

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Identificación de las causas del Ausentismo Laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar, Cesar.

ARIAS, Yeiny; ARTUNDUAGA, Aceneth; CAMPO, Leidy; CHIRIVI, Rosmary; TORO Luz.

PALABRAS CLAVE

Ausentismo laboral, Incapacidad, Productividad, Incentivos, motivación, enfermedad general, accidente de trabajo, tipos de ausentismo.

DESCRIPCIÓN

Se trata de una investigación descriptiva, cuyo objetivo es analizar los factores que genera el ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar.

Es un estudio descriptivo con corte transversal que caracterizó el ausentismo laboral teniendo como fuente la base de datos de una empresa del sector terciario de la economía Colombiana, dedicada a la legalización de registros mercantiles y todo el sector comercio de Valledupar.

El método utilizado es la observación directa, el cual se vale como instrumento de medición y obtención de información de fuente primaria, y así, encontrar los datos que son relevantes para el diseño metodológico del presente trabajo de investigación.

La muestra estuvo constituida por 148 personas (trabajadores) de la Cámara de Comercio de Valledupar, 42 trabajadores de la sede principal y 12 trabajadores de la sede secundaria con contrato a término indefinido. 18 trabajadores de la sede principal y 7 trabajadores de la sede secundaria con contrato a término fijo. 6 trabajadores de la sede principal y 2 trabajadores de la sede secundaria con contrato por obra o labor. con y sin contacto con el cliente. Se toma un 60% de la población en forma equitativa por cada sede, se realiza la aplicación de dos (2) encuestas a toda esta población; los resultados mostraron que el índice más alto de ausentismo es por estudio y vueltas personales, seguido de enfermedades generales, se mantiene un promedio de 150 permisos al mes para los trabajadores, en el año 2017 hubo un total de 2.396 ausencias, en el año 2018 hubo un total de 2.214 y en los meses de enero a abril de 2019, hay un total de 640 ausencias de puesto de trabajo; se puede observar dentro del histórico de ausentismo de la organización que durante los meses de marzo y diciembre se presenta un pico de crecimiento de ausencias laborales; tengamos en cuenta que en los primeros meses del año se llevan a cabo las actualizaciones de registro mercantil de las empresas en la Cámara de Comercio de Valledupar, presentándose una mayor demanda de trabajo y extensión de jornadas

laborales; además en los meses de diciembre se observa un aumento en el ausentismo ya que muchos de los empleados solicitan permisos personales para poder realizar compras o cumplir con eventos familiares propios de la época decembrina.

Los meses de marzo y diciembre son los de mayor índice de ausentismo, para el año 2019 se han disminuido en un 25% en comparación con los años anteriores, el mes de diciembre de 2018 también presentó una disminución del 24% en comparación del año anterior, comportamiento que se espera se mantenga para el año en curso, ya que para el mes de marzo de 2019 la tendencia a la disminución se ha dado. La Cámara de Comercio de Valledupar, ha cambiado su sistema de diligencia de permiso de ausencia, antes solo se realizaba con el auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo y hoy en día debe ser aprobado por el jefe inmediato con copia a la Gerencia, el cual puede ser uno de los motivos de disminución en los índices de ausentismo; además se realizan mayores actividades recreativas y pausas activas con mayor frecuencia en todos los puestos de trabajo, sin importar su jerarquía, método que también ha ayudado como evidencia los resultados a disminuir con los índices de ausentismo considerablemente para este nuevo año.

FUENTES

Las fuentes consultadas fueron:
2 referencias sobre Ausentismo laboral.
4 trabajos investigativos
14 publicaciones
1 enciclopedia
4 Decretos, y la Ley 9 de 1979, por el cual se dictan medidas sanitarias.

CONTENIDO

Con esta investigación se quiso identificar las causas por el número tan elevado de solicitudes de permiso. **Objetivos.** Analizar los factores que genera el ausentismo en la cámara de comercio de Valledupar. **Objetivos específicos.** 1. Identificar las causas que generan el ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar. 2. Proponer distintas estrategias para motivar al personal en sus actividades laborales. Se intenta probar la hipótesis si las principales causas de ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Río César son generadas por comportamientos propios de los empleados.

METODOLOGÍA

Se utilizó un método de Observación directa, y descriptivo, validos como isntrumentos de medición y obtención de información de fuentes primarias.

El tipo de muestreo utilizado, corresponde a no probabilístico intencional, considerando el balance en relación el ausentismo de los trabajadores. La muestra estuvo constituida por 148 personas (trabajadores) de los cuales se tomó el 60% correspondiente a 87 trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar, que desarrollan funciones en diferentes niveles de la organización, con y sin contacto con el cliente, que hubiesen manifestado su consentimiento de participación en el estudio y voluntad de diligenciar las dos (2) encuestas.

CONCLUSIONES

Se observó en el análisis del histórico en mención que las dos estrategias que la Cámara de Comercio ha incluido en su plan anual, han ayudado a disminuir los

índices de ausentismo de la empresa, por tanto, se espera el mismo comportamiento para el mes de diciembre según han mostrado las estadísticas.

Como recomendación que se le permita al empleado superarse dentro de la empresa, y conseguir estímulos más consecutivos, ayudando a que la buena labor sea una rutina de los trabajadores y que observen que todo buen trabajo es bien recompensado. Se debe generar reconocimientos al personal por su labor y dedicación con la empresa, este tipo de incentivos pueden ser económicos o en especies, mediante la implementación de estrategias motivacionales donde se destaque a los mejores empleados en cada periodo y se le haga entrega de un premio por la labor realizada, esto con el fin de mejorar el ambiente laboral y motivar a los trabajadores a realizar mejor sus funciones.

ANEXOS

El informe contiene un anexo con las encuestas realizadas a los trabajadores, el procedimiento de solicitud de permisos para ausentarse del puesto de trabajo.

**IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA
CÁMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, CESAR.**

**MARÍA ACENETH ARTUNDUAGA BENAVIDEZ, YEINY PAOLA ARIAS
CONTRERAS, LEIDY PATRICIA CAMPO PAZ, ROSMERY CHIRIVI SANTANA, LUZ**

ELENA TORO BOLAÑOS

AUTORAS

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

**IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA
CÁMARA DE
COMERCIO DE VALLEDUPAR, CESAR.**

**ESP. GONZALEZ GIL EDGAR JAVIER
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C; JUNIO DE 2019**

AGRADECIMIENTOS

Sinceros agradecimientos al Docente Edgar Javier Gonzales, por su acompañamiento virtual y asesoría para la consecución del presente proyecto de investigación; a la Corporación Universitaria UNITEC, por su asertividad en contenidos y acompañamiento a los estudiantes; a la Cámara de Comercio de Valledupar en el Rio Cesar por todo su apoyo y por compartir información pertinente para la construcción del proyecto; a nuestras familiares y amigos que estuvieron prestos a apoyar nuestro camino.

DEDICATORIAS.

Dedico este trabajo a Dios, a mis tres hijos Viviana Aceneth, María Victoria, Hernán Dario, a mi compañero de vida Fernando Burbano, a mis jefes y compañeros de trabajo, quienes con su apoyo me han fortalecido día tras día.

María Aceneth

Inmensamente agradecida con el dador de la vida por cada oportunidad que me da para crecer, al mejor Jefe Edgar Rincón por creer en mí, a mi dulce hija Victoria Orozco y mi incondicional madre Yeiny Contreras por ser mi motor, fuerza y deseo de superación, a mis compañeras por lograr hacer un trabajo en equipo.

Yeiny Paola

Dedico este trabajo a Dios pues es por Él por quien tengo vida y me ayuda en cada paso que doy, a mi madre que me brinda su ayuda en forma incondicional y a mis compañeras de estudio quienes con mucho esmero y dedicación logramos el principal objetivo de nuestro estudio ser mejores personas, mejores ciudadanos y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Leidy Patricia

A todos los que creemos que los sueños puestos bajo la dirección de Dios son posibles.

Rosmery

A Dios por todo lo que me ha regalado, a Alejandro, Arturo, Nelly, Tarsicio, Sandra y Daniel por ser la fuente de mi fuerza y mi apoyo infinito.

Luz Elena

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
3. JUSTIFICACIÓN	21
4. OBJETIVO	22
4.1. Objetivo General	22
4.2. Objetivos Específicos.....	22
5. MARCO DE REFERENCIA.....	23
5.1. Antecedentes Investigativos.....	23
5.2. Marco Legal.	31
5.3. Marco Conceptual	32
5.4. Marco Teórico	34
6. HIPÓTESIS.....	59
6.1. Hipótesis de la investigación.....	59
6.2. Hipótesis Nulas	59
6.3. Hipótesis Alternativas	59
6.4. Hipótesis Estadísticas.....	60
7. MARCO METODOLÓGICO.....	60
7.1. Paradigma de la investigación cuantitativa	62
7.2. Enfoque de investigación	62
7.3. Tipo de la investigación	62
7.4. Línea de Investigación	63

7.5.	Área temática de la investigación.....	63
7.6.	Población.....	63
7.7.	Instrumentos de recolección de información.	64
7.8.	Sistematización, procesamiento y análisis de la información.	66
7.9.	Análisis de las variables.	68
8.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	70
8.1.	Descripción Sociodemográfica	71
8.2.	Análisis de Variables.....	77
9.	RESOLUCIÓN OBJETIVOS:.....	94
9.1.	Objetivo General	94
9.2.	Objetivos Específicos.....	96
10.	DISCUSIÓN	96
11.	CONCLUSIONES.....	97
12.	RECOMENDACIONES:	99
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	111

Lista de Tablas

Tabla 1. Relación de Trabajadores CCV.....	63
Tabla 2. Operacionalización de las variables.....	66
Tabla 3. Consolidado de Ausencias febrero de 2017 a febrero de 2019, para los 108 funcionarios de la Cámara de Comercio de Valledupar.....	68
Tabla 4. Comparativo meses de Marzo a Diciembre de 2017 a 2019.....	93

..

Lista de Gráficos

Grafico 1 Rangos de edad de los trabajadores CCV	72
Grafico 2 Sexo de los trabajadores	73
Gráfico 3 Escolaridad de las personas CCV.....	74
Gráfico 4 Ingresos mensuales de los trabajadores CCV.....	75
Gráfico 5 Tiempo laborado de los trabajadores CCV	76
Gráfico 6 Estratificación de los trabajadores CCV	77
Gráfico 7 Pregunta 1. ¿En los últimos 6 meses ha tenido alguna clase de ausencia laboral?	78
Gráfico 8 Pregunta 2. Si su respuesta es SI, indique en cuales meses.....	79
Grafico 9. Pregunta 2. Si su respuesta fue SÍ, indique cuánto tiempo estuvo ausente de su lugar de trabajo.	80
Gráfico 10 ¿Usualmente cuantas veces falta al trabajo en el mes?	81
Gráfico 11 . En relación a la primera pregunta, indique, ¿Cuál fue el motivo de la ausencia?.....	82
Grafico 12 ¿Es fácil obtener un permiso dentro de su empresa?.....	83
Grafico 13 Si tuviera la oportunidad de ausentarse de su trabajo sin informar a su superior, ¿Lo haría?	84

Grafico 14 ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el mismo cargo?.....	85
Grafico 15 . ¿Siente que su trabajo es rutinario?.....	86
Grafico 16 ¿Qué le motiva a venir a trabajar?.....	87
Gráfico 17 ¿Si se le presenta otra opción de trabajo abandonaría el actual?.....	88
Gráfico 19 ¿Siente que su trabajo es rutinario?.....	90
Gráfico 20 ¿Siente que su trabajo es bien remunerado?.....	91
Gráfico 21 ¿Siente que su trabajo es rutinario?.....	92

Lista de Apéndices

Apéndice 1. Encuesta No 1.....	102
Apéndice 2. Encuesta No. 2.....	104
Apéndice 3. Procedimiento de Solicitud de Permisos para ausentarse del puesto de Trabajo.	106
Apéndice 4. Misión, visión y símbolos institucionales de la Cámara de Comercio de Valledupar del Río Cesar.....	109
Apéndice 5. Fotografías sedes administrativas, trabajadores e instalaciones.....	110

Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolla en la Cámara de Comercio de Valledupar, y su objetivo principal es encontrar cuales son los factores que afectan con mayor reincidencia en el ausentismo laboral dentro de la organización, para ello se llevó a cabo un análisis de las circunstancias actuales, los datos históricos de ausentismo y encuestas que se realizaron al 60 % de los 148 trabajadores, con diferente tipo de contrato laboral, el análisis e interpretación de los datos arroja datos importantes como la facilidad con que un trabajador puede obtener un permiso; que los mayores picos de ausentismo se presentan en los meses de Marzo y Diciembre y en su mayoría para vueltas personales o diligencias que tienen que ver con estudio, entre otros; era necesario entonces, conocer los factores que los originan, para así poder plantear estrategias adecuadas frente a ellos; la Seguridad y Salud en el Trabajo es un campo que permite al profesional a partir de su conocimiento investigar y generar nuevas estrategias que aporten a las organizaciones mecanismos para mejorar su sistema y convertirlo en una herramienta eficaz frente a los problemas que día a día se generan en una organización.

Abstract

The present investigation work is developed in the Chamber of Commerce of Valledupar, and it is based on being able to find which are the factors that influence with greater recidivism in the labor absenteeism within the organization, for it an analysis of the circumstances was carried out current, historical data of absenteeism and surveys that were made to 60% of the 148 workers, with different type of employment contract, the analysis and interpretation of the data throws important data as the ease with which a worker can obtain a permit; that the highest peaks of absenteeism occur in the months of March and December and mostly for personal turns or diligences that have to do with study; among others; it was necessary then, to know the factors that originate them, in order to be able to propose suitable strategies in front of them; Occupational Health and Safety is a field that allows the professional, based on his knowledge, to investigate and generate new strategies that provide organizations with mechanisms to improve their system and turn it into an effective tool in face of the problems that are generated every day in an organization.

Introducción

El ausentismo laboral es un tema que se presenta tanto en pequeñas, medianas y grandes empresas; según la Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir”. (OIT, 2014).

En este orden de ideas, cuando se presenta ausentismo ya sea por enfermedad general o laboral, afecta tanto la de vida de un trabajador y por ende la vida de sus familias, al igual que la productividad misma de la empresa. También puede precisarse como la ausencia de un trabajador de su puesto de trabajo, en las horas que correspondientes a un día laboral, establecido a nivel nacional, dentro de una jornada laboral legal en Colombia.

También están los casos en que las ausencias, provienen de los embarazos, los cuales se deben analizar como casos aislados debido a que las licencias de maternidad en Colombia son de 18 semanas y por tanto contribuye a que se disparen los días de ausentismo en los análisis que las empresas desarrollan. Dentro de estos análisis que se realizan se deben tener en cuenta diferentes criterios como son la forma de vida, la actividad que desarrolla dentro de la empresa, los riesgos a los que está expuesto, el ambiente laboral que lo rodea, etc.; pues son factores determinantes en la relación salud-enfermedad de cualquier trabajador.

Cualesquiera de los casos en los que esté presente el ausentismo laboral en una empresa, influye inevitablemente en el proceso normal en que debería desarrollarse un día a día, es por ello que la identificación de las causas, la prevalencia con que se presenta el ausentismo debe ser motivo de investigación por parte de las empresas y ser objeto de estudio por parte del área de SG-SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) en continua colaboración con la alta gerencia.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia menciona que “Se presentó cifras relacionadas con al ausentismo laboral en el país, el documento señala que en promedio se presentan 61 casos de incapacidad por cada 100 trabajadores, cuando la ausencia es entre 1 y 2 días hábiles, entre 3 y 180 días, la cifra baja a 48,2 por cada 100”. (ANDI, 2017) las mencionadas cifras muestran el recurrente caso de ausentismo en diferentes organizaciones de Colombia.

Por otra parte, FENALCO desarrolló una encuesta para identificar factores asociados a la salud en el trabajo, encontró que “Asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales, y encuentra que el 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común, el 8% corresponde a accidentes laborales; las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes”. (FENALCO, 2015); incapacidades que son de un índice bastante alto mostrando que el tratamiento a la parte de la salud en el trabajo debe ser analizada y evaluada para proponer métodos que permitan disminuir urgentemente estos datos.

Adicionalmente en el periódico El Tiempo, se afirma que “La firma MANPOWERGROUP descubrió que es preocupante la cultura de las incapacidades falsas y las manipulaciones fraudulentas para lograr protecciones reforzadas en días posteriores a semana santa, días posteriores a puentes de mitad de año y días posteriores a partidos de fútbol”. (Periódico El Tiempo, 2017, Informe denuncia impactos negativos de las incapacidades médicas falsas en Colombia, P. 8A); por tanto, otra relevante información que se debe tener en cuenta a la hora de analizar el ausentismo es que tan verdaderas son las incapacidades que generan los trabajadores, se hace necesario entonces que la empresa estudie la veracidad de la información suministrada por el trabajador y este conozca los filtros que su organización realiza y esta actitud negativa se disminuya gracias a la metodología que la empresa planteé.

La presente investigación tiene entonces como objetivo la recopilación de datos sobre el ausentismo en la Cámara de Comercio de la ciudad de Valledupar para el Valle del Rio César, a su vez permitirá saber a la empresa que medidas se pueden tomar a favor de la disminución de estos índices y proponer estrategias encaminadas a intervenir, controlar, prevenir y mitigar el ausentismo laboral en esta organización.

1. Planteamiento Del Problema

Las consecuencias que surgen de las incapacidades, no solo son asumidas por una empresa; también los empleados e instituciones de seguridad social y, en un contexto más amplio, el país, ya que estas afectan directamente a la reducción del producto interno bruto de este. (REPOSITOR Y USUARIO, Revista Digital, Consecuencias de las Incapacidades, 2012, P. 12).

Para plantear el problema, se desconocen las causas que determinaron el aumento de ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Rio César y sólo se cuenta con la base de datos, propiedad de la organización, en la que se lleva el conteo de ausentismos desde el año 2015 hasta la fecha, las cifras que surgen del ausentismo ya sea por diligencias personales, incapacidad general o laboral, citas médicas, estudio, etc.; muestran que los índices son altos en relación con el número de trabajadores, con picos de ascendencia y descendencia muy marcados en algunos meses.

La Cámara de Comercio de Valledupar, como persona jurídica de derecho privado cumple por delegación legal algunas funciones públicas como es el caso de los registros públicos: mercantil, proponentes y entidades sin ánimo de lucro. En la actualidad no cuenta con una caracterización del ausentismo de sus trabajadores, es por ello que existe la necesidad de realizar este análisis, y plantear actividades preventivas encaminadas a controlar el ausentismo laboral.

Es por esta razón que surge la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las principales causas del ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar?

2. Formulación del Problema

El ausentismo es una de las causas principales de la poca productividad en las organizaciones, en un gran número de casos se desconocen las causas más inmediatas que lo originan y por tanto es mucho más dispendioso, poder crear, plantear o incentivar estrategias que ayuden a disminuir las ausencias laborales; hoy por hoy dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo es de gran importancia estudiar las causas de las ausencias que se presentan dentro de un ambiente laboral y las consecuencias que ello traer a las organizaciones; por tanto se hace preciso estudiar, investigar y plantear estrategias acertadas hacia el ausentismo laboral.

Dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar, se hace urgente precisar las verdaderas causas del ausentismo, ya que se conoce los índices de ausencia, pero no han sido comparados con la realidad del contexto laboral; por tanto, el presente proyecto busca descifrar a través del estudio, investigación y comparación de las causas cuales son las que mantienen más altos índices de ausentismo en la actualidad. Solamente la verdadera conclusión de la realidad vivida, podrá garantizar a la organización plantear soluciones, proyectos y estrategias acertadas hacia la disminución de los índices de ausentismo laboral.

3. Justificación

La presente investigación se enfoca en estudiar las causas del ausentismo presentado en la Cámara de Comercio de Valledupar, este ausentismo es derivado de incapacidades de origen general o laboral, solicitud de permisos, calamidades, etc., las cuales representan pérdidas para la organización, pérdidas que no solamente son económicas, sino también en la productividad, convirtiéndose en un síntoma de alerta de que algo está pasando al interior de la organización, y que amerita ser investigado y analizado, para con ello, proponer soluciones que redundan en los colaboradores haciendo que la productividad sea estable, contribuyendo en la misma manera a mejorar en estilo de vida , el ambiente y condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que el ausentismo laboral es un problema que afecta la productividad en la organización y genera un alto costo, se decide investigar cuales son las causas por las cuales se están presentando el ausentismo con el propósito de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la Cámara de Comercio de Valledupar.

4. Objetivo

4.1. Objetivo General

Analizar los factores que generan ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar

4.2. Objetivos Específicos.

- Identificar las causas que generan el ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar
- Determinar cuál es el tipo de ausentismo que más genera inasistencias laborales en la Cámara de Comercio de Valledupar.
- Proponer distintas estrategias para motivar al personal en sus actividades laborales.

5. Marco de Referencia

5.1. Antecedentes Investigativos.

Dentro de los antecedentes sobre ausentismo laboral se encuentran varios trabajos de carácter netamente investigativo, entre ellos se destacan a continuación los que más similitud tienen con la estructura investigativa del presente trabajo.

NUÑEZ, Cristina (2012) quien “Realiza un estudio de enfoque descriptivo y retrospectivo en una empresa sociosanitaria de Mallorca entre enero de 1995 y diciembre de 2010 para valorar las indisposiciones laborales que se han producido, es decir las ausencias del trabajo por motivos de salud que duran entre uno y tres días y que no requieren parte de baja oficial, aunque sí un justificante emitido por un facultativo. Se analizan las indisposiciones laborales en base a variables sociodemográficas y laborales y se calcula su coste económico. Se deduce que las indisposiciones, como parte integrante de las IT, no sólo responden a criterios de salud y tal vez estén siendo utilizadas para otros aspectos no relacionados con problemas médicos como son los de carácter personal (enfermedad, accidentes, 27 circunstancias familiares y del hogar...) o social (problemas de transporte o vivienda...)” (p.p. 8,9).

Otro trabajo de gran importancia investigativa en el ámbito internacional es el titulado “Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (SANCHEZ, 2015); publicado por la Revista Salud Bosque; de autoría de Diana

Carolina Sánchez, Medica Universidad el Rosario, Especialista en Salud Ocupacional, en el año 2015.

“Realiza una revisión de las crecientes pruebas de intervenciones psicosociales organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos. Plantea como problemática directa la reducción del ausentismo laboral, y se menciona que se hace necesario realizar intervenciones puntuales las cuales deben estar sustentadas en un diagnóstico primario, que abarque, las intervenciones médicas, ergonómicas, psicosociales y organizativas propias de la empresa. Realiza la revisión y análisis de estudios y literatura científica frente a las causas del ausentismo laboral; obteniendo conclusiones importantes como:

- *El fenómeno del ausentismo laboral es complejo. En él intervienen múltiples factores individuales, organizativos y externos, que determinan su aparición.*
- *Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos se pueden calcular de acuerdo con diversas normatividades nacionales e internacionales, la medición objetiva de los indicadores es fundamental para establecer las tendencias, asociaciones y medidas correctivas necesarias.*
- *La clasificación, el registro y las estadísticas de ausentismo laboral, no sólo resultan útiles a nivel puntual de cada empresa, sino que pueden aportar a*

las estadísticas nacionales en términos de costos generados y, a su vez, permiten establecer patrones comparativos con empresas del mismo sector productivo a nivel mundial.

- *Las fortalezas y debilidades en un programa específico para el manejo del ausentismo laboral, se ven reflejadas luego de un análisis profundo de sus causas, el registro y las conclusiones, lo cual se debe hacer de manera sistemática y con continuidad en el tiempo.*
- *Los costos directos e indirectos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado efectividad en la reducción del ausentismo, según las causas puntuales identificadas; conclusiones que fortalecen la importancia del análisis detallado de todos los aspectos que encierran la naturaleza humana y su impacto en el desarrollo de la vida laboral y la ausencia que puede ser evitable dentro de las organizaciones” (SANCHEZ, 2015, Volumen 5, Número 1, p.p 43-54)*

Un último antecedente internacional que aporta al desarrollo a través del tiempo a este trabajo es el publicado en la Revista Salud Bosque referente a Ausentismo laboral, titulado: “Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (SALUD BOSQUE, Revista, 2011), entrega un importante análisis general de las posibles causas que se encuentran en una organización independientemente del sector económico en la que repercuten muchos aspectos de carácter psicológico como la desmotivación y falta de

seguridad laboral que generan ausentismos referentes a enfermedades como estrés, desmotivación, depresión, etc., dicho análisis será de gran utilidad en el desarrollo del proyecto titulado “Causas de Ausentismo Laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar, Cesar” adicionalmente el artículo entrega pautas y estrategias para identificar las causas del ausentismo a partir de la utilización de los históricos de la organización, recomienda el uso de indicadores de ausentismo laboral, y garantiza que los índices del ausentismo pueden disminuir considerablemente bajo un pertinente sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportuno que es uno de los objetivos a alcanzar con el presente proyecto.

En el ámbito nacional han surgido varios trabajos investigativos referentes al ausentismo; se cita en primera instancia, el trabajo de grado titulado “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena; de autoría de Susana Jiménez Villalba y Ruby Alejandra Marrugo Jaraba, de la Universidad de Cartagena dentro del Programa de Administración de Empresas, el principal objetivo de la tesis investigativa es analizar las causas que generan ausentismo laboral en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL, sede Cartagena de Indias, con el propósito de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la misma. Es reiterativa en el problema que el ausentismo causa sobre la productividad y el rendimiento de cualquier organización. Se desarrolla un Marco Teórico que ayuda a identificar las causas directas que generan en mayor proporción esta problemática. Para llevar a cabo este objetivo, se tomaron muestras a través de encuestas y

se logró determinar los factores más reiterativos y se plantea proyectos pedagógicos para su solución” (Jiménez & Marrugo, 2017, p. 14)

Dentro de los riesgos psicosociales se tratan otros factores que generan conflictos en los empleados, manifestándose desde luego en el tema principal de este proyecto investigativo que es el ausentismo laboral; las instituciones públicas del municipio de Villanueva Bolívar durante el año 2011, “además de nombrar algunos factores propios del ausentismo, toma el estrés como el principal factor psicosocial que afecta la salud en la población y los trabajadores; y se evidencio que el estrés en el trabajo es la segunda causa de enfermedad laboral en los profesores de una institución después de las enfermedades osteo musculares. Entre las causas que contribuyen al mismo se pueden destacar las reformas educativas, la gran diversidad del alumnado en un mismo centro, desmotivación y falta de apoyo en compañeros y equipo directivo”. (Jiménez & Marrugo, 2017, p. 14)

Dentro de la investigación del ausentismo laboral se realizó un estudio descriptivo de corte transversal que caracterizó el ausentismo laboral teniendo como fuente la base de datos de una empresa del sector terciario de la economía Colombiana, dedicada a las telecomunicaciones a nivel nacional. Se tomó como población universo 3.647 trabajadores a mitad de año de 2013. La población objeto de estudio la conformaron 889 trabajadores que se incapacitaron desde enero 1 de 2013 hasta diciembre 31 de 2013. RESULTADOS: Se presentaron por enfermedad común 1.097 (83,87%) incapacidades, 740 (83,24%) incapacitados y 7.526 (57,28%) de días perdidos. Las mujeres son las que presentaron mayor número de incapacidades 63,3% (694). Según la clasificación de grupos

diagnósticos del CIE 10, el sistema que generó mayor número de días perdidos fue el osteomuscular con el 13,40%. El diagnóstico individual que generó mayor número de días perdidos fue el trastorno mixto de ansiedad y depresión 4% (301). Los trabajadores con cinco o más incapacidades durante el año fueron 26 (3,51%) que generaron el 33,3% (2.506) de los días perdidos. Los accidentes de trabajo no son una causa importante de ausentismo. Como recomendación se sugiere la implementación de un sistema de recolección de información del ausentismo que se alimente de manera sistemática y continua para tener información suficiente, oportuna y confiable que permita analizarla y generar planes de acción. Además, se sugiere revisar continuamente las actividades que la empresa ha implementado para identificar, evaluar, gestionar los factores de riesgo psicolaborales; optimizar la detección temprana y realizar correcciones tempranas y oportunas, es en cierto modo uno de los objetivos claros de este trabajo investigativo, ya que el estudio debe arrojar datos claros que permitan implementar metodologías propicias e impactantes sobre los resultados encontrados. (HURTADO, 2015)

Se encuentra también una publicación realizada por Sodexo en su artículo “¿Cómo está el ausentismo laboral en Colombia? Las cifras más importantes”, (SODEXO, Revista Digital, 2015) en ella se menciona que es y que causa el ausentismo laboral indica que las ausencias pueden ser por “enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones de carácter familiar baja motivación para trabajar, clima organizacional insostenible, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo entre otras” (SODEXO, Revista Digital, 2015); reiterando lo encontrado de otros trabajos investigativos, ya que el estudio sobre ausentismo laboral conlleva de una manera significativa a encontrar circunstancias que

muchas veces no son tenidas en cuenta, que aparentemente no son causa de ausentismo y que pueden ser tratadas de múltiples maneras y encontrar soluciones impactantes y de resultados duraderos y beneficiosos para las organizaciones.

Por otra parte Gerencie.com en su artículo “El ausentismo laboral ¿Cómo prevenirlo?” nos dice que el ausentismo se puede presentar como evasión al trabajo generalmente causado por agotamiento, estrés, desmotivación o simplemente por irresponsabilidad; llevando a contemplar otro tipo de elementos que deben hacer parte de este estudio investigativo y contemplar ámbitos que pueden arrojar resultados importantes a la hora de plantear un análisis claro sobre el contexto de la Cámara de Comercio de Valledupar.

Según una investigación sobre los factores que influyen en el ausentismo laboral se presenta la siguiente conclusión: “En la actualidad el trabajador es considerado como el recurso más importante de las organizaciones, aunque la falta de motivación es una causa de ausentismo que no debe pasar desapercibida, la cual se presenta cuando el trabajador no se siente valorado, con bajas posibilidades de crecimiento profesional y desarrollo de las funciones dentro de un ambiente laboral inadecuado”.

Es por ello que es importante realizar esta investigación e identificar claramente las causas y tener estadísticas detalladas que permitan diseñar estrategias para su disminución y realizar mejoras necesarias y así contribuir a disminuir los índices que generan las ausencias laborales.

Dentro del departamento del Cesar, en la ciudad de Valledupar se realizó el estudio “Determinación de los factores de riesgo ergonómico a nivel de miembro superior en los trabajadores del área administrativa de la Fundación Médico Preventiva en la ciudad de Valledupar, Cesar, de autoría de Liyaneth Daza Oñate, Milena Paola Barros Chica, Dino Carmelo Manco Jaraba, Mario Alejandro Manco Jaraba; y hablan de los desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores (MMSS) son un problema de salud en el aparato locomotor causantes de ausentismo e incapacidades laborales, debido a que realizan una serie de actividades de alta concentración, esfuerzos y movimientos repetitivos durante tiempo prolongado, ocasionando lesiones como la tendinitis del manguito rotador, epicondilitis, la tenosinovitis de Dequervain y el síndrome del túnel carpiano. Esta investigación se realizó con estudiantes de la especialización en gerencia de salud ocupacional e ingeniería de minas de la Fundación Universitaria del Área Andina, sede Valledupar, Cesar, en ésta se empleó una metodología intencional, clasificándolos por el tiempo, la edad, lugar de trabajo en la clínica Médicos Preventivas y con cuestionario nórdico estandarizado, obteniendo sintomatología de dolor en cuello, mano, muñeca derecha y hombro derecho, debido a que estos segmentos del cuerpo deben realizar movimientos repetitivos y contracción estática en los músculos de cuello durante la jornada laboral” (DAZA, BARRERO & OTROS, 2014, p. 25), con este antecedente se puede observar que si se han realizado estudios sobre ausentismos en Valledupar, lugar dónde se encuentra la organización objeto de investigación del presente estudio.

Dentro de los antecedentes referentes a la Cámara de Comercio de Valledupar no existen estudios anteriores relacionados con el estudio del ausentismo laboral, se ha creado un formato en el que se registras los ausentismos de los empleados cronológicamente en el que se consigna la fecha de ausencia, la duración y el motivo de la misma. Este elemento se convertirá en el punto de arranque para el presente trabajo investigativo y aportar al estudio posterior dentro del Marco Teórico sobre los motivos más reincidentes y las causas de ellos y a partir de ellos poder crear una estrategia que aporte a la disminución de estos índices.

5.2. Marco Legal.

Existen en Colombia diferentes Leyes, Decretos o Resoluciones en torno al tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el ausentismo laboral, son aplicables al presente trabajo investigativo las siguientes:

Ley de 1979, dentro de esta ley se dictan medidas sanitarias; sobre el título III se cita las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo que exista en Colombia.

Decreto 1295 de 1994, para este decreto se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, con el objetivo de fortalecer y promocionar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios en que ejercen su labor.

Decreto 1443 de 2014, Se dictan disposiciones para la implementación del SG-SST.

Decreto 1477 de 2014, Se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015, En este se dictan los estándares mínimos del Sistema SG-SST.

Decreto 0312 de 2019, Dependiendo del tamaño de la empresa, modifica el decreto 1072 de 2015.

5.3. Marco Conceptual

“Ausentismo laboral: Se define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado.

Ausencia justificada: Es una de las formas de no participación en la decisión o acuerdo de una entidad de crédito, que infringió una norma de disciplina financiera; por consiguiente, el administrador que alega fundadamente esta forma de no participación puede quedar exonerado de la atribución automática de responsabilidad.

Ausencia injustificada: Es la que se entiende como falta al contrato de trabajo y que no cuenta con previo aviso o motivo por parte del trabajador que tuviere a su

cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra o desarrollo de una empresa.

Motivación: *Es el impulso que tiene el ser humano para realizar una determinada acción, con el propósito de satisfacer una necesidad, ya sea espiritual, emocional, económica o profesional.*

Incentivos: *Es un estímulo que tiene como propósito motivar a los trabajadores a incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Estos se conceden dependiendo del buen desempeño laboral de un trabajador*

Actitudes: *Es el comportamiento en particular y habituales de un individuo, ya sean favorables o negativas, respecto a personas, objetos o acontecimientos, las cuales reflejan la opinión sobre algo.*

Incapacidad por enfermedad general: *se da cuando el accidente es de origen común, es decir, cuando la enfermedad o el incidente no tuvo ninguna relación con el trabajo o con la actividad laboral*

Incapacidad por accidente de trabajo: *Se define como incapacidad laboral la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo. La incapacidad laboral puede presentarse de forma temporal o permanente, y puede ser parcial o total.*

Productividad: *Es definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.*

***Disminución de productividad:** Entiéndase como el proceso en el que una empresa analiza la falta de productividad exigida en comparación con históricos que evidencian los bajos niveles de aceptación por parte de los clientes y la disminución monetaria de una organización o empresa.” (ENCICLOPEDIA JURIDICA, s.f., Enciclopedia Versión Electrónica, disponible en: www.encyclopedia-juridica.biz14.com)*

CCV: Abreviatura para Cámara de Comercio de Valledupar.

5.4. Marco Teórico

El presente marco teórico permitirá identificar aspectos básicos que son relevantes para la comprensión del presente trabajo investigación. Se definirá concepto por concepto, criterios, tipos y realidad actual; además se sumarán las causas y consecuencias para una organización cuando los índices de ausentismo en una empresa aumentan con el tiempo, afectan su productividad y se debe por ende realizar una investigación exhaustiva sobre las causas y motivos que las generan para plantear programas y herramientas asertivas que apoyen la disminución del ausentismo. Se desarrollará un breve repaso histórico por el concepto de ausentismo y de las cámaras de comercio que es el lugar donde se basa exactamente este proyecto.

Una de las organizaciones más importantes en la definición de Ausentismo es la Organización Internacional del Trabajo y lo define como “La no asistencia al trabajo por

parte de un empleado que se pensaba iba asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Se considera entonces, como un efecto negativo al producto conocido como el tiempo laboral con un fin específico para el cual un empleado ha sido contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea. Como algunos autores contemplan, el ausentismo laboral es una utopía deseada, puesto que es inherente a la condición humana, el enfermar o tener que atender una actividad no programada” (OIT, 2012, disponible en: www.ilo.org).

“Los momentos en que el trabajador permanece ausente cuando debiera estar cumpliendo sus compromisos laborales, o bien llamado ausentismo o por otro absentismo laboral, contempla los permisos, incapacidades y retrasos. No se incluyen las ausencias derivadas de las vacaciones, las licencias de maternidad o paternidad, o las licencias por comisión de estudio” Es la opinión de Diana Sánchez, psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sánchez, 2015: pág. 45).

“Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el término absentismo proviene del inglés absenteeism pues ambos términos lingüísticos tienen la misma raíz latina que deriva de absentis, cuyo significado es “ausente” y en ambas lenguas también la ausencia al trabajo se denomina absentismo laboral o labor absenteeism.” (REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Enciclopedia Virtual, España, 2019), queriendo decir que significa no estar o no ejercer considerando en términos globales, en este caso en el labora, sería la falta al horario laboral establecido para un trabajador.

El Doctor Edward C. Kellogs (C. KELLOGS, 2012) “...el ausentismo es un problema de no acabar, puesto que es difícil concluir hasta qué punto la organización pueda combatirlo eficazmente; habla también de algunas investigaciones hechas en los Estados Unidos, que anotan ciertas formas de ausentismo bien definidas y que parten de un estudio previo de campo:

- *El ausentismo es mayor los lunes y menos los miércoles y jueves.*
- *Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres.*
- *La tasa de ausentismo crece los días anteriores y posteriores a los de fiesta.*
- *El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.*
- *El tiempo y la distancia de la residencia del trabajador a su puesto de trabajo influye muy poco en el ausentismo.*
- *El ausentismo es menor en los días de calor.*
- *Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar al trabajo más que los de las empresas pequeñas...” (pág. 65).*

Dentro de este estudio se toman importantes apuntes que nos encaminan a buscar factores más claros dentro de la investigación de ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar; ítems que ayudarán a encontrar más fácilmente los motivos por los cuales se genera el ausentismo en índices que ocasionan consecuencias negativas para cualquier organización.

“El ausentismo es entonces un fenómeno característico e inevitable” (MARRUGO, 2013) se habla así dentro del libro: El ausentismo laboral: Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de mejora de autoría de: Peiró, José M^a; Rodríguez Molina, Isabel; González Morales, M^a Gloria (2008); “...pero hay que tener en cuenta que cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados normales dentro de una organización se debe plantear un problema claro para la organización, puesto que se dificulta los objetivos y metas de la misma; también se debe tener en cuenta que esto genera problemas claro para el trabajador que puede terminar perjudicada por causa de su actividad laboral...”. (PIERO Y OTROS, 2008: pág 9).

Al estudiar el ausentismo, “se debe partir de la base de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados. De hecho, es un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales. José M. Peiro, Isabel Rodríguez” (Piero, Rodriguez, 2008: pág 75).

Los caminos que puede tomar el ausentismo son múltiples y dependen más que nada de la perspectiva de quien lo analice. Un ejemplo claro de ello: “...Para el coordinador del área, es un problema difícil que consiste en cubrir los puestos de trabajo que deja el empleado ausente. Para el empleado, puede ser una manera de expresar sentimientos de hostilidad, falta de equidad, justicia, desmotivación, falta de incentivos, mal ambiente laboral, mala remuneración o que no le gusta el trabajo que realiza”. (Lawson, J. 1997).

Chiavenato (1998) "...afirma que el ausentismo no siempre ocurre por causa del empleado, también puede causarlo la Organización, la deficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la Organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente. Idalberto Chiavenato..." (pág 65).

Entonces, el contexto en el que se trabaja es de vital importancia a la hora de disminuir los índices de ausentismo en una organización, si el empleado se siente motivado, tendrá menos ganas de faltar a su trabajo, generará sentido de pertenencia hacia la misma y empezará asumir de manera individual la importancia de permanecer en sus labores y ausentarse solo cuando realmente sea necesario. En ausentismo es también un acto individual de presencia y la no presencia del empleado en su lugar de trabajo como consecuencia de una decisión entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones laborales para los cuales fue contratado.

Dentro de la historia la palabra ausentismo era usada en el campo, en la agricultura, se tomaba como la ausencia permanente o abandono de la tierra; estaba ligada también a Inglaterra y la ausencia que muchos terratenientes tuvieron hacia sus tierras por irse a la búsqueda de mejores oportunidades en otros países.

Además de lo dicho en el recorrido histórico de la palabra ausentismo, Gerard (2015) comenta lo siguiente, "*...se apunta a la segunda mitad del Siglo XVIII cuando se inicia la Revolución Industrial, especialmente en el Reino Unido con la emigración masiva*

de las zonas rurales hacia las ciudades donde se concentraban las fábricas, el fenómeno labor absenteeism empezó a tomar cuerpo en el ámbito fabril, surgiendo esta terminología que evolucionó de las características de aquellos landlord que dejaron de atender sus tierras y pasó describirse así el fenómeno como un elemento negativo de las relaciones laborales, especialmente en la industria textil al quedar muchos telares parados en el momento de iniciar aquellas largas jornadas, alejadas de las que hoy se conocen con el límite de 8 horas al día o 40 a la semana... ”. (GELABERT, 2015). Desde ese momento se comenzó a relacionar la palabra ausentismo en el ámbito laboral como la ausencia de alguien y que esta traía consecuencias negativas a la producción de las fábricas que en aquel entonces existían.

Conociendo el origen y evolución histórica de la palabra ausentismo es importante citar que esta presenta diferentes tipos, que se diferencian por la causa que lo origina.

El Ausentismo Legal por ejemplo, HURTADO, 2012; menciona lo siguiente “...se da cuando el empleado no acude al trabajo por una causa, lógica y autorizada; puede ser física, ej.: una enfermedad o un accidente que impide desempeñar su actividad laboral amparado en un certificado médico o debido a una causa social, ej.: el tener que asistir al entierro de un familiar directo o a su propia boda, amparado en el convenio colectivo, según lista de permisos establecida...” (HURTADO, 2012: pág 45).

Con referencia con el Ausentismo Ilegal, Hurtado menciona “...es cuando, como su palabra expresa, la causa no es imperativa, ni razonable, ni lógica, y mucho menos

autorizada en base a los derechos reconocidos en el convenio colectivo. Ej.: dejar de asistir al trabajo por preferir ir a un acontecimiento deportivo o dedicar el tiempo actividades de ocio en vez de acudir al trabajo. Es un incumplimiento contractual deseado...”

(HURTADO, 2012: pág 46).

Otro tipo de ausentismo, y Hurtado menciona que es “...el voluntario, siendo aquel que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Es la que más frecuentemente aparece como consecuencia de la desmotivación por el trabajo que viene realizando el empleado generalmente inducido por el clima laboral que le rodea en el puesto de trabajo, o por el trato que le dan sus superiores, o por la sensación de injusticia en el reparto de los trabajos, o por la retribución desacorde con sus capacidades supuestamente superiores, o la falta de expectativas de progreso o promoción, etc” (HURTADO, 2012: Pág 48).

Dentro de esta clasificación se encuentra también el ausentismo Aceptado y no Aceptado siendo aquel que es excluido para el cómputo de posibles penalizaciones “...por parte de la empresa hacia el trabajador. Pudiendo ser esa exclusión aquella que viene determinada por el convenio colectivo, por tanto, pactados entre las respectivas representaciones de las empresas y de los sindicatos de trabajadores o son imperativas por así disponerlo la ley; dentro de este puede también se da el no aceptado que es aquel que no está reconocido por la empresa ni convencionalmente protegido y tampoco amparado por la legislación pudiendo dar lugar a una represión hacia el absentista”. (HURTADO, 2012: Pág 49).

El ausentismo Interno o presencial, por su parte, "...es el que estando en la empresa, no se encuentra en su puesto de trabajo con la finalidad de evitar trabajar. El término más popular es "escaquearse" y no requiere más explicaciones ni ejemplos. Pero hay otro que se está dando cada día más, es el llamado absentismo "presencial", propio de la era de las TIC's en el cual el empleado estando incluso en el puesto de trabajo invierte el tiempo en otras cuestiones ajenas a sus obligaciones contractuales. Es decir, los que dedican el tiempo de trabajo al ordenador para e-mails particulares, redes sociales, navegación diversa y juegos o uso de teléfono de la empresa básico o el móvil propio para contactos con conocidos, familiares, etc ..." (HURTADO, 2012: Pág 50).

Cabe mencionar dentro de esta clasificación el ausentismo armónico, "...se da cuando la relación entre las causas generadoras del ausentismo en una determinada empresa, se ajustan a la normalidad de los porcentajes generales o estandarizados para una determinada organización, por su ubicación o por su actividad. Ej.: Si acostumbra a repetirse en períodos anuales determinados, tal es el caso de enero y febrero cuyo índice por enfermedad común derivado de resfriados o estados griposos es más elevado que en el resto del año..." (HURTADO, 2012: Pág 51).

Y también encontramos el ausentismo sisarmónico en el cual "...la relación entre las causas productoras del absentismo en una determinada empresa, no se ajustan a la normalidad de los porcentajes típicos específicos. Ej.: Que el personal administrativo tuviera más bajas por accidente de trabajo que el personal de fábrica o que las bajas por enfermedad, correspondieran de forma generalizada a los meses del año que no es lógica

esta circunstancia. Ej.: Climas de lloviznas, vientos, de calores extremos, etc...”

(HURTADO, 2012: Pág 51).

Para terminar esta clasificación se encuentra el ausentismo médico “...que se deriva de alguna patología reconocida médicamente. Pero a su vez puede dividirse en: Real o Falso, y éste último, como consecuencia de simulación del absentista o por complacencia médica. Contrario a este último, sería la “disimulación” de la enfermedad, que en principio no generaría baja y aunque resulta extraño, se da en ocasiones en los procesos de selección de personal cuando el candidato oculta expresamente sus enfermedades por el temor de que ello, de saberlo la empresa, le reste posibilidades de ser elegido...” (HURTADO, 2012: Pág 52).

Y por último el ausentismo no médico que “...se consideran como las ausencias que no están relacionadas con patologías, produciéndose por diversas causas, familiares unas, particulares otras (no familiares, pero ajenas a la empresa) y las relacionadas con la falta de motivación hacia el trabajo. Se están detectando bajas médicas por “causas sociales” a las cuales el facultativo accede a expedir un justificante ante la petición agobiante del asegurado para poder atender un familiar que requiere sin duda especial atención y ayuda. Estas situaciones tienen en apariencia la formalidad de baja del trabajador, pero no es la competencia del médico facilitar partes de baja por complacencia, aunque también son humanos y por eso sucede” (HURTADO, 2012: Pág 48).

Los tipos de ausentismo mencionados anteriormente serán la clasificación base para realizar el estudio dentro del marco metodológico que ayudará a analizar las causas que originan los altos índices de ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar.

Una de las técnicas más conocidas a la hora de medir el ausentismo en una empresa es la fórmula de Bradford, a continuación, se refiere la aplicación de la misma:

“...para conocer el ausentismo laboral, la fórmula pasa por obtener todas las horas perdidas y dividir las entre el total de la jornada laboral de todos los empleados:

Ausentismo laboral = Horas perdidas*100 / Número total de horas laborables de la plantilla

Así, por ejemplo, si tenemos una empresa con 3 empleados con una jornada de 80 horas mensuales y otros 3 con jornada de 160 horas mensuales y, entre todos, se han ausentado 30 horas en dicho periodo, el índice de ausentismo laboral sería:

$$30*100/((80*3)+(160*3))= 4,1$$

Ahora bien, si queremos ir un paso más allá de los datos globales de la empresa y descubrir también quiénes son los empleados que con mayor índice de ausentismo laboral, la fórmula de Bradford es la solución.

Factor de Bradford = $n^2 \times d$

En esta, n representa el número de bajas o ausencias de cada trabajador durante un periodo en concreto y d equivale a la duración en días de dichas faltas. Estas dos fórmulas son las más empleadas, aunque también podemos realizar cálculos específicos para conocer diferentes aspectos del ausentismo laboral empresarial como la duración de las ausencias, los motivos que las originan, como enfermedades o desmotivación, la duración de las faltas por accidentes de trabajo...” (GRUPO PYA, Formula de ausentismo laboral en empresas, 2016, Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/se-calcula-ausentismo-laboral-formula-empresas/>)

Dentro del desarrollo del presente trabajo investigativo es muy importante hablar de los efectos que puede causar la ausencia de un trabajador dentro de una organización.

Dentro del trabajo investigativo de BAUTISTA Y VALENCIA (2015) mencionan que “...el mantener el orden, control y manejo de los recursos dentro de la organización, Sánchez tanto materiales como humanos y hacerlo de la mejor manera para conseguir los productos o el servicio deseado es de vital funcionamiento para una empresa. El ausentismo hiere directamente al núcleo del sistema organizativo de la misma. El fenómeno produce numerosos problemas en la organización de las empresas, ya que la sustitución de los inasistentes requiere el adiestramiento urgente de otros empleados, o prolongar la jornada con horas

extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Pero como es sabido la simple e imprevista sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el ausentismo ocasiona, debido a la escasa práctica de la actividad concreta del sustituto, así como la menor experiencia sobre lo que rodea el puesto de trabajo y menores conocimientos con que los empleados ausentes. A esto cabe añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, que el ausentismo genera en el grupo o equipo de trabajo. Definido en 1986 por la Organización Internacional del Trabajo, el efecto psicosocial se refiere a la interacción entre aspectos del trabajo (contenido del trabajo, organización del trabajo y gestión) y la persona (competencias, motivaciones...) y a sus consecuencias, tanto en la empresa como en la salud individual. Dependerá mucho de cómo se gestionan los recursos humanos y si se invierte tiempo y dinero para llevar a cabo planes y políticas que conduzcan a crear un ambiente apropiado que permita instalar unos valores que expulsen el absentismo voluntario del seno de la empresa. Destacan sobre otros tres principales elementos del clima laboral que estando estrechamente relacionadas entre sí han adquirido entidad propia...” (El Ausentismo en el mundo, 2012, pág 42).

Se puede concluir entonces que un mal clima laboral origina una consecuencia irreversible en el medio ambiente humano y psíquico-físico del trabajador, aspecto que dan importancia dentro de los estudios psicosociales de cualquier estudio que busque identificar las causas que originan ausentismo dentro de una organización.

Dentro de las consecuencias que genera el ausentismo también se encuentra inmerso el efecto económico, ya que la no comparencia al trabajo disminuye los ingresos del ausentista, puesto que a una organización le es más cara la ausencia de personal, ya que no hay la misma producción de siempre y al final, afecta económicamente a todo el país.

El estudio del presente trabajo investigativo se centra en la Cámara de Comercio de Valledupar su historia como ente al servicio de las personas de la región en mención se relaciona con *“...las ferias del Siglo XII y los gremios mercantiles que se desarrollaron en la época feudal fueron las primeras organizaciones destinadas a proteger los intereses comerciales de sus miembros. En 1599, el Concejo de Marsella, Francia, formó la primera organización conocida con el nombre de Cámara de Comercio. Otras ciudades francesas pronto tuvieron similares organizaciones, y su existo para solucionar los problemas del comercio llevó a LUIS XIV, en 1700 a ordenar que cada centro francés estableciese una Cámara de Comercio.*

Posteriormente, preocupado por el poder que iban adquiriendo estas organizaciones, LUIS XIV ordenó suprimirlas en 1789. Pocos años después, NAPOLEON aprobó su establecimiento en sus esfuerzos por estimular el comercio y el desarrollo industrial. Mientras tantos, ciudades de Inglaterra e Irlanda habían establecido también Cámara de Comercio.

Las Cámaras de Comercio en América se centran en la historia en la ciudad de Nueva York, cuando un grupo de comerciantes decidió constituir una organización que los defendiera, a raíz de medidas adoptadas por Inglaterra, imponiendo cargas a los comerciantes de sus colonias, en 1765. Manifestaron entonces que “una organización de esta índole, les sería útil, pues este tipo de entidades podría promover y estimular el comercio, respaldar a la industria, resolver las controversias relativas al comercio y la navegación y procurar la expedición de leyes y reglamentos que pudieran encontrarse necesarios para el beneficio del intercambio, en general.

Con base en estos esfuerzos fue organizada la Cámara de Comercio del Estado de Nueva York, en 1768. Cinco años después, fue constituida la Cámara de Comercio de Charleston, Carolina del Sur. Para 1801, habían sido constituidas Cámaras de Comercio en New Haven (Connecticut) y en Filadelfia (Pennsylvania). Para 1870, había Cámara de Comercio en 40 de las principales ciudades de los Estados Unidos.

La evolución de las Cámaras de Comercio en Colombia según las fuentes históricas más autorizadas, indican que en 1878 fue constituida la Cámara de Comercio de Bogotá y es un hecho que el Secretario de Hacienda de esa época, señor HERMOGENEES WILSON se refiere a ella como la primera entidad consultada, en 1879, para la expedición de una tarifa arancelaria.

Posteriormente, la Ley 111 de 1890 determinó las normas a seguir para la creación de Cámara de Comercio por parte del Gobierno, pero a iniciativa de los comerciantes y al amparo de esta disposición fueron constituida, en su orden, las de Medellín (1904; Tunja y Cali (1910); Manizales (1913); Bucaramanga, Cartagena y Cúcuta (1915 y Barranquilla (1916).

Como en la mayoría de los países del mundo, las Cámaras de Comercio en Colombia han pasado por un proceso de evolución, que las lleva a convertirse en organismos cada día más activos y eficientes.

En nuestro país, en su primera etapa, que se alarga hasta el año 1931, fueron instituciones de comerciantes, concentradas casi exclusivamente en la solución de problemas de la vida de los negocios y en algunos casos en actividades cívicas.

Al asignárseles, por la Ley 28 de 1931 la función de llevar el Registro Público de Comercio, por delegación del Estado, casi todas ellas se concentraron en las funciones de dicho registro perdiendo buena parte del impulso inicial que las había caracterizado.

No obstante, en lo últimos 30 años, ha tomado fuerza un movimiento de renovación en la mayoría de las Cámaras de Comercio, uno de cuyos resultados fue la creación de la CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE CÁMARA DE COMERCIO “CONFECAMARAS” y la adopción de criterios uniformes en cuanto a sus

objetivos, que volvieron a ser, primordialmente, de promoción al desarrollo económico de sus respectivas regiones”.(CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, 2018, Disponible en: www.camaradecomerciodevalledupar.com)

Confecámaras se constituyó hace más de tres décadas para alcanzar fines de ayuda y de interés colectivo ante los sectores público y privado. Se ha convertido en gremio promotor del desarrollo empresarial colombiano que defiende la libertad de empresa y promueve la iniciativa privada.

Se constituyó como órgano consultivo y asesor de las cámaras de comercio para alcanzar su mejoramiento en cuanto a “tecnificación, eficacia y agilidad en la prestación de los servicios” (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, 2018, Disponible en: www.camaradecomerciodevalledupar.com).

La promotora y organizadora de la Asamblea de fundación fue la cámara de comercio de Ibagué, el 16 de Mayo de 1969, firmaron el acta de constitución 27 cámaras de comercio los restantes ingresaron, antes del otorgamiento de la personería jurídica por parte del gobierno nacional. El Decreto número 410 de Marzo 27 del año 1971 y cuyo decreto empezó a regir el 1^a de Enero de 1992, en el Código de comercio en su artículo 96. De acuerdo al artículo 96 del C. C. las funciones de COMFECAMARA son las siguientes:

- Servir de órgano consultivo de las confederadas.

- Recopilar las costumbres que tengan carácter nacional.
- Propender por la tecnificación de los servicios.
- Convocar a reuniones o congresos de las cámaras confederadas, para acordar programas y adoptar conclusiones sobre su organización y funcionamiento.

De acuerdo a los estatutos su objeto es el siguiente: “Confecámaras es una institución autónoma, con personería jurídica y sin ánimo de lucro, constituida para fines de ayuda mutua y de interés colectivo por las cámaras de comercio colombianas que funcionan en el país o en el exterior”. (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, 2018, Disponible en: www.camaradecomerciodevalledupar.com)

Y sus objetivos los siguientes:

- *“Diseñar y promover la adopción de un marco regulatorio del sistema nacional de cámaras de comercio.*
- *Gestionar la estandarización e implementación del soporte tecnológico y de telecomunicaciones requerido por el sistema.*
- *Promover la transferencia de conocimiento, experiencia, información y servicios entre las cámaras de comercio.*
- *Impulsar la formación permanente del talento humano que demande el sistema.*
- *Promover la cultura de calidad en la prestación de los servicios de las cámaras de comercio y de confecámaras.*
- *Facilitar la identificación de mecanismos, productos y servicios que garanticen la sostenibilidad financiera de confecámaras y del sistema.”* (CAMARA DE

COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, 2018, Disponible en:
www.camaradecomerciodevalledupar.com)

La dirección y administración de CONFECAMARAS está compuesto por: Asamblea General, Revisor Fiscal, Junta Directiva y un Presidente Ejecutivo. La Junta Directiva está compuesta por: Presidente, Primer Vicepresidente y Segundo Vicepresidente. El presidente ejecutivo es el representante Legal de Confecámaras, su periodo es indefinido, es de libre nombramiento de la Junta Directiva.

Hay quienes sostienen que la definición de Cámara de Comercio se trata de simples agremiaciones privadas de los comerciantes, como la ANDI O FENALCO, etc. Con la característica de que desempeñan ciertas funciones públicas y atribuciones administrativas que les han sido asignadas por la Ley. Otros afirman que la importancia de estas funciones públicas atribuidas les da la calidad de establecimiento públicos, pues estas funciones fuera de ser cuantitativas son cualitativas; sin embargo, el Consejo de Estado, que en sentencia de 1974, recién expedido el Código de Comercio, acepto que las Cámara de Comercio, son simples agremiaciones privadas y que el hecho de que cumplan funciones públicas, como el Registro Público Mercantil y Único de Proponente, no es motivo suficiente para considerarlas como establecimientos públicos. De igual forma, el Consejo de Estado en sentencia de febrero de 1995, reafirma el criterio imperante sobre su naturaleza jurídica de carácter privado.

En el libro Historia de la Cámara de Comercio de Valledupar (Varios, 2014: pág 12-17), es el lugar donde se desarrollará el marco metodológico de este proyecto de investigación, fue creada “por iniciativa de un grupo de visionarios empresarios de esa época se creó mediante Decreto 1308 de Julio 4 de 1.967, siendo presidente de la República el Doctor Carlos Lleras Restrepo” (CAMARA DE COMERCIO, 2018); iniciando actividades el 4 de septiembre de ese año. Su primera Junta Directiva quedó integrada “...por los señores Jorge Trujillo Fernandez, Elias Awad, Elberto Suarez, la cual a su vez nombró al comerciante Fernando Matiz Espinosa (q.e.p.d.) como primer Director Ejecutivo ; es una entidad privada, representativa del sector empresarial, la cual desarrolla seis (6) funciones básicas: llevar en forma eficiente el Registro Mercantil, Registro Único de Proponentes, Centros de Conciliación y Arbitraje, Registrar las Entidades Privadas sin Ánimo de Lucro, Promover el desarrollo empresarial en la ciudad de Valledupar y en el Departamento del Cesar, y promover el desarrollo social y cívico de la comunidad. Así comenzó su loable labor esta institución, cuyas ejecutorias han girado paralelamente a la gestión del gobierno departamental, ya que su vida jurídica se inició ese mismo año. Desde entonces la Cámara de Comercio de Valledupar ha promocionado y liderado iniciativas que traducen bienestar para el departamento del Cesar, como creación de muchas empresas y organización gremial, ha abanderado proyectos para jalonar los inmensos recursos naturales con que la naturaleza dotó a esta rica región de la patria, ha participado en campañas de ornato y embellecimiento urbano y en programas de mejoramiento del entorno, el medio ambiente y en la elaboración de estudio socioeconómico” (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, Historia

de la Cámara de Comercio, 2018, Disponible en:
www.camaradecomerciodevalledupar.com).

La Cámara de Comercio de Valledupar, tuvo jurisdicción en todo el Departamento del Cesar hasta el 20 de Enero de 1989, cuando entro a operar la Cámara de Comercio de Aguachica, creada mediante decreto 2519 de diciembre de 1988.

Especial prioridad se viene dando en los últimos años al diseño y aplicación de programas orientados a generar el surgimiento, crecimiento y consolidación de microempresas y pequeñas empresas; para todo esto , la Cámara ha organizado y puesto en marcha el sistema de Información Comercial Empresarial SICME, con el objetivo de actuar como elemento dinamizador del desarrollo de este tipo de unidades económicas, facilitando contactos comerciales, transmitiendo conocimientos sobre diversos temas e impulsando una mejor imagen empresarial, a través de la participación en eventos de negocios.

En convenio con la ONUDI, el Corpes Costa Atlántica y La Consejería Presidencial Para La Costa, se montó el Centro Regional de Investigación Tecnológica CRIIT, cuyo propósito es brindar los servicios de información, motivación, formación y asesoría a la creación de empresas que en el futuro puedan ser altamente competitivas y haciéndolo partícipe del concepto moderno internacional en la colocación de sus productos en el mercado externo.

“La Cámara ha organizado el Centro de Conciliación y Arbitraje con el fin de contribuir a la descongestión de los juzgados y de agilizar la solución a diferencias; es una entidad privada, representativa del sector empresarial, la cual desarrolla seis (6) funciones básicas: llevar en forma eficiente el Registro Mercantil, Registro Único de Proponentes, Centros de Conciliación y Arbitraje, Registrar las Entidades Privadas sin Ánimo de Lucro, Promover el desarrollo empresarial en la ciudad de Valledupar y en el Departamento del Cesar, y el desarrollo social y cívico de la comunidad.

Así comenzó su loable labor esta institución, cuya ejecutoria han girado paralelos a la gestión del gobierno departamental, ya que su vida jurídica se inició ese mismo año. Desde entonces la Cámara de Comercio de Valledupar ha promocionado y liderado iniciativas que se traducen en bienestar para el departamento del Cesar, como creación de muchas empresas y organizaciones gremiales, ha abanderado proyectos para jalonar los inmensos recursos naturales con que la naturaleza dotó a esta rica región de la patria, ha participado en campañas de ornato y embellecimiento urbano y en programas de mejoramiento del entorno y el medio ambiente.

Dentro de las actividades de mayor relevancia realizadas por la Cámara de Comercio de Valledupar, está la participación en la adaptación a la vida civil de los reinsertados del M- 19, en campañas educativas sobre comportamiento social, cursos y talleres de capacitación y actualización de conocimiento para los sectores

productivos, comercial y de servicios. En el campo de la promoción y apoyo al sector empresarial, la Cámara ofrece a los empresarios una amplia gama de servicios, buscando atender sus diversas necesidades y expectativas. En el curso de su vida jurídica podemos resaltar algunas de las actividades adelantadas por la Cámara de Comercio de Valledupar:

- *Corpes: En unión con las Cámaras de la Costa, se logró transformar el antiguo Sipur en el Corpes de la Costa Atlántica, amparado en la ley 76 de 1.985.*
- *Telecaribe: De igual forma, el Consejo Regional de Cámara de Comercio de la Costa, junto con la dirigencia regional impulsaron la creación de Tele Caribe, teniendo como gestor al canal local Televallenato, creado por Jose Jorge Dangond Castro.*
- *Corpocesar: En compañía de la clase dirigente y los medios de comunicación, se logró crear Corpocesar que inicio labores en 1.985.*
- *Ornavalle: Como una respuesta a la necesidad de ornato y embellecimiento de la ciudad, la Cámara creó con el apoyo de la Alcaldía, Ornavalle, allí se obtuvo la participación de los clubes cívicos y distinguidas damas de la ciudad.*
- *Gas Natural Del Cesar: Durante la gobernación del doctor Luis Rodriguez Valera y por iniciativa de la Cámara de Comercio se creó esta empresa, con aportes privados. Su funcionamiento no fue posible y se reemplazó por Gases del Caribe.*
- *Ley De Frontera: Desde el gobierno del Doctor Belisario Betancurt, la Cámara de Comercio trabajó incansablemente en la conformación del Estatuto de Frontera,*

hasta convertirlo en una realidad cuando el Congreso de Colombia expide la Ley 191 de 1.995.

- *Fundación Para El Desarrollo Fronterizo: Con la participación de la Cámara de Comercio, el Sena, Asomec y particulares, se creó esta fundación en enero de 1.997, para propiciar acciones conducentes al desarrollo de la frontera.*
- *Celcaribe: Liderado por el Corpes, la Cámara de Comercio participó en la creación de esta empresa de telefonía con capital costeño.*
- *Procepro: En compañía de la Gobernación, el Sena y otras entidades, se creó la Promotora Cesareense de Proyectos.*
- *Promoción De Exportaciones: Con la colaboración del entonces ministro de Desarrollo, doctor Ernesto Samper, se realizaron dos foros exportadores, se organizaron misiones empresariales, al Valle del Cauca, Venezuela y Europa, dejando como resultado importantes contactos comerciales, básicos para futuras negociaciones.*
- *Distrito De Riego: La Cámara de Comercio ha venido insistiendo en la imperiosa necesidad de dotar al Departamento del Cesar de distritos de riego, indispensables para fortalecer al sector agropecuario, esta es una tarea dispendiosa por la resistencia encontrada especialmente en los propietarios de la tierra en Valledupar.*
- *Empresa Promotora De La Carboelectrica Del Cesar – Emprocar Ltda: Este macroproyecto, contó con el liderazgo inicial de la Cámara de Comercio y del sector minero, vinculando al gobierno departamental y municipal, así como a la clase dirigente, hasta llegar a empeñar la palabra del señor Presidente de la República.*

- *Emcarbon S.A.: Esta empresa que lidera al sector minero en el departamento, nació en la Cámara de comercio, hoy día es conocida nacionalmente como ejecutora de un gran proyecto de explotación carbonífera, fue conformada con capital netamente Cesarense.*
- *Cámara De Comercio De Aguachica: Con el respaldo de la Junta Directiva, la Cámara de Comercio de Valledupar realizó los estudios correspondientes para la creación de esta Cámara como una justa respuesta a los empresarios de esa región del departamento.*
- *Crediempresarial: En el año de 1.996, con la realización de la primera versión de Expofestival, la Cámara de Comercio de Valledupar, lideró con un grupo de 20 microempresarios, la creación de la Cooperativa Financiera De Empresario Del Cesar, con el objetivo de contribuir al mejoramiento económico y cultural de los empresarios de la microempresa, fomentando el ahorro, la solidaridad y la ayuda mutua, mediante la aplicación de elementos técnicos para desarrollar y consolidar estas unidades preventivas.*
- *Codem: Es una alianza estratégica interinstitucional liderado por la Cámara de Comercio de Valledupar, con la participación de la Gobernación del Cesar, Alcaldía de Valledupar, Sena, Corfimujer, Asomec, Acopi, Fondo de Garantía del Cesar; Icard, creada para apoyar e impulsar el desarrollo microempresarial en el Departamento del Cesar.*
- *El Codem: Desde el año 1.995 participo en la organización y realización de las muestras y ferias microempresariales, como también, liderando el proceso de capacitación del sector.*

- *Teleupar: La Cámara de Comercio de Valledupar elaboró un proyecto para la ampliación de la red telefónica de la ciudad el cual le fue entregado al concejal Guillermo Ruiz Castro, cristalizando posteriormente en la creación de Teleupar.*

Existen otras actividades que a nivel de propuesta o en colaboración con el gobierno municipal, ha presentado la Cámara, como la construcción de algunos C.A.I. (Centro de Atención Inmediata), apoyo a la ampliación de la banca departamental, campañas para el mejoramiento del aeropuerto y consecución de nuevas rutas, campañas en defensa de los recursos naturales, el Convenios de Veeduría firmados entre la Contraloría General de la República y la Cámara de Comercio, creación de la Asociación de Pro- defensa de los Usuarios del UPAC, además de muchas otras iniciativas.

La Cámara de comercio de Valledupar ha mejorado su estructura física ha sistematizado totalmente sus servicios y puesto en práctica la planeación estratégica para ofrecer un mayor confort y servicio oportuno a sus afiliados y usuarios.” (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sítio Web, 2018, Disponible en: www.camaradecomerciodevalledupar.com)

6. Hipótesis

6.1. Hipótesis de la investigación

Proposiciones acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y que cumplen con los requisitos mencionados. En el presente trabajo investigativo está la siguiente: Las principales causas de ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Río César son generadas por comportamientos propios de los empleados.

6.2. Hipótesis Nulas

Son el reverso de las hipótesis de investigación. Constituyen proposiciones sobre la relación entre variables que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación. En el presente trabajo se presenta la siguiente hipótesis: Las principales causas de ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar no son generadas por comportamientos propios de los empleados.

6.3. Hipótesis Alternativas

Son posibilidades entre la hipótesis de investigación y la hipótesis nula. Se presenta la siguiente hipótesis negativa en el presente trabajo. “Las principales causas de

ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar son generadas por otras condiciones diferentes a los comportamientos propios de los empleados”.

6.4. Hipótesis Estadísticas

Es una proposición o supuesto sobre los parámetros de una o más poblaciones. Siempre son proposiciones sobre la población o distribución que está en estudio. Dentro del proyecto pueden destacarse las siguientes hipótesis estadísticas. “El 60 % de las ausencias laborales en la Cámara de Comercio de Valledupar son generadas por comportamientos propios de los empleados”.

7. Marco Metodológico

La metodología de esta investigación es de carácter descriptivo, cuantitativo y analítico, sobre una organización de “...derecho privado, sin ánimo de lucro, corporativa y gremial, conformada por los comerciantes matriculados en el Registro Mercantil, dentro del núcleo del Diamante Caribe y Santanderes, en la prestación de servicios de registros públicos, en la gestión del progreso económico y cultural de la región y del fortalecimiento de su tejido social, apoyada en un talento humano calificado y en tecnologías de la información...” (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, 2018).

Para poder lograr el alcance objetivo general se hizo uso del instrumento de encuesta para recolección a un grupo de trabajadores por tipo de contrato indefinido y se aplicó en las 2 sedes de la Cámara de Comercio de Valledupar con un total de 65 trabajadores con este tipo de contrato; dicha información se recopila en un periodo de dos meses, y cada desarrollo de encuestas (2 encuestas por trabajador) tiene una duración de máximo 30 minutos. Para la presentación de encuestas por parte de los trabajadores parte de la muestra se realiza una pequeña introducción y se explica de forma breve y concisa la finalidad de las mismas y la importancia de una opinión objetiva y verás por parte de cada participante y así colaborar en conjunto al mejoramiento del bienestar laboral de la Cámara de Comercio de Valledupar.

Para poder realizar el planteamiento de alternativas de solución a los índices de ausentismo, es prioritario conocer la empresa, su razón social, objetivos empresariales, trabajadores, entre otros aspectos, que dan cuenta de la estructura organizacional, su misión y visión frente al público.

Dicha investigación se realizará además con la recolección de datos históricos del ausentismo laboral que se presenta en la cámara de comercio en el periodo de febrero de 2017 a febrero de 2019, en los cuales se evidencia el número de trabajadores ausentes por cada mes, el motivo de ausencia y el tipo de permiso que diligenció, si es el caso. Estudios que ayudarán a extraer datos importantes que ayuden a conocer las causas más relevantes que originan la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo en la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Rio Cesar.

7.1. Paradigma de la investigación cuantitativa

El enfoque es particularizante, se identifican y aíslan variables, se construyen hipótesis que se contrastan frente a la realidad con instrumentos de medida específicos. En este caso encuestas directas a los trabajadores muestra e índices recolectados mensualmente sobre ausentismo por el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cámara de Comercio de Valledupar.

7.2. Enfoque de investigación

El enfoque metodológico de esta investigación es de carácter cuantitativo y analítico sobre una organización de derecho privado, en el Municipio de Valledupar, Departamento del Cesar, con un total de 108 trabajadores, de los cuales 65 con contrato a término indefinido que serán el objeto de estudio en 2 sedes dentro de la misma ciudad (principal y secundaria).

7.3. Tipo de la investigación

El tipo de investigación es descriptiva y cuantitativa, se basará en el análisis de encuestas y datos históricos sobre el ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar en los últimos dos años (febrero de 2017 a febrero de 2019).

7.4. Línea de Investigación

La línea de investigación del presente trabajo investigativo son las causas que originan con mayor incidencia el ausentismo para los trabajadores dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar.

7.5. Área temática de la investigación

El área temática de investigación es el ausentismo y se quiere poder conocer dentro de este cuáles son las causas más relevantes para que este se origine con los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Rio Cesar.

7.6. Población.

La población muestra de la presente investigación es la siguiente:

Tabla 1 Relación de Trabajadores CCV

SEDE	TRABAJADORES TERMINO INDEFINIDO	TRABAJADORES TERMINO FIJO	POR OBRA O LABOR	TOTAL TRABAJADORES POR SEDE
PRINCIPAL	70	30	10	110
SECUNDARIA	21	13	4	38
TOTAL:				148

La población muestra del presente trabajo investigativo son:

- 42 trabajadores de la sede principal y 12 trabajadores de la sede secundaria con contrato a término indefinido.
- 18 trabajadores de la sede principal y 7 trabajadores de la sede secundaria con contrato a término fijo.
- 6 trabajadores de la sede principal y 2 trabajadores de la sede secundaria con contrato por obra o labor.

Se toma un 60% de la población en forma equitativa por cada sede (primaria y secundaria), se realiza la aplicación de las encuestas a toda esta población.

7.7. Instrumentos de recolección de información.

Según Méndez (1980), "...permitirá recolectar información a través de un instrumento auto – administrado a las personas que conformen la muestra, (personal administrativo entre ellos trabajadores con contrato a término indefinido, término fijo y por obra o labor). La encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población..." (pág. 34)

En el desarrollo de la presente investigación, se hará uso de la encuesta para obtener información sobre cuáles son las causas que dan origen al ausentismo dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Río Cesar.

Se aplicará 2 encuestas en las que se puede tomar datos relevantes, como tiempo laborado en la empresa, cuantos permisos ha solicitado a la empresa en el último año, que tipo de ausencia es, por cuanto tiempo, si identifican las consecuencias que debe asumir la entidad frente al ausentismo, si sabe que significa el término, si pudo haber evitado ausentarse, si cuenta con un clima laboral agradable, si los permisos se agudizan por el trabajo de mayores proporciones que se presenta durante los meses de enero a abril de cada año, etc. Se dividen en dos categorías, aplicadas en su totalidad al grupo de 65 personas que cuentan con contrato a término indefinido dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Río Cesar.

Otro instrumento importante son las estadísticas que lleva el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar mensualmente, este elemento de recolección ya está creado y será tenido en cuenta a la hora de la sistematización y análisis de la información encontrada.

Y otra parte es descriptiva en la que narra de manera clara y precisa el ambiente laboral de la Cámara de Comercio de Valledupar, las actividades que se desarrollan, horarios laborales, incentivos y procedimientos que se llevan a cabo en torno a la ausencia de un trabajador.

7.8. Sistematización, procesamiento y análisis de la información.

Variabes: Son dependientes, independientes e implicadas en el proceso de análisis y son las siguientes:

- Ausentismo laboral
- Tipo de ausentismo
- Factores incidentes de ausentismo

Tabla 2 Operacionalización de las variables.

Variabes	Definición	Indicadores	Instrumentos	Fuentes
Ausentismo laboral	La inasistencia de un trabajador a su puesto de trabajo, en horas que estén dentro de su horario laboral.	Ausentismo general. Frecuencia de ausentismo. Índices de gravedad o severidad	Encuestas Histórico de ausentismos laborales	Secundaria: Históricos de registros mensuales de ausentismo laboral en el Departamento de SST en la Cámara de Comercio de Valledupar
Tipo de ausentismo	La clasificación de ausentismos	Tipo de ausentismo de	Encuestas	Secundaria: Históricos de

	como son: justificado, no justificado, médico, legal, no legal, etc.	mayor reincidencia a menor reincidencia.	Histórico de ausentismos laborales	registros mensuales de ausentismo laboral en el Departamento de SST en la Cámara de Comercio de Valledupar
Factores incidentes de ausentismo	El ambiente en el que desarrolla sus actividades un trabajador.	Percepción de las condiciones laborales por parte de los trabajadores	Encuestas Histórico de ausentismos laborales	Secundaria: Históricos de registros mensuales de ausentismo laboral en el Departamento de SST en la Cámara de Comercio de Valledupar

7.9. Análisis de las variables.

Teniendo en cuenta la determinación de variables se procede al análisis de la información dado por las encuestas y compararlas con los resultados inmersos en los Históricos de registros mensuales de ausentismo laboral en el Departamento de SST en la Cámara de Comercio de Valledupar; anexo a esto los resultados serán analizados alrededor de la descripción del contexto que se encuentra en el desarrollo del marco metodológico.

Se tiene en cuenta los indicadores a la hora de analizar los resultados para obtener con mayor exactitud los datos que arrojaran en referencia a cuáles son las principales causas de ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar en el Valle del Río Cesar. A continuación, la tabla de consolidados de ausentismos y su causa.

Tabla 3 Consolidado de Ausencias febrero de 2017 a febrero de 2019, para los 108 funcionarios de la Cámara de Comercio de Valledupar.

2017	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
FEBRERO	31	43	7	28	4			40	61				224
MARZO	35	52	4	10	9			44	58				242
ABRIL	25	57		27	5			55	50		2		221
MAYO	24	61	6	25	1		1	74	64		1		257
JUNIO	12	53	4	15		1		61	58				204
JULIO	18	61		30				46	43	5	3	6	212
AGOSTO	22	67		30				96	25	8			248
SEPTIEMBRE	24	54		20				52	53	10			213
OCTUBRE	22	43		21		2		61	59	5			213
NOVIEMBRE	31	54		30				56	51				222

DICIEMBRE	29	64		20				49	28				190
2018	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
ENERO	26	42	2	25	6		1	49	20				171
FEBRERO	31	53	7	29	6	1	1	60	61				249
MARZO	36	52	4	21	9	2	1	64	58				247
ABRIL	25	7		27	2	1		5	100			2	169
MAYO	24	31	6	16	5	1		34	64		1		182
JUNIO	31	43	4	16				31	58				183
JULIO	18	21		32				26	43	5	3		148
AGOSTO	22	37		35				36	49	8			187
SEPTIEMBRE	26	24		34				22	53	10		1	170
OCTUBRE	25	23		26				21	59	5			159
NOVIEMBRE	32	34		31				36	51		1		185
DICIEMBRE	30	34		33				89	28				214
2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
ENERO	31	23		28				22	22				126
FEBRERO	18	32		47				61	35				193
MARZO	32	45	1	43	1	3	4	55	18	1	2		205
ABRIL	26	24		34		1		25	3	3			116

1	PERSONAL
2	CALAMIDAD DOMESTICA
3	CAPACITACIONES
4	CONSULTA MEDICA
5	ENFERMDAD COMUN
6	ENFERMEDAD FAMILIAR
7	ENFERMEDAD LABORAL
8	ESTUDIOS
9	FUNCIONES PROPIAS DEL CARGO

10	JURADO DE VOTACIÓN
11	PROGRAMA INSTITUCIONAL
12	SUFRAGIO

Tomando en cuenta la información anterior se realizará el respectivo análisis y conclusión final para proceder a la propuesta de estrategias que ayuden a mejorar los índices de ausentismo dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar para el Valle del Rio Cesar.

8. Análisis e Interpretación de los resultados

Se presenta los resultados obtenidos en la aplicación de las dos encuestas a los trabajadores de contrato laboral a término indefinido, contrato laboral a término fijo y contrato laboral por obra o labor dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar, se busca encontrar entonces las causas que más causan ausentismo dentro de la organización en mención y a partir de los resultados encontrados, plantear estrategias que apoyen el trabajo del SG-SST en el objetivo de la disminución de los índices de ausentismo mensuales, semestrales y anuales.

Las dos encuestas son un instrumento de medición y obtención de información de fuentes primarias, basándose en la observación directa para encontrar los datos que son 'más importantes para el diseño metodológico del presente proyecto, el cuestionario se encuentra fundamentado teóricamente en el ausentismo laboral, teniendo en cuenta los

principios y políticas institucionales y necesidades encontradas a partir de la primera observación de campo.

Las encuestas se aplicaron de manera virtual, con preguntas de selección múltiple y algunas abiertas, las preguntas son generalizadas y se puede analizar al personal situado en los diferentes cargos administrativos de la Cámara de Comercio de Valledupar, se toman diferentes variables como ausentismo laboral, condiciones laborales y nivel de satisfacción laboral, con el de precisar las verdaderas motivaciones que ayudarían a mejorar los índices de ausentismo dentro de la organización.

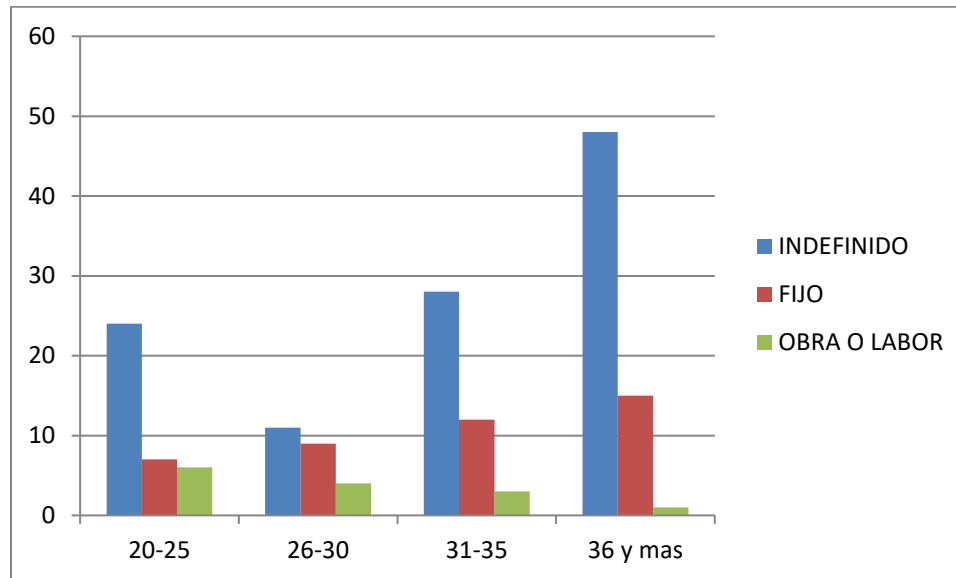
Se presenta, en primera instancia un análisis entregado por la empresa sobre el perfil sociodemográfico de los trabajadores actualmente contratados dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar:

8.1. Descripción Sociodemográfica

Para la realización de la descripción sociodemográfica se hizo uso del perfil sociodemográfico que la Cámara de Comercio cuenta desde hace 8 años, como parte de su Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se halla lo siguiente:

A. Rangos de edad de los trabajadores CCV

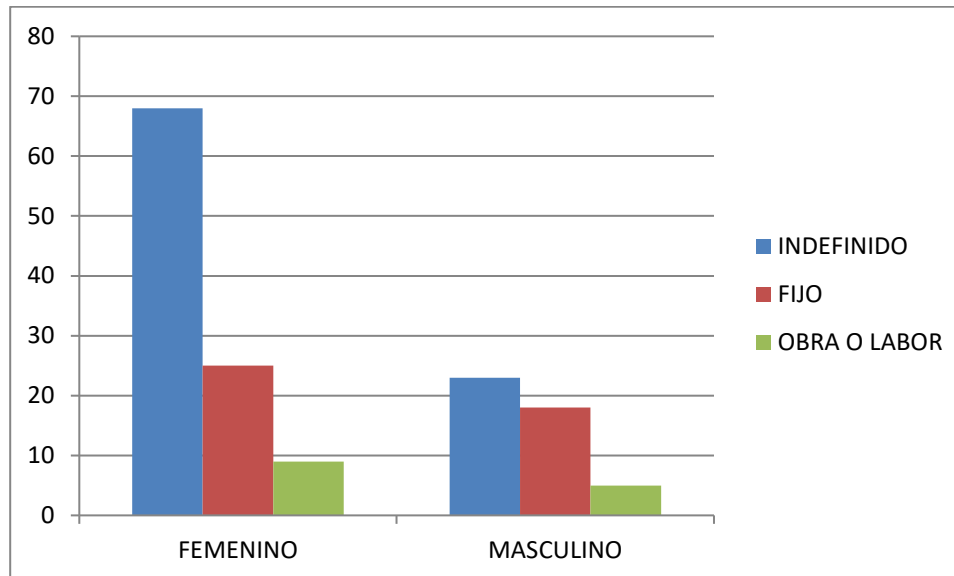
Grafico 1 Rangos de edad de los trabajadores CCV



En la anterior gráfica se observa que la mayoría de trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar tienen la mayoría de edad de los 35 años en adelante, esto debido a que los que cuentan con contrato indefinido y término fijo llevan más de 5 años laborando para la empresa, en el caso de contratos por obra o labor hay una tendencia a contratar personas jóvenes que se encuentran haciendo sus prácticas laborales, con poco tiempo en la empresa y que se encuentran comenzando con su vida laboral.

B. Sexo de los trabajadores

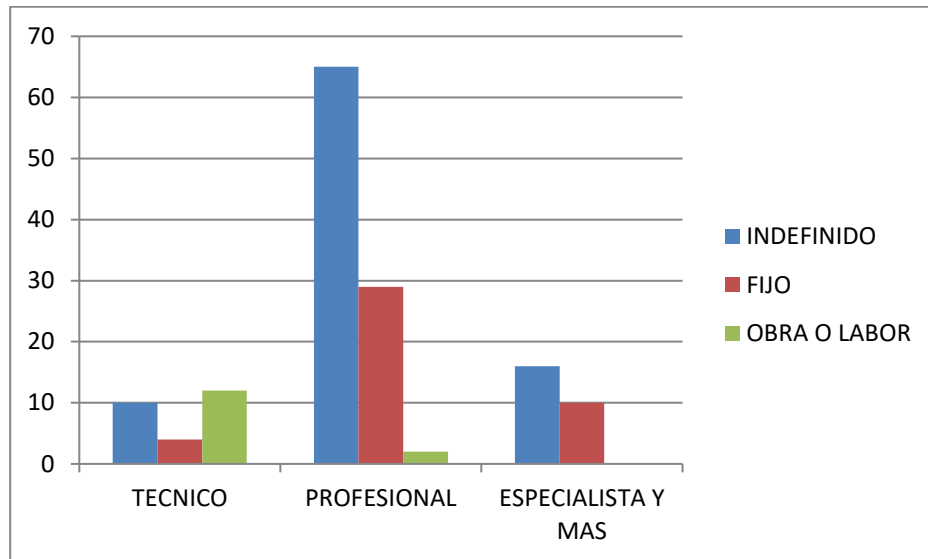
Grafico 2 Sexo de los trabajadores



En la totalidad de las personas que trabajan en la Cámara de Comercio de Valledupar se puede observar que la mayoría de ellos son mujeres, en el caso de los tres tipos de contrato, ocupan casi un 68% de la población total.

C. Grado de escolaridad de las personas CCV

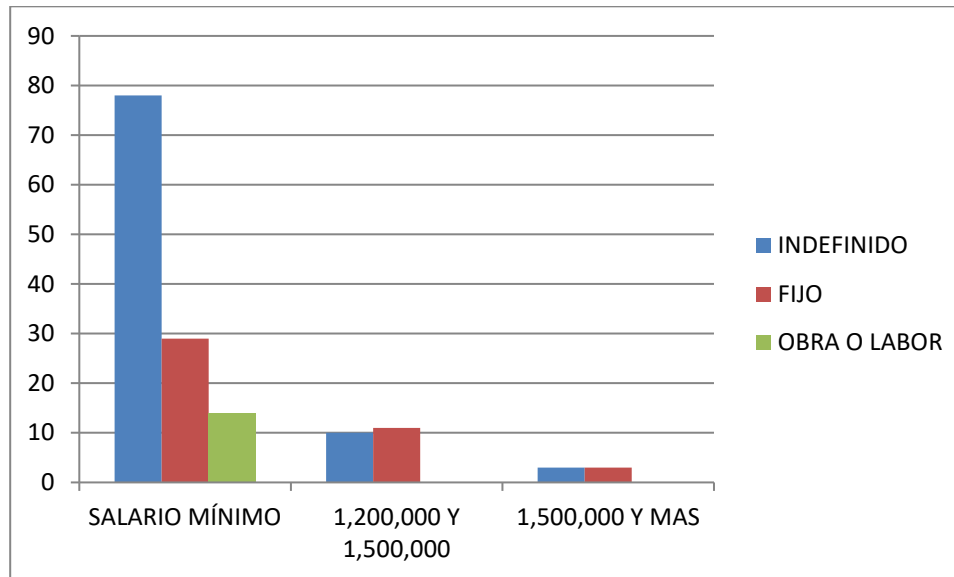
Gráfico 3 Escolaridad de las personas CCV



Todos los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar cuentan con un técnico como mínimo de escolaridad, el mayor número de personas cuentan con una carrera universitaria, seguida de un técnico y por último una especialización, maestría o doctorado, mostrando la gran calidad profesional que se encuentra vinculada a la empresa.

D. Ingresos mensuales de los trabajadores CCV

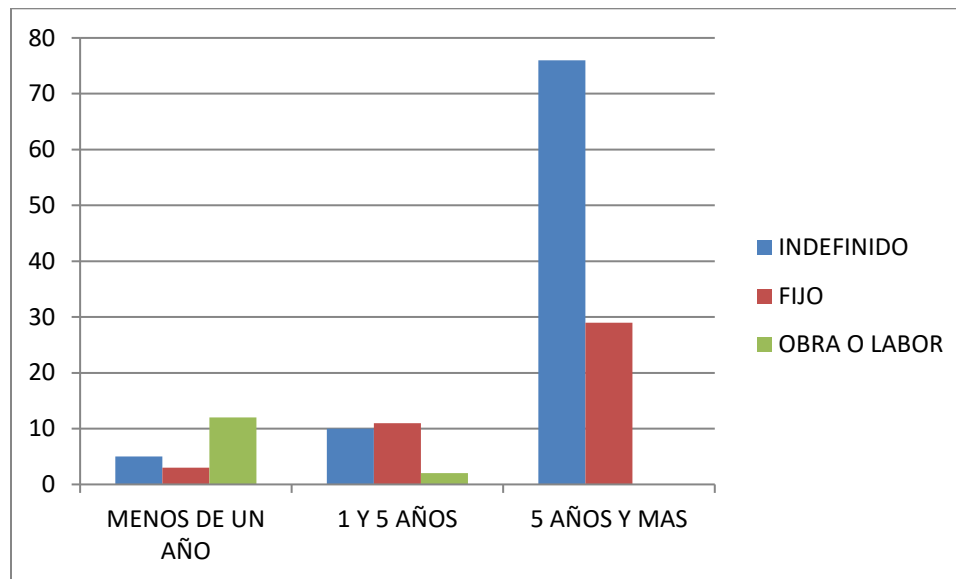
Gráfico 4 Ingresos mensuales de los trabajadores CCV



La mayoría de trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar cuentan con un salario mínimo legal vigente, seguido de un salario entre rango de \$1.200.000 y \$1.500.000; son consecuentes con la escolaridad que poseen los trabajadores. Solo un 5 % tiene salarios más altos de \$2.000.000.

E. Tiempo laborado en la organización

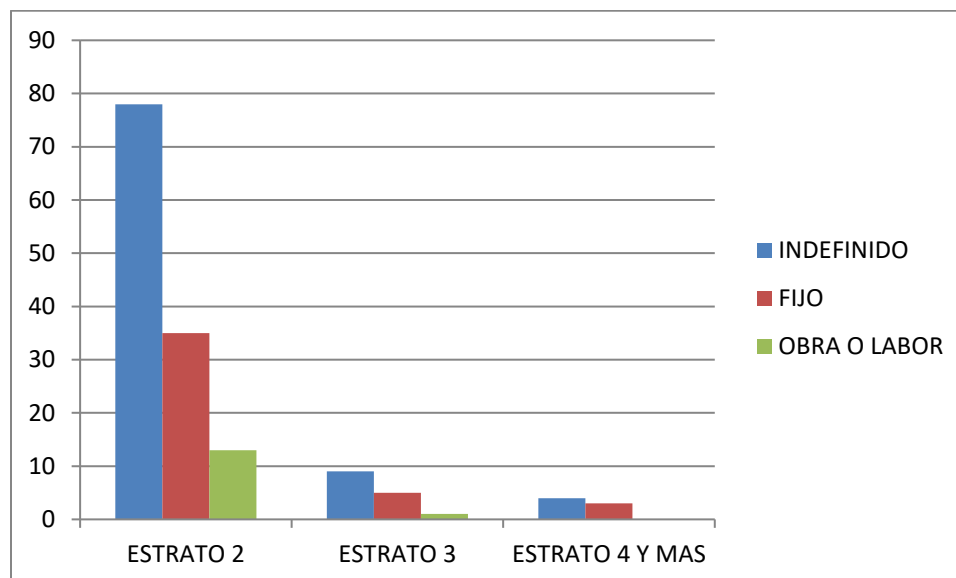
Gráfico 5 Tiempo laborado de los trabajadores CCV



Se puede observar que la mayoría de trabajadores con un contrato a término indefinido cuentan con más de 5 años con la empresa, es decir, que, a mayor tiempo en la empresa, mayor estabilidad laboral, este fenómeno se repite en los contratos de término fijo y por obra o labor.

F. Estratificación de las personas encuestadas

Gráfico 6 Estratificación de los trabajadores CCV



En la gráfica se puede observar que la mayoría de trabajadores se encuentran en estrato 2, confirmando que a mayor salario mayor estrato, ya que la tabla es consecuente con la tabla de salarios de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar.

8.2. Análisis de Variables

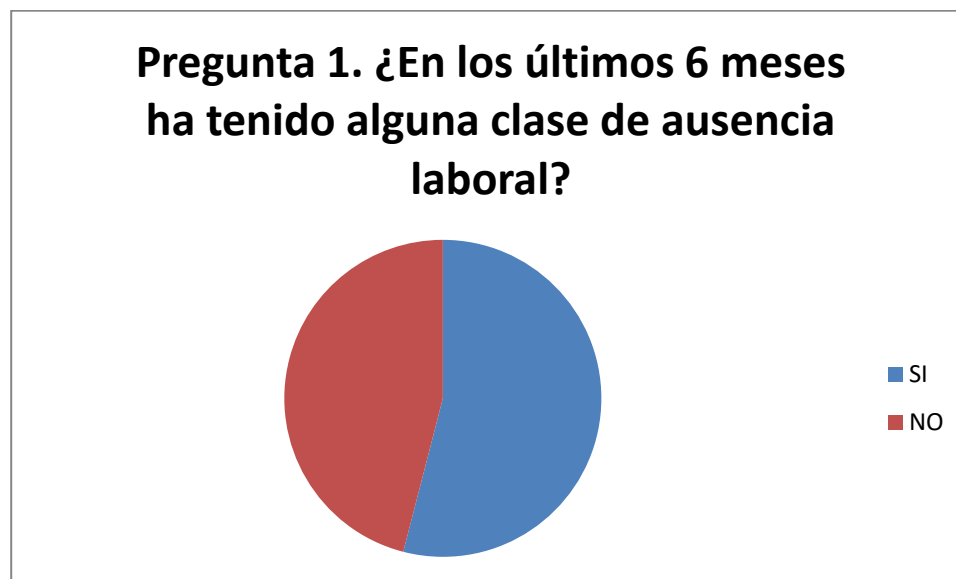
Para el análisis de las variables dentro del presente trabajo de investigación se identificó 3 que son: AUSENTISMO LABORAL, TIPO DE AUSENTISMO Y CONDICIONES LABORALES, a continuación, se realiza un análisis dependiendo del tipo de variable y a la pregunta que se relaciona, así:

A. Análisis Variable Ausentismo Laboral

Dentro del análisis de la variable de ausentismo laboral, este se realiza, partiendo de los resultados de las dos encuestas y las preguntas en las que está presente, la mencionada variable, así:

Pregunta 1. ¿En los últimos 6 meses ha tenido alguna clase de ausencia laboral?

Gráfico 7 Pregunta 1. ¿En los últimos 6 meses ha tenido alguna clase de ausencia laboral?



En la pregunta 1, que encierra lo concerniente a la variable de ausentismo laboral, el 60% de los trabajadores encuestados manifiestan que si han presentado algún tipo de ausencia laboral durante los últimos seis meses, corroborando los datos de históricos de ausencias laborales que el SG-SST de la Cámara de Comercio de Valledupar controla mensualmente, presentando un índice del 35% de ausencias por mes, en un promedio de 80.

Pregunta 2. Si su respuesta es Si, indique en qué meses

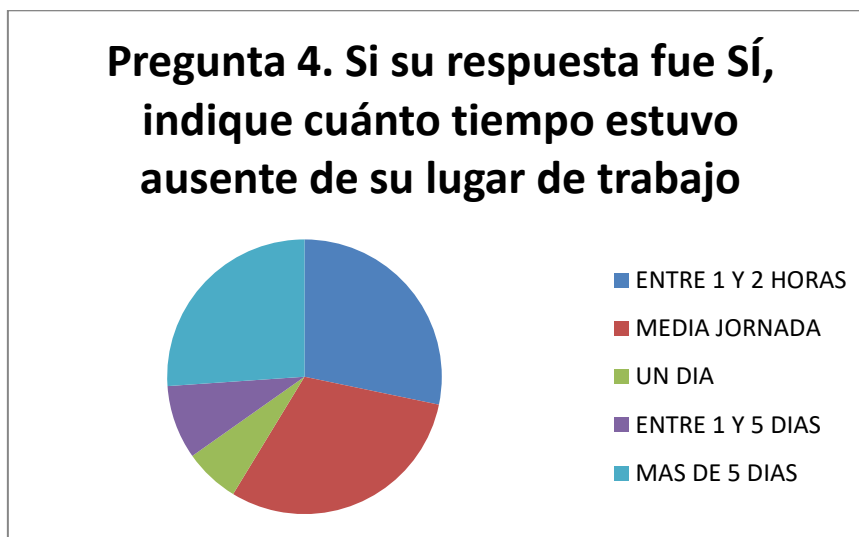
Gráfico 8 Pregunta 2. Si su respuesta es SI, indique en cuales meses.



En la pregunta 2, con variable ausentismo laboral, se puede observar que la mayoría de ausencias laborales, se han registrado con mayor concurrencia durante los meses de Diciembre y Marzo, se relacionan también con los históricos de ausentismo de la Cámara de Comercio de Valledupar.

Pregunta 4. Si su respuesta fue SÍ, indique cuánto tiempo estuvo ausente de su lugar de trabajo.

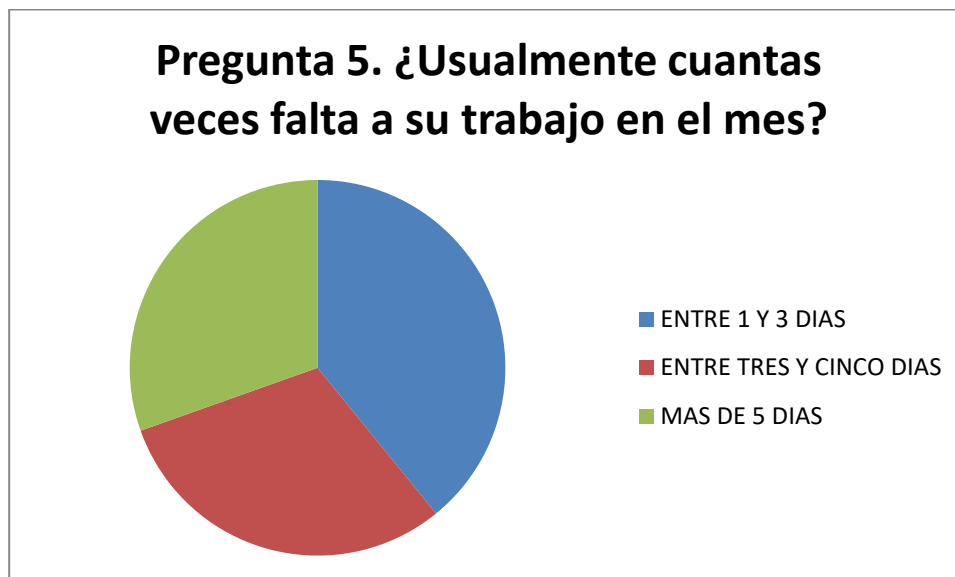
Grafico 9. Pregunta 2. Si su respuesta fue SÍ, indique cuánto tiempo estuvo ausente de su lugar de trabajo.



En los resultados de esta respuesta se puede observar que los mayores índices de están entre los permisos cortos de 1 y 2 horas, media jornada y con más de 5 días, se puede analizar que muchos de los índices de ausentismo pueden deberse a las jornadas largas de ausencia que se solicitan y son concedidas por el empleador.

Pregunta 5. ¿Usualmente cuantas veces falta al trabajo en el mes?

Gráfico 10 ¿Usualmente cuantas veces falta al trabajo en el mes?



De acuerdo a lo observado, esta pregunta arroja nuevamente que los índices de ausentismo suben por la extensión de las ausencias que se otorgan, estas tienden a ser largas de más de un día de trabajo laboral, comprendido como 8 horas laborales, según jornada de trabajo asignada en la Cámara de Comercio de Valledupar.

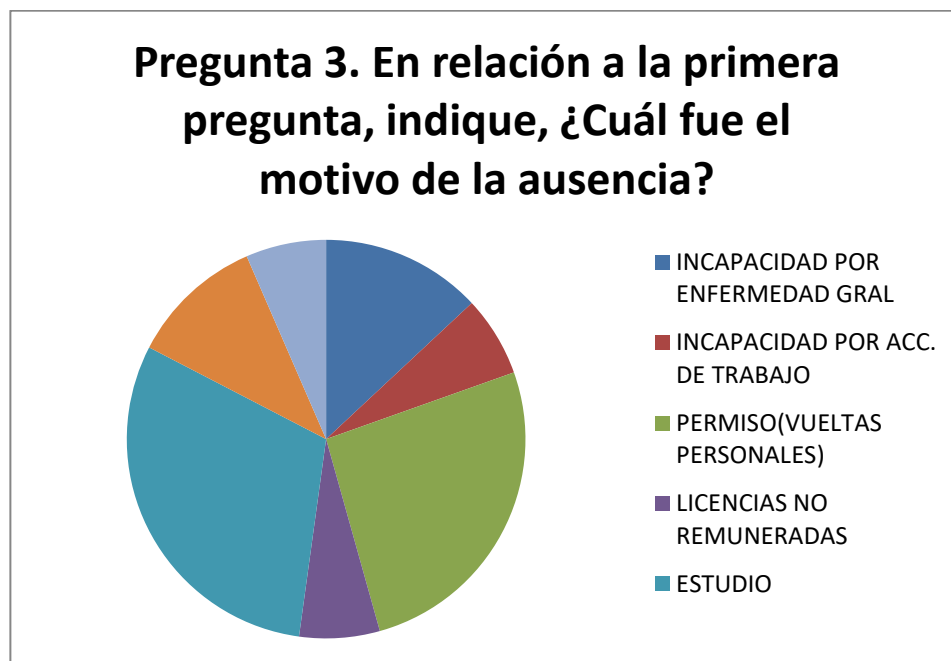
B. Análisis de Variable Tipo de Ausentismo Laboral

Para el análisis de la presente variable, se tuvieron en cuenta las siguientes preguntas realizadas a los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar; en ellas se

podrá evidenciar cuales son los tipos de ausentismo que más se presentan en la organización y otros elementos que se originan alrededor de ellos.

Pregunta 3. En relación a la primera pregunta, indique, ¿Cuál fue el motivo de ausencia laboral?

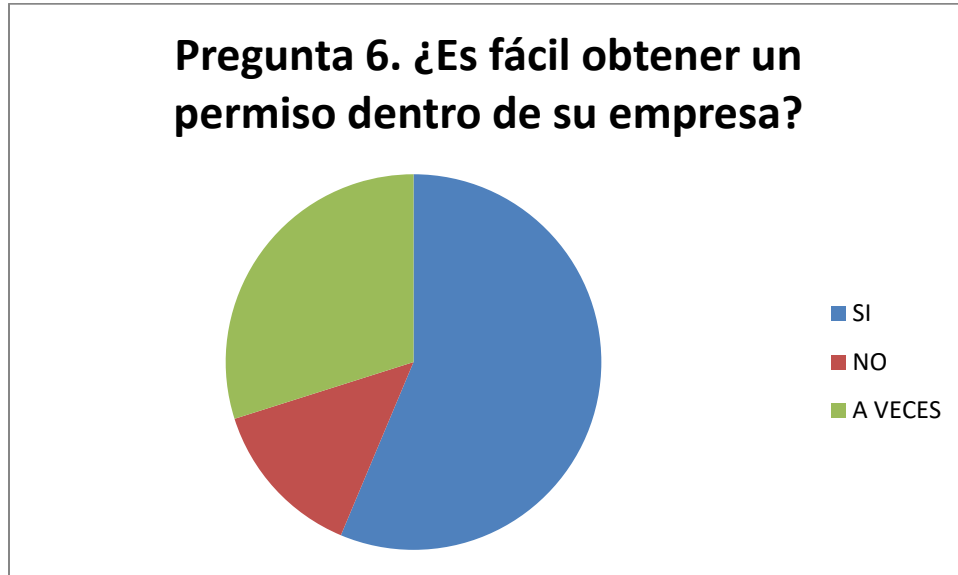
Gráfico 11 . En relación a la primera pregunta, indique, ¿Cuál fue el motivo de la ausencia?



En relación a los tipos de ausencias o le motivo que lleva al empleado a solicitar una ausencia de su jornada laboral tenemos que los permisos para vueltas personales y estudio son los que presentan mayores índices de solicitud, lo siguen las incapacidades por enfermedad y calamidades domésticas; las incapacidades por accidentes de trabajo son mínimas al igual que otro tipo de ausencias por razones diferentes a las opciones entregadas dentro de la pregunta.

Pregunta 6. ¿Es fácil obtener un permiso dentro de su empresa

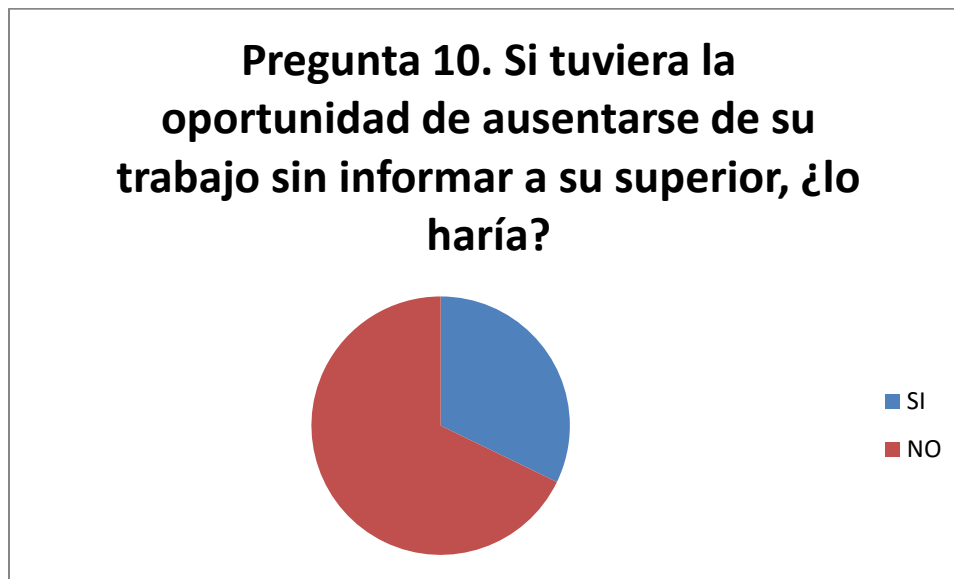
Grafico 12 ¿Es fácil obtener un permiso dentro de su empresa?



En el análisis de la pregunta 6, se puede observar que dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar el 57% de las personas opinan que es fácil obtener un permiso para ausentarse del su puesto de trabajo, además del 31% que opinan que a veces también lo es y solo el 22% de los encuestados consideran que no es fácil solicitar este tipo de permisos ante la organización.

Pregunta 10. Si tuviera la oportunidad de ausentarse de su trabajo sin informar a su superior, ¿Lo haría?

Grafico 13 Si tuviera la oportunidad de ausentarse de su trabajo sin informar a su superior, ¿Lo haría?



Un 77% de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar opina que no se ausentaría sin el permiso previo de su jefe inmediato y un 23% que si podría ausentarse sin el permiso de su jefe inmediato, los resultados muestran que muchos de los empleados que hacen la solicitud de su ausencia respetan el conducto regular, puede deberse a la facilidad con la que obtienen los permisos para faltar a su jornada laboral.

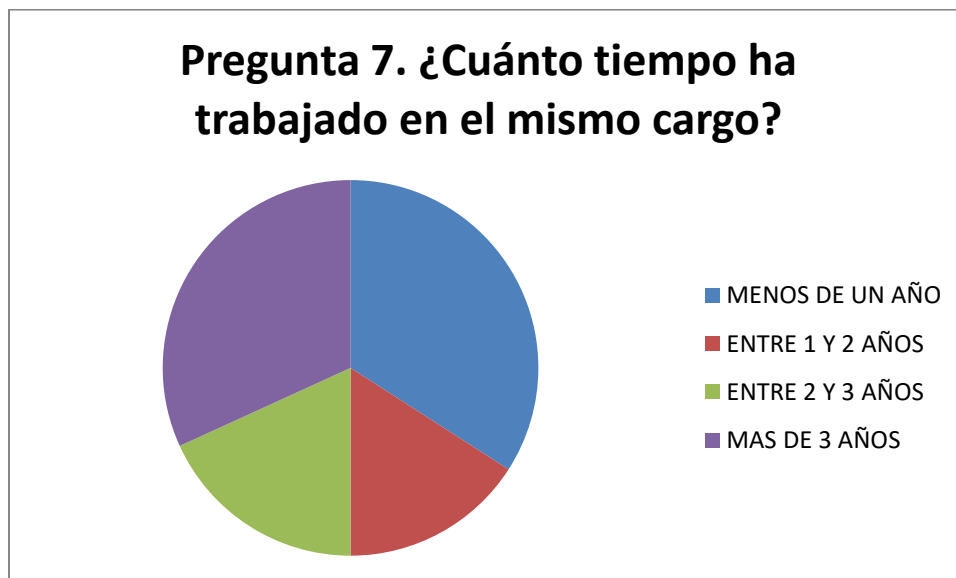
C. Análisis de variable Condiciones Laborales.

Dentro del análisis de condiciones laborales, se toman las siguientes preguntas para observar su comportamiento a través de las respuestas a las encuestas, así:

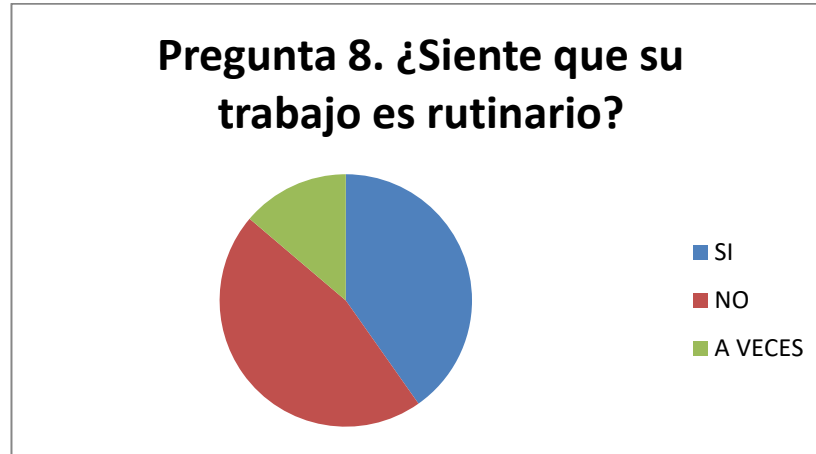
Pregunta 7. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el mismo cargo?

Gráfico 14. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el mismo cargo?

Grafico 14 ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el mismo cargo?



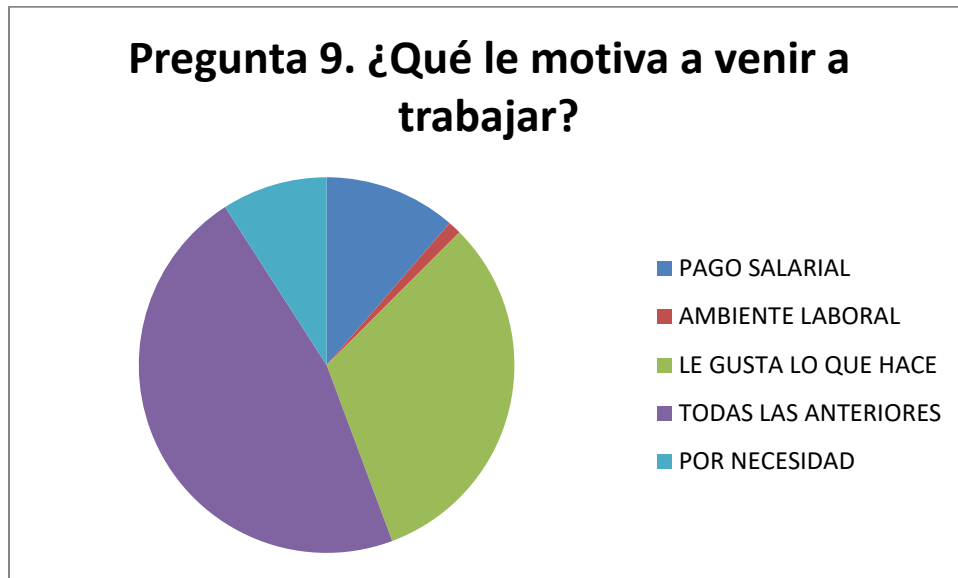
Los presentes resultados muestran que el 34 % de la población lleva alrededor de un año en la empresa, 28% de ellos llevan más de tres años, y el restante está entre 1 y 3 años, indicando en la mayoría estabilidad laboral para los empleados.

Pregunta 8. ¿Siente que su trabajo es rutinario?*Grafico 15 . ¿Siente que su trabajo es rutinario?*

Para la pregunta de condiciones laborales, el 48% de los trabajadores opinan que su trabajo no es rutinario contra el 52% que opinan que si lo es o lo es a veces, por tanto muestra que muchas de las rutinas laborales pueden convertirse en rutinarias y causar enfermedades o comportamientos que lleven a la ausencia laboral.

Pregunta 9. ¿Qué le motiva a venir a trabajar?

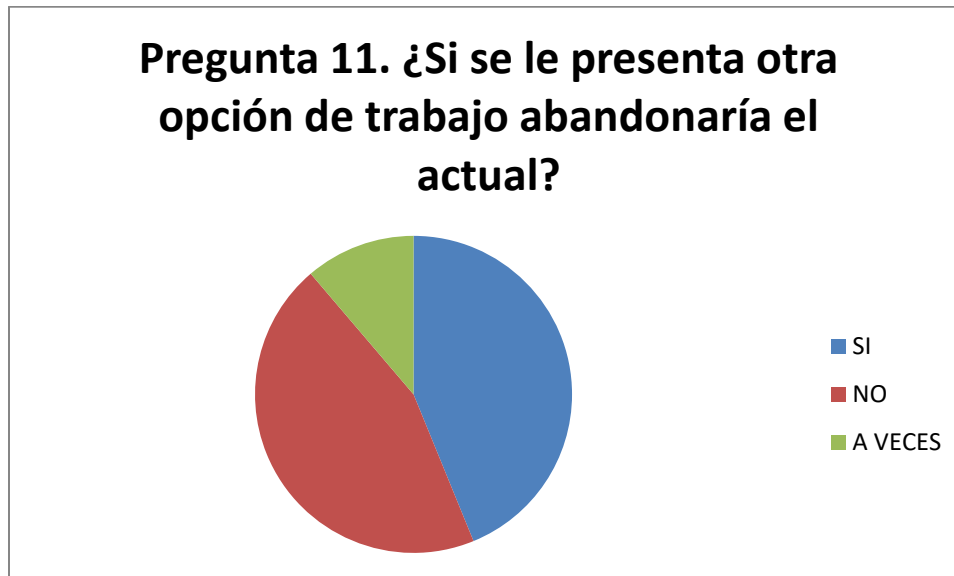
Grafico 16 ¿Qué le motiva a venir a trabajar?



En la mayoría de los trabajadores su pago salarial, ambiente laboral y hacer lo que les gusta es su pensamiento más relevante, pero un 22% opina que la necesidad y su pago son el estímulo para ir a trabajar, se puede observar que el ambiente laboral y las condiciones laborales son buenas y se toman de igual manera por los trabajadores.

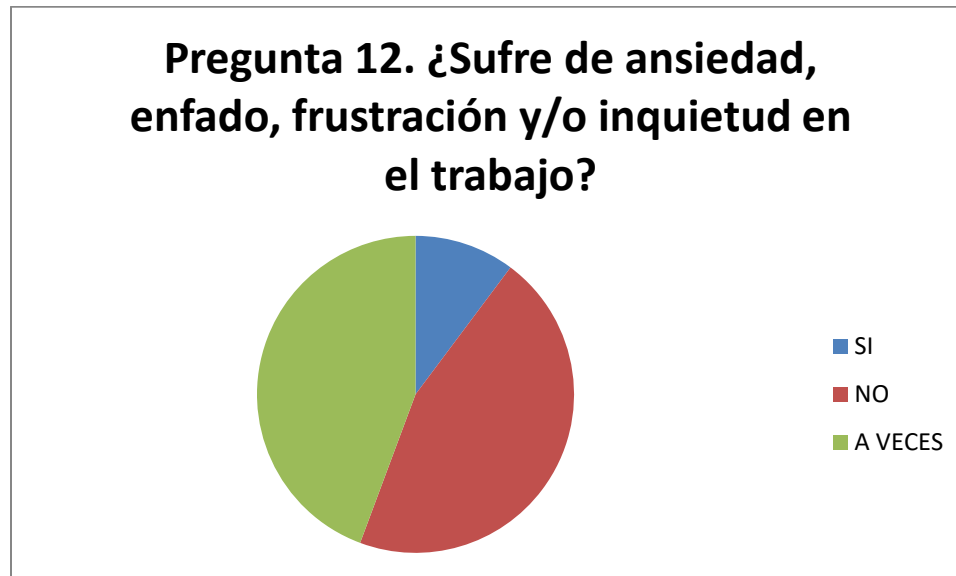
Pregunta 11. ¿Si se le presentara otra opción de trabajo abandonaría el actual?

Gráfico 17 ¿Si se le presenta otra opción de trabajo abandonaría el actual?



El 55% de los trabajadores abandonarían o creen abandonar su trabajo actual, esto puede deberse también que la mayoría de los trabajadores ganan solo un salario mínimo y cuentan con un buen grado de escolaridad; el 45% restante se siente bien en su trabajo y no ha pensado en buscar otra estabilidad laboral.

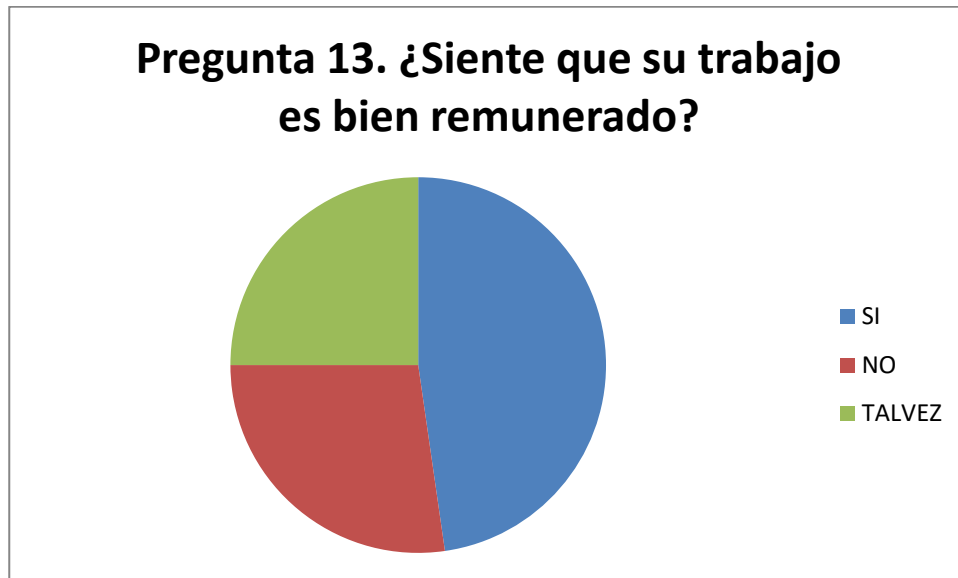
Pregunta 12. ¿Sufre de ansiedad, enfado, frustración y/o inquietud en el trabajo?



Encontramos que más de la mitad de los empleados opinan que si han sufrido de enfado, frustración y/o inquietud en el trabajo, lo cual muestra que las actividades que realizan generan algún tipo de estrés; la otra mitad de los trabajadores manifiestan no haber sentido ningún tipo de molestia nombrada en la pregunta.

Pregunta 13. ¿Siente que su trabajo es bien remunerado?

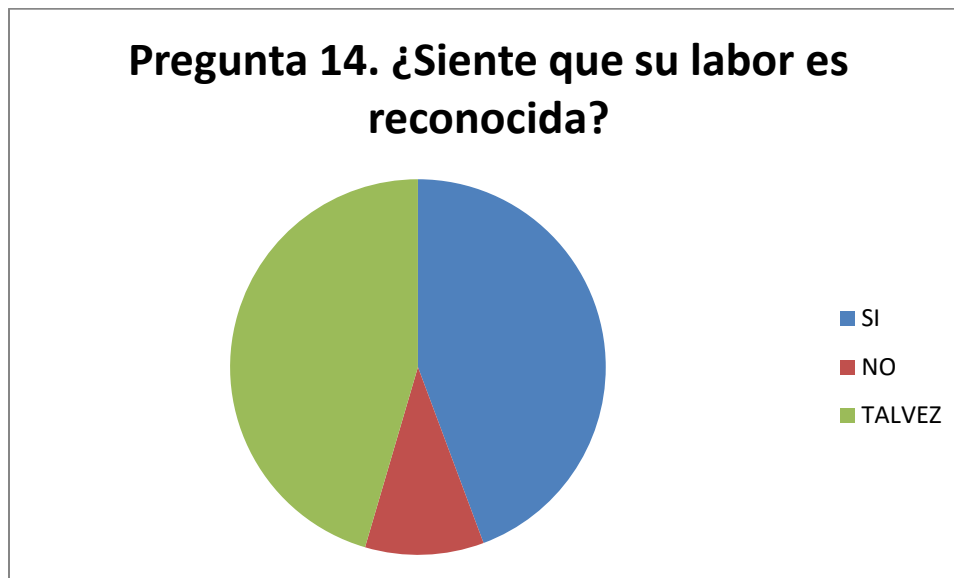
Gráfico 18 ¿Siente que su trabajo es rutinario?



Más de la mitad de los trabajadores manifiesta que no siente que su trabajo sea bien remunerado, consideran que podrían ganar un salario mayor, mientras que la otra mitad opina que su salario si es adecuado a su labor, esto también puede ser un indicador de que muchos de los trabajadores cuentan con buenos niveles de estudio y buscan un trabajo con mayores ingresos.

Pregunta 14. ¿Siente que su labor es reconocida?

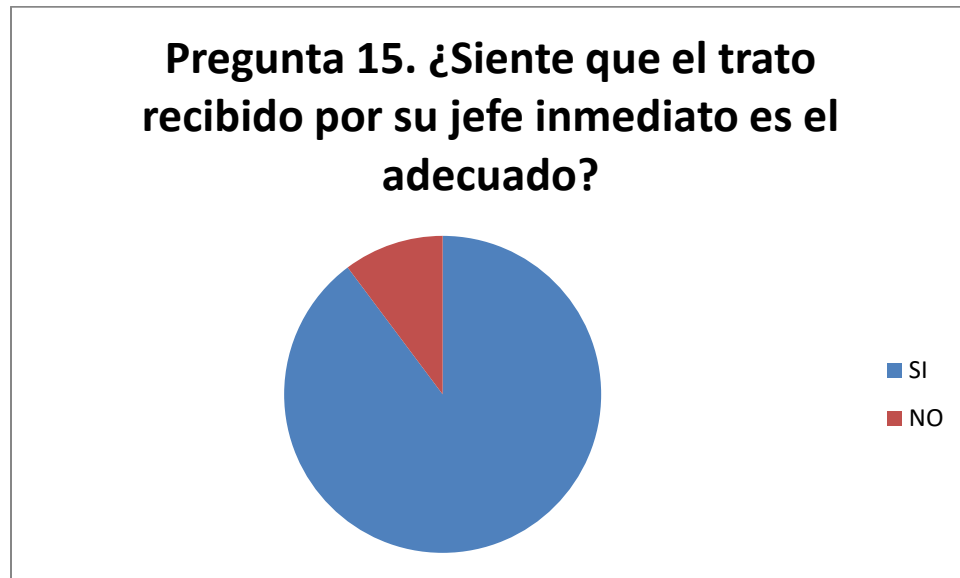
Gráfico 19 ¿Siente que su trabajo es bien remunerado?



En esta pregunta también se presenta que más de la mitad de los empleados creen que sus labores no son reconocidas o a veces no lo son dentro de la empresa, y la otra mitad opina que sus labores si son reconocidas.

Pregunta 15. ¿Siente que el trato recibido por su jefe inmediato es el adecuado?

Gráfico 20 ¿Siente que su trabajo es rutinario?



Dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar, un gran porcentaje de los trabajadores considera que el trato de su jefe inmediato, solo un 10 % manifiesta que no recibe un buen trato por parte de su superior. Por tanto el ambiente laboral generado por los superiores muestra ser adecuado, tratan con respeto a sus subalternos generando un buen clima laboral para los trabajadores.

D. ANALISIS DE LOS RESULTADOS HISTORICOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR

En referencia a los datos recolectados por la Cámara de Comercio de Valledupar, se identifica, que al igual que las encuestas los mayores tipo de ausentismos se presentan en

permisos por estudio o vueltas personales, seguido de enfermedades generales, al igual que se muestra en los resultados de las encuestas, se mantiene un promedio de 150 permisos al mes para los trabajadores, en el año 2017 hubo un total de 2.396 ausencias, en el año 2018 hubo un total de 2.214 y en los meses de enero a abril de 2019, hay un total de 640 ausencias de puesto de trabajo; se puede además, observar, dentro del histórico de ausentismo de la organización que durante los meses de marzo y diciembre se presenta un pico de crecimiento de ausencias laborales; tengamos en cuenta que en los primeros meses del año se llevan a cabo las actualizaciones de registro mercantil de las empresas en la Cámara de Comercio de Valledupar, presentándose una mayor demanda de trabajo y extensión de jornadas laborales; además en los meses de Diciembre se observa un aumento en el ausentismo ya que muchos de los empleados solicitan permisos personales para poder realizar compras o cumplir con eventos familiares propios de la época decembrina. En la siguiente tabla podemos observar un comparativo de estos meses, así:

Tabla 4 Comparativo meses de Marzo a Diciembre de 2017 a 2019

MESES	2017	2018	2019
MARZO	242	241	205
DICIEMBRE	248	214	POR DEF

Los meses de Marzo y Diciembre son los de mayor índice de ausentismo, para el año 2019 se han disminuido en un 25% en comparación con los años anteriores, el mes de Diciembre de 2018 también presentó una disminución del 24% en comparación del año anterior, comportamiento que se espera se mantenga para el año en curso, ya que para el

mes de marzo de 2019 la tendencia a la disminución se ha dado. La Cámara de Comercio de Valledupar, ha cambiado su sistema de diligencia de permiso de ausencia, antes solo se realizaba con el auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo y hoy en día debe ser aprobado por el jefe inmediato con copia a la Gerencia, el cual puede ser uno de los motivos de disminución en los índices de ausentismo; además se realizan mayores actividades recreativas y pausas activas con mayor frecuencia en todos los puestos de trabajo, sin importar su jerarquía, método que también ha ayudado como evidencia los resultados a disminuir con los índices de ausentismo considerablemente para este nuevo año.

9. Resolución objetivos:

9.1. Objetivo General

Analizar los factores que generan ausentismo en la Cámara de Comercio de Valledupar: Para la resolución de este objetivo se realizó un análisis de los datos encontrados tanto en encuestas, como en históricos de ausentismo llevamos a cabo por la Cámara de Comercio de Valledupar; para lo cual se encontró los siguientes factores:

- **Jornadas Laborales Largas:** Se presenta mayor incidencia de ausencias durante los meses de Marzo, tiempo en el cual se realiza la actualización de registros mercantiles y las jornadas laborales y trabajo es mayor en comparación a otros meses.

- **Estudio y Vueltas personales indicadores con mayores índices:** Tanto en encuestas, como en el historial de ausencia se puede observar que, durante casi todos los meses del año, la solicitud a este tipo de diligencias es mayor que otras, un porcentaje considerable de trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar, se interesan por superarse académicamente, muchos de ellos en la búsqueda de mejores alternativas laborales.
- **Salario:** Un 42% de los empleados muestran descontento por el salario que devengan, cabe recordar que la mayoría de los trabajadores de CCV ganan un salario mínimo legal vigente, son estrato 2 y por el interés en el estudio que se registra, buscan mejorar sus condiciones de vida; por tanto, es importante por la alta gerencia analizar los salarios en algunos cargos, que podrían mejorar sus condiciones salariales.
- **Ambiente Laboral:** El ambiente laboral ha generado dividir a los empleados en dos grupos muy similares, los que se encuentran a gusto con el contexto y los que no; es importante entonces, analizar el ambiente laboral, generar espacios de discusión en los que se pueda expresar más abiertamente lo que se opina sobre el contexto en pro de mejorar y generar mayor satisfacción por parte de los empleados, este puede ser un factor que incide en los repetitivos permisos para vueltas personales, buscando un espacio diferente al laboral.
- **Permisos laborales:** El procedimiento de permisos laborales es considerado por un 60% de los trabajadores fácil o generalmente lo es, llevando al

pensamiento colectivo de ser bastante permisivo y fácil de conseguir, es importante analizar el procedimiento y plantear nuevas metodologías.

9.2. Objetivos Específicos.

- Identificar las causas que generan el ausentismo laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar: *Jornadas laborales largas, estudio y vueltas laborales, salario, ambiente laboral, permisos fáciles de conseguir.*
- Determinar cuál es el tipo de ausentismo que más genera inasistencias laborales en la Cámara de Comercio de Valledupar: *Estudio y Vueltas personales.*
- Proponer distintas estrategias para motivar al personal en sus actividades laborales: *Propuestas a través de las recomendaciones.*

10. Discusión

El presente proyecto se centró en encontrar los principales factores que inciden en la ausencia laboral, con altos índices, en los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar, además de identificar los tipos de ausentismo era necesario conocer los factores que los originan, para así poder plantear estrategias adecuadas frente a ellos; la Seguridad y Salud en el Trabajo es un campo que permite al profesional a partir de su conocimiento investigar y generar nuevas estrategias que aporten a las organizaciones mecanismos para mejorar su sistema y convertirlo en una herramienta eficaz frente a los problemas que día a

día se generan en una empresa en cuanto a la Seguridad y Salud en el trabajo, a partir del diseño del presente proyecto se ha podido conocer, la historia del ausentismo, su significado, los tipos que existen, los factores que lo generan y la incidencia que estos tienen sobre la productividad y economía de una empresa de no ser tratados a tiempo y con el profesionalismo que debe acompañarlo, por tanto estudiar en este campo abre los horizontes y enriquece a las autoras en su conocimiento sobre un factor de mucha importancia en la Seguridad y Salud en el trabajo y su actitud frente a ello.

11. Conclusiones

- Las encuestas realizadas al 60 % de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Valledupar son acordes a los informes históricos que el SG-SST de la organización lleva mensualmente sobre ausencias laborales, como por ejemplo, que estas aumentan durante los meses de Marzo y Diciembre de cada año.
- Se observó en el análisis del histórico en mención que las dos estrategias que la Cámara de Comercio ha incluido en su plan anual, han ayudado a disminuir los índices de ausentismo de la empresa, por tanto se espera el mismo comportamiento hasta el mes de Diciembre según han mostrado las estadísticas.
- Dentro de la Cámara de Comercio de Valledupar se divide los pensamientos sobre las condiciones laborales, en dos grupo, aquellos que están contentos con su salario, que sienten que reciben estímulos por parte de sus superiores, que se identifican con la empresa y no creen necesario buscar un nuevo empleo y los que manejan un pensamiento opuesto al anterior; este es un índice que debe tenerse en cuenta ya que

esa mitad que muestra inconformidad puede ser la que constantemente solicita permisos, se enferma con regularidad al no sentirse a gusto en su ambiente de trabajo o está buscando otras alternativas laborales.

- El mayor tipo de ausencias que se presentan según las encuestas realizadas son por permisos para vueltas personales y por estudio, esto puede presentarse porque muchas diligencias personales deben realizarse dentro de la jornada laboral de los trabajadores, por tanto, es importante que la empresa plantee una estrategia que permita al trabajador realizar sus diligencias sin perder horas laborales, pero manejando horarios más flexibles.
- Se puede observar también que la empresa si goza con un buen ambiente laboral como lo expresan los trabajadores en las encuestas, se sienten tratados con respeto por parte de sus superiores.
- La manera de solicitud de permisos dentro de la empresa, son permisivos o lo eran como refleja la encuesta, ya que un gran promedio de los trabajadores consideran que es fácil o lo es generalmente, solicitar una ausencia del puesto de trabajo; por tanto consideran ausentarse con más regularidad al observar que este tipo de permisos no necesitan de tantos protocolos y son fáciles conseguirlos; además, muchas de las ausencias de trabajo por vueltas personales, no deben ser compensadas como lo muestra el procedimiento de solicitud de permiso de ausencias laborales. Ver Apéndice 3.
- Otro índice significativo es que la mayoría de ausencias de trabajo duran más de 1 día, generando que los mismos sean más altos, el promedio está entre 1 día y medio,

por tanto, debe ser estudiado y analizado por la organización y observar que tan necesario es otorgar un permiso tan largo, claro está, dependiendo del caso.

- Otro índice importante es que un 34,1% de los trabajadores llevan menos de un año laborando en la empresa, aún tienen un camino por recorrer para acoplarse al ambiente laboral y ritmo de trabajo, pero 65,9% restante si llevan más de un año, mostrando que la Cámara de Comercio si ofrece estabilidad laboral a lo largo del tiempo para sus empleados, que ocupan cargos más importantes, con mejores salarios, muchos de ellos obtenidos después de casi 3 años de trabajo continuo y que cuentan con un alto nivel académico.
- Un índice importante de ausentismo es el estudio, mostrando el interés de los empleados por superarse; para ello se debería plantear también la forma de manejar horarios más flexibles e incentivos para aquellos que logren obtener nuevos títulos y ofrecer mejores conocimientos a la empresa, desde el cargo que desempeñan o laborando en otros nuevos.

12. Recomendaciones:

- Se recomienda revisar por parte de los directivos el salario devengado por los trabajadores, ya que este es un factor en el cual si se presenta una división en los trabajadores.
- Hacer seguimiento a los empleados que estén estudiando actualmente, consolidar un resumen de los horarios y tratar de plantear metodologías flexibles en horarios

laborales para que ellos desempeñen sus estudios sin tener que afectar los horarios laborales, como cambio de hora de llegada y salida, trabajo en jornada continua, reposición de tiempo, manejo de horas extras en otros horarios para realizar diligencias personales, etc.

- Que se le permita al empleado superarse dentro de la empresa, y conseguir estímulos más consecutivos, ayudando a que la buena labor sea una rutina de los trabajadores y que observen que todo buen trabajo es bien recompensado. Se debe generar reconocimientos al personal por su labor y dedicación con la empresa, este tipo de incentivos pueden ser económicos o en especies, mediante la implementación de estrategias motivacionales donde se destaque a los mejores empleados en cada periodo y se le haga entrega de un premio por la labor realizada, esto con el fin de mejorar el ambiente laboral y motivar a los trabajadores a realizar mejor sus funciones.
- Continuar con los programas de SG-SST y revisar si su periodicidad es la adecuada, como el programa de pausas activas, para ayudar a disminuir los índices de descontento con la rutina o puesto de trabajo, se deben ofrecer espacios de esparcimiento y relajación para continuar contribuyendo al buen ambiente laboral con que cuenta la Cámara de Comercio de Valledupar. Se debe tener claro si su desarrollo dentro de la empresa está dando buenos resultados o si se deben realizar cambios, ajustes o plantear nuevas estrategias para tenerse en cuenta en cada plan anual para su aplicación y aportar con la seguridad y salud de los trabajadores de la organización.

- Realizar obligatoria y periódicamente reuniones, que permitan la socialización y aclaración de dudas por parte del personal involucrado, desde todas las áreas y en las diferentes tareas que tiene la organización para desempeñar. Esta es una excelente estrategia que ayuda a tener en cuenta las inquietudes y sugerencias por parte de cada uno de los agentes involucrados, aportando positivamente a los procedimientos y aumentando el sentido de pertenencia por parte de ellos hacia la CCV.
- Se realizar un control, seguimiento e intervención a los casos de ausentismo detectados por problemas familiares o personales, y así poder generar espacios de ayuda y planes de acción para apoyar a los trabajadores desde todas las áreas humanas.
- Se debe continuar con el historial de seguimiento de ausencias laborales, plantear alternativas desde las diferentes áreas y analizar continuamente los índices, y a la mayor elevación de los mismos, realizar la intervención con las acciones pertinentes para cada caso de ausentismo.
- Revisar el procedimiento de solicitud de permiso laboral de la empresa, para observar si en realidad es muy permisivo como lo muestran las encuestas y plantear soluciones frente a ello.

Apéndice 1 Encuesta No 1.

**TRABAJO DE GRADO: Identificación de las causas del Ausentismo Laboral en la Cámara de
Comercio de Valledupar, Cesar.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Agradecemos conteste lo más cercano a la realidad posible:

1. ¿En los últimos seis meses ha tenido alguna clase de ausencia laboral?
 - A. Sí
 - B. No

2. Si su respuesta fue SI, indique en cuales meses.
 - A. Diciembre
 - B. Enero
 - C. Febrero
 - D. Marzo
 - E. Abril
 - F. Mayo
 - G. No aplica

3. En relación a la primera pregunta, indique, ¿Cuál fue el motivo de la ausencia?
 - A. Incapacidad por enfermedad General
 - B. Incapacidad por accidente de trabajo
 - C. Permiso (vueltas personales)
 - D. Licencia no remunerada
 - E. Estudio
 - F. Calamidad familiar
 - G. Otra, ¿Cuál?: _____

- H. No aplica
4. Si su respuesta fue SI, indique, ¿Cuánto tiempo estuvo ausente del lugar de trabajo?
- A. Entre 1 y 2 horas
 - B. Media Jornada
 - C. Un día
 - D. Entre 1 y 5 días
 - E. Mas de 5 días
5. ¿Usualmente cuantas veces falta a su trabajo en el mes?
- A. Entre 1 y 3 días
 - B. Entre 3 y 5 días
 - C. Más de 5 días
6. ¿Es fácil obtener un permiso dentro de su empresa?
- A. Si
 - B. No
 - C. A veces
7. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el mismo cargo?
- A. Menos de un año
 - B. Entre 1 y 2 años
 - C. Entre 2 y 3 años
 - D. Mas de 3 años

Apéndice 2. Encuesta No. 2

TRABAJO DE GRADO: Identificación de las causas del Ausentismo Laboral en la Cámara de Comercio de Valledupar, Cesar.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Agradecemos su objetividad, sinceridad y asertividad para responder la presente encuesta, ayudará a mejorar aspectos importantes dentro de la empresa en la que usted labora.

- 8.** ¿Siente que su trabajo es rutinario?
- A. Sí.
 - B. No.
 - C. A veces.
- 9.** ¿Qué le motiva a venir a trabajar?
- A. Pago salarial
 - B. Ambiente laboral
 - C. Le gusta lo que hace
 - D. Todas las anteriores
 - E. Por necesidad
- 10.** ¿Si tuviera la oportunidad de ausentarse de su trabajo sin informar a su superior, lo haría?
- A. Si
 - B. No
- 11.** ¿Si se le permitiera otra opción de trabajo, abandonaría el actual?
- A. Si
 - B. No
 - C. Tal vez
- 12.** ¿Sufre de ansiedad enfado, frustración y/o inquietud en el trabajo?

- A. Si
- B. No
- C. A veces

13. ¿Siente que su trabajo es bien remunerado?

- A. Si
- B. No
- C. Tal vez

14. ¿Siente que su labor es reconocida?

- A. Si
- B. No
- C. Tal vez

15. ¿Siente que el trato recibido por su jefe inmediato es adecuado?

- A. Si
- B. No
- C. A veces

Apéndice 3. Procedimiento de Solicitud de Permisos para ausentarse del puesto de Trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

La Cámara de Comercio de Valledupar, consciente de la importancia de unificar conceptos y fijar directrices ó lineamientos generales para la el otorgamiento de permisos, situación administrativa en la cual eventualmente se pueden encontrar los servidores públicos vinculados a la Entidad y de realizar su control a través de un proceso automatizado, ha considerado de interés implementar un manual para conceder los permisos a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Valledupar.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Orientar a los funcionarios de la Entidad en lo relacionado con el otorgamiento de permisos.

2.2. Objetivos Específicos

- Realizar de manera ágil y directa la solicitud de permisos de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Valledupar.
- Facilitar la autorización o rechazo de los permisos remunerados.
- Llevar un control en tiempo real de los permisos.
- Eliminar el papel en este proceso.

3. EL PERMISO

3.1. Fundamento Legal

El literal c) del artículo 58 del Decreto 1950 de 1973 el permiso se constituye en una situación administrativa en la cual eventualmente se pueden encontrar los servidores públicos vinculados a la Entidad.

El artículo 74 de la misma norma señala: “Art. 74. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.”

El numeral 6 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 establece que es un derecho de todo servidor público: “6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.”

De las normas citadas, se concluye que el permiso constituye un derecho del empleado, el cual permite que los servidores públicos se desvinculen transitoriamente de la prestación de sus funciones para que puedan atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, con goce de sueldo, hasta por el término anteriormente indicado. En consecuencia, en caso de diligencias personales debidamente justificadas, los empleados públicos pueden

hacer uso del derecho a obtener permisos, el cual será concedido por el Jefe organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo. Cabe señalar, que las normas no señalan qué eventos constituyen una justa causa, ni tampoco el número de permisos que se pueden conceder a un empleado, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

Al respecto, la Dirección Jurídica del departamento Administrativo de la Función Pública considera que el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, por consiguiente, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados de hasta tres (3) días como sean necesarios, siempre que concurren las dos condiciones señaladas en la norma, es decir, que haya justa causa y que el jefe del organismo o su delegado, los autorice.

En consecuencia, se considera que en uso de esta facultad el jefe del organismo o su delegado le corresponde analizar la justa causa presentada por el empleado respectivo, para conceder o no, el permiso remunerado hasta por tres (3) días y el tramite que debe seguir el empleado para solicitar el permiso debe encontrarse descrito en los procesos al interior de cada entidad.

3.2. Condiciones generales del permiso

- a) Los permisos de hasta dos (2) días serán autorizados por el superior jerárquico del funcionario solicitante, y serán diligenciados en el sistema señalando claramente el motivo de la ausencia.
- b) Los permisos de tres (3) días y compensatorios por horas extras laboradas, serán autorizados por el Coordinador del Grupo de Administración de Personal, la solicitud debe presentarse por escrito y debidamente radicada, adjuntando los soportes correspondientes.
- c) Los permisos de hasta dos (2) días y los permisos de hasta tres (3) días no se concederán de manera consecutiva. Por lo anterior el funcionario que requiera ausentarse de la Entidad más de tres (3) días consecutivos deberá solicitar se le sea concedida licencia ordinaria no remunerada, siguiendo el trámite correspondiente para tal fin.
- d) Ningún funcionario podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin la debida autorización, razón por la cual la Entidad no se responsabiliza por los hechos que ocurran a funcionarios que hayan desconocido la normatividad y reglamentación vigente en materia de permisos.
- e) Corresponde al Coordinador y/o Jefe de cada Grupo o Dependencia informar al Grupo de Administración de Personal la inasistencia o ausencia de los funcionarios de su sitio de trabajo sin la autorización requerida, a fin de proceder de conformidad con la normatividad y reglamentación vigente en materia de permisos.

4. PERMISOS DE TRES (3) DÍAS

El funcionario que requiera el permiso debe elaborar un memorando con el tramite 64010, dirigido al Coordinador del Grupo de Talento Humano, en el cual se informe detalladamente los motivos de dicha solicitud, anexando los respectivos soportes, éste debe llevar el Visto bueno del Jefe Inmediato.

MEMORANDO	
PARA :	COORDINADORA GRUPO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
DE :	FUNCIONARIO SOLICITANTE
ASUNTO :	SOLICITUD DE PERMISO POR 3 DIAS
En este memorando se debe informar detalladamente los motivos del permiso.	
Registrar que se adjuntan los soportes correspondientes al tema del permiso.	
Cordialmente,	
 Nombre del Coordinador Coordinador (a) Grupo del Funcionario que solicita el permiso <small>TRD HISTORIA LABORALES</small>	

Cuando se da tramite a la solicitud del permiso por 3 días, se genera un memorando por parte de la Coordinadora de Talento Humano, el cual se dirige al funcionario solicitante informando si le es aceptado o rechazado dicho permiso, este memorando se envía por correo electrónico al funcionario solicitante y jefe inmediato. Formato aplica para permisos más pequeños también, todo el personal cuenta con el formato para la solicitud de su permiso para ausentarse de su puesto de trabajo.

5. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Identificación de los cambios	Responsable
001	25 de Julio de 2016	27 de Enero de 2019	Creación del documento	Coordinador Administración de Personal
002	27 de Enero de 2019		Modificación de las clases de permisos y diferenciación entre permiso y otras situaciones (capacitación, eventos, entre otros)	Coordinador Administración de Personal

Apéndice 4 Misión, visión y símbolos institucionales de la Cámara de Comercio de Valledupar del Río Cesar.

“... Misión

Somos una entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, corporativa y gremial, conformada por los comerciantes matriculados en el Registro Mercantil, que trabaja con calidad y transparencia como motor de desarrollo regional, dentro del núcleo del Diamante Caribe y Santanderes, en la prestación de servicios de registros públicos, en la gestión del progreso económico y cultural de la región y del fortalecimiento de su tejido social, apoyada en un talento humano calificado y en tecnologías de la información.

Visión

Para el año 2021 la Cámara de Comercio de Valledupar será reconocida en el Diamante Caribe y Santanderes como ente impulsor de la innovación y competitividad empresarial, del fortalecimiento e integración del tejido social y del reconocimiento cultural de la región así como por su excelencia en la prestación de los servicios de registros públicos...” (CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, Sitio Web, 2019)

Logotipo



Apéndice 5 Fotografías sedes administrativas, trabajadores e instalaciones.



A. Sede principal



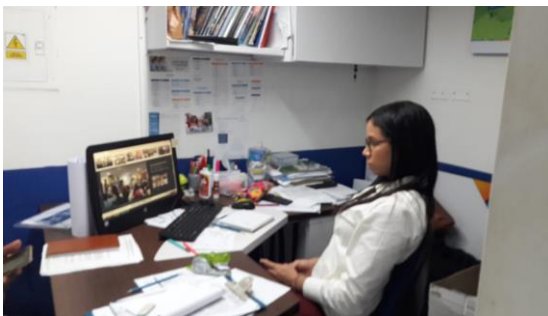
B. Sede Secundaria



C. Trabajadores Sede Principal



D. Trabajadores Sede Secundaria



E. Puestos de Trabajo



F. Programa de Pausas Activas

Referencias Bibliográficas.

- ACTUALICESE. (5 de FEBRERO de 2018). *Incapacidades: esto es lo que deben conocer empleador y empleado sobre el tema*. Obtenido de <https://actualicese.com/actualidad/2018/02/05/incapacidades-esto-es-lo-que-deben-conocer-empleador-y-empleado-sobre-el-tema/>
- CADENA, A. (22 de ACTUBRE de 2015). *Estrategias de las compañías más exitosas. ¿Qué hacen?* Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/opinion-sobre-estrategias-empresas-mas-exitosas/215061>
- COLOMBIA LEGAL CORPORATION. (2018). *TIPOS DE INCAPACIDAD LABORAL* . Obtenido de <https://colombialegalcorp.com/todo-sobre-la-incapacidad-laboral-en-colombia/>
- DUARTE, Y. S. (DICIEMBRE de 2011). *CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>
- DZYAN, F. (21 de NOVIEMBRE de 2014). *Cómo reducir el ausentismo desde el área de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.uhmasalud.com/blog/como-reducir-el-ausentismo-desde-el-area-de-recursos-humanos>
- EL TIEMPO. (18 de DICIEMBRE de 2016). *Lo que cuesta a empresas que sus trabajadores se aburran y no duren*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-46479>

EL TIEMPO. (26 de NOVIEMBRE de 2017). *Incapacidades médicas falsas: un jugoso negocio*. Obtenido de Una incapacidad por 30 días se puede comprar desde \$ 300.000, dice un informe.: <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/informe-denuncia-impactos-negativos-de-las-incapacidades-medicas-falsas-en-colombia-155320>

ESPAÑA, I. M. (2015). *CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA*. Obtenido de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4202/2/Causas_Ausentismo_Laboral.pdf

EXPANSION . (27 de FEBRERO de 2015). *7 TIPS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL*. Obtenido de <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/02/25/6-formas-de-sacar-el-ausentismo-laboral-de-tu-empresa>

FERNÁNDEZ, C. N. (2012). *VARIABLES DETERMINANTES DE LAS INDISPOSICIONES LABORALES*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/104207/tcnf1de1.doc.pdf?sequence=1>

FERNÁNDEZ, C. N. (2012). *VARIABLES DETERMINANTES DE LAS INDISPOSICIONES LABORALES* . Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/104207/tcnf1de1.doc.pdf?sequence=1>

FINANZAS PERSONALES . (2017). *Lo que debe saber sobre las incapacidades*. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/lo-debe-saber-sobre-incapacidades/47634>

GERENCIE.COM. (2 de MAYO de 2018). *Incapacidades laborales*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html>

LEON, N. (5 de DICIEMBRE de 2016). *Cómo calcular la tasa de ausentismo laboral*.

Obtenido de <https://perurecursoshumanos.com/calcular-ausentismo-laboral/>

MASSARIK. (30 de ENERO de 2018). *NORMAS APA: CITAR PÁGINAS WEB, SEXTA*

EDICIÓN 2017 EN WORD. Obtenido de

<https://www.youtube.com/watch?v=K864xaCk4FE>

MC MUTUAL. (s.f.). *¿QUE ES EL ABSENTISMO LABORAL?* Obtenido de

<https://www.mc->

[mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319)

[7fff-4a978cf08319](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319)

OPERE, M. (2017). *Blog sobre Retención y Desarrollo*. Obtenido de *¿Cómo se calcula el*

ausentismo laboral? Fórmula para empresas: [https://blog.grupo-pya.com/se-calcula-](https://blog.grupo-pya.com/se-calcula-ausentismo-laboral-formula-empresas/)

[ausentismo-laboral-formula-empresas/](https://blog.grupo-pya.com/se-calcula-ausentismo-laboral-formula-empresas/)

PORTAFOLIO. (16 de MARZO de 2018). *Ausentismo, el mayor impacto de la fatiga*

laboral en el país. Obtenido de

[https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-](https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330)

[fatiga-laboral-en-el-pais-515330](https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330)

PREVENCIONAR.COM.CO. (11 de OCTUBRE de 2016). *EL AUSENTISMO LABORAL* .

Obtenido de <http://prevencionar.com.co/2016/10/11/el-ausentismo-laboral/>

RUSSELL BEDFORD. (6 de OCTUBRE de 2018). *Causas Principales de Ausentismo*

Laboral. Obtenido de [https://www.russellbedford.com.co/index.php/es/noticias/14-](https://www.russellbedford.com.co/index.php/es/noticias/14-noticias-recientes/88-causas-principales-de-ausentismo-laboral)

[noticias-recientes/88-causas-principales-de-ausentismo-laboral](https://www.russellbedford.com.co/index.php/es/noticias/14-noticias-recientes/88-causas-principales-de-ausentismo-laboral)

SAFETYA. (16 de JULIO de 2017). *Estadísticas de ausentismo por enfermedad general*.

Obtenido de <https://safetya.co/estadisticas-de-ausentismo/>

- SANCHEZ, V. (13 de JULIO de 2017). *¿Cómo afecta a las empresas el ausentismo programado?* Obtenido de <http://www.vivetuempresa.com/afecta-las-empresas-ausentismo-programado/>
- SÁNCHEZ., D. C. (03 de OCTUBRE de 2015). *AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN*. Obtenido de http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
- SODEXO. (15 de MARZO de 2018). *¿Cómo está el ausentismo laboral en Colombia? Las cifras más importantes*. Obtenido de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>
- TABERA, N. M. (2017). *FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17172/1/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf>
- VILLASEÑOR, B. (12 de MARZO de 2013). *Estrategia para disminuir el ausentismo laboral*. Obtenido de <https://www.uhmasalud.com/blog/bid/275098/Estrategia-para-disminuir-el-ausentismo-laboral>
- VISA EMPRESARIAL. (27 de ABRIL de 2016). *Ausentismo laboral en Colombia*. Obtenido de Encuesta analiza factores asociados con la salud de los trabajadores: https://www.visaempresarial.com/co/noticias/ausentismo-laboral-en-colombia_1341
- ZAMBRANO, C. (14 de AGOSTO de 2012). *Como crear una bibliografía en word*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=qj7wyVg57oQ>.

ANALISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN AUSENTISMO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA FUNDACIÓN SERSOCIAL DE LA CUIDAD DE CARTAGENA, Tesis de Grado, Universidad de Cartagena, Cartagena, 2017, Pág 14 a la 46. Obtenido de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/jspui/bitstream/11227/5553/1/TESIS%20DE%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERSOCIAL%20CARTAGENA.pdf>

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION -4ª edición, Hernández Sampiere Roberto, Fernández- Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar. Ed. Mcgraw-hill. México.

ENCICLOPEDIA JURIDICA, sin autor, sin año. Obtenido de: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/>


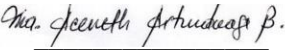
Por intermedio del presente documento en calidad de autoras o titulares de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjuntamos, titulada IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR, autorizamos a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que nos correspondan como creadoras titulares de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entendemos que podemos solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar nuestra obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decidimos.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de nuestros derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podremos utilizar y explotar la obra de la manera que mejor consideremos. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiestamos que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizamos sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de nuestra exclusiva autoría o tenemos la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiremos toda la responsabilidad, y saldremos en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmamos, como aparece a continuación.

<u>Yeiny Paola Arias Contreras</u> Nombre	 Firma	<u>1.091.658.744</u> Cédula
<u>Maria A. Artunduanga B.</u> Nombre	 Firma	<u>40.771.714</u> Cédula
<u>Leidy Patricia Campo</u> Nombre	 Firma	<u>34.325.732</u> Cédula

Rosmery Chirivi Santana
Nombre


Firma

52.223.142
Cédula

Luz Elena Toro Bolaños
Nombre


Firma

59.312.936
Cédula