensado

17. ¿Cuánto tiempo ha planeado quedarse en esta Entidad Distrital?

- Indefinido
- Mínimo un año
- Más de un año

18. ¿Cómo calificaría los horarios de trabajo?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

19. ¿En esta Entidad Distrital su trabajo adicional y/o suplementario es reconocido con días compensatorios?

- Si
- No

20. ¿Se siente usted satisfecho con estos días compensatorios brindados por la Entidad Distrital en la que labora?

- Si estoy satisfecho
- Son Pocos
- Casi nunca nos dan los días necesarios

21. ¿Es tratado como parte importante para la empresa?

- Muy importante
- Poco importante
- Nunca me tienen en cuenta

22. ¿Cómo se siente en su puesto de trabajo?

- Feliz
- Aburrido
- Obligado
- Tranquilo

23. ¿Ha sentido que debe hacer el trabajo que le corresponde a otro colaborador?

- Todo el tiempo
- Ocasionalmente
- Rara vez
- Nunca

24. ¿Qué pasa si usted no asiste un día al trabajo sin permiso?

- Suspensión
- Descuentan el día
- Le llaman la atención
- Sanción

25. ¿Cómo afecta a la empresa si usted falta un día a su puesto de trabajo?

- Muy afectada
- Poco afectada
- No responde

26. ¿Porqué motivos ha tenido que dejar de asistir a su trabajo?

- Por enfermedad
- Accidente
- Calamidad Domestica
- Motivo personal y Otros.

27. ¿Qué debe hacer en caso que necesite faltar un día a su puesto de trabajo?

GRACIAS POR SU TIEMPO

ANEXO

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA JUECES

INSTRUMENTO DEL TEMA DE INVESTIGACION:

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO EN LA DEPENDENCIA "SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA" DE LAS ENTIDADES DISTRITALES PERTENECIENTES AL SECTOR CENTRAL DEL DISTRITO, DESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENMARCADO DEL 01 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2012

Con el objetivo de determinar los factores asociados al ausentismo en la dependencia "Subdirección Administrativa" de las entidades distritales pertenecientes al Sector Central del Distrito, estamos desarrollando un instrumento que evalúe si las variables como: Estabilidad Laboral, jornadas extensas de trabajo, satisfacción en su puesto de trabajo, entre otras, intervienen en la misma.

A continuación se describirá cada una de las preguntas, donde usted podrá calificar de la siguiente manera:

El instrumento evalúa el cumplimiento de una serie de afirmaciones agrupadas en una dimensión. La escala de evaluación para cada afirmación es: SI y NO; según su apreciación.

Al final del instrumento se propone la consignación abierta de Observaciones y Sugerencias.

Si usted considera que alguno(s) ítems debe(n) ser eliminado(s) por favor indíquelo en la columna de Observaciones, explicando brevemente la razón que justifica su propuesta.

CLASIFICACIÓN: se refiere a la adecuada asignación del ítem en la categoría propuesta.	CLARIDAD DEL ÍTEM: Tiene que ver con que el ítem no sea ambiguo y que los términos usados sean entendibles para quien contesta la prueba.
RELEVANCIA DEL ÍTEM: Se refiere a la necesidad de evaluar este aspecto.	
PERTINENCIA DEL ÍTEM: Hace referencia a que el ítem en verdad evalúe características del tema que se pretende evaluar con la prueba	OBSERVACIONES PARA EL ÍTEM: Por favor registre las observaciones respecto a cada ítem cuando lo considere necesario.
REDACCIÓN: Implica que la estructura de la oración sea concordante gramaticalmente	OBSERVACIONES GENERALES: Si tiene observaciones y sugerencias con respecto a ítems no contemplados en el instrumento o a la estructura general por favor regístrelas

A continuación usted encontrará un cuadro en el que se encuentran cada uno de los ítems que conforman el instrumento. Por favor señale con una X en el espacio de SI, si usted considera que el ítem cumple con lo estipulado y marque el NO en caso contrario.

Agradecemos de antemano su colaboración y el tiempo dedicado al análisis de este instrumento.

ITEM		CLASIFICACIÓN		RELEVANCIA		PERTINENCIA		REDACCION		CLARIDAD		OBSERVACIONES PARA EL ITEM
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta Entidad Distrital?											
2	¿En los últimos tres meses se ha ausentado de su trabajo?											
3	¿Siente que su trabajo le brinda estabilidad?											
4	¿Cuánto tiempo ha planeado quedarse en esta Entidad Distrital?											
5	¿Cómo calificaría los horarios de trabajo?											

ITEM	CLASIFICACIÓN		RELEVANCIA		PERTINENCIA		REDACCIÓN		CLARIDAD		OBSERVACIONES PARA EL ITEM
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿En esta Entidad Distrital su trabajo adicional y/o suplementario es reconocido con días compensatorios?										
7	¿Se siente usted satisfecho con estos días compensatorios brindados por la Entidad Distrital en la que labora?										
8	¿Es tratado como parte importante para la empresa?										
9	¿Cómo se siente en su puesto de trabajo?										
10	¿Ha sentido que debe hacer el trabajo que le corresponde a otro colaborador?										
11	¿Qué pasa si usted no asiste un día al trabajo sin permiso?										