

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código: FR-IN-031</b> <b>Versión: 01</b>	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Fecha de versión:</b> 13-Abr-2012	

**IMPLICACIONES ECONÓMICAS QUE TIENE EL AUSENTISMO LABORAL  
PARA LA POLICIA METROPOLITANA DE IBAGUÉ**

**PAULA ANDREA ESPINOSA CORTES (Grupo D)  
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

**DIVA LUCIA GIRALDO ROMAN (Grupo C)  
ECONOMISTA**

**ROSA LILIANA RIOS CARDENAS (Grupo D)  
INGENIERA AMBIENTAL**

**OSCAR ANDRES SANMIGUEL DURAN (Grupo D)  
ADMINISTRADOR POLICIAL**

**BOGOTÁ D.C. ABRIL 2016**

## CONTENIDO

1. IMPLICACIONES ECONÓMICAS QUE TIENE EL AUSENTISMO MEDICO LABORAL PARA LA POLICÍA METROPOLITANA DE IBAGUÉ	6
2. RESUMEN DEL PROYECTO	6
3. DESCRIPCION DEL PROYECTO	8
3.1 PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
3.2 JUSTIFICACIÓN	8
3.3 CONTEXTO TEÓRICO	9
3.3.1 LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL AVANCE PÚBLICO NACIONAL Y MUNDIAL DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO ACTUAL	9
3.3.1.1. Costos del ausentismo	10
3.3.1.2 Razones del ausentismo	10
3.3.2 Marco Teórico	25
3.3.2.1. Vigilancia de la Salud	25
3.3.2.2. Ausentismo	27
3.3.2.3. Pérdidas económicas	27
3.3.2.4. Normatividad colombiana	27
3.4 OBJETIVOS	28
3.4.1. Objetivo general	28
3.4.2. Objetivos específicos	28
3.5 HIPÓTESIS	29
3.6 METODOLOGÍA	29
3.6.1 Seleccionar el diseño apropiado de investigación:	30
3.6.2 Delimitación de la población y de la muestra	31
3.6.3 Fase de recolección de datos:	32
3.6.4. Fase de análisis de datos	32
3.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	34
3.8 RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS	34
3.8.1. Consolidado ausentismo METIB 2015	34
3.8.2. Días de ocurrencia de accidente durante 2015	36

3.8.3. Diagnóstico Metropolitana de Ibagué 2015	37
3.8.4. Dependencia METIB 2015	39
3.8.5. Accidentalidad METIB 2015	40
3.8.6. Valor del ausentismo	42
3.9 PLAN DE ACCION	42
4. CONCLUSIONES	46
5. REFERENCIAS	48

---

**LISTA DE GRAFICOS**

	<b>Pág.</b>
<b>Grafico 1</b> Consolidado de ausentismo.....	<b>42</b>
<b>Grafico 2</b> Días que ocurren los accidentes .....	<b>43</b>
<b>Grafico 3</b> Diagnóstico médico por excusas .....	<b>44</b>
<b>Grafico 4</b> Diagnóstico médico.....	<b>45</b>
<b>Grafico 5</b> Dependencias con mayor ausentismo.....	<b>47</b>
<b>Grafico 6</b> Dependencias a intervenir .....	<b>47</b>
<b>Grafico 7</b> Plan de acción.....	<b>53</b>

---

**LISTA DE TABLAS**

	<b>Pág</b>
Tabla 1 Cronograma de actividades.....	41
Tabla 2 Principales causas de accidentes .....	48
Tabla 3 Valor anual por ausentismo.....	49



## **1. IMPLICACIONES ECONÓMICAS QUE TIENE EL AUSENTISMO MEDICO LABORAL PARA LA POLICÍA METROPOLITANA DE IBAGUÉ**

### **2. RESUMEN DEL PROYECTO**

Este proyecto se basa en la Vigilancia de la salud, ya que evalúa el ausentismo presentado en la Policía Metropolitana de Ibagué donde se busca saber cuáles son las pérdidas económicas generadas por dicha causa, especialmente las ausencias por incapacidades médicas.

Teniendo en cuenta el aumento considerable de trabajadores ausentes que se vienen presentando durante el presente año lo cual afecta el servicio que se le presta a la población de la jurisdicción de la metropolitana de Ibagué las cuales la conforman los municipios de Ibagué, Cajamarca, Piedras y Alvarado.

La Policía Metropolitana de Ibagué cuenta con 2.500 policías los cuales están distribuidos en seis estaciones de policía, seis subestaciones, un puesto de policía, diecinueve comando de atención inmediata CAI, la seccional investigación criminal, la seccional de inteligencia policía, seccional de tránsito y transporte, seccional de servicios especiales, el grupo de carabineros y guías caninos y un comando de la metropolitana.

Desde el mes de enero hasta el mes de agosto del año 2015 se ha evidenciado un aumento del personal policial que se ha visto incapacitado, por tal motivo debemos investigar mes a mes el número de excusas presentadas por los policías, para poder determinar qué porcentaje del personal policial está saliendo mensualmente incapacitado.

Además haremos la relación para determinar qué clases y cuántas excusas médicas totales, excusas médicas parciales y excusas médicas parciales nocturnas se han presentado durante todo el 2015, también se indagará sobre cuáles son las

principales patologías que se están presentando en los policías que laboran en la policía metropolitana de Ibagué.

Por otra parte las unidades que más han sido afectadas están realizando las labores propias de vigilancia en cada una de las comunas de la ciudad de Ibagué, y les toca atender los diferentes casos de policías, esto teniendo en cuenta que son muchos los casos de ataques contra servidor público por lo que se hace necesario realizar una investigación con el fin de evidenciar los factores de riesgo que se están presentado en la calle y así poder formular estrategias y unos planes de acción para empezar a disminuir la cantidad de policías que salen con excusas médicas, lo cual está ocasionando un daño fiscal grande a la Policía Nacional y al Estado.

### **3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

#### **3.1 PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son las implicaciones económicas que tiene el ausentismo laboral para la policía metropolitana de Ibagué?

Se desconocen las causas que determinaron el aumento de ausentismo laboral en la policía metropolitana de Ibagué. Para plantear el problema, se ha tenido en cuenta las cifras que surgen de la actividad cotidiana, las reuniones así como también datos proporcionados por el Ministerio del Interior lo que a la fecha se visualiza un aumento progresivo del ausentismo con respecto a años anteriores. Se ha evidenciado el incremento en las incapacidades laborales en las reuniones mensuales del Copasst, motivo por el cual la institución quiere saber los motivos que llevan a este incremento y a conocer el impacto económico

Dado el incremento en las incapacidades laborales y por ende el incremento en los costos por esta misma razón, se pretende encontrar la causa para prevenir y/o minimizar los riesgos que lo están ocasionando.

Se va a desarrollar esta investigación con el fin de saber ¿cuáles son las pérdidas económicas que está sufriendo la Policía Metropolitana de Ibagué, desde el mes de Enero hasta el mes de Diciembre del año 2015?, ¿Cuáles son las áreas en los que más sale excusado el personal policial?, ¿Cuáles son los grados en los que más sale excusado el personal policial?,

#### **3.2 JUSTIFICACIÓN**

Teniendo en cuenta que el estado Colombia por mandato constitucional debe cumplir y salvaguardar a los habitantes que se encuentran en su territorio ha descargado unas responsabilidades en la policía nacional de Colombia según el

artículo 2018 de la constitución en donde dice que “la policía nacional es un cuerpo armado de naturaleza civil a cargo de la nación cuyo fin primordial es proteger vidas, bienes y honra para que los ciudadanos de Colombia convivan en paz y para ello la institución creó el cuerpo de policía que son cada uno de los funcionarios hombres y mujeres que conforman la institución castrense y se espera por parte de la comunidad un servicio de vigilancia que sea permanente, efectivo y eficaz, para lo cual se requiere que los funcionarios de policía estén en óptimas condiciones físicas, mentales y así poder cumplir con la misión y visión constitucional”.

Debido al alto índice de ausentismo laboral que se presenta en la institución y que se está convirtiendo en un problema que afecta considerablemente el clima laboral generando grandes costos y pérdidas a la institución en cuanto costo y servicios prestado se hace necesario realizar un estudio detallado con datos reales de cuántas son las personas ausentes por incapacidad médica y cuánto le representa a la institución.

Para esto retomaremos datos sobre los trabajadores incapacitados desde el mes de enero hasta el mes de Diciembre identificando así cuáles son las pérdidas económicas que se generaron en el I 2015.

Los datos recolectados nos brindaran elementos de análisis para identificar los motivos más frecuentes del porque se incapacitan los policías y plantear las estrategias para disminuir el número de empleados incapacitados.

### **3.3 CONTEXTO TEÓRICO**

#### **3.3.1 LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL AVANCE PÚBLICO NACIONAL Y MUNDIAL DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO ACTUAL**

Hoy en día uno de los factores fundamentales que afectan las empresas es el alto ausentismo laboral, *Stephen Robbins indica que* "El ausentismo laboral

es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas".

#### **3.3.1.1. Costos del ausentismo laboral**

Como lo indica el Dr. Benjamín Villaseñor (2014) los costos ocasionados por el ausentismo se clasifican en directos, como la continuación del salario, el pago de beneficios e incapacidades y el aumento de las primas de seguros; así como los costos indirectos, como el costo de contratación de personal suplente, las horas extras, las oportunidades perdidas, los procesos detenidos y los aumentos en los tiempos de producción.

El ausentismo tiene otras consecuencias además del aumento de costos. Por ejemplo, el estrés que ocasiona a los colaboradores la falta de sus compañeros, pues aumenta su carga laboral para cubrir el trabajo del compañero ausente y lograr los objetivos de la organización en tiempo y forma.

Una investigación realizada por Gallup en 94 mil trabajadores estadounidenses, de los cuales el 77% padecía una enfermedad crónica (asma, cáncer, depresión, presión arterial elevada, problemas cardiacos, colesterol alto y obesidad), estimó el costo anual del ausentismo laboral en \$84 mil millones de dólares.

#### **3.3.1.2 Razones del ausentismo**

Según el estudio "Información sobre Accidentes y Enfermedades de Trabajo Nacional 2003-2012" del Instituto Mexicano del Seguro Social, el estrés laboral es el motivo más común de ausentismo injustificado. Entre las causas justificadas de ausentismo, como accidentes y enfermedades, las tres más comunes son diabetes, artritis y dolor de espalda (lumbalgia).

Es alarmante que la diabetes sea la primera causa de ausentismo por enfermedad si consideramos que la población que la padece es cada vez mayor. En 2010 se calcularon 2,567 personas que dejaban su trabajo a causa de diabetes, de las cuales el 80% eran hombres y el 59% se encontraban entre los 35 y 54 años, la edad más productiva.

La incapacidad temporal es una verdadera fuga de capital. Los sectores más afectados son las tiendas de autoservicio y departamentales, seguidas por los servicios profesionales independientes y la industria constructora, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El estilo de vida repercute enormemente, no sólo en la salud de las personas, sino también en la capacidad productiva de las empresas. Las organizaciones tienen que empezar por sensibilizarse y velar por el bienestar de sus empleados, de tal manera que sean más felices, y en consecuencia, más creativos y productivos.

Un estudio de Discovery Vitality sobre programas de bienestar basados en incentivos, mostró que estos provocan cambios favorables en la salud de los trabajadores. A mediano plazo la salud mejora notablemente y disminuyen el ausentismo y los gastos en salud. Villaseñor (2014).

En el documento “sigue aumentando el ausentismo en la Policía “Por Alex Figueroa Cancel se pudo determinar que la cantidad de oficiales ausentes alcanzó la cifra más alta en 12/26/2014

El superintendente asociado de la Policía, Juan Rodríguez Dávila, informó en conferencia de prensa que desde el pasado 19 de diciembre hasta este viernes se han reportado enfermos unos 1,161 agentes estatales y que todavía ese grupo no se ha reintegrado a sus labores.

Se realizó un análisis observacional, descriptivo. Con este análisis, se pudo establecer que el área policiaca con la mayor cantidad de policías que se han reportado como enfermos ha sido San Juan, con un total de 268, seguido de Bayamón con 151, Ponce con 141 y Mayagüez con 134. Sin embargo, en términos de por ciento, la región de Guayama y la de Mayagüez registraron los números más altos, con un 23 por ciento cada uno.

Otro análisis del programa de salud ocupacional de la Policía Nacional en la Dirección Administrativa y Financiera realizado por una estudiante de Especialista en Gestión Humana de la Universidad EAN. 2014.

El ausentismo laboral se ha convertido en una enorme preocupación para los directivos de diversas empresas colombianas, pues “se estima que se pierden cerca de 3'644.360 días por incapacidad de trabajadores accidentados, es decir que se dejan de trabajar 9.984 años. Cada empleado accidentado tiene en promedio 8,2 días de incapacidad y la pérdida por año por empleado en promedio asciende a \$1.500.000”.

Para el caso de este estudio de investigación que se aplicó a miembros de la Dirección Administrativa y Financiera de la Policía Nacional, se buscó conocer aquellas condiciones que los colocan en riesgo ocupacional y determinar la causalidad. Así como también contribuir en la creación de políticas y estrategias que ayuden a mejorar y proteger sus entornos de trabajo y salud.

Las estadísticas del informe en cuanto al tema de ausentismo laboral se indaga con la pregunta: ¿Cuándo usted sea ausentado la Policía Nacional le hizo seguimiento a su caso?, para lo cual un 63% (oficiales y personal civil) responde que no se ha ausentado de sus actividades laborales, un 30% respondió que si le hicieron seguimiento y un 7% no contesto a la pregunta. De igual forma, un 67% de los encuestados manifiesta realizar pausas activas mientras que un 33% no las realiza.

El 40% de los encuestados respondió que desconoce a ver tenido accidentes de trabajo alguna vez, el 34% respondió que no han tenido accidentes de trabajo, el 4% respondió que diariamente lo ha tenido. Otro 4% respondió que trimestralmente; el 3% cada mes, el 3% no respondieron a esta pregunta, el 3% cada dos meses, 3% con poca frecuencia y el 3% no lleva record.

La investigación se realizó con un tipo de estudio de muestreo no probabilístico haciendo uso de un modelo de evaluación periódica con variables en cuanto a: salud ocupacional, planes de evacuación, brigadas, accidentes laborales, reglamentos de higiene y salud ocupacional, puestos de trabajo y pausas activas.

El estudio concluye que la Dirección Administrativa y Financiera de la Policía Nacional mantiene condiciones seguras e higiénicas para los miembros de la institución, que favorecen la prevención de patologías y traumatismos, así como la minimización de riesgos o accidentes laborales.

Sin embargo, no deja de ser preocupante que el sistema de salud de las fuerzas militares esta en graves problemas económicos, pues su deuda al termino del 2013, llegaba a los 83 mil millones de pesos, según datos del Viceministro para el Desarrollo y la Tecnología, y sigue en aumento, produciendo insatisfacción entre sus usuarios y una mala calidad en el servicio. Además de que no se ha elaborado un estudio que exponga el impacto económico del ausentismo laboral en el sistema de sanidad de la Fuerza Pública.

Un estudio realizado por dos especialistas en Salud Ocupacional y medicina laboral de la Universidad del Rosario entre los años 2012, 2013 y 2014 al staff de trabajadores de una prestigiosa organización de telecomunicaciones colombiana arrojó como resultado que “en los periodos evaluados se presentaron 243 incapacidades que generaron un total de 1.759 días perdidos. La tasa global de ausentismo (TGA) por periodo presenta un incremento progresivo pasando de 13.79% en el 2012 al 20.90% en el año 2014”.<sup>1</sup>

Las causas de dichas incapacidades se asociaron a enfermedades del sistema osteomuscular, como dorsalgias, lumbagos, fracturas y heridas musculares, siendo este tipo de traumatismos y patologías la primera causa generadora de incapacidad.

Las incapacidades menores a tres días son las más frecuentes y se presentan regularmente en los empleados de sexo masculino con edades comprendidas entre los 40 a 49 años que desempeñan cargos operativos y que están vinculados directamente con la compañía.

Las incapacidades que se generaron en los años de 2012, 2013 y 2014, se debieron a un 2.01 % por accidente de trabajo, un 17.88% por enfermedad general y un 1.00% por enfermedad laboral.

Otros diagnósticos asociados al ausentismo laboral fueron las enfermedades del sistema digestivo y respiratorio, seguido del sistema genitourinario, oftálmico, nervioso, mental y de comportamiento y cardiovascular.

El ausentismo laboral tiene un impacto sobre la productividad en tres tipos: pérdida de productividad de compañeros trabajadores del 40.3 por ciento, pérdida de productividad a trabajadores que son el reemplazo de los ausentes en 23.8 por ciento promedio y pérdida de productividad de supervisores del 26 por ciento. <sup>2</sup>

Los profesionales que realizaron el estudio recomiendan a la empresa fortalecer las campañas de higiene, los programas de ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular, y los modelos de reincorporación laboral. Así como fomentar una cultura de prevención entre los trabajadores, donde cada individuo tome conciencia de las consecuencias reales y potenciales en las tareas laborales que implican un alto riesgo. Y finalmente, involucrar todo el personal en la

innovación de estrategias y prácticas que mejoren el desarrollo profesional y minimicen los riesgos.

Estudio de ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del estado. 2012.

El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en las empresas, que proviene de diversas causas, y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores; dando como resultado un aumento en los costos y sobrecarga laboral para estos últimos. (Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G., 2014 p. 25)

El estudio desarrollado en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel ubicado en la ciudad de Bogotá, expone en sus resultados que un 50% de sus empleados no se ha ausentado de su trabajo, sin embargo un 42% si ha presentado algún tipo de inasistencia a sus funciones. Siendo el género masculino en un 40% el más proclive a presentar ausencia laboral contra un 28% de las mujeres.

Entre las causas más significativas se encuentran la: calamidad domestica con un 25%, incapacidad médica y ausencia por alguna actividad adicional con un 8% cada una, relacionadas con eventos de índole personal y familiar en los hombres. En las mujeres, incapacidad por enfermedad y calamidad domestica un 11%.

En el estudio se destaca que hay una buena satisfacción de los empleados en cuanto a garantías, estímulos y motivaciones, manifiestan sentirse bien en sus lugares de trabajo y en acuerdo con las condiciones laborales del centro de atención.

De esta investigación se puede inferir que si bien hay una buena percepción en cuanto a un entorno saludable y un componente de satisfacción no deja de ser de

preocupación para la entidad el 42% que se ha ausentado de sus funciones laborales, siendo necesario ajustar sus políticas organizacionales e implementar estrategias que ayuden a minimizar el alto porcentaje de ausentismo.

En el sector de la salud, por ejemplo, el ausentismo laboral es muy común procedente de los horarios de trabajo, los cuales incluyen fines de semana, festivos, turnos nocturnos y turnos rotados; además de la gran carga laboral y del esfuerzo físico que se debe hacer para la movilización y el cuidado en general de los pacientes. (Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G., 2014 p.24)

En un estudio puntual en Colombia, hecho para una tesis de grado académico, se evidenció que, en un periodo de 18 meses, el costo del ausentismo laboral en una empresa pública de bajo grado de riesgo y de mediano tamaño, ascendió a Col\$ 95 millones, y en un estudio realizado en Medellín (Colombia) entre trabajadores de una universidad pública, calcularon un promedio de Col\$ 337.000 por incapacidades en el año 2007.<sup>4</sup>

**Metodología.** Para el caso del CAMI Vista Hermosa se diseñó un instrumento “formato único de ausentismo”, donde se realiza el registro de las causas de ausencia laboral a partir del año 2012.

El formato registra cuatro causas de ausentismo laboral, debe ser diligenciado por el personal, lo recibe la oficina de talento humano, donde se consolida la información. Este formato evalúa el porcentaje de ausentismo en el personal, por género, las causas generales y nuevamente las discrimina por sexo.

De igual forma, se aplica a todo el personal un cuestionario de expectativas y satisfacción del personal administrativo y de servicios a fin de identificar las expectativas y el grado de satisfacción. De igual forma conocer cuáles son las

causas de ausencia más frecuentes y su impacto económico para la entidad. El censo se determina con los empleados de contrato indefinido.

La satisfacción laboral general se midió sobre las 20 preguntas tendientes a calcular el grado de bienestar con relación a las condiciones generales de trabajo y el ambiente. Respecto a los procesos administrativos y la toma de decisiones, se estimaron estos sobre las 30 preguntas tendientes a medir el grado de acuerdo o desacuerdo, según el censo de 12 empleados. (Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Flórez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M. y Jiménez, W. G., 2014, p. 28)

Los resultados del informe se realizan teniendo en cuenta la caracterización de la población, el rango de tiempo de vinculación, la satisfacción personal y las expectativas frente al puesto de trabajo.

En relación con este estudio (Bonilla et al. 2014, 21-32) “se observó que los hombres presentan un mayor número de ausencias de su puesto de trabajo con un porcentaje de 40%, frente a las mujeres con un 28%, a pesar de que la cifra de personas de género femenino que laboran en el hospital es más alta respecto a los hombres”.

Otro estudio relacionado con nuestro tema de investigación es el proyecto de grado publicado por Navarro (2012) Titulado Ausentismo laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos de la empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado de Bolívar.

El objetivo de este trabajo fue estudiar el ausentismo laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos de la empresa.

**En la metodología** utilizada se realizó un diseño de tipo no experimental a través de encuestas y transversal pues se tomaron los datos en un solo momento donde se describieron las variables y se analizaron su incidencia en

un momento dado, las variables para este caso fueron, ausentismo laboral y costos.

**Como procedimiento** se elaboró un cuestionario, donde luego se realizó el proceso de validez del instrumento mediante juicios de expertos, se comunicó por escrito al gerente de personal de la empresa, los fines de estudio, solicitando el permiso para la aplicación del instrumento. Se aplicaron los instrumentos, se tabularon los resultados, registrados los datos en tablas y se elaboraron los gráficos que muestran la distribución de frecuencia. Se realizó el análisis de los resultados y finalmente se formularon las conclusiones y recomendaciones.

**Resultados** generados por ausentismo de forma significativas fueron las enfermedades no especificadas, diligencia personal, muerte familiar y problemas de transporte.

Entre las ausencias justificadas tenemos enfermedad, licencias legales, sindicales y maternidad.

Se reportaron ausencias no justificadas o voluntarias como: permisos particulares y retrasos, las cuales representan un costo para la empresa.

La mayoría de los empleados que más se ausenta posee una edad promedio por encima de los 36 años.

El 33% de los trabajadores manifiestan haber tenido problemas con el transporte y/o lejanía del lugar de trabajo.

El 64% manifestó que tuvo problemas de salud. En cuanto a los cargos los analistas son los que más se ausentan 38%.

**Como conclusión** se plantea que existe un marcado ausentismo reflejado en el número de horas de inasistencia a la jornada laboral por mes que básicamente

los factores generados de esta problemática son los personales y los organizacionales, tomando en cuenta que la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado, es igual al tiempo perdido.

La ausencia de los empleados repercutió en el retardo de las funciones que desempeñan y en la efectividad de los resultados de las actividades inherentes a cada puesto, lo que generó un costo añadido a la empresa al tener que redistribuir el trabajo con respecto al de los empleados, utilizar más los recursos y dejar de cumplir con otras actividades.

Independiente de la causa que origina el ausentismo laboral este crea una serie de problemas de todo orden laboral, económico y social que induce a la empresa, a evaluar los factores incidentes para diseñar y establecer medidas preventivas y correctivas

En Colombia en el departamento del Quindío se realizó la investigación del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la Andi seccional realizado por Andrés Felipe Trejos Ocampo, John Elkin Heredia Marín en el año 2010, en donde de las aproximadamente 80 empresas que hacen parte de la ANDI, Seccional Risaralda-Quindío, se obtuvieron una respuesta a la investigación de 25 empresas, las cuales representan, en términos de número de trabajadores, más del 60% del total de empresas afiliadas, la metodología de este estudio la construyeron en dos factores, el primero tiene que ver con que el Comité de Salud Ocupacional, el cual es uno de los más activos, participativos y con más compromisos dentro de los distintos comités que ofrece la ANDI Seccional Risaralda-Quindío a cada uno de sus afiliados, como uno de los beneficios por pertenecer a este gremio, el segundo factor es que desde el año 2002 no se ha realizado ningún estudio de estas características, y lo que buscaron fue que con ese estudio o investigación contribuir a la a la creación y formulación de estrategias que enfocadas al bienestar de la salud de los trabajadores los cuales pertenecen a cada una de las empresas además desde el punto de vista empresarial, generan

beneficios para mejorar los niveles de competitividad y productividad, por otra parte el tipo de investigación que utilizaron para determinar el costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda - Quindío, fueron la Exploratoria y la Descriptiva en mayor porcentaje.

En donde lograron concluir mediante la información recolectada y el estudio de esta misma que dentro de las 23 empresas afiliadas a la ANDI, que les hicieron entrega de la información necesaria con la cual se determinó un costo aproximado de más de \$2.100.000 millones en el año 2008, y para el año 2.009, se calculó en más de \$2.500.000 lo cual es una cifra muy alta, si tiene en cuenta este valor y además se tiene en cuenta que faltaron más de la mitad de las empresas las cuales no participaron en este estudio, entre las cuales unas con unos posibles indicadores bastante significativos, se deben analizar a fondo las causas de este ausentismo de manera inmediata, para que sean creadas y definidas algunas estrategias de fondo a nivel macro que estén encaminadas a reducir estos altos costos, los cuales están afectando de manera radical la competitividad y productividad de las empresas también hay que tener en cuenta que cuando los trabajadores de las empresas salen con días de incapacidad ya sea por enfermedad profesional, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, licencias de maternidad, entre otras, el impacto económico que sufre la empresa u organización no se refleja únicamente en las funciones y tareas que dejó de realizar el trabajador incapacitado medicamente, si no que se le deben sumar a esto los costos económicos por atrasos en los procesos los cuales pueden ser administrativos u operativos, lo cual va a generar una sobrecarga laboral para los demás empleados, por tal motivo es importante que este estudio que realizaron llegue a los Gerentes y dueños de las empresas, para que en compañía del Comité de Salud Ocupacional formulen estrategias, programas, los cuales se verán reflejados en el mejoramiento de los niveles de competitividad y productividad ya que se están dedicando más del 2.5% de los días hábiles de trabajo en ausencias de los trabajadores.

Por otra parte también está el estudio realizado por Flor Jiménez en el año 2014 donde se investigó sobre “Las condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá, 2011 y 2012 “ donde la población de estudio está constituida por las Enfermeras Jefes, Auxiliares de Enfermería que se ausentaron del trabajo con justificación o sin justificación y que se encontraban nominadas en la Institución entre los años 2011 a 2012, incluyendo el personal que ingresó o renunció en ese período de tiempo en una Institución de Salud de Alta Complejidad localizada en la ciudad de Bogotá, el tipo de estudio utilizado en la investigación fue el descriptivo transversal de carácter retrospectivo, el cual busca describir cuales son las causas que generaron el ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboró en el período comprendido entre 2011 al 2012.

En este estudio realizado se concluyó lo siguiente:

1. Que la mayor frecuencia del ausentismo se encuentra en el ausentismo justificado, en el año 2011 (2262) y el año 2012 (2577), la mayor parte de esta clase de ausentismo está representado por la hora de lactancia materna (48%), lo sigue el préstamo de horas que la institución lo llama “ausencia con permiso” (25%) en el año 2011 y (23%) para el año 2012, el personal ocupa este tiempo para citas médicas, reuniones de los hijos escolares, diligencias personales, y por último, las licencias médicas ocupan el 22% en el año 2011 y 21% en el año 2012.
2. Se encontró que la mayor causa de incapacidad es la lesión osteomuscular para los dos años de estudio (2011 39%, 2012 43%) y dentro de estas causa la lumbalgia y los traumas ocupan el mayor porcentaje, este es un tema clave para trabajar en la organización desde el área de Gestión Humana, coordinada por la persona responsable de riesgos profesionales para hacer promoción y prevención del riesgo ergonómico, estricto seguimiento personalizado de las recomendaciones dadas de acuerdo a los riesgos, control médico periódico, hasta lograr una cultura de autocuidado no solamente en el personal de enfermería sino en toda la institución
3. Aunque el ausentismo injustificado es relativamente bajo tanto el 2011 (8,6 %) como en el 2012 (6,6%), es muy significativo, porque el 80% de las ausencias

injustificadas corresponden a los turnos programados para completar las 48 horas a la semana.

4. Revisados los cuadros de turno de 2011 y 2012 aparece registrada hasta 4 o cinco noches seguidas de turno nocturno en el mes y en el turno diurno dos o tres días completos (12 horas) seguidos en la semana, el personal de contrato de 48 horas semanales de trabajo se ausenta más que el personal de contrato de 42 horas semanales para los dos años de estudio. (2011 es de 58%, 2012 es de 62%) La edad que representa mayor riesgo para generar ausentismo laboral se evidenció entre los rangos de 20 a 39 años de edad, esto es coherente con la realidad porque el 99% de la población son mujeres, entre ellas hay un buen porcentaje que estudia en el día y trabaja en la noche a demás son madres solteras. También está relacionada con el tiempo de antigüedad, el personal joven en la institución entre cero a 15 años, tiene el mayor índice de ausentismo, a este pertenece el personal de contrato fijo. Esto no coincide con la literatura porque se dice que a mayor edad el ausentismo aumenta por enfermedad. (Francisco Molinera. 2006)

5. La tasa general de ausentismo en el año 2011 es de 59 ausentismos por cada 100 colaboradores expuestos, correspondientes a 4.335 jornadas o turnos de ausentismo, lo cual preocupante por la alta tasa y severidad de ausentismo que establece que por cada 100 trabajadores se presenta un promedio de 59 eventos de ausentismo y por cada ausencia se genera un promedio de 5,9 días perdidos. Los costos directos que asumió la institución sin tener presente las vacaciones ni las licencias de maternidad fue de \$ 466.236.751 para los dos años de estudio, esto indica que es urgente trabajar en el ausentismo controlable, que incluye: enfermedades, accidentes laborales, licencias no remuneradas y faltas injustificadas.

Teniendo en cuenta estas dos investigaciones es claro que para cualquier empresa u organización debe ser de vital importancia que se realizase esta clase de estudios ya que son alarmantes las altas tasas de ausentismo laboral, y en alguno casos se pueden evidenciar que el ausentismo laboral injustificado es causado por un mal clima laboral lo cual mediante unas acciones y programas se

pueden corregir, también hay que tener en cuenta que algunos de los casos de ausentismo laboral justificado son por accidentes laborales o enfermedades laborales las cuales pueden ser disminuidas mediante un estudio de riesgos en los puestos de trabajo, para finalizar se debe tomar conciencia de los altos costos financieros que el ausentismo está produciendo en las diferentes empresas u organizaciones además de que están afectando directamente la competitividad y productividad de las empresas y si no se tiene en cuenta esto pueden llegar a tener problemas de fondo para las misma.

Otro estudio reportado por la Revista médica de Chile concluye que:

1. Las tasas de ausentismo laboral más altas se encontraron en el sector hospitalario: la tasa de incapacidad fue de 14,3 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 1,3 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 10,6 días en cada licencia médica curativa.
2. En el sector minería la tasa de incapacidad fue de 12 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 1,3 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 8,7 días en cada licencia médica curativa. Este resultado es consistente con la bibliografía internacional que sostiene que la minería es el sector que presenta índices de ausentismo más altos en relación al resto de los sectores industriales<sup>5</sup>.
3. En el sector industrial, la tasa de incapacidad alcanzó a 7,1 días, la tasa de frecuencia a 0,6 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad a 12,9 días en cada licencia médica curativa, aunque la muestra es de sólo un estudio.
4. En el sector universidades y centros de investigación, la tasa de incapacidad fue de 6,2 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 0,7 licencia médica curativa anual, y la tasa de severidad de 8,2 días en cada licencia médica curativa. También este resultado es consistente con la bibliografía internacional que sostiene que los centros de investigación presentan menores tasas de ausentismo<sup>5</sup>.
5. De los grupos laborales analizados, solamente en seis de ellos aparecen los meses del año con mayor cantidad de licencias médicas, y en tres de los casos la mayor cantidad se concentra en el mes de julio.

6. La edad promedio en doce poblaciones laborales estudiadas en los trabajos que poseían dicha información alcanzó 36 años.

7. Es posible afirmar que prácticamente en la totalidad de los estudios analizados, son las enfermedades respiratorias las que ocupan los primeros lugares, hecho importante desde un punto de vista epidemiológico y preventivo. Las enfermedades osteomusculares y traumatológicas presentan altos porcentajes en la mayoría de los trabajos, lo cual es también relevante desde el punto de vista mencionado.

La Dra. Rosana Camarota y Dra. Virginia Pardiñas en el año 2014 realizaron un estudio sobre “El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional Uruguay. El objetivo general del estudio fue el de caracterizar los factores del ausentismo laboral en los Policías dependientes de la Jefatura de Policía de Montevideo División IV y su comportamiento durante el período comprendido entre Marzo del año 2013 y Marzo del año 2014. Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, retrospectivo. Con los siguientes resultados:

En el presente estudio ingresaron un total de 838 funcionarios policiales con un total de 3477 días certificados.

El grupo etario que más se certifica es el que cuenta con menos de 30 años. Las patologías son respiratorias y/u osteoarticulares. La predominancia del ausentismo es en junio, julio y agosto, con un promedio de 4,14 días promedio de ausencia.

### **3.3.2 MARCO TEORICO**

Nuestro trabajo se basa en conceptos generales relacionados con vigilancia de la salud por lo tanto es necesario tener claro algunos conceptos.

#### **3.3.2.1. Vigilancia de la salud**

Teniendo como referencia la NPT 959 “La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos).

**Las técnicas:** La vigilancia de la salud tiene en cuenta los objetivos y metodologías distintas como por ejemplo las encuestas de salud, estudios de ausentismo, de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, naturalmente, reconocimientos médicos.

### **Objetivos de la Vigilancia**

**Objetivos individuales:** Están relacionados con la persona vigilada. La detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo

**Objetivos colectivos.** Están relacionados con el grupo de trabajadores. El análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de trabajadores permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas ¿quién presenta alteraciones? ¿En qué lugar de la empresa? y ¿cuándo aparecen o aparecieron? Ello hace posible establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa, motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

La vigilancia de la salud nos ayuda a:

- Identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, gestión del caso, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos)

- Planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación y las acciones a realizar.

- Evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.

Aspectos generales de la vigilancia de la salud La vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención. Ha de integrarse en el plan de prevención global, recibiendo información y facilitándola a su vez a los otros programas que constituyen dicho plan (seguridad, higiene, ergonomía, psicología aplicada).

En la elaboración de un programa de vigilancia de la salud se deben tener en cuenta las siguientes fases:

**a. Determinación de objetivos:** tanto los individuales como los colectivos en función de la evaluación de riesgos y del estado de salud de los trabajadores según los indicadores disponibles o recogidos a tal efecto

**b. Determinación de actividades:** siempre en relación a los objetivos y a los mínimos legales exigidos, deberemos decidir el contenido de la vigilancia de la salud que dependerá naturalmente de las características tanto de la exposición como de la alteración derivada de la misma, así como de las características de la población y de los recursos humanos, técnicos y económicos.

**c. Realización:** siempre por personal sanitario cualificado en lo concerniente a confidencialidad y documentación.

**e. Evaluación de la actividad** en relación a la cumplimentación de objetivos, al contenido de la vigilancia y a los recursos utilizados. Es decir se deben evaluar tanto el proceso como el impacto y los resultados de la acción preventiva.

### 3.3.2.2. Ausentismo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue 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. 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.

### **3.3.2.3. Pérdidas económicas**

El ausentismo laboral es un problema en cualquier empresa o institución pública, no solo constituye una pérdida económica para cualquier empresa sino que también constituye una desorganización de las programaciones realizadas y también la calidad se ve afectada, pues la tarea es realizada por un reemplazante.

### **3.3.2.4. Normatividad Colombiana**

El Decreto número 3518 del 9 de Octubre del 2006

“El objeto de este decreto es crear y reglamentar el Sistema de Vigilancia en Salud Pública -SIVIGILA-, para la provisión en forma sistemática y oportuna, de información sobre la dinámica de los eventos que afecten o puedan afectar la salud de la población, con el fin de orientar las políticas y la planificación en salud pública; tomar las decisiones para la prevención y control de enfermedades y factores de riesgo en salud; optimizar el seguimiento y evaluación de las intervenciones; racionalizar y optimizar los recursos disponibles y lograr la efectividad de las acciones en esta materia, propendiendo por la protección de la salud individual y colectiva”

### **3.4 OBJETIVOS**

#### **3.4.1. OBJETIVO GENERAL**

- Identificar cuáles son las implicaciones económicas que tiene el ausentismo laboral para la Policía Metropolitana de Ibagué

#### **3.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar cuántos son los trabajadores ausentes en el I 2015 por excusas médicas.
- Reconocer cuáles son las patologías médicas de ausencia de los trabajadores en la Policía Metropolitana de Ibagué.
- Establecer cuáles son las implicaciones económicas a nivel mensual generado por el ausentismo de los trabajadores para la Policía Metropolitana de Ibagué por excusas medicas

El tipo de Investigación es descriptivo: pues vamos a identificar la relación entre la variable ausencia laboral e implicación económicas para la Policía Metropolitana de Ibagué

### **3.5. HIPÓTESIS**

- En la Policía Metropolitana de Ibagué se registra alto ausentismo que genera grandes pérdidas económicas a la institución.
- El trabajo realizado genera diferentes factores de riesgo que hace que los trabajadores se ausenten.
- El alto ausentismo genera grandes pérdidas económicas a nivel mensual a la institución.

### 3.6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del trabajo tenemos planteada la siguiente metodología.

1. Solicitar una cita con el Comandante de la Policía Metropolitana de Ibagué.
2. Explicar al Comando de la Policía Metropolitana de Ibagué de forma detallada cada uno de los puntos de la investigación que queremos realizar en su unidad, de la información que requerimos por parte de oficina de talento humano y de pagaduría para que sean autorizados los permisos y nos sea suministrada la información requerida.
3. Mediante la oficina de Talento Humano de la Policía Metropolitana de Ibagué, con la ayuda del funcionario que lleva el proceso de novedades policiales revisaremos la base de datos con el fin de saber:
  - Cuántos son los policiales que se han ausentado por mes desde Enero hasta Diciembre del 2015.
  - Cuáles son los motivos de las ausencias.
  - Cuáles son los cargos y los sueldos de los empleados ausentes
4. Los datos recolectados anteriormente serán sistematizados y tabulados.
5. Después de haber sistematizado los motivos de ausencia se procederá a identificar:
  - Dentro de las excusas o incapacidades médicas cuáles son las patologías por las cuales salen excusados los uniformados que laboran en la Policía Metropolitana de Ibagué.
  - Cuáles son las áreas o sectores donde se presentan mayores ausencias laborales por causas relacionadas con la salud.
  - A qué grado pertenecen los uniformados ausentes de sus labores oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, agentes y auxiliares de policía y los sueldos devengados
  - Cuáles son los costos económicos y psicosociales que se generan por las ausencias de los trabajadores

- si se podrá saber el valor que ha tenido que pagar la Policía Metropolitana de Ibagué a sus funcionarios sin estar laborando, y cuáles son las implicaciones económicas para la institución
- 6. Se procede a realizar el análisis estadístico y análisis de resultados
- 7. Finalmente
  - Se plantearán las estrategias para minimizar el número de ausencias que se presentan en la institución y así los costos generado por las ausencias de los trabajadores
  - Se presentará al comandante de la Policía Metropolitana de Ibagué los resultados obtenidos y las estrategias planteadas para minimizar el número de ausencias, para que con el comité de salud ocupacional de la institución revisen cuáles pueden utilizar y así poder minimizar el impacto económico y psicosocial que genera dichas ausencias.

### **3.6.1 Seleccionar el diseño apropiado de investigación:**

- El diseño de investigación es no experimental: Porque vamos a observar y analizar el fenómeno en su contexto natural.
- Transversal correlacional / causal, pues se realiza en un lapso de tiempo relativamente corto, las causas y los eventos ya ocurrieron en la realidad y nosotros vamos a observar, reportar y analizar.
- Descriptiva pues no vamos a hacer manipulación de variables, estas solo las vamos a observar y describir tal como se presentan en su ambiente natural, es decir describimos una realidad.
- Cuantitativa ya que vamos a emplear el análisis estadístico y dependemos de los resultados.
- Sincrónica. Pues analizaremos los resultados en un periodo de tiempo relativamente corto ( un año )
- Con una dimensión cronológica histórica pues vamos a describir fenómeno que ya acontecieron basándonos en fuente históricas o documentos es decir describimos los hechos de ausentismo en el 2015

- Como fuente tendremos una investigación metodológica donde indagamos sobre aspectos teóricos y aplicados de medición, recolección y análisis de datos.
- La muestra es un estudio de grupo ya establecido por las circunstancias es decir personas que fueron excusadas por su ausencia durante el 2015

### **3.6.2. Delimitación de la población y de la muestra**

La población de estudio serán los uniformados que laboran en la Policía Metropolitana de Ibagué que por cualquier motivo se ausentaron de su trabajo en el 2015.

La Policía Metropolitana de Ibagué cuenta con 2.500 policías los cuales están distribuidos en seis estaciones de policía, seis subestaciones, un puesto de policía, diecinueve comando de atención inmediata CAI, la seccional investigación criminal, la seccional de inteligencia policía, seccional de tránsito y transporte, seccional de servicios especiales, el grupo de carabineros, escuadrón móvil anti disturbios, escuadrón móvil de carabineros, guías caninos, el grupo anti extorsión y secuestro, y la plana mayor del comando de la metropolitana.

### **3.6.3 Fase de recolección de datos:**

La recolección de los datos se realizará así:

- 4.1 Solicitud del reporte de personal ausente y causas que generaron la ausencia durante el primer semestre del 2015 ( mes de Enero al mes de Diciembre ) a la oficina de Talento Humano de la Policía metropolitana de Ibagué.
- 4.2 Solicitud de la tabla de sueldos de acuerdo a cada uno de los grados y escalafón a la oficina de pagaduría de los policías que laboran en la Policía Metropolitana de Ibagué.

### **3.6.4. Fase de análisis de datos**

- 4.1 Sistematización de los datos
- 4.2 Realizar estadística de los datos teniendo en cuenta las variables, trabajadores ausentes cargos.
- 4.3 Realizar la estadística de los datos teniendo en cuenta días de ausencia cargo y /o grado y costo representativos para institución.
- 4.4 Analizar en forma cuantitativa y cualitativa la problemática de costos económicos, para la Policía Metropolitana de Ibagué.

#### **3.6.4.1 Si el enfoque es cuantitativo**

Nuestro trabajo se fundamenta básicamente en el enfoque cuantitativo mediante una información obtenida con relación al ausentismo presentado en Policía Metropolitana de Ibagué. En un periodo desde el mes de Enero al mes de Diciembre del 2015.

Obtendremos datos de número de personas ausentes, realizaremos las estadísticas de ausentismo mensual y las causas que motivan este ausentismo, y los costos económicos para la institución .

Se describen los datos y son seleccionadas las pruebas estadísticas de acuerdo con el nivel de medición de las variables y la formulación de las hipótesis.

Las opciones de análisis que vamos a aplicar son:

- a) estadística descriptiva.
- b) cálculos y razonamientos de estadística.
- c) análisis multivariado: el análisis de series cronológicas, la elaboración de mapas multidimensionales.

En el desarrollo del trabajo podremos utilizar otros métodos estadísticos dependiendo de las necesidades.

#### **3.6.4.2 Si el enfoque es cualitativo**



Seleccionar el diseño apropiado de investigación		X									
Delimitación de la población y de la muestra		X									
Recolección de datos			X	X	X	X					
Análisis de datos							X	X			
Recomendaciones y conclusiones								X			
Entrega del proyecto								X			
Sustentación								X			
Ceremonia de Grado									X		

**TABLA 1**

### **3.8 RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS**

#### **3.8.1 CONSOLIDADO AUSENTISMO METIB 2015**

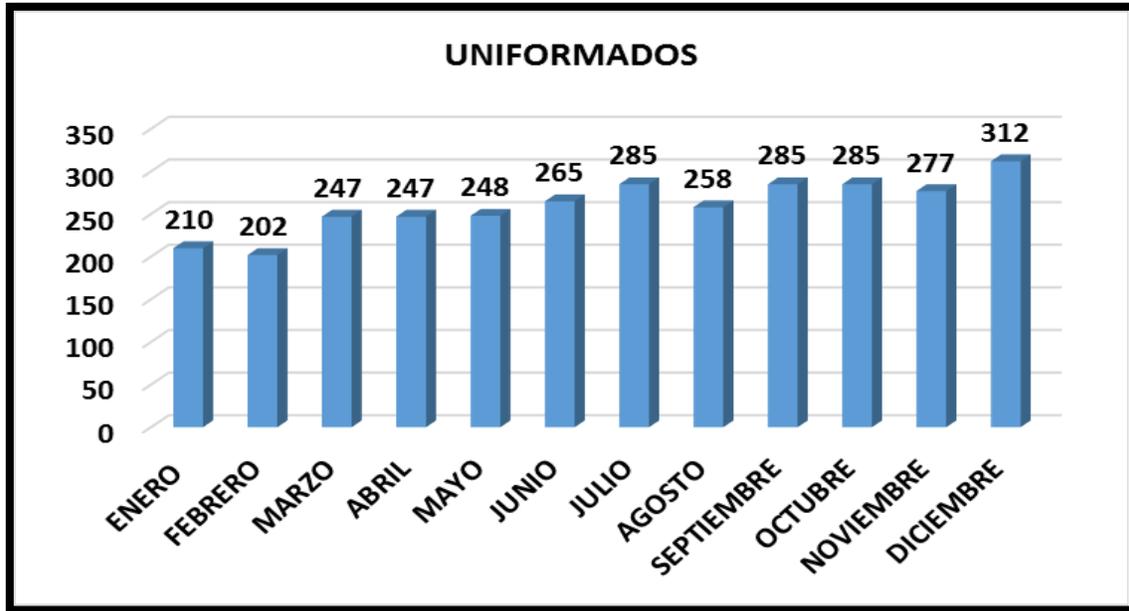
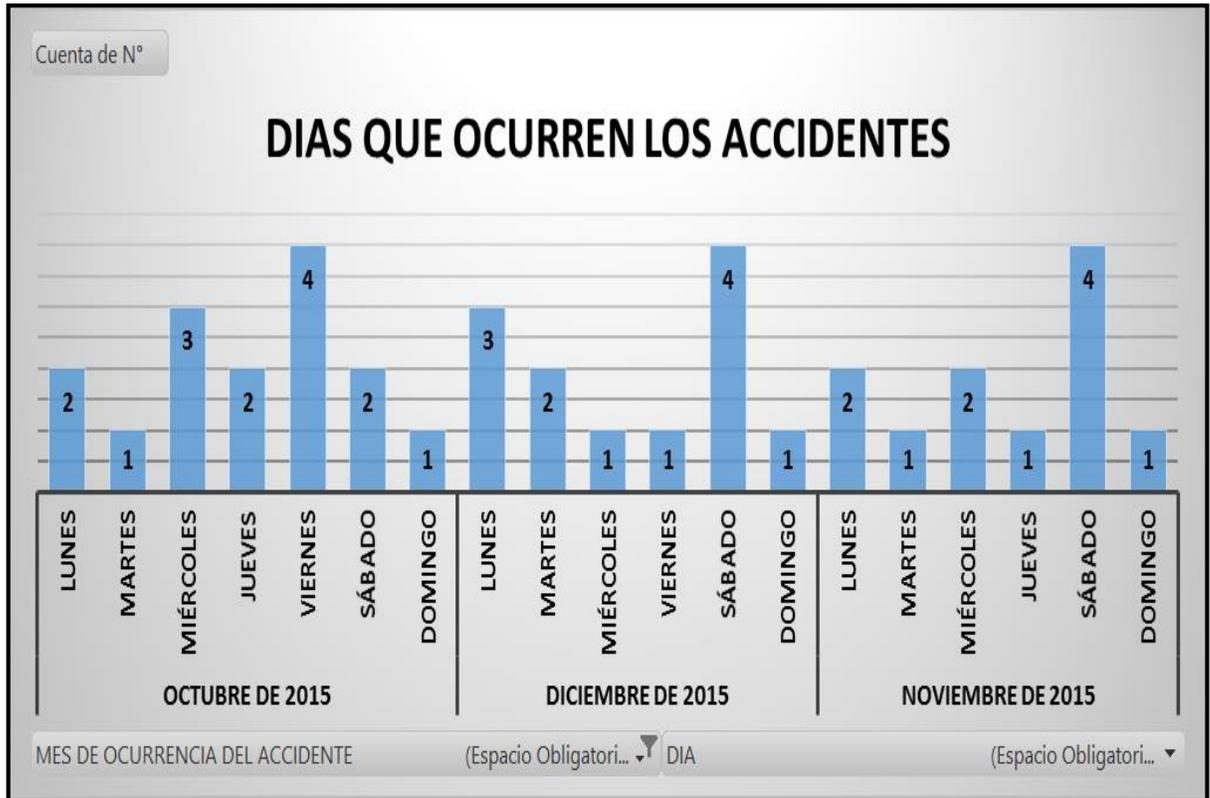


Grafico 1

- Si se observa la gráfica podemos evidenciar que realmente es alto el número de trabajadores incapacitados en la institución, pues en el mes que menos se incapacitaron fue febrero que equivale al 8.08 % del total de trabajadores y en el mes que más ausentismo se vio fue en el mes de Diciembre con el 12.48 %
- Los meses de julio, septiembre, octubre y diciembre son representativos durante el 2015, por el número de uniformados que se incapacitaron, con 312, 285 y 285 respectivamente personas incapacitadas con patologías de origen viral, osteo-muscular y mental pues en estas fechas coinciden las vacaciones de los niños en los colegios.

**3.8.2. DIAS DE OCURRENCIA DE ACCIDENTES DURANTE 2015**



**Grafico 2**

Se identifica el número de días más relevantes según los accidentes ocurridos durante el cuarto trimestre, reflejándose los días viernes y sábado en los cuales se generan más accidentes.

Estos días por ser fin de semana aumenta el ritmo y nivel de trabajo de los policías aumentando así mismo el nivel de estrés que puede causar mayor accidentalidad.

### 3.8.3 DIAGNÓSTICOS METROPOLITANA DE IBAGUE 2015

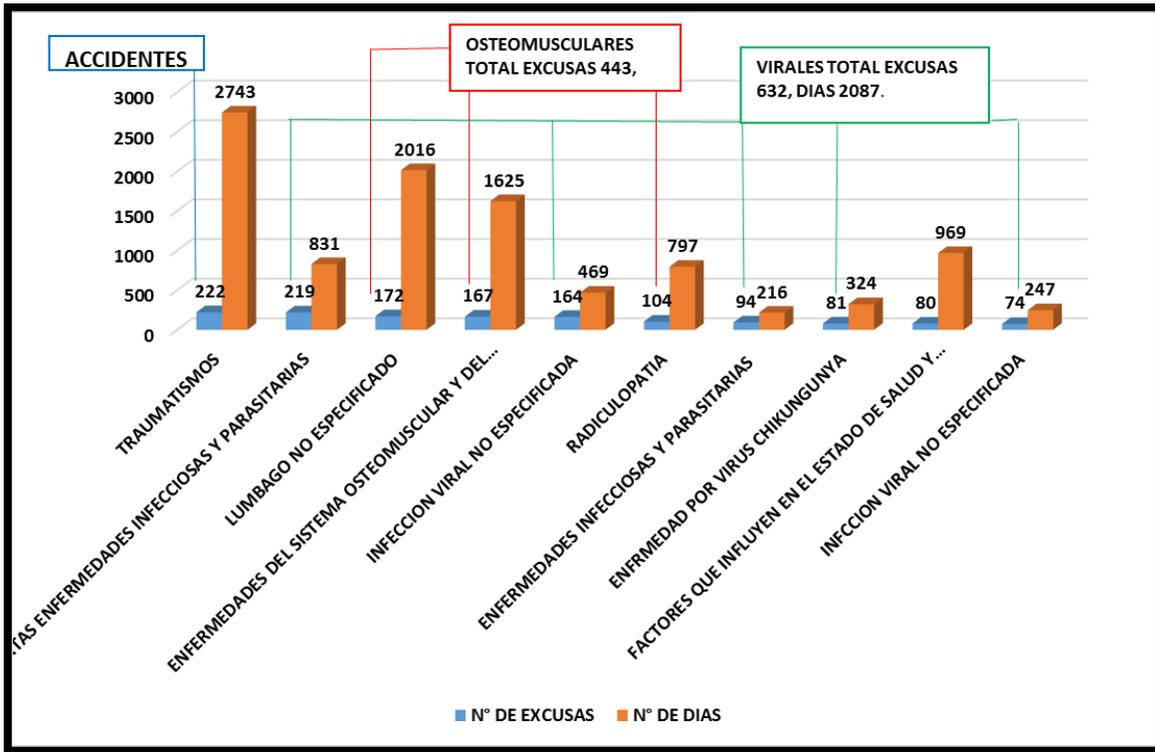


Grafico 3.

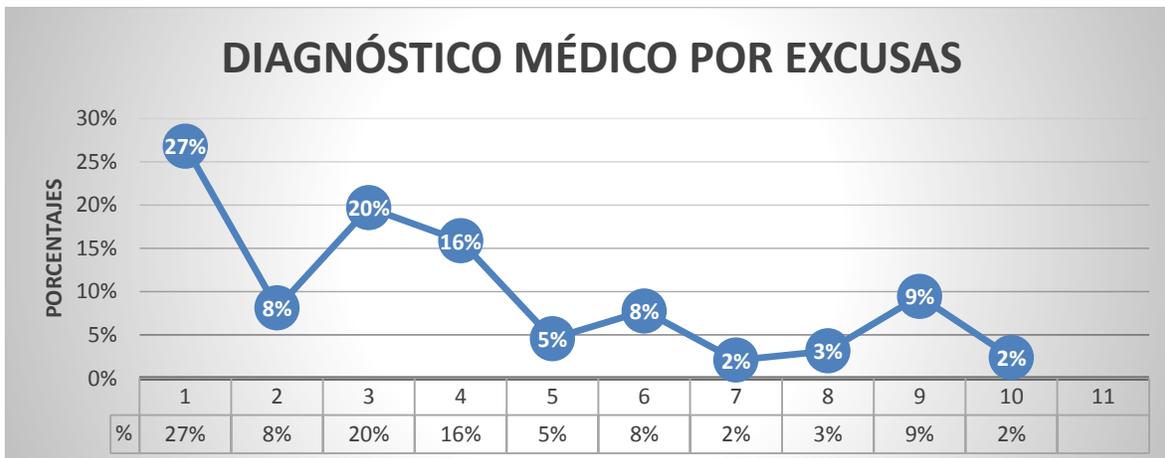


Grafico 4

%	CANTIDAD	DIAGNÓSTICO POR ENFERMEDAD
27%	2.743,00	Traumatismos
8%	831	Enfermedades infecciosas y parasitarias
20%	2.016,00	Lumbago no especificado
16%	1.625,00	Enfermedades sistema osteomuscular
5%	469	Infección viral no especificada
8%	797	Radiculopatía
2%	216	Enfermedades infecciones y para
3%	324	Enfermedad por virus chikungunya
9%	969	Factores en el estado de salud
2%	247	Infección viral no especificada

- Como se evidencia en la gráfica las mayores causas de ausentismo son dadas por accidentes generando traumatismos que equivale al 27% con 2.743 ausencia en el año, generados por exceso de velocidad, por falta de precaución, procedimientos policiales .etc.
- Le sigue lumbagos no especificados que generan el 20% correspondiente a 2016 incapacitados, y en tercer lugar están las enfermedades osteomusculares con el 16% que corresponden a 1.625 causadas por posturas inadecuadas, sobrepeso, movimientos repetitivos, sedentarismo etc.
- Y en menor proporción pero que tiene gran incidencia son las patologías virales causadas por la falta de higiene y salubridad, control de plagas y roedores, etc.
- Se presenta un ausentismo que equivale a 3110 ausencias por incapacidad que es demasiado alta si tenemos en cuenta que solo hay 2500 empleados

3.8.4. DEPENDENCIAS METIB 2015

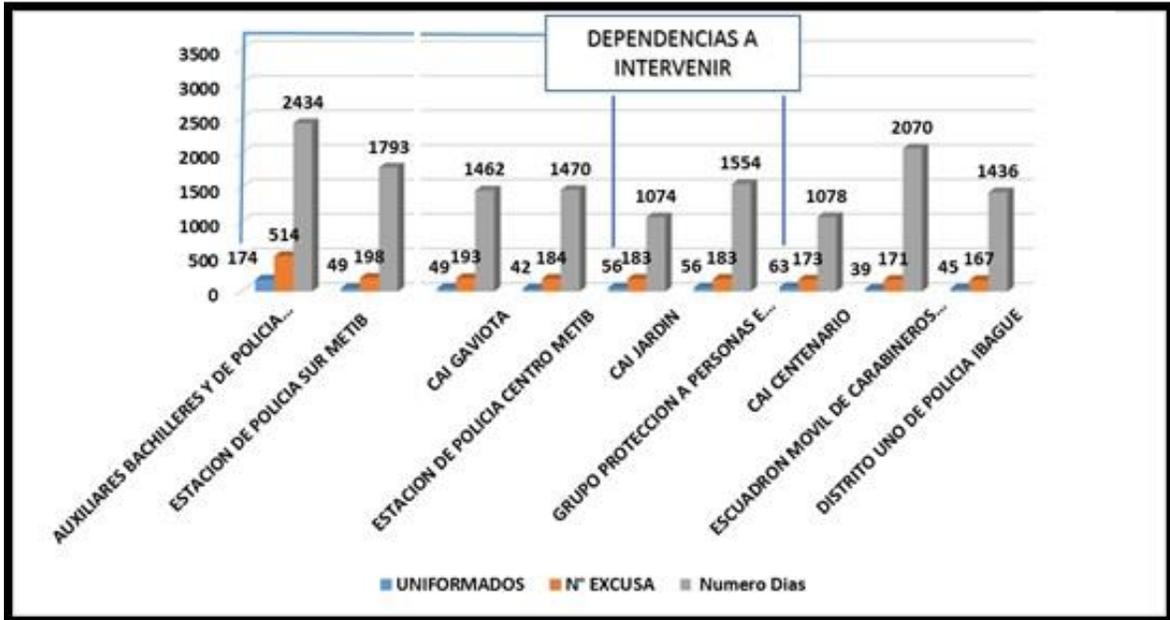


Grafico 5



Grafico 6

<b>%</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>DEPENDENCIAS A INTERVENIR</b>
17%	2.434,00	Auxiliares bachilleres y de policías
12%	1.793,00	Estación de policía sur Metib
10%	1.462,00	CAI Gaviota
10%	1.470,00	Estación de policía centro Metib
7%	1.074,00	CAI Jardín
11%	1.554,00	Grupo Protección a personas
8%	1.078,00	CAI Centenario
14%	2.070,00	Escuadrón móvil de carabineros
10%	1.436,00	Distrito uno de policía Ibagué

Se presentan las 9 principales dependencias que generan ausentismo durante el 2015, por tal motivo se debe realizar intervención a las dependencias destacadas.

Aunque se debe prestar especial interés y acción inmediata en: Auxiliares de bachilleres y de policías con 2.434 que corresponde al 17%, el escuadrón móvil de carabineros con 2.070 que equivale al 14% y la Estación de policía sur Metib con 1.793 que corresponde al 12%, las cuales son las instituciones con mayor índice de ausentismo.

### **3.8.5. ACCIDENTALIDAD METIB 2015**

ACCIDENTALIDAD METIB 2015										
MES	N° ACCI	SERVICIO		MOTO		OTRAS CAUSAS		VEHICULO		MUERTOS
		FUERA	DENTRO	FUERA	DENTRO	FUERA	DENTRO	FUERA	DENTRO	
ENERO	17	3	14	2	5	1	8	0	1	0
FEBRERO	12	2	10	1	3	1	7	0	0	0
MARZO	15	4	11	3	4	1	7	0	0	0
ABRIL	9	3	6	1	2	5	1	0	0	0
MAYO	11	3	8	2	4	1	4	0	0	0
JUNIO	17	0	17	0	4	0	13	0	0	0
JULIO	17	3	14	1	6	1	8	0	1	0
AGOSTO	12	5	7	3	3	2	4	0	0	0
SEPTIEMBRE	18	3	15	2	3	1	12	0	0	0
OCTUBRE	15	4	11	2	4	2	7	0	0	0
NOVIEMBRE	11	1	10	1	2	0	8	0	0	0
DICIEMBRE	12	3	9	2	2	1	7	0	0	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>138</b>	<b>28</b>	<b>107</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Tabla 2**

En la tabla 2 podemos identificar el número de accidentes ocurridos durante el año, se presentan 138 accidentes de los cuales los más relevantes son en servicio con 107 ausencias, es de aclarar que el ausentismo de la labor policial es considerado como de alto riesgo.

Seguido de otras causas como procedimientos policiales, accidentes deportivos y caseros, con 69 excusados.

Cabe resaltar que el accidente en motos también tiene una gran influencia y el principal transporte allí es el uso de la moto.

**3.8.6. VALOR DE AUSENTISMO**

GRADO	SUELDO BASICO	Nº DIAS	VALOR DIA	VALOR AUSENTISMO
PT	\$1.199.543	8343	\$39.985	\$333.594.855
IT	\$1.914.703	1873	\$63.823	\$119.540.479
SI	\$1.504.326	1042	\$50.144	\$52.250.048
AB	\$90.189	836	\$3.006	\$2.513.016
IJ	\$2.017.069	718	\$67.236	\$48.275.448
AG	\$889.632	429	\$29.654	\$12.721.566
ST	\$1.368.000	113	\$45.600	\$5.152.800
SC	\$2.118.731	105	\$70.624	\$7.415.520
TE	\$1.547.299	101	\$51.577	\$5.209.277
MY	\$2.152.410	42	\$71.747	\$3.013.374
PRO03	\$616.000	30	\$20.533	\$615.990
AR	\$186.947	11	\$6.232	\$68.552
ADS08	\$616.000	8	\$20.533	\$164.264
CT	\$1.171.339	8	\$39.045	\$312.360
AIR03	\$685.359	3	\$22.845	\$68.535
TIR08	\$616.000	2	\$20.533	\$41.066
<b>TOTAL</b>		<b>13664</b>		<b>\$590.957.150</b>

**TABLA 3**

Según la gráfica, podemos determinar que teniendo en cuenta el total de ausencias esto le costó a la institución \$590.957.150 durante el año 2015. Sin tener en cuenta otras implicaciones como sobrecarga laboral, estrés, aumento de horas laborales a los trabajadores que sí asistieron.

**3.9 PLAN DE ACCION**

Una vez se han identificado las causas del ausentismo en la policía metropolitana de Ibagué, analizados los datos y corroborada la hipótesis de que el alto ausentismo genera grandes pérdidas económicas a la institución, ya que equivale \$590.957.150 durante el año 2015 se arma un plan de trabajo teniendo en cuenta

los mayores índices de ausencia que son los accidentes, las patologías virales y patologías osteomusculares.

Por lo anterior, y a fin de cumplir con los objetivos, se programa el siguiente plan de acción:

1. Capacitaciones en prevención de accidentes
2. Riesgo psicosocial
3. Talleres en higiene postural
4. Seguridad y salud en el trabajo
5. Manejo de residuos
6. Bioseguridad
7. Potabilidad de agua
8. Control de plagas
9. También se programan controles e inspecciones en todas las áreas para identificar los riesgos a los que se exponen y tomar acciones preventivas, correctivas o de mejora. Es recomendable, con la ayuda de un experto en Seguridad y Salud en el Trabajo revisar la matriz de riesgos para la Policía Metropolitana de Ibagué y afianzar las medidas y controles que han dado buenos resultados e implementar acciones y controles para los que presentan falencias.

Estas actividades se llevarán a cabo de acuerdo a los posibles riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, realizándose pruebas específicas en función de los mismos. También se programará con personal idóneo en salud, personal externo contratado por la policía metropolitana de Ibagué y con la participación activa del comité de seguridad y salud en el trabajo.

Se cuenta con un rubro económico asignado para tal fin, además con los recursos humanos antes mencionados.

Este plan de trabajo será socializado antes y después de su ejecución, haciendo un análisis minucioso de los resultados obtenidos y haciendo seguimiento, con lo cual se podría garantizar el éxito del plan de trabajo.

Esta propuesta va dirigida a todo el personal, especialmente a las dependencias que mayor índice de ausentismo registraron.

Se debe priorizar a los uniformados en el grado de patrullero, subintendentes e intendentes teniendo en cuenta que estos son los que más excusas médicas y días de excusas tienen en la policía metropolitana de Ibagué.

Se deben priorizar las unidades operativas de la metropolitana de Ibagué para que sean beneficiadas con los programas de prevención que se vayan a realizar.

Se realizara un estudio de los puestos de trabajo revisando la parte ergonómica de cada uno de ellos.

Se deben realizar las pruebas de identidad para el manejo de los diferentes vehículos, carros y motos a los uniformados de la policía metropolitana de Ibagué.

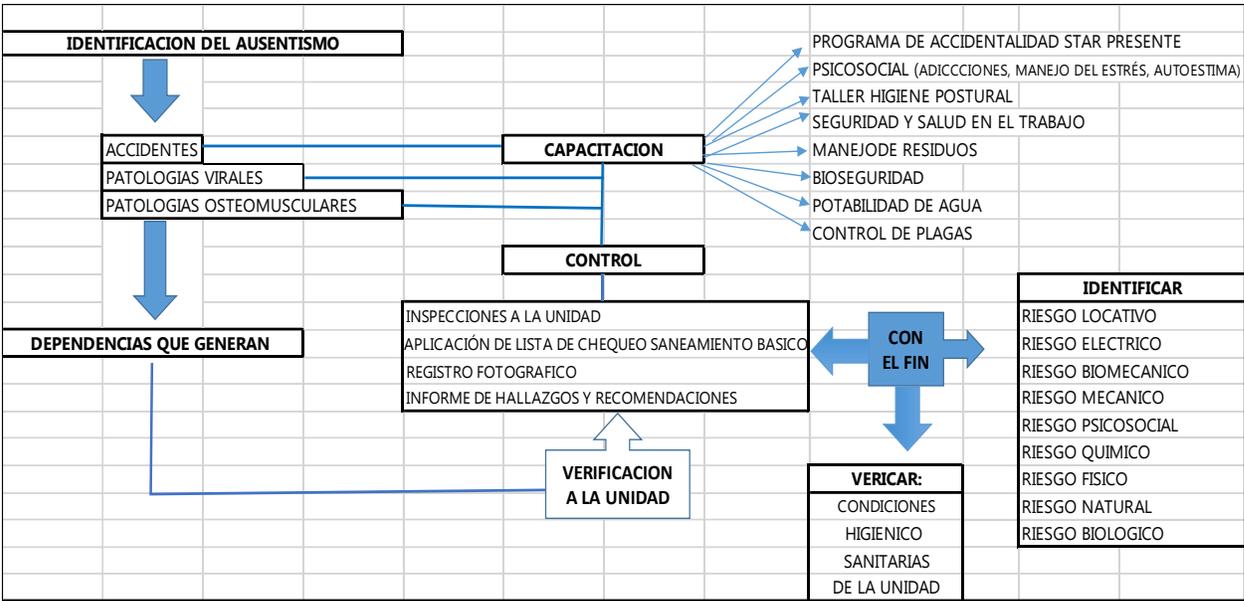


Grafico 7

#### 4. CONCLUSIONES

Después de hacer la revisión y análisis podemos concluir que:

- En la policía metropolitana de Ibagué se presenta un ausentismo que equivale a 3.229 ausencias por incapacidad que es demasiado alta si tenemos en cuenta que solo hay 2500 empleados
- Auxiliares de bachilleres y policías, el escuadrón móvil de carabineros son las instituciones con mayor índice de ausentismo que se presentan en la Metropolitana de Ibagué.
- Las mayores causas de ausencia son los accidentes, las patologías virales y patologías osteomusculares
- El alto ausentismo laboral genera pérdidas a la Policía Metropolitana de Ibagué que equivalen a \$590.957.150
- Realizar reuniones de clima laboral para evaluar los riesgos y exista una completa información de aquellos eventos más relevantes evitando nuevos accidentes o riesgos.
- Realizar examen laborales periódicos que ayude a identificar que enfermedades laborales pueden desarrollarse afectando la vida integral de los empleados
- Se deben tomar acciones inmediatas de intervención y prevención a fin de evitar y/o minimizar los riesgos y accidentes
- Revisar la matriz de riesgos para la Policía Metropolitana de Ibagué con el fin de afianzar las medidas y controles que han dado buenos resultados e implementar acciones y controles para los que presentan falencias.
- Los accidentes y enfermedades laborales son un problema de todos y no sólo del afectado, por tanto todos debemos estar comprometidos con la prevención, debe promoverse la formación de seguridad, en donde cada trabajador y cada uno de los trabajadores tengan autoprotección en forma espontánea.
- La fatiga, el cansancio, las emociones, las actitudes, entre otras, son posibles causas de accidentes y enfermedades laborales, especialmente en los

policías por la acción de su trabajo. La prevención incide en las personas, concientizándolas a través de las consecuencias de los accidentes y lleva a tener un mayor interés por la seguridad.

- El personal en el grado de patrullero, subintendente e intendente es el que mayor afectación por excusa médicas y números de días tienen.
- Se deben mejorar los programas de prevención con el fin de que en el año 2016 se puedan disminuir los casos de excusas médicas y proporcionalmente los costos económicos que ellas generan.
- El área de sanidad policial debe prestarle mayor importancia a los programas de prevención que se deben aplicar en la policía metropolitana de Ibagué.
- Se deben de llevar todos estos programas a todas las unidades operativas que conforman la policía metropolitana de Ibagué.
  
- Dentro del programa de capacitaciones anuales que se les dictan a los uniformados se deben incluir todos estos programas de prevención para evitar que si sigan aumentando los casos de excusas médicas en los uniformados.

## **5. REFERENCIA**

- Ausentismo laboral, costos y causas de las ausencias al trabajo Retomado de <http://www.uhmasalud.com/blog/ausentismo-laboral-costos-y-causas-de-las-ausencias-al-trabajo> 25 de Septiembre 2015.
- Ausentismo laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos de la empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado de Bolívar Retomado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3232.pdf>. 5 de Octubre 2015.
- Conceptos básicos de la metodología de la investigación Retomado de <http://metodologia02.blogspot.com.co/p/operacionalizacion-de-variables.html> 25 de Septiembre 2015.
- Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá, 2011 y 2012. Retomado de: <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/12062/1/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf> 4 de Octubre 2015
- Cruz A. Ausentismo laboral. Retomado de : <http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>. 24 de Septiembre. 2014.
- Definición del ausentismo laboral. Retomado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2022/1/658314T787.pdf> . 4 de Octubre 2015
- El ausentismo laboral de causa médica en la Policía Nacional Uruguaya. Retomado de: [http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo\\_laboral.pdf](http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo_laboral.pdf) . 16 de Abril 2016.
- El Decreto número 3518 de 2006 Retomado de <http://www.ins.gov.co/lineas-de-accion/Subdireccion->

Vigilancia/sivigila/Documentos%20SIVIGILA/Decreto%203518%2006%20Crea%20y%20reglamenta%20el%20SIVIGILA.pdf. 5 de Octubre 2015

- Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío. Retomado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2022/1/658314t787.pdf>. 4 de Octubre 2015
- NPT 959 La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/959w.pdf>. 4 de Octubre 2015.
- 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista médica de Chile V 132 n 9 Santiago. Sept 2010. Retomado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872004000900012](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012) 2 de octubre 2015.
- Rincón, B. (2014). Análisis del programa de salud ocupacional de la Policía Nacional en la Dirección Administrativa y Financiera. Informe final de investigación para optar por el título de Especialista en Gestión Humana. Obtenido el 17 de abril de 2014 en <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/6194/RinconBibiana2014.pdf?sequence=4>.
- Romero, J. (2014, julio 28). Cada minuto ocurre un accidente laboral en Colombia: aseguradores. *Cronicadellquindio.com*, 28, 1. Obtenido el 17 de abril de 2014 de <http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-titulo->
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Universidad del Rosario. Bogotá. Obtenido el 18 de abril de 2016 en [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista\\_salud\\_bosque/volumen5\\_numero1/07-articulo5-salud-bosque\\_vol5-No1.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf).

- Sigue aumentando el ausentismo en la Policía Retomado de <http://www.primerahora.com/noticias/policia-tribunales/nota/sigueaumentandoelausentismoenlapolicia-1055666/>