



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012	

FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL E INTERPOL O DIJIN

**JUAN CARLOS GUERRERO MARTÍNEZ
 JULY ANDREA GONZALEZ
 Psicólogos**

**UNIVERSIDAD ECCI
 FACULTAD DE POSGRADOS
 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 BOGOTÁ, D.C.
 2016**



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012	

FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL E INTERPOL O DIJIN

**JUAN CARLOS GUERRERO MARTÍNEZ
 JULY ANDREA GONZALEZ
 Psicólogos**

MARIA FERNANDA PABON VIDARTE

**UNIVERSIDAD ECCI
 FACULTAD DE POSGRADOS
 ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 BOGOTÁ, D.C.
 2016**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Versión:04 Fecha de versión: 28-Sep-2012	




PÁGINA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación




Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

ACTA DE OPCIÓN DE GRADO

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

FORMATO CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES








	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




TABLA DE CONTENIDO

1.	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
2.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
3.1.	OBJETIVO GENERAL	10
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
4.1.	JUSTIFICACIÓN	10
4.2.	DELIMITACIÓN	11
5.	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	12
5.1.	MARCO TEÓRICO	12
5.2.	MARCO LEGAL	16
6.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	16
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	17
8.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	18
8.1.	FUENTES PRIMARIAS	18
9.	RECURSOS	18
10.	CRONOGRAMA	19
11.	RESULTADOS	19
12.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	29
13.	CONCLUSIONES	29
14.	BIBLIOGRAFÍA	31

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	  
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




LISTA DE GRAFICOS

GRAFICO 1	20
GRAFICO 2	21
GRAFICO 3	22
GRAFICO 4	23
GRAFICO 5	24
GRAFICO 6	26
GRAFICO 7	27
GRAFICO 8	28
GRAFICO 9	28

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

LISTADO DE TABLAS

TABLA 1	20
TABLA 2	21
TABLA 3	22
TABLA 4	24
TABLA 5	25
TABLA 6	26
TABLA 7	27

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

1. TITULO DEL PROYECTO

Factores que inciden en el ausentismo laboral de los miembros de la policía nacional de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol o DIJIN




2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Para las organizaciones el talento humano representa un elemento indispensable, sin él no podrían llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos establecidos; destinados al buen funcionamiento de las instituciones públicas y privadas del país. Por lo tanto, se hace necesario crear y desarrollar estrategias que permitan que el individuo se sienta satisfecho e identificado con el puesto de trabajo al cual es asignado, donde se deberían tomar en cuenta ciertos factores, tales como: factores económicos, sociales, ambientales, psicológicos de autorrealización, y otros; para el mejor desenvolvimiento del mismo.

La policía nacional adelanta desde 1995 el plan de transformación cultural y mejoramiento institucional el cual implica más que un cambio de normas, estructuras y procedimientos, la intervención del pensar, sentir y actuar de los hombres y mujeres que la integran creando una nueva cultura para el cumplimiento de la misión, este proceso está centrado en una rigurosa selección e incorporación de personas con vocación de servicio y en la formación integral del policía que los lleva a cuestionar, desaprender, comunicar, crear y participar, proyectar y liderar el desarrollo de la comunidad a la cual sirve; Como se anotó, esta profesión es de alta responsabilidad y de expectativa de rol en la comunidad, poco a poco ha generado interés por conocer cuáles son estas características que influyen en el ausentismo que se genera en los miembros de esta institución.

En la Policía nacional de Colombia existen un gran número de personas que desde el proceso de selección dieron luces de tener vocación aun sabiendo que la tarea es absorbente, el tiempo libre es muy limitado y que deben en algunas ocasiones someterse a una serie de autoritarismos por parte de sus compañeros y jefes. Esto junto a la presión de la familia es un tema que genera en los uniformados situaciones que lo conllevan a presentar situación de frustración, abstinencia y desolación es así como cada uno de sus miembros manifiesta diferentes situaciones o reacciones que se desencadenan en ausencias en su

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

labor, lo que se pretende identificar por medio de esta investigación es conocer cuáles son los factores o causas inherentes que inciden el ausentismo laboral de los miembros de la policía nacional de Colombia.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores que influyen en el ausentismo laboral en los miembros de la policía nacional de Colombia de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS




- Reconocer y establecer los diferentes factores que influyen al ausentismo laboral de los funcionarios de la policía nacional de Colombia
- Identificar las causas más frecuentes de ausentismo laboral en los funcionarios de la institución.
- Analizar las variables por incapacidad en relación a los días ausentados por enfermedad común.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 JUSTIFICACIÓN

A nivel mundial el ausentismo laboral ha ido aumentando a través de los años, es una problemática que se está presentando en la actualidad con mucha frecuencia, afectando a miles de instituciones bien sean públicas o privadas; vale destacar que es una situación difícil de estudiar debido a su complejidad y al desconocimiento de las causas que generan el mismo.

En estos momentos en la policía nacional de Colombia; atraviesa por una situación problemática de ausentismos laborales por parte de los funcionarios de la institución, la misma se ha venido presentando desde hace un tiempo ocasionando el desequilibrio en las labores regulares, así como el descontento por parte del personal que no falta, lo que sirve de motivación para llevar a cabo la presente investigación la cual tiene como propósito identificar cuáles son los

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

factores que inciden en el ausentismo laboral en los miembros de la policía nacional de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol o DIJIN, antiguas siglas de (Dirección Central de Policía Judicial e Inteligencia) es una dirección dentro de la organización de la Policía Nacional de Colombia, que ejerce las funciones de Policía Judicial; realizando la Investigación Penal, en el campo investigativo, técnico, científico y operativo, por iniciativa propia o por orden impartida por la Fiscalía General de la Nación, con el fin de recolectar pruebas, establecer la ocurrencia de un delito y la responsabilidad de los autores o partícipes. Con la misión de aportar seguridad y convivencia ciudadana por razón del proceso de la investigación judicial, criminalística, criminológica y el manejo de la información delincinencial puesta a dedicar apoyo oportuno a la administración de justicia contra la inseguridad. Su desempeño es a nivel nacional, contra la delincuencia organizada y transnacional; supervisando las actuaciones de las unidades Seccionales de Investigación Criminal (SIJIN). Se ubica en la Avenida El Dorado, en el barrio Modelia de Bogotá.




Como se anotó anteriormente hacer cumplir la ley es una de las ocupaciones más complicadas en el mundo, ya que estos funcionarios están expuestos a situaciones violentas, nocivas y exigentes; razón por la cual se desea realizar esta investigación. El personal con el que cuenta la policía nacional de Colombia es uno de los recursos humanos claves para la atención de la ciudadanía, por lo tanto es importante identificar los factores más relevantes que motivan la inasistencia de los funcionarios a los turnos asignados.

El ausentismo puede interpretarse como una medida muy cercana al grado de bienestar que ha alcanzado una persona, tanto en el área laboral con el área personal, ya que una persona insatisfecha o con problemas familiares ve disminuida su capacidad de rendir laboralmente.

Por lo expuesto anteriormente se justificara realizar la presente investigación para conocer cuáles son los factores que inciden en el ausentismo laboral en los miembros de la policía nacional.

4.2 DELIMITACIÓN

Existen una serie de limitaciones para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto,; la primera es la restricción de la información, puesto que la Dirección de Investigación Criminal E Interpol - DIJIN, por ser una entidad pública y oficial tiene una política de Seguridad en la Información y es muy difícil acceder a esta, ya que es confidencial, otro limitante para el estudio es el tiempo en el que se desarrollara, puesto que es corto para el análisis ya que las variables a tomar solo serán las del determinar periodo de la información, el temor del funcionario

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

al hacer visible el problema y hablar de él, sintiéndose de una manera u otra un poco reprimido por creer que existan represalias si se expone la realidad de su condición.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 MARCO TEÓRICO




Para el empleado el ausentismo puede expresar sentimientos de hostilidad, de falta de equidad o de injusticia, referidos a su situación laboral que concreta. También puede ser una forma de huida motivada por la baja remuneración económica, mal clima laboral u otras circunstancias generadoras de la insatisfacción laboral.

Para Randolp Gonzalez El Ausentismo Laboral (Gonzalez, 2012)“Es la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo”

El ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay 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 (Sanchez, 2015).

El ausentismo laboral en el mundo del trabajo es uno de los problemas más difícil de abordar por su complejidad; un fenómeno que se da tanto en las empresas privadas como las públicas. No respeta las barreras del sexo, la raza, la religión ni la nacionalidad; está influenciado por diferentes factores interrelacionados entre si y asociado a un número importante de consecuencias tanto para la institución como para el individuo.

El origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, etc., otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

y por último los factores ambientales o extra laborales determinado por el medio social en que operan dichas empresas u organizaciones.

Esta multicausalidad implica que debe ser abordado desde diferentes perspectivas para reducir su impacto en las organizaciones y proteger la salud de los trabajadores que deben asumir la responsabilidad cuando hay ausentismo.




Las principales causas del ausentismo son las siguientes: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones familiares, retardos involuntarios por fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales. En la actualidad, es un problema que se incrementa día a día y que sufren muchas instituciones, donde el trabajo ya es bastante arduo además de la escasez de personal que también es frecuente, lo cual genera sobrecarga en el resto de los trabajadores, muchos autores señalan que es una manifestación de la insatisfacción del personal en su lugar de trabajo,

Lawson, en su libro Ausentismo Laboral (Lawson, 1973), cita a Wilbert E. Scheer, quien dice: el ausentismo es un antiguo y continuo frustrante problema para la gerencia. “El problema del ausentismo se remota mucho tiempo en la historia. En el antiguo Egipto se atribuía el ausentismo a tres razones: los trabajadores estaban enfermos, estaban apaciguando los dioses o tenían pereza”. Los gerentes pueden aprender a analizar y comprender el porqué del ausentismo y manejarlo eficientemente, si lo incluyen entre sus problemas más importantes.

Según las investigaciones realizadas acerca del ausentismo laboral, este no siempre se presenta por problemas de salud, sino que tiene múltiples factores, por lo tanto las empresas deben centrar sus esfuerzos en mantener su recurso humano motivado, potenciar sus habilidades, permitir crear conocimiento e involucrarlos en la toma de decisiones (Boada, 2005). En pocas palabras cuando el clima organizacional es agradable, el índice de ausentismo disminuye y como consecuencia la empresa obtiene buenos resultados (Boada J. V., 2004).

El ausentismo laboral es un fenómeno con tendencia a aumentar su impacto en las empresas, independiente del país, del tamaño o razón de ser: empresas de servicios o de producción industrial, además abarca todos los niveles de la organización (Bastide, 2012).

Éste altera el proceso del desarrollo institucional y según Bastide en su artículo: ausentismo un costo cada vez más significativo, afirma que afecta el 97% de las empresas. Esto significa que se trata de “un factor que responde a comportamientos masivos y recurrentes”. Por esta razón, es importante identificar la tasa de ausentismo laboral y sus causas, para ser estudiado al




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

interior de la institución, no para tomar medidas drásticas, ni cerrar contratos a las personas con mayor prevalencia de ausencias sino todo lo contrario, para desarrollar herramientas adicionales de análisis que permitan encontrar una relación “causa-efecto” e implementar acciones correctivas en favor del personal y de la institución (Bastide, 2012).

En la información relacionada sobre ausentismo se encuentra que no hay un concepto estándar sobre ausentismo sino que cada organización adopta o define un concepto sobre ausentismo, por lo tanto es muy difícil la comparación de las tasas de ausentismo entre las organizaciones y los países. La definición de ausentismo que marcará el punto de referencia en el desarrollo de este trabajo será: el ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, etc., durante toda la jornada o una parte (Molinera, 2006). Excepto el período de vacaciones y licencia de maternidad, como lo contempla la OIT.

El ausentismo justificado siempre tiene un soporte en físico que respalda la ausencia en el trabajo, las causas pueden ser familiares, catastróficas, legales médicas. Bastide, afirma en su artículo: Ausentismo, un Costo Oculto Cada Vez Más Significativo que en toda empresa se encuentra dos grupos de ausentismo: Ausentismo controlable que incluye: enfermedades, accidentes laborales, licencias no remuneradas y faltas injustificadas. Ausentismo no controlable que incluye: licencias legales, procedimientos médicos, exámenes, licencia gremial y maternidad, etc (Bastide, 2012).

Otro estudio desarrollado por las estudiantes del colegio mayor nuestra señora del rosario concluyó que El ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo. Objetivo: Caracterizar los factores del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel y su comportamiento durante el año 2010. Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, 118 trabajadores del centro médico de I nivel en Bogotá durante el año 2010. Criterios de inclusión: hombres y mujeres, con contratación directa, incapacidades médicas. Criterios de exclusión: personal de contratación indirecta, outsourcing, calamidades y licencias de maternidad. Información tomada base de datos incapacidades. Resultados: Se presentaron 332 incapacidades que representaron 1518 días perdidos causados por enfermedad general 99.7 %, sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular con mayor número de incapacidades (31,9%, 22,9% y 13% respectivamente). El mayor ausentismo en médicos fue 38,3%, auxiliares odontología 14,2 % y odontólogos 10,8%. El área asistencial tiene 78,3% incapacidades, contratos a término indefinido con un 74.6% y mujeres con 78,01% incapacidades. Conclusiones: La

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

mayor causa del ausentismo es enfermedad general. El sistema respiratorio es el más afectado, seguido del digestivo y osteomuscular, los trabajadores con contrato indefinido, género femenino, área asistencial y por cargos los médicos seguido de auxiliares odontología y los odontólogos. Sin embargo en los resultados evidenciados se debe tener en cuenta la población general y su distribución para variables como género, área, cargos, por lo que se requiere posteriormente análisis estadísticos para establecer si hay diferencia significativa. (Duarte, Sanchez, & Rodriguez, 2011)

Randolph González en su blog registra Diagnóstico de las causas de ausentismo laboral son: Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.




Algunas de las causas son:

- ❖ Enfermedad comprobada.
- ❖ Enfermedad no comprobada.
- ❖ Diversas razones de carácter familiar.
- ❖ Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- ❖ Faltas voluntarias por motivos personales.
- ❖ Dificultades y problemas financieros.
- ❖ Problemas de transporte.
- ❖ Baja motivación para trabajar.
- ❖ Clima organizacional insostenible.
- ❖ Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

Al igual que sus principales causas son:

- ❖ Enfermedad no comprobada.
- ❖ Razones familiares.
- ❖ Retardos involuntarios por fuerza mayor.
- ❖ Faltas voluntarias por motivos personales.

Y las Consecuencias Un elevado absentismo laboral puede contribuir a reducir la productividad de una empresa, provocarle problemas organizativos y generarle altos costes, ya que hay que cubrir el puesto del absentista, su ausencia puede provocar que haya maquinaria que no se utilice (Gonzalez, 2012).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

5.2 MARCO LEGAL

El ausentismo laboral es un problema universal que afecta de manera directa a todas las empresas independientemente de su tamaño y especialización. En consecuencia consideramos que la siguiente normatividad nos ayudara a comprender y contextualizar nuestro proyecto.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 3793 Esta norma tiene por objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país.

Todos los empleadores en Colombia deben seguir los parámetros establecidos en la presente norma, en concordancia con las exigencias legales

DECRETO 1443 DE 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.





Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, en los lugares de trabajo.

Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

6.1 MÉTODO DESCRIPTIVO

Lo que se busca es seleccionar una serie de hipótesis, para describir las situaciones en las que se presentan disminución de la salud mental y/o física en los miembros de la policía nacional que generan ausentismo, así como los

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	  
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

síntomas y la forma en que se disminuye esta problemática, se escogerá una técnica para la recolección de datos que registran el ausentismo en los funcionarios de la policía nacional la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN, se clasificarán los datos y se categorizarán para que esto permita identificar si las hipótesis son acertadas o no, se realizarán análisis de estadísticas que serán arrojadas por los datos recolectados y finalmente se hará el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Este tipo de investigación que describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Jimdo).




El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. El objetivo principal es saber el por qué se está realizando, siendo una herramienta fundamental de éste tipo de investigación, Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Las ventajas de este tipo de investigación son:

- Permite una buena percepción en el funcionamiento de lo investigado en cuanto a la manera en que se comportan las variables, factores o elementos.
- Plantea nuevos problemas y preguntas de investigación.
- Brinda bases cognitivas para estudios descriptivos o explicativos.
- Mayor riqueza en la información.
- Estudio en un contexto de interacción
- Acercamiento en situaciones reales
- Permite identificar las características del evento de estudio (Jimdo)

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Se tomara como base los registros de ausentismo de los funcionarios de la policía nacional de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN, se

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

definirán los conceptos que se registran o tipos de incapacidades, una vez definidos se tabulara la información mes a mes tomando los últimos seis meses al desarrollo de la investigación, para el correspondiente análisis.

Primero se hará la recolección de la información que corresponde al primer semestre del año 2016, se definirá cuáles son los conceptos en los que se filtrara la información, una vez definida se procederá a la tabulación de esta para poder generar graficas que nos ayuden a visualizar en términos generales la mayor recurrencia por concepto.

Una vez realizada la tabulación se procederá al análisis e interpretación correspondiente para dar curso a la consolidación del proyecto con las conclusiones que se generen.




8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1 FUENTES PRIMARIAS

Bases de registro de ausentismos de los funcionarios de la policía nacional la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN.

9. RECURSOS

- Recursos humanos
Los profesionales en psicología que desarrollan la investigación
- Recursos físicos
Bases de información
Computador

 ECCI Escuela Tecnológica <i>Su institución universitaria</i>	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)			Código: IF-IN-002 Versión:04		 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009		Fecha de versión: 28-Sep-2012		

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD/FECHAS	FEBRERO		MARZO			ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO				AGOSTO	
	3 SEM	4 SEM	1 SEM	2 SEM	3 SEM	3 SEM	1 SEM	4 SEM	1 SEM	2 SEM	3 SEM	4 SEM	1 SEM	2 SEM
PRESENTACION IDEA DE PROYECTO														
MARCO CONCEPTUAL														
MARCO TEORICO														
MARCO METODOLOGICO														
ENTREGA DOCUMENTO FINAL DE ANTEPROYECTO														
AJUSTES DE FORMATO PROYECTO														
RECOLECCION DE DATOS														
CLASIFICACION DE INFORMACION														
TABULACION DE LA INFORMACION														
ANALISIS DE LA INFORMACION														
INTERPRETACION DE LA INFORMACION														
CONSOLIDACION														
ENTREGA DE INFORME														

1. Bases de información para identificar motivo o concepto de ausentismo que se registra de los funcionarios de la policía nacional de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN
2. Tabulación de la información se tomaran como base los últimos seis meses de registro de la información.
3. Análisis de la información.
4. Interpretación de la información

11. RESULTADOS

Una vez tabulada la información se puede clasificar en los siguientes grados o cargos los niveles de ausentismos registrados en el primer semestre del 2016, que dan origen al ausentismo presentado en los funcionarios de la policía nacional de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN.

Las iniciales de los cargos corresponde a:

MY: Mayor

ST: Subteniente

IT: Intendente

PT: Patrullero

ADS08: Asesor Sector Defensa

AIR02: Auxiliar de Identificación y Registro

TIR01: Técnico de Identificación y Registro 01

TIR04: Técnico de Identificación y Registro 04

TIR05: Técnico de Identificación y Registro 05

TE: Teniente

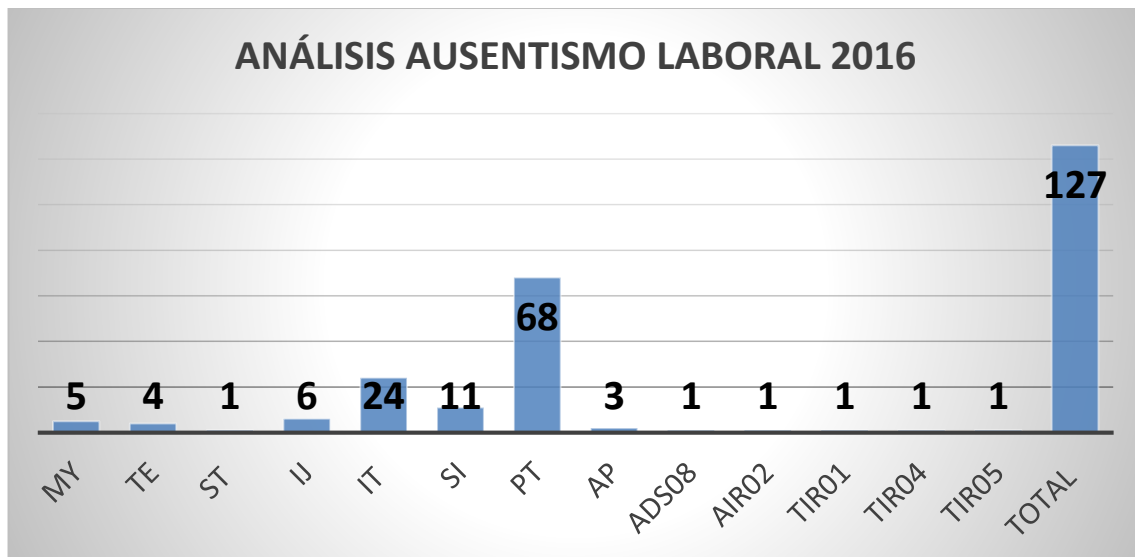
IJ: Intendente Jefe

SI: Subintendente

AP: Auxiliar de Policía

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Grafico 1



También se puede clasificar las siguientes patologías que representan las causales que dan origen al ausentismo presentado en los funcionarios de la policía nacional de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN.

Tabla 1

CLASIFICACION DE PATOLOGIAS
CARACTERÍSTICAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
CAUSAS EXTERNAS DE MORBILIDAD Y DE MORTALIDAD
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO
ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD

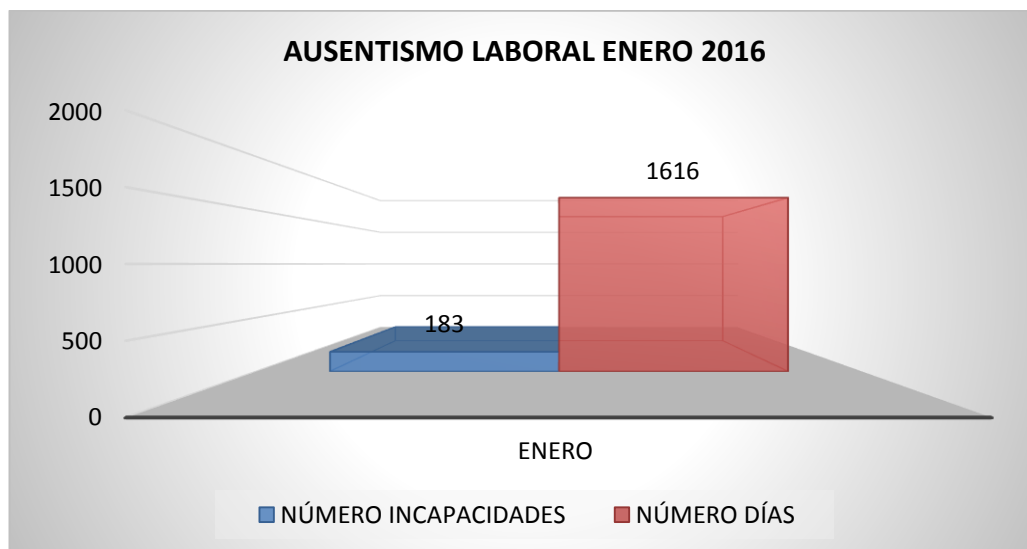
	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS
MALFORMACIONES CONGÉNITAS, DEFORMIDADES Y ANOMALÍAS CROMOSÓMICAS
OTROS EFECTOS CAUSAS EXTERNAS
QUEMADURAS
SÍNTOMAS SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO
TRAUMATISMOS
TUMORES (NEOPLASIAS)

A continuación presentamos el análisis detallado del ausentismo laboral en el primer semestre del año 2016, en la Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL.

➤ **ENERO: Análisis ausentismo laboral enero 2016**

Grafico 2



Análisis ausentismo laboral por diagnóstico:

Tabla 2

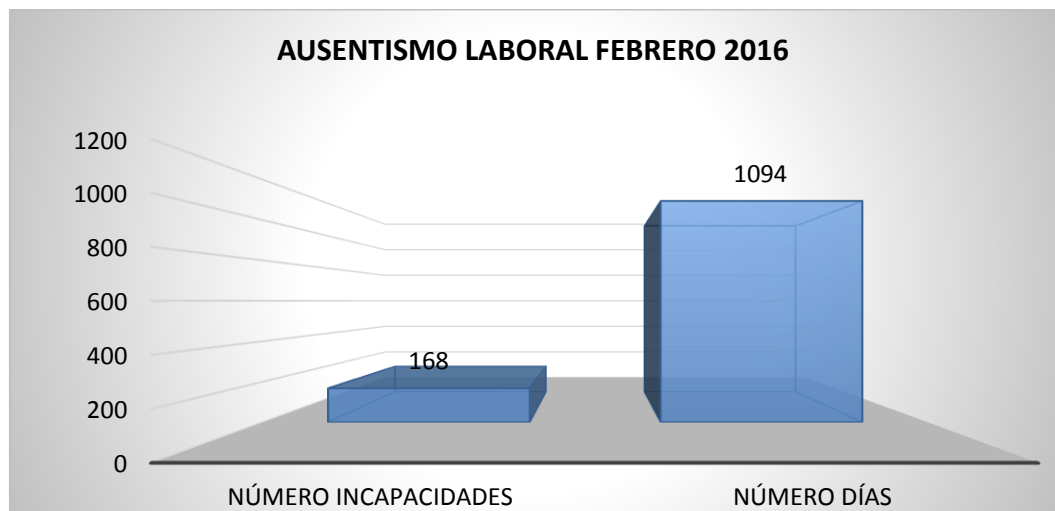
DIAGNÓSTICO GENERAL	NÚMERO INCAPACIDADES	NÚMERO DÍAS
CARACTERÍSTICAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	35	110
TRAUMATISMOS	31	419

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

SÍNTOMAS SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE	29	101
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	15	50
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	13	92
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	13	37
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD	10	153
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	7	14
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	5	395
ENFERMEDADES DE PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	5	17
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	4	37
CAUSAS EXTERNAS DE MORBILIDAD Y MORTALIDAD	3	28
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	6	82
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	2	37
TUMORES (NEOPLASIAS)	2	36
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	1	3
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	1	3
OTROS EFECTOS CAUSAS EXTERNAS	1	2
TOTAL	183	1616




➤ **FEBRERO: Análisis ausentismo laboral febrero 2016**

Grafico 3



Análisis ausentismo laboral por diagnóstico:

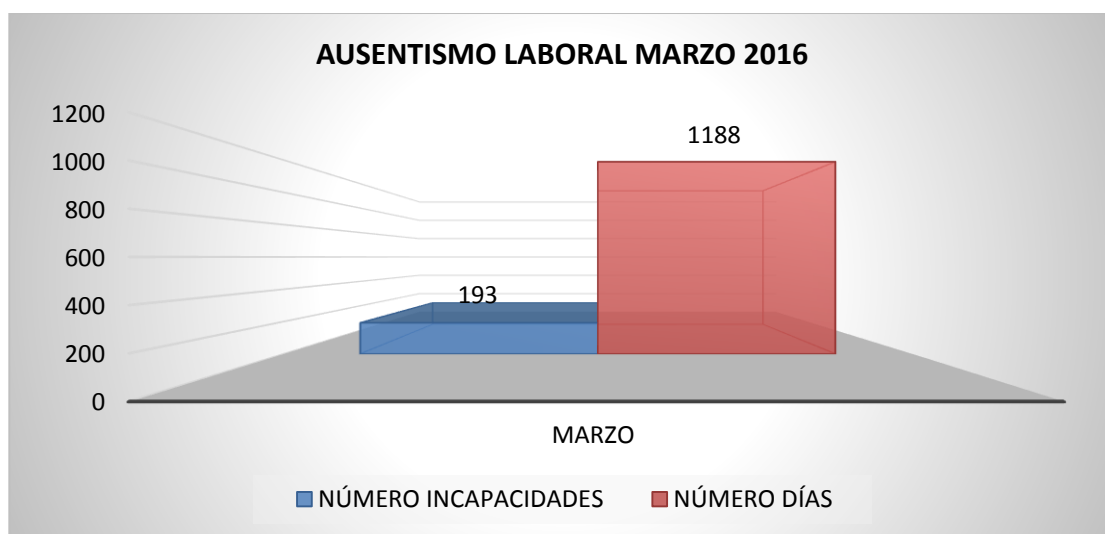
Tabla 3

 ECCI Escuela Tecnológica <i>Su institución universitaria</i>	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

DIAGNÓSTICO GENERAL	NUMERO INCAPACIDADES	NUMERO DÍAS
TRAUMATISMOS	23	239
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	2	196
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	8	134
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD	10	119
CARACTERÍSTICAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	41	104
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	16	92
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	16	45
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	14	42
SÍNTOMAS SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE	20	41
ENFERMEDADES DE PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	7	31
TUMORES (NEOPLASIAS)	1	29
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	4	8
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	3	5
ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES	1	4
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	1	3
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	1	2
TOTAL	168	1094

➤ **MARZO: Análisis ausentismo laboral marzo 2016**

Grafico 4



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Análisis ausentismo laboral por diagnóstico:

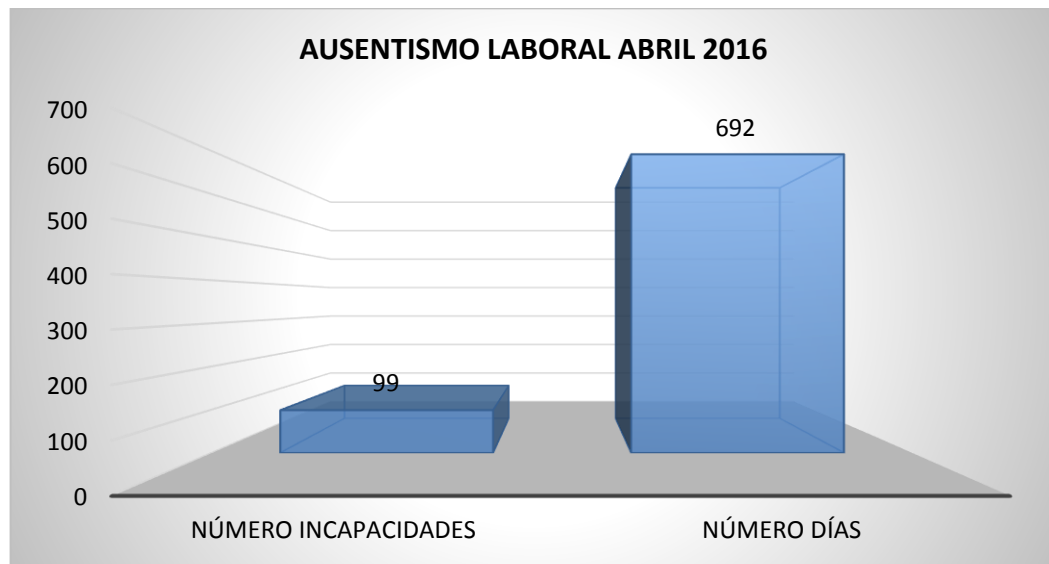
Tabla 4

DIAGNÓSTICO GENERAL	NÚMERO INCAPACIDADES	NÚMERO DÍAS
TRAUMATISMOS	26	218
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	22	101
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	32	78
SÍNTOMAS SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE	19	59
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	22	141
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	17	39
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	11	45
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD	9	174
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	8	186
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	8	25
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	4	30
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	3	12
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	3	24
CAUSAS EXTERNAS DE MORBILIDAD Y DE MORTALIDAD	2	9
QUEMADURAS	2	7
OTROS EFECTOS - CAUSAS EXTERNAS	1	1
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	1	5
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	1	3
ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES	1	2
TUMORES (NEOPLASIAS)	1	29
TOTAL GENERAL	193	1188

➤ **ABRIL: Análisis ausentismo laboral abril 2016**

Grafico 5

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



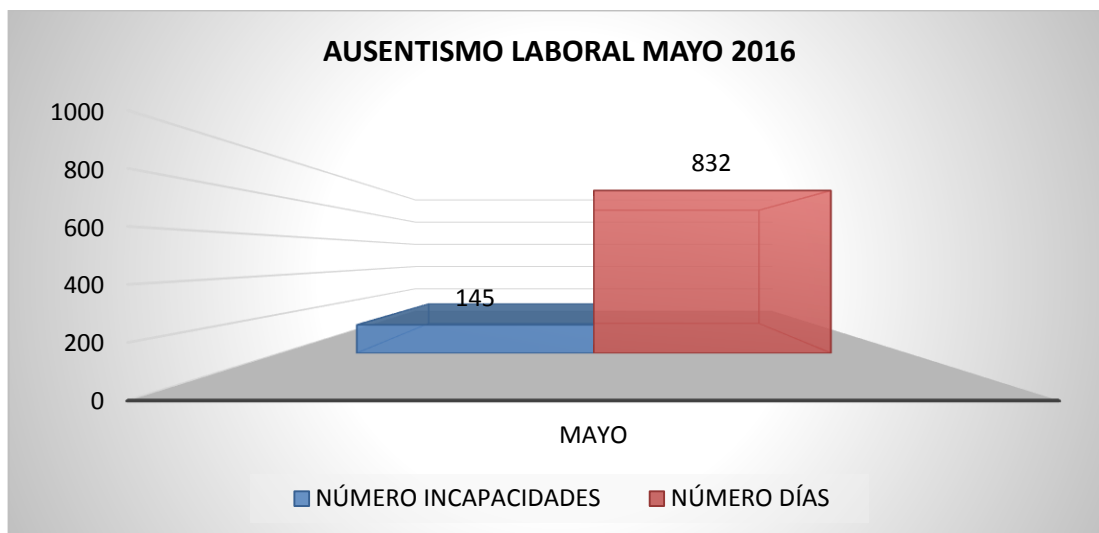
Análisis ausentismo laboral por diagnóstico:

Tabla 5

DIAGNÓSTICO GENERAL	NÚMERO INCAPACIDADES	NÚMERO DÍAS
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	18	61
TRAUMATISMOS	13	100
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD	11	116
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	10	30
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	9	144
SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DEL LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE	9	48
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	7	18
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	7	16
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	3	101
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	3	35
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	3	8
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	2	8
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	2	2
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	1	3
MALFORMACIONES CONGÉNITAS, DEFORMIDADES Y ANOMALÍAS CROMOSÓMICAS	1	2
TOTAL	99	692

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

➤ **MAYO: Análisis ausentismo laboral mayo 2016**
Grafico 6



Análisis ausentismo laboral por diagnóstico:

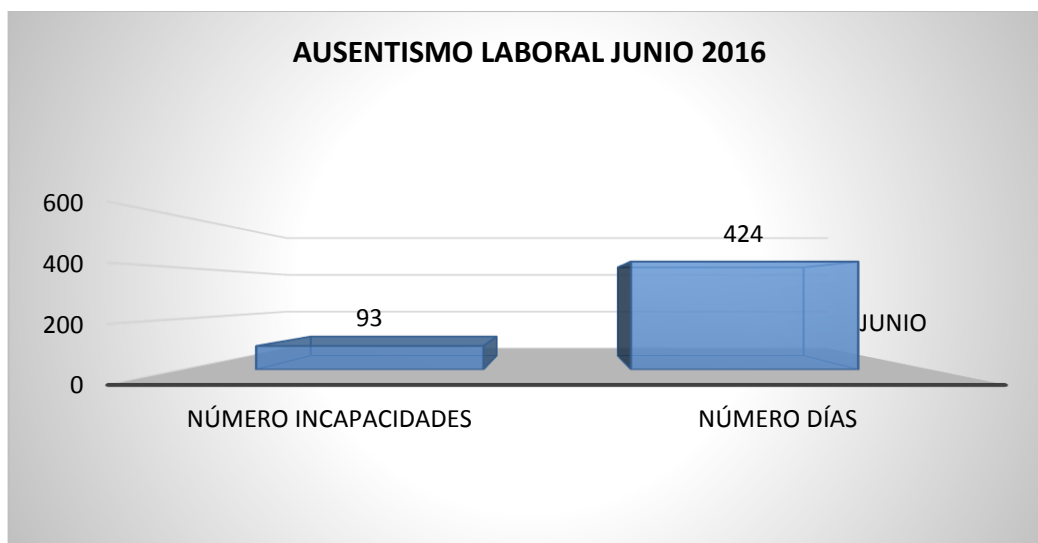
Tabla 6

DIAGNÓSTICO GENERAL	NÚMERO INCAPACIDADES	NÚMERO DÍAS
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS	29	66
EMBARAZO PARTO Y PUERPERIO	2	9
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	7	20
ENFERMEDADES DEL OÍDO	4	11
ENFERMEDADES DE LOS OJOS	2	3
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	11	35
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	6	21
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	1	2
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR	10	54
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	34	78
ENFERMEDADES ENDOCRINAS Y NUTRICIONALES	1	3
FACTORES QUE INFLUYEN CON EL ESTADO DE SALUD	9	85
HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS	18	74
TRASTORNOS MENTALES	7	159
TRAUMATISMOS	4	212

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

TOTAL	145	832
-------	-----	-----

➤ **JUNIO: Análisis de ausentismo laboral junio 2016**
Grafico 7



Análisis de ausentismo laboral por diagnóstico:
Tabla 7

DIAGNÓSTICO GENERAL	NÚMERO INCAPACIDADES	NÚMERO DÍAS
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	3	70
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	11	64
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	8	52
TRAUMATISMOS	7	49
SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DEL LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE	16	38
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	13	37
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	9	28
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO	7	24
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD	7	20
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO	6	13
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	1	10
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	3	7
MALFORMACIONES CONGÉNITAS, DEFORMIDADES Y ANOMALIAS CROMOSÓMICAS	1	7
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	1	5
TOTAL	93	424

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Análisis general primer semestre del año 2016

Grafico 8

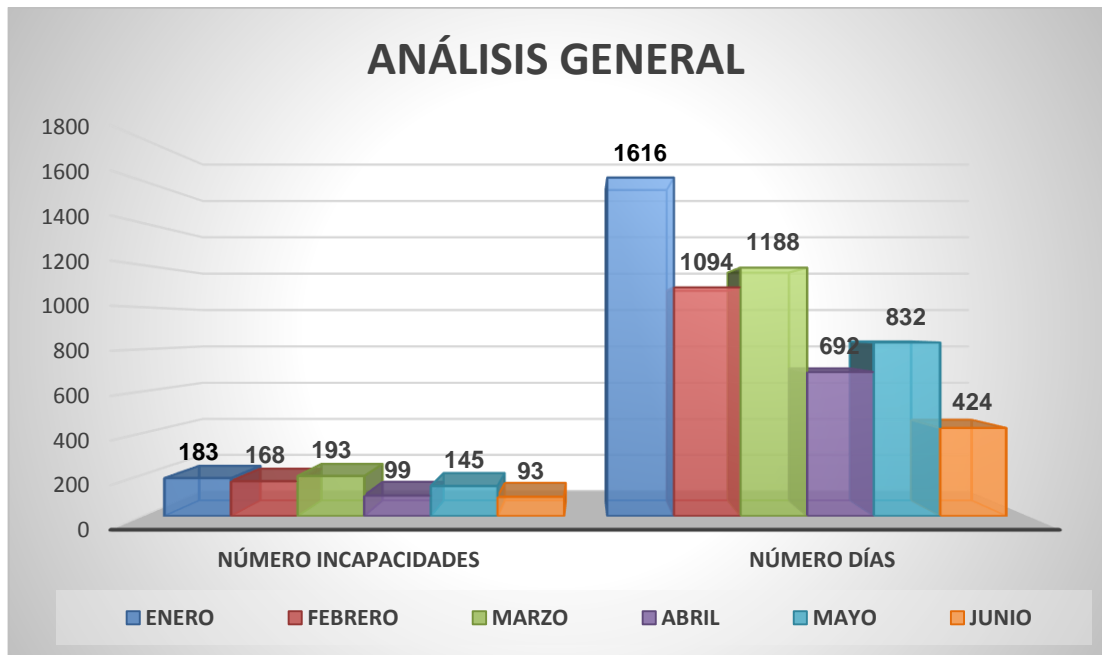
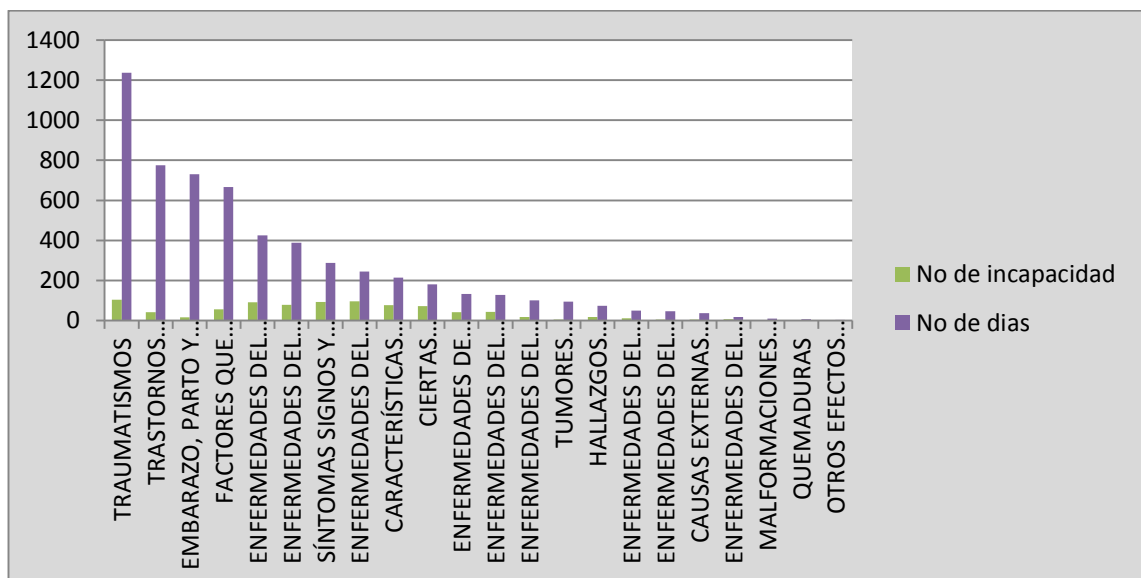





Grafico 9



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

12. ANALISIS

En el primer semestre del año en curso se pudo determinar que el ausentismo laboral predomina en el mes de enero con 183 incapacidades y 1616 días de excusa; Si bien se puede identificar que en el mes de marzo se registró mayor número de incapacidades las mismas no fueron tan representativas en número de días ausentados ya que de las 193 incapacidades se representaron en 1188 días.

El mes en el que menos incapacidades se reflejaron fue en el mes de Junio con un registro de 93 incapacidades equivalentes a 424 días de ausencia.

El personal que mayor ausencia registra en el primer semestre del año son los patrulleros, afectado esto en gran medida al cumplimiento de la operatividad de la institución ya que si bien es el cargo de mayor demanda operativa, con el que es un poco más difícil cubrir su jornada laboral.




Las principales causas de ausentismo de origen médico para los periodos estudiados fueron las patologías asociadas con traumatismos reflejadas en 104 incapacidades representadas en 1237 días.

Durante el primer semestre se registraron 881 incapacidades que se vieron reflejadas en 5846 días.

13. CONCLUSIONES

A continuación se presentan conclusiones derivadas de los resultados de la investigación sobre ausentismo laboral en los funcionarios de la policía nacional de la dirección de Investigación Criminal E Interpol O DIJIN, es un tema poco estudiado desde lo académico que día a día despierta mayor interés y son inherentes a la labor desempeñada por los trabajadores dentro de las empresas.

Es importante que la Gerencia del Talento Humano de esta institución contempla el ausentismo laboral como un factor esencial para toda organización, que debe ser controlado, con el fin de no interferir con los procesos funcionales de la institución, pasando de lo metódico a lo integral, las enfermedades aumentan y por ende el ausentismo laboral, por ello la importancia de desarrollar estudios a nivel de las instituciones que permitan llevar un monitoreo constante para tomar medidas preventivas que impacten en la disminución del ausentismo y contribuyan en mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y aumentar la productividad de la institución.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

El controlar y registrar el ausentismo laboral por enfermedad común en los trabajadores cobra gran relevancia en la medida en que se conoce cuáles son las principales causas de enfermedad permitiendo plantear programas de bienestar, que involucren actividades de promoción y prevención que logren mitigarlo.




La gerencia del talento humano debe centrar su atención tanto en los aspectos internos como externos de la institución mejorando las condiciones laborales y de seguridad de sus funcionarios, buscando forjar personas cada vez más preparadas y sanas emocional y físicamente.

La plataforma estratégica conformada por el equipo directivo debe asumir la necesidad del cambio y comprometerse con la gestión del riesgo sin minimizarlo a un simple proceso aislado, sino como una política de calidad de la institución que busca el bienestar de sus funcionarios.

Las condiciones de salud y lugar donde laboran son factores importantes a la hora de evaluar la capacidad para el cargo, debido a que las condiciones de salud alteran el buen funcionamiento de sus funcionarios. Este estudio presenta perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre ausentismo laboral por enfermedad común en otros sectores socioeconómicos y con muestras más grandes que permitan establecer relaciones de causalidad y relaciones significativas entre variables.

Dentro de las ventajas de este tipo de estudio es que permite ser referente investigativo para otras empresas, abordando la problemática de ausentismo laboral desde la evaluación de salud laboral de la institución, por medio de un diagnóstico que visualiza las causas predominantes del ausentismo laboral por enfermedad común.

Para terminar consideramos que se alcanzaron los objetivos planteados en la investigación y con el desarrollo haber contribuido a la academia sobre un tema poco estudiado como es el ausentismo laboral; sin olvidar el aporte que puede tener el estudio para los profesionales que se dedican a trabajar en el área de epidemiología y en la prevención de riesgos para la salud de sus empleados.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

14. BIBLIOGRAFIA

Bastide, P. (2012). *Ausentismo: un costo oculto Cada vez mas significativo*. . Buenos Aires.

Boada, J. V. (2004). *El burtnout y las manifestaciones psicomaticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivacion laboral*. Psicothema.

Boada, J. V. (2005). *Absentismo Laboral como consecuente de variables organizacionales*. Psicothema.

Carolina, S. D. (03 de 10 de 2015). *Ausentismo laboral: Una visión desde la Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 05 de 2016, de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf

Duarte, Y., Sanchez, T., & Rodriguez, M. (2011). *Caracterizacion del Ausentismo Laboral*. Recuperado el 05 de 2016, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=F4801B92BF25AA88EBB05A8AB0AC7C01?sequence=1>

Gonzalez, R. (6 de Agosto de 2012). *El Ausentismo Laboral*. Recuperado el Mayo de 2016, de <http://randolpgr16.blogspot.com.co/>

Jimdo. (s.f.). *La investigacion Descriptiva*. Recuperado el 05 de 2016, de <http://varieduca.jimdo.com/art%C3%ADculos-de-inter%C3%A9s/la-investigacion-descriptiva/>

Lawson, J. (1973). *Manual de ausentimo laboral del personal*. Venezuela : Delmi.

Molinera, F. (2006). *Absentismo Laboral: causas control y analisis nuevas tecnicas para su educacion*. España : Confemetal .