

**CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA
CIUDAD DE PALMIRA PARA EL PERÍODO 2016 - 2017**

DIANA MARCELA LAGOS CASTAÑEDA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS PALMIRA
2018**

**CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA
CIUDAD DE PALMIRA PARA EL PERÍODO 2016 - 2017**

DIANA MARCELA LAGOS CASTAÑEDA

**Trabajo de grado modalidad pasantía presentado como requisito para optar
al título de ADMINISTRADOR(A) EMPRESAS**

Director:

PS. Esp. VICTOR HUGO LEAL LONDOÑO

**UNIVERSIDAD DEL VALLE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS PALMIRA
2018**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

A Dios, mis padres, mi esposo y todos aquellos que hicieron parte de este lindo proceso.

AGRADECIMIENTOS

Mis más sinceros agradecimientos a la Alcaldía Municipal de la Ciudad de Palmira, a la Ingeniera Érica Tinoco y al Subsecretario de Talento Humano Luis Felipe González por brindarme el espacio para desarrollar el presente proyecto, además de compartir todos sus conocimientos conmigo.

A mis padres y mi esposo quienes me brindaron apoyo moral además de su comprensión.

Agradezco a la Universidad del Valle que a través de sus docentes me dieron todos los conocimientos que me permitirán destacarme como profesional, en especial a mi director de tesis Víctor Hugo Leal Londoño por su dedicación y tiempo para sacar adelante este trabajo de grado.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. Problema de investigación	
2.1 Planteamiento del problema.....	9
2.2 Formulación del problema.....	10
2.3 Sistematización del problema.....	10
3. Objetivos	
3.1 General.....	11
3.2 Específicos.....	11
4. Justificación	
4.1 Justificación del problema de investigación.....	12
4.2 Justificación Teórica.....	12
4.3 Justificación practica.....	13
4.4 Justificación Institucional.....	13
4.5 Justificación Metodológica.....	13
5. Antecedentes.....	4
6. Marcos de referencia	
6.1 Marco contextual.....	17
6.1.1 Misión.....	18
6.1.2 Visión.....	18
6.1.3 Políticas de Calidad.....	18
6.1.4 Objetivos de Calidad.....	18
6.1.5 Valores y principios.....	19
6.1.6 Organigrama.....	20
6.2 Marco Conceptual.....	20

6.3 Marco Teórico.....	21
6.4 Marco Legal.....	24

7. Metodología

7.1 Tipo de Estudio.....	27
7.2 Población.....	27
7.3 Muestra.....	27
7.4 Recolección de la información.....	27
7.5 Procesamiento de la Información.....	28
7.5.1 Datos registrados en Planillas de Ausentismo.....	28
7.5.2 Grupo focal con personas responsables del proceso.....	36

8. CONCLUSIONES.....	37
9. RECOMENDACIONES.....	38
10. BIBLIOGRAFIA.....	39
11. ANEXOS.....	40

1. INTRODUCCIÓN

La alcaldía Municipal de Palmira es la encargada de administrar los recursos del municipio por lo que se hace necesario contar con una buena estrategia que permita llevar de manera adecuada dicha gestión, esta estrategia puede ir encaminada al fortalecimiento del área humana de la organización en este caso los servidores públicos que a través del desarrollo de sus funciones aportan al logro de los objetivos organizacionales.

Los servidores públicos en su horario habitual de trabajo desempeñan sus labores de tal manera que dan fluidez al funcionamiento de la administración municipal evitando represamientos en los procesos a cargo de cada una de las dependencias, es por esto que al ausentarse una o más personas de su sitio de trabajo, el proceso a su cargo se puede ver interrumpido retrasando las demás tareas que vengan ancladas al mismo, desorganizando de esta manera el sistema y en consecuencia generando sobrecarga a los demás servidores.

En ese contexto se hace necesario tener un control sobre el ausentismo laboral determinando sus causas y a través de esto procurar que no afecte de manera crítica el funcionamiento de la administración. Para lograr esto se recopiló información suministrada a través de una planilla de ausentismo para el periodo 2016-2017, además de esto se tomó como apoyo de información suministrada por la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano, lo que permitió identificarlas causas más frecuentes, en qué porcentaje se presentan dichas causas y además un balance de cuantas horas se pierden mes tras mes como consecuencia de este fenómeno.

Es así como a través de este estudio se pretende encontrar una base sólida que permita atacar el problema de manera directa generando una propuesta de mejora al ente territorial o una base para entender y tener una visión más clara del impacto que tiene el ausentismo en la Alcaldía Municipal.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El área de gestión humana de una organización es de mucha importancia por cuanto es la encargada de conseguir personas con las capacidades idóneas para desarrollar determinada tarea de manera eficiente lo cual representa una ventaja competitiva que al orientarla de manera apropiada puede generar valor agregado para la organización. Es así como se hace necesario tener un proceso bien estructurado de admisión de personas (reclutamiento y selección) el cual garantice contar con un personal competente.

A partir de esto como preocupación de la alcaldía Municipal de prestar un buen servicio y lograr los objetivos propuestos requieren personal idóneo y dispuesto a desarrollar las funciones dadas en los horarios asignados para que esto no dilate los procesos de la organización, es aquí donde se observó que no se tenía una forma de tener un control sobre el tiempo que las personas permanecían en sus sitios de trabajo observándose en algunas dependencias ausencias de personal que no eran posibles de determinar, esto como consecuencia genera la insatisfacción de las personas a las cuales se brinda el servicio ya que las dependencias en su gran mayoría trabajan con atención a la ciudadanía,

Es aquí donde el problema de estudio toma importancia debido a que si en determinado caso una persona se acerca a la Alcaldía Municipal para que lo orienten sobre un tema y la persona de la dependencia dispuesta para ello no se encuentra, esta debe volver luego o irse sin resolver su duda generando una mala percepción de la administración además de no cumplir con el objetivo fundamental de la misma que es el servicio a la comunidad.

Por otro lado no solo afecta a las personas de exterior sino también a los propios funcionarios que deben desarrollar sus actividades de la mano de los propios compañeros y que al ausentarse uno de ellos detiene los procesos que vienen entrelazados, viéndose estos detenidos hasta que el funcionario pueda reintegrarse a sus labores causando desorganización.

Debido a esto y con la implementación de planillas de ausentismo con lo cual llevan un control general de los permisos y el tiempo que los servidores públicos permanecen por fuera de su lugar de trabajo permitirá hacer un análisis detallado

de estas causas y como contrarrestarlas teniendo como prioridad velar por el bienestar de los mismos ya que un personal cómodo y motivado estará alineado con los propósitos y finalidades, en este caso del ente territorial, evitando que estos se ausenten de su lugar de trabajo, postergando sus tareas asignadas y por ende retrasando los resultados.

Es de destacar que el ausentismo en el trabajo se puede dar por diferentes razones ya sea por incapacidad, permisos para asuntos personales, capacitaciones o vacaciones entrando a determinar cuál es la principal causa y dar recomendaciones para disminuir su impacto.

2.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

Con base en el planteamiento del problema de investigación es que se ha decidido para el presente trabajo resolver la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral en la Alcaldía Municipal de Palmira para el período 2016-2017?

2.4 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

Para poder resolver la pregunta de investigación, es necesario resolver otros interrogantes que se plantean a continuación:

- ¿Cuáles son los índices de ausentismo en la Alcaldía Municipal de Palmira, en el período 2016-2017?
- ¿Cuál es el promedio de tiempo en que los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira permanecen ausentes de sus labores en el período 2016 – 2017
- ¿Cuáles son las principales razones por las cuales los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira se ausentan de sus puestos de trabajo, en el período 2016-2017?

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

- Determinar las causas de ausentismo laboral de la Alcaldía Municipal de Palmira, en el período 2016 – 2017.

3.2 ESPECIFICOS

- Identificar los índices de Ausentismo laboral en la Alcaldía Municipal de Palmira, en el período 2016-2017.
- Identificar el promedio de tiempo en que los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira permanecen ausentes de sus labores en el período 2016 – 2017
- Determinar las principales razones por los cuales los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Palmira se ausentan de sus puestos de trabajo, en el período 2016-2017?

4. JUSTIFICACIÓN

4.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Del correcto funcionamiento de la Alcaldía Municipal de Palmira depende en gran medida el desarrollo de la ciudad ya que su administración depende de la misma, es así como se hace necesario llevar un control que permita que sus servidores realicen sus funciones efectivamente en los horarios establecidos, no por esto se debe desconocer que en algunas circunstancias por causas de fuerza mayor las personas deben ausentarse de sus puestos de trabajo por lo que se hace necesario identificar en qué casos este tipo de ausentismo no genera mayor alteración de los procesos y en qué casos si se debería hacer un seguimiento y posterior control para que no se genere de organización o sobrecarga de labores

Por otro lado es muy importante determinar qué tipo de ausentismo se presenta ya que esto también nos puede mostrar una visión más clara de cómo resolver el problema o por lo menos darle un manejo adecuado que haga que este impacte en menor medida en el desempeño de cada una de las dependencias adscritas a la Alcaldía

Dicho esto se hace necesario analizar los factores que hacen que una persona se ausente de su puesto de trabajo identificar causas y como esto repercute en la administración municipal y así mismo generar un plan de disminución de ausentismo.

Esta investigación toma importancia ya que para el año 2015 los servidores públicos se ausentaron en promedio 14.776,65 horas en el año, cifra que se busca ser disminuida año tras año como una forma de mejora a este indicador. Dicho esto se hace necesario analizar las planillas de ausentismo para determinar las causas, como esto repercute en la administración municipal así mismo generar un plan de disminución de ausentismo que en últimas es el interés del área de Gestión del Talento Humano.

4.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación aquí propuesta busca mediante el desarrollo de conceptos básicos de ausentismo laboral, principales causas y repercusiones, hallar explicaciones a la situación presentada en la Alcaldía Municipal de Palmira lo que permitirá comparar

los diferentes conceptos y teorías con la realidad del ente territorial logrando así desarrollar el tema de estudio de manera adecuada.

4.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De acuerdo a los objetivos planteados la investigación permitirá identificar, determinar y analizar los factores que intervienen en el ausentismo laboral en la Alcaldía Municipal de la ciudad de Palmira logrando así una visión general de cómo puede afectarla en gran medida a través de la convergencia de la teoría y la práctica, permitiendo el desarrollo de los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera en cuanto a el funcionamiento real de una organización en este caso publica, lo cual permite nutrir los aprendizaje de manera más práctica

4.4 JUSTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Esta investigación permite que la universidad aporte al desarrollo empresarial a través de la vinculación del estudiante al entorno laboral dando esto como resultado egresados más capacitados y familiarizados con la realidad de las organizaciones. También cabe resaltar que con los resultados obtenidos se podrán proponer cambios que logren una mejora en cuanto a ausentismo laboral en la entidad mejorando así el logro de resultados para la Alcaldía Municipal.

4.5 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Es bien sabido que la base de las organizaciones son las personas por lo cual para lograr los objetivos de la investigación se tendrá en cuenta en gran medida a las personas usando un enfoque cualitativo el cual por su naturaleza permite obtener datos a través de entrevistas personales, análisis de sus comportamientos y demás con lo que se logra una estudio más general y detallado de la situación consiguiendo con esta responder a los interrogantes que se plantean en cuanto a la situación que se presenta de ausentismo laboral.

5. ANTECEDENTES

Para la presente investigación se han tenido en cuenta estudios ya realizados, los cuales representan y aportan información importante sobre el ausentismo laboral y sus repercusiones en entidades públicas. Desde el surgimiento de las empresas tanto públicas como privadas, el individuo ha tomado gran importancia para el logro de los resultados a partir del desarrollo de sus funciones, es por esto que el mantener un personal comprometido se hace cada vez más necesario.

Es así como en investigaciones realizadas fuera del país y que aportan al presente estudio se encuentra la de Ricci (2007) "Control del ausentismo laboral: Su historia y consecuencias en el sector educativo" en el cual se analizaron las causas y principales consecuencias del ausentismo laboral en los docentes de Tucumán (Argentina), para lo cual mediante análisis cuantitativo y cualitativo se demostró que la primera causa de promedio de días perdidos por docente obedece a patologías mentales y del comportamiento los cuales afectan a un número considerablemente mayor de docentes 1075 (en el transcurso de un año) con un promedio de 55 días otorgados en cada caso con lo cual se hacen recomendaciones que procuran sobreguardar la salud mental con miras a que esto no afecte a la persona. Esto nos permite ver como la parte mental de las personas puede llegar a afectar de manera tal que una persona deba ausentarse de su labor y nos brinda un lineamiento para enfocar este tipo de estudios de ausentismo de tal manera que se pueda analizar las causas y consecuencias en grandes poblaciones.

Otro estudio que se destaca es el de Rojas (2014) "Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile" en el cual se aborda dicha problemática que genera fuertes costos económicos y que afectan en general la productividad del sector público del país evidenciando a Chile como el país con mayor ausentismo por enfermedad en sus funcionarios públicos con un ausentismo promedio anual de 15,7 días por trabajador. En relación a los objetivos de esta investigación se determinó que el 67,4% de los trabajadores se ausentó por incapacidad laboral a causa de enfermedad común con una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de tres licencias médicas al año. La prevalencia de trabajadores ausentes por incapacidad laboral fue superior en mujeres, trabajadores entre 25 a 44 años de edad. Por lo anterior se hace necesario continuar las investigaciones en relación al ausentismo por incapacidad laboral en los establecimientos de salud, teniendo en cuenta también las características individuales de los trabajadores, del ambiente físico y el ambiente organizacional que influyen también en el ausentismo. Este estudio nos permitió tener una base de cómo guiar una investigación en el ámbito

público ya que este tipo de organizaciones mejoran métodos y procesos diferentes a las organizaciones privadas.

También encontramos el estudio realizado por Deery, Erwin y Ambrose (1995) "The determinants of absenteeism" en el cual encontraron que solo tres variables eran significativas a la hora de explicar el ausentismo: La motivación por el puesto, las responsabilidades externas y el número de bajas acumuladas por enfermedad, de tal modo que en los casos en que los empleados estaban satisfechos con el trabajo y tenían pocas obligaciones personales y familiares las ausencias eran más bajas, además de mostrar el pasado de ausencias del trabajador como un buen predictor de sus ausencias futuras. Este estudio nos permite analizar otras causas como también posibles formas de atacar el ausentismo a través de la motivación y tener un estimado de ausentismo laboral basado en las ausencias históricas de los trabajadores, esto es importante para nuestro estudio ya que podemos a través de este encontrar la relación entre las causas del ausentismo y la falta de motivación.

Es importante destacar otros estudios como los realizados por Hill y Trist (1953) "Modern Times Workplace" en los que se destacan la relación que existe entre la adaptación del trabajador al empleo y al ausentismo, este estudio llegó a la conclusión de que se establece una relación dinámica entre ambos, entendiendo que el ausentismo está muy vinculado al proceso de socialización del individuo al empleo y dándole gran importancia a la cultura de la organización como papel predominante en el comportamiento del empleado. Es así como se hace fundamental llevar un proceso de adaptación al puesto y a la organización que permitan que la persona se sienta cómoda disminuyendo esto las ausencias prolongadas de sus labores. Esto nos permite tener presente la importancia del proceso de socialización con el puesto de trabajo como un pilar importante a la hora de entender las ausencias de las personas en la organización.

Por otro lado vemos estudios realizados en la Alcaldía Municipal de Palmira en años previos al año objeto de investigación; en dichos estudios realizados por Tinoco (2015) "Ausentismo laboral Alcaldía Municipal de Palmira" se busca evidenciar el número de horas promedio en que los servidores públicos se ausentan de sus lugares de trabajo por determinado periodo de tiempo y cuáles fueron las principales causas de dichas ausencias, es así como se determinó que los servidores se ausentaron en promedio 14.776,65 horas al año teniendo el mes de Febrero como el más alto en cuanto a ausentismo con 2308,5 horas. También cabe destacar que entre las principales causas de ausentismo se destaca las diligencias laborales y los asuntos personales.

Es así como esto nos sirve de base para adelantar el estudio pertinente y nos abre las posibilidades de realizar la investigación de manera más adecuada logrando aportar al desarrollo de los objetivos.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO CONTEXTUAL

La Alcaldía Municipal de la ciudad de Palmira tiene a su disposición 714 Servidores públicos entre los cuales encontramos 663 empleados públicos y 51 Trabajadores oficiales.

Existen diferentes tipos de empleados públicos entre los cuales encontramos: Los de Elección popular, los de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa entre los cuales encontramos los empleados de carrera con derechos y los provisionales, la diferencia se hace ya que de acuerdo a esto la vinculación al municipio se realiza de manera diferente. Siendo la Alcaldía Municipal de Palmira nuestro ente territorial objeto de estudio vemos que los empleados públicos que se posesionan bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción son personas elegidas directamente por el señor alcalde permitiéndole escoger a estas personas según su criterio personal y bajo libre escogencia, por otro lado encontramos los empleados de carrera con derechos los cuales son elegidos por méritos, es decir mediante concurso realizado bajo los lineamientos y parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad encargada de velar por el correcto manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos garantizando así el ingreso a la administración pública bajo el sistema de mérito. Por último están los empleados provisionales los cuales se escogen de una lista de elegibles de acuerdo al concurso mencionado anteriormente, si al momento de presentarse una vacante no hay lista de elegibles vigente se procede a ver si alguien perteneciente a la planta cumple con los requisitos exigidos para ocupar el puesto, si no es así la vacante se hace pública para la comunidad general lo cual culminara con la ocupación de la misma.

Está ubicada en la Calle 30 - Carrera 29, Esquina y se encarga de la defensa y administración responsable y transparente del patrimonio público y de la gestión social para el buen servicio y el bien común. Además de la Construcción de gobierno a partir del dialogo, con la implementación de mecanismos de participación y concertación ciudadana; la Construcción de una cultura de paz, reconciliación y respeto a los derechos humanos y del medio ambiente; La Defensa y promoción del patrimonio histórico, cultural y del sentido de pertenencia Palmiranista; la Construcción de un nuevo tejido social, político, cívico y empresarial; fortalecer y garantizar condiciones de seguridad pública, para la defensa de la vida y los bienes de los ciudadanos, estas son sus principales funciones. *Fuente: palmira.gov.co*

6.1.1 MISIÓN

La Administración Municipal de Palmira es una entidad comprometida con la paz que satisface los derechos de sus habitantes, brindándoles bienestar y dignidad, mediante el fortalecimiento de la concertación, la convivencia entre los sectores público y privado y la integración territorial, articulando los diferentes actores generadores del desarrollo que permitan fortalecer al Municipio de Palmira como un territorio sustentable que usa adecuadamente sus recursos físico y naturales y los articula con las dimensiones del desarrollo. *Fuente: palmira.gov.co*

6.1.2 VISIÓN

Palmira será en el año 2032, un territorio de paz, con desarrollo y seguridad humana, sostenible, participativo, incluyente, competitivo, emprendedor y proveedor de servicios; que se sustenta en el capital social, la innovación, el potencial biofísico, la diversificación agroindustrial, la conectividad, los equipamientos y la fortaleza institucional, en el marco de los procesos de integración regional y buen gobierno. *Fuente: palmira.gov.co*

6.1.3 POLITICAS DE CALIDAD

Alcaldía de Palmira es una entidad comprometida con la paz, orientada a la satisfacción de las necesidades de la comunidad, en un marco de equidad, legalidad y mejoramiento continuo organizacional, mediante la ejecución de proyectos que contribuyen al desarrollo social, ambiental, económico e institucional. *Fuente: palmira.gov.co*

6.1.4 OBJETIVOS DE CALIDAD

Entre los objetivos de Calidad encontramos cuatro pilares fundamentales como son: Dimensión Social, Dimensión Económica, Dimensión ambiental y Dimensión institucional. *Fuente: palmira.gov.co*

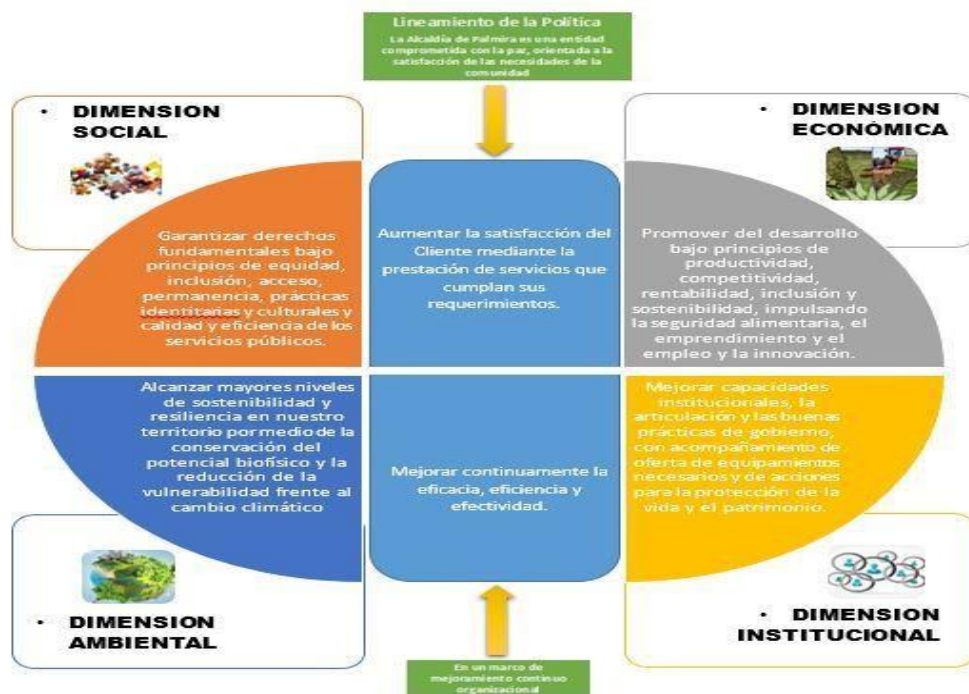


Figura 1.0 Fuente: palmira.gov.co

6.1.5 VALORES Y PRINCIPIOS

Los funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas del Municipio de Palmira se comprometen a guiar su trabajo y actividades bajo los siguientes Valores y Principios



Figura 1.1 Fuente: palmira.gov.co

6.1.6 Organigrama

motivación cobra fuerza. Las personas somos individuos que siempre estamos en busca de cubrir nuestras necesidades como lo dijo Maslow con su teoría de la motivación, es así como un personal motivado trabaja de manera más amena y con más disposición que una persona que no lo está.

Cabe destacar que al hablar de motivación del personal es un error creer que nos referimos a dinero ya que si bien es cierto este es fundamental no siempre representa la motivación que una persona quiere recibir es decir que algo tan simple como una felicitación o un reconocimiento de cierta persona puede ser recibida como motivación logrando que esta persona continúe haciendo las cosas bien.

Dicho esto es importante que las empresas revisen su plan de motivación e incentivos realizando mejoras si es el caso ya que un personal motivado es mucho más productivo que uno que no lo está logrando así un compromiso con sus labores y el cumplimiento de tareas.

Estos planes de incentivos y motivación son igual de importantes en las organizaciones privadas como en las de carácter público en las cuales se deja de hablar de empleados o colaboradores para hablar de servidores públicos, estas son personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública, los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Cabe destacar que lo podemos dividir en dos categorías:

Los empleados públicos los cuales comprenden las personas que laboran en los Ministerios, en los Establecimientos Públicos, en las Superintendencias, en los Departamentos administrativos y sus equivalentes en el ámbito territorial o distrital, en labores distintas de las de construcción y sostenimiento de obras públicas.

Los trabajadores oficiales que son personas que laboran en esas entidades dichas anteriormente y desempeñan labores en la construcción y sostenimiento de obras públicas.

6.3 MARCO TEORICO

Es bien sabida la importancia que tiene una correcta administración de personal, ya que de ésta depende el logro de los objetivos organizacionales, generando alcanzar buenos resultados y por consiguiente mejorar el funcionamiento en este caso del ente territorial, es así como las estrategias generales que se plantean deben ir encaminadas en a lograr un equilibrio entre lo que la empresa desea, es decir sus

objetivos organizacionales y las estrategias del área humana para así manejar esta área como una fuente de competitividad¹.

Uno de los grandes problemas a los que se enfrenta al administrar personal es el ausentismo laboral este es un problema complejo y difícil de abordar ya que hay muy poco material de estudio en el cual basarse a la hora de realizar algún tipo de investigación sobre el tema, es por esto que las definiciones en cuanto al tema de ausentismo son limitadas entre las cuales encontramos la siguiente:

"El ausentismo laboral es la no presentación del trabajador a la labor a la cual fue contratado, este término se aplica al tiempo perdido por enfermedad o accidente, así como por otras razones no autorizadas. También se consideran ausentes los trabajadores que abandonan su trabajo hasta tanto no sean eliminados de la nómina"²

Según esto un empleado que solicita tiempo libre por razones diferentes a vacaciones se considera ausente aun cuando este haya solicitado permiso para ausentarse, por otro lado también se considera ausente a el empleado que por causa de enfermedad se ausente hasta que este se reintegre.

Debido a esto se hace necesario identificar los diferentes tipos de Ausentismo Laboral para tener un panorama más claro del tema a tratar. Entre los tipos de ausentismo laboral encontramos el ausentismo previsible y justificado que es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de dicha ausencia tales como son permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral y los permisos no retribuidos para asuntos personales.

También encontramos el ausentismo no previsible y sin justificación que representa un abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa y por últimos el ausentismo presencial que aquel en que el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral³.

¹ Ulrich (2006) "Recursos humanos, champions: cómo pueden los recursos humanos crear valor y producir resultados"

² Lawson (1977) "Ausentismo Laboral"

³ Galindo (2008) "Diccionario de economía y empresa"

Por otro lado el grado hasta el cual los empleados están ausentes de sus labores puede servir para indicar la efectividad del personal en una organización⁴, se debe tener en cuenta que determinada cantidad de ausentismo laboral se deberá a causas inevitables tales como accidentes, enfermedad entre otras, sin embargo es de destacar que muchas otras ausencias pueden evitarse, es por esto que se hace importante calcular el porcentaje de ausentismo a través de registros de asistencias pues estos sirven para determinar el nivel de gravedad del ausentismo.

Para determinar la tasa de ausentismo de un grupo de trabajadores se aplica la siguiente fórmula⁵

$$\# \text{ Horas perdidas} / \text{Número total de horas laborables de la planilla} \times 100$$

Ahora bien, si queremos más información de la que nos arrojan los datos globales y descubrir también quiénes son los empleados que con mayor índice de ausentismo laboral, se deberá aplicar la fórmula de Bradford⁶.

$$\text{Factor de Bradford} = n^2 \times d$$

En esta, n representa el número de bajas o ausencias de cada trabajador durante un periodo en concreto y d equivale a la duración en días de dichas faltas.

Dicho esto se debe tener en cuenta que los indicadores que maneja la Alcaldía Municipal nos muestra un compilado de cada año dándonos un total de horas/mes y como varia mes tras mes.

El ausentismo laboral se puede presentar en las organizaciones por diferentes causas centrando estas en la satisfacción, poniendo el descontento en el trabajo como la primera causa de ausencia, esto tiene lugar bajo el supuesto de que la satisfacción con el trabajo era una medida de su contenido, y ante la necesidad de encontrar conductas que se correspondiera empíricamente con los diferentes grados de satisfacción, se incorporó el ausentismo, esto se deduce de forma inmediata pues cuando las personas esta satisfechas en su trabajo manifiestan mayor alegría y asisten a realizar sus labores⁷.

⁴ Chruden (1986) "Administración de Personal"

⁵ Lawson (1977) "Ausentismo Laboral"

⁶ Bradford (2006) "See the Bradford factor: Are Bradford scores the best way of calculating sickness absence rates? Occupational health at work"

⁷ Hackett y Guion(1985)"Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature"

Por otro lado las ausencias de la persona en el trabajo pueden estar en función del tipo de relación y de la solidez del lazo que une al trabajador con su empresa. Esto origina un vínculo sobre el que actúan dos factores: Incentivos a continuar en el empleo o barreras a la adaptación. Cuando una persona se vincula a la organización genera con ella un sentido de pertenencia cuya consecuencia generada será el temor a perder el empleo esto generara en la persona un tendencia a asistir a sus labores que solo se verá interrumpida en caso de enfermedad o incidentes laborales⁸.

Cabe destacar que esto pierde solidez en empleos en los cuales se presenta una estabilidad ya que no permite que las personas generen ese miedo a perder su empleo por lo cual en sus ausencias influyen otro tipo de factores.

Otra teoría destaca el intercambio social en lugar de las motivaciones individuales como un predominante que influye en el ausentismo, entendiendo el intercambio social no solo entre el individuo y la organización sino también de individuo a individuo. Cuando el intercambio entre el empleado y la organización se da de manera negativa los empleados suspenden sus labores debido a presiones, estrés y otras emociones, sirviendo de ejemplo casos donde el jefe favorece a algunos empleados anotando ausencias injustificadas como justificadas, o situaciones donde los empleados se ausentan para evitar presiones que puedan surgir. Es aquí donde se genera una cultura de ausentismo basada en la idea de que se puede faltar debido a que la semana anterior alguien más faltó y ya es el turno de otro⁹. De este modo el ausentismo de uno afecta a otros en la organización y será la cultura de ausentismo imperante la que ponga los límites y establezca los niveles correctos del ausentismo en la organización.

6.4 MARCO LEGAL

La administración de los recursos humanos debe lograr promover un desempeño eficaz de los empleados colaborando así mismos a que estos alcancen sus objetivos individuales y respetando así sus derechos fundamentales estipulados teniendo en cuenta la normatividad vigente que los rige tales como son la Constitución Política de Colombia 1991.

⁸ As(1962)"Modelos teóricos sobre absentismo Laboral"

⁹ Chadwick-Jones, Nicholson y Brown (1982) "Social Psychology of Absenteeism"

ARTÍCULO 123 Los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (Art. 125) En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

ARTÍCULO 126 No pueden nombrar como empleados a personas con las que posean parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión libre permanente.

ARTÍCULO 127 No podrán celebrar, por si mismos ni por imposición, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.

LA LEY 999 DE 2004 Tiene por objeto regular el sistema de empleo público y además, establece los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. La función pública está conformada por el conjunto de individuos que prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública

LA LEY 999 DE 2004 Tiene por objeto regular el sistema de empleo público y además, establece los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. La función pública está conformada por el conjunto de individuos que prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública

Los empleos que hacen parte de la función pública son: Empleos públicos de carrera, Empleos públicos de libre nombramiento y remoción, Empleos de período fijo, Empleos temporales

LEY 909 DE 2004 Se aplica a los siguientes servidores públicos:

1. A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados, Al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados

por personas que no tengan la nacionalidad colombiana, Al personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.

2. A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades: En las corporaciones autónomas regionales, En las personerías, En la Comisión Nacional del Servicio Civil

3. A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados

4. A los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.

7. METODOLOGIA

7.1 TIPO DE ESTUDIO

Para alcanzar los objetivos del presente estudio se desarrollaran conceptos partiendo de datos suministrados a través plantillas de ausentismo que permitan analizar los hechos y procesos de manera profunda logrando así una descripción más detallada de la situación a investigar.

Debido a esto y por la naturaleza de esta investigación es adecuado usar un enfoque cualitativo de carácter descriptivo en el cual se interpretaran los resultados y se determinaran las principales causas de ausentismo.

7.2 POBLACIÓN

La población será 1146 personas que prestan sus servicios para la alcaldía municipal dividida en 597 empleados oficiales y 600 contratistas.

7.3 MUESTRA

Para llevar a cabo el estudio de investigación se tomara como muestra las 597 personas de planta (empleados oficiales), esto nos permitirá determinar las características necesarias para dar análisis a los datos que se requieren.

7.4 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información se hizo a través de las siguientes técnicas:

Datos registrados en planillas de ausentismos: Estas planillas de ausentismo permiten llevar un control individual y global de los tiempos en horas que una persona se ausenta de su puesto de trabajo y porque causa lo hizo además que hace una sumatoria de las horas que se perdieron mes tras mes por esta causa llevándonos a un índice anual que sirve para tomar medidas al respecto si así se requiere. Debido a que toda persona que necesite ausentarse por cualquier motivo debe llenar esta plantilla, esta se tomó como principal fuente de información

Grupo focal con personas responsables del proceso: Esta es una técnica de estudio de las opiniones muy practicada en estudios sociales ya que en el discurso de los participantes, se generan imágenes y conceptos, lo cual permitirá tener una visión más clara de la percepción individual que tienen

estas personas sobre el tema producto de estudio. En este caso se incluyen en el grupo focal al Secretario de despacho y a las personas encargados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; estas personas por su vasto conocimiento en toda el área de Talento humano, brindan una visión globalizada del problema a tratar, cabe destacar que no se empleó una entrevista sistematizada con preguntas puntuales sino más bien una conversación que se fue desarrollando a medida que el tema lo permitía durante lo cual la cual se socializaron los datos encontrados y la posibles opciones de mejora.

7.5 PROCESAMIENTO y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

7.5.1 Datos registrados en planillas de ausentismos

Es así como encontramos que para el año 2016 se presentó un ausentismo en horas de 11902,09 dando el mes de Noviembre y agosto como los meses con más horas perdidas en el año.

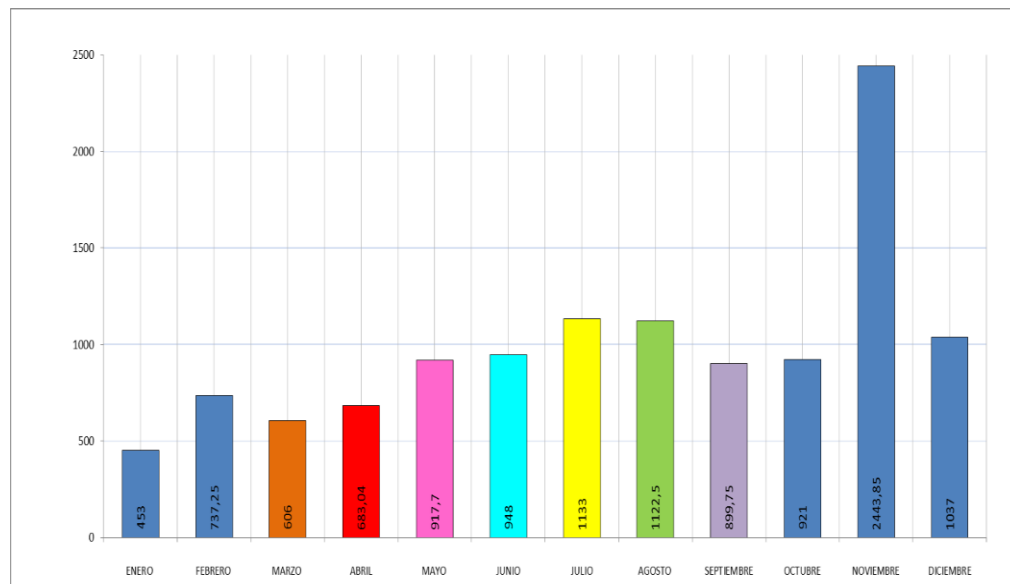


Figura 1.4

Presentando de acuerdo a todo el año como principales causas de ausencias las diligencias laborales con un 50,09% y las citas médicas con un 20,43% de horas perdidas, por otro lado se registraron además de estas ausencias por capacitación con un 12,80%, atención a asuntos personales con un 10,66%, los permisos sindicales con un 2,96%, reporte de calamidades domesticas 1,70% y ausencias por enfermedad común 1,36%, es importante resaltar que aunque en la planilla de

ausentismo se encuentra la opción de ausencias por Maternidad y ley María para el año 2016 no se registró ninguna ausencia por esta causa.

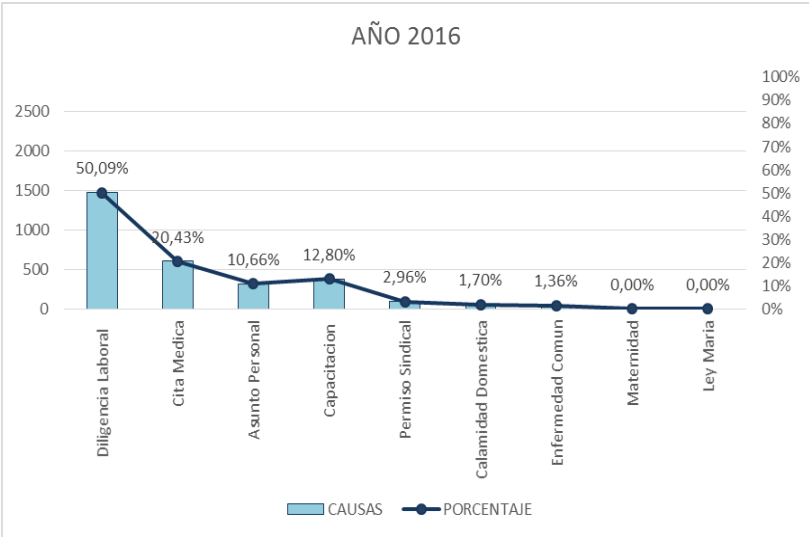


Figura 1.5

Para tener una visión más amplia del problema a tratar se procede analizar mes a mes la problemática en el cual se encuentra al mes de Noviembre como el mes con más ausencias en horas registradas con 2443,85, mes en el cual se encontró que las principales causas para estas ausencias eran por Diligencias Laborales y Citas médicas.

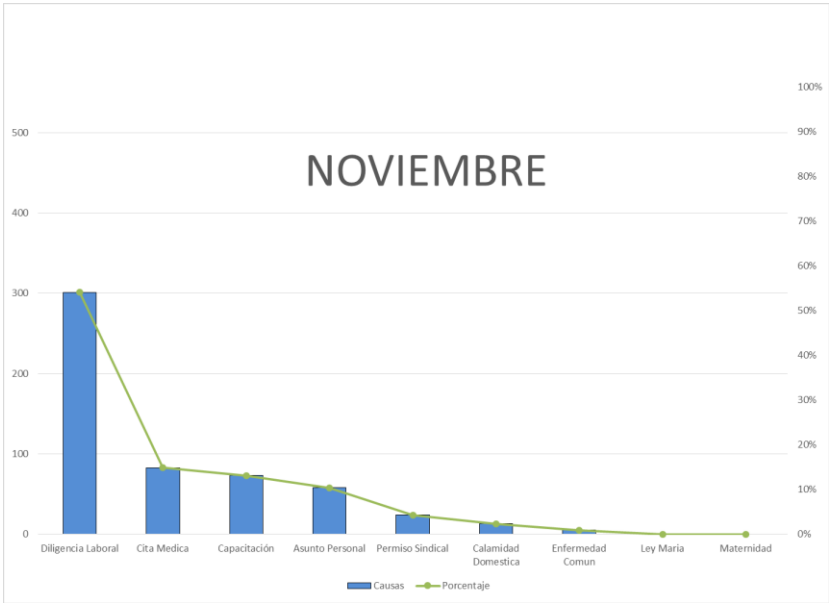


Figura 1.6

En Octubre se presentó un total de ausencias de 921 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 47,64% seguido de las citas médicas con un 21,23% y las capacitaciones con un 16,98%

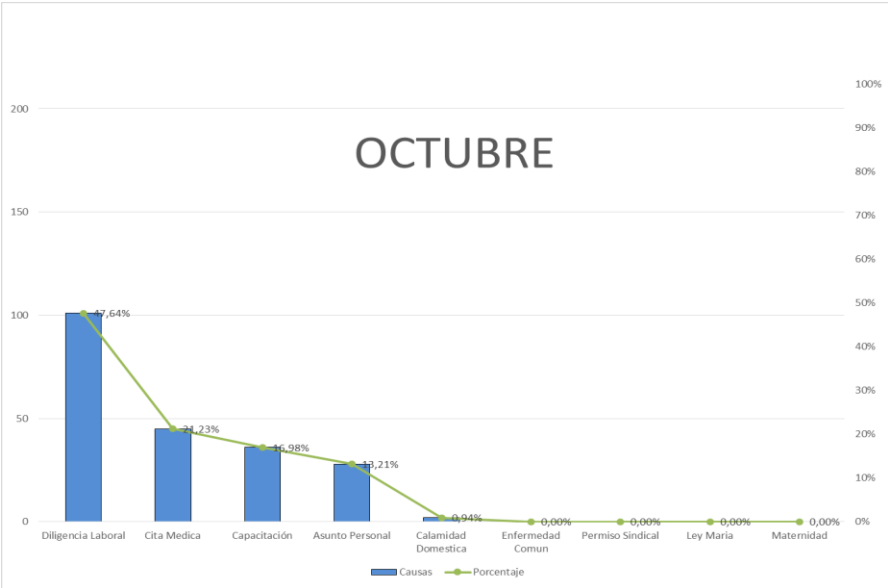


Figura 1.7

En el mes de Diciembre se registró un total de ausencias de 1037 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 43,49% seguido de las citas médicas con un 28,82%, los asuntos personales con un 15,99% y las capacitaciones con un 10,04%.

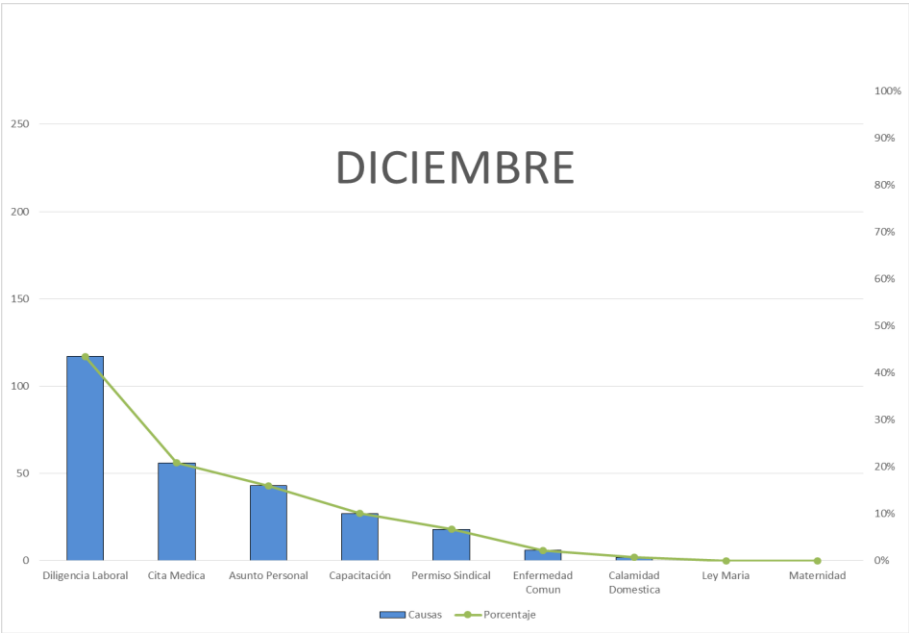


Figura 1.8

Para el mes de enero se presentó un total de horas perdidas de 453 h siendo este el mes con menor registro. Entre las principales causas de ausencias que se

reportaron en este mes encontramos diligencias laborales, citas médicas y asuntos personales en su respectivo orden de importancia.

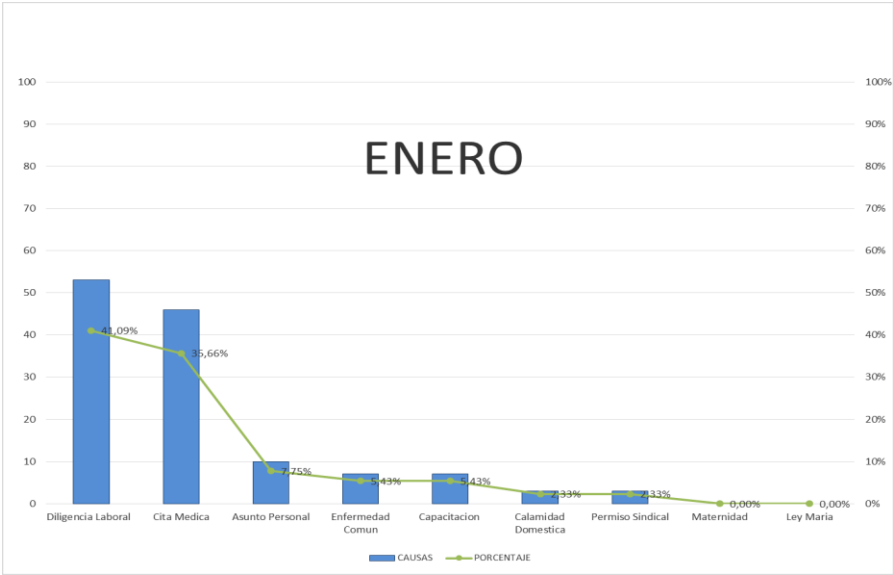


Figura 1.9

En el mes de Febrero se presentó un total de ausencias de 737,25 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 58,75% seguido de las citas médicas con un 23, 13% y los asuntos personales con un 11,88%.

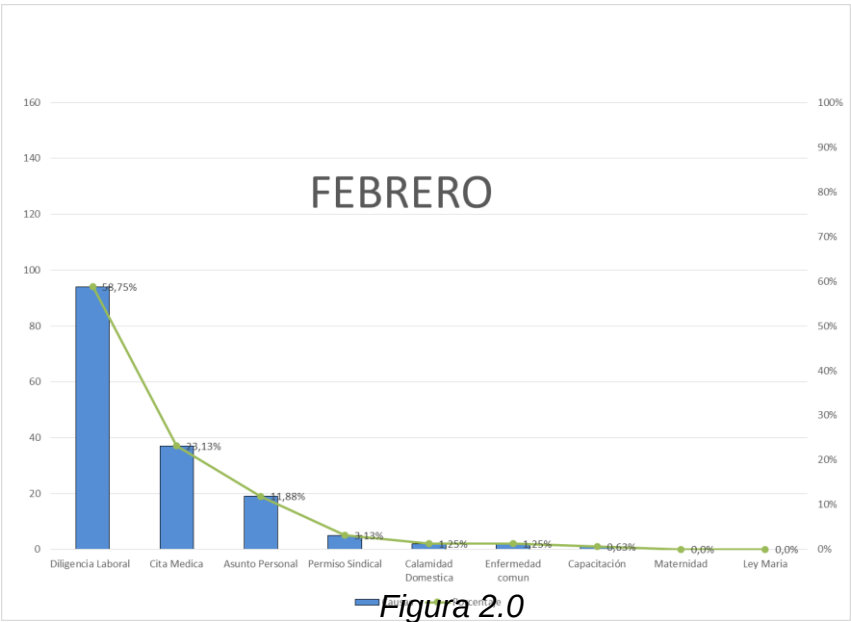


Figura 2.0

Para el mes de Marzo se encontró un total de ausencias de 606 horas de las cuales se reportaron como como principales causas las Diligencias laborales y las citas

médicas ambas con un 35,14% seguido de ausencias por asuntos personales con un 18,24% y las capacitaciones con un 5,41%.

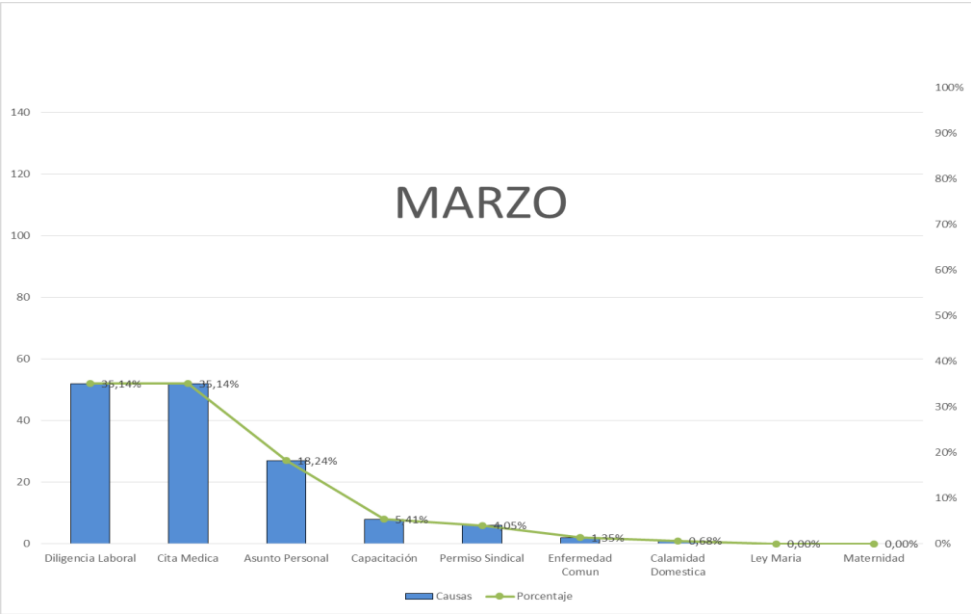


Figura 2.1

En abril se presentó un total de ausencias de 683,04 horas de las cuales se registró como principal causa las Diligencias laborales con un 56,36% seguido de las citas médicas con un 18,79% y las capacitaciones con un 9,70%.

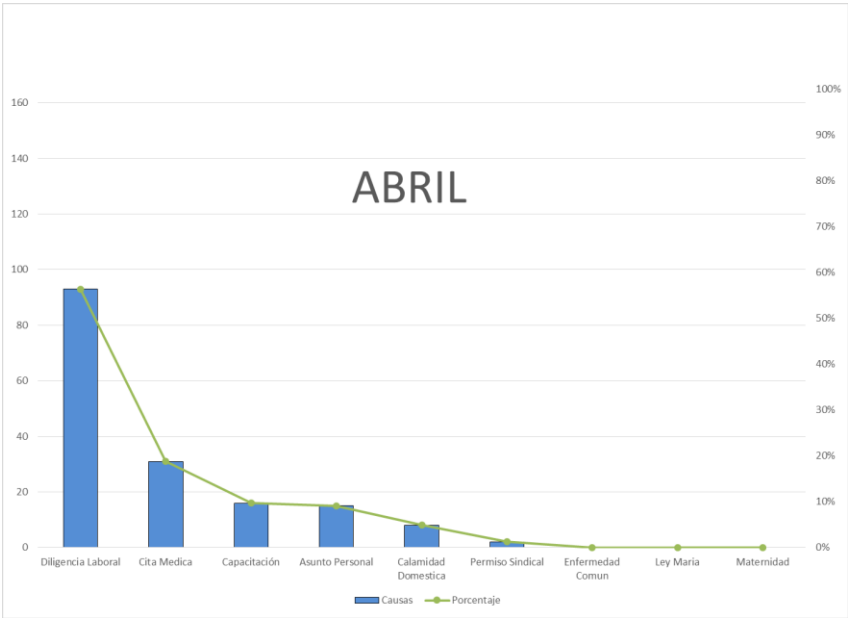


Figura 2.2

Para el mes mayo de se registraron un total de ausencias de 917,7 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 57,92%

seguido de las citas médicas con un 21,27%, los asuntos personales con un 9,50% y las capacitaciones con 6,79%

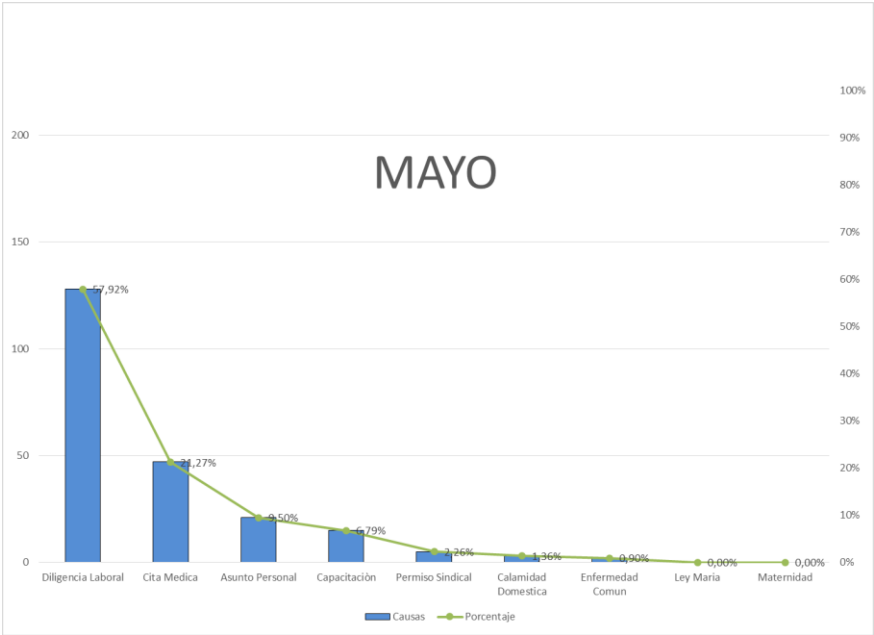


Figura 2.3

En el mes de Junio se presentó un total de ausencias de 948 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 52,56% seguido de las citas médicas con un 24,79% y los asuntos personales con un 10,26%.

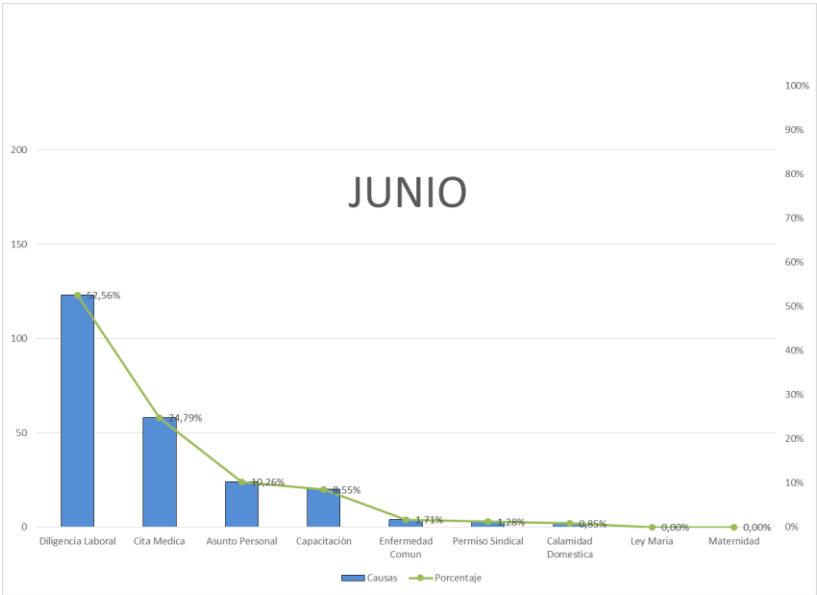


Figura 2.4

Si siguiendo con los datos encontramos que en el mes de Julio se registró un total de ausencias de 1133 horas de las cuales se presentó como principal causa las

Diligencias laborales con un 51,42% seguido de las citas médicas con un 18.62%, las capacitaciones con un 15,38% y los asuntos personales con un 6,8%.

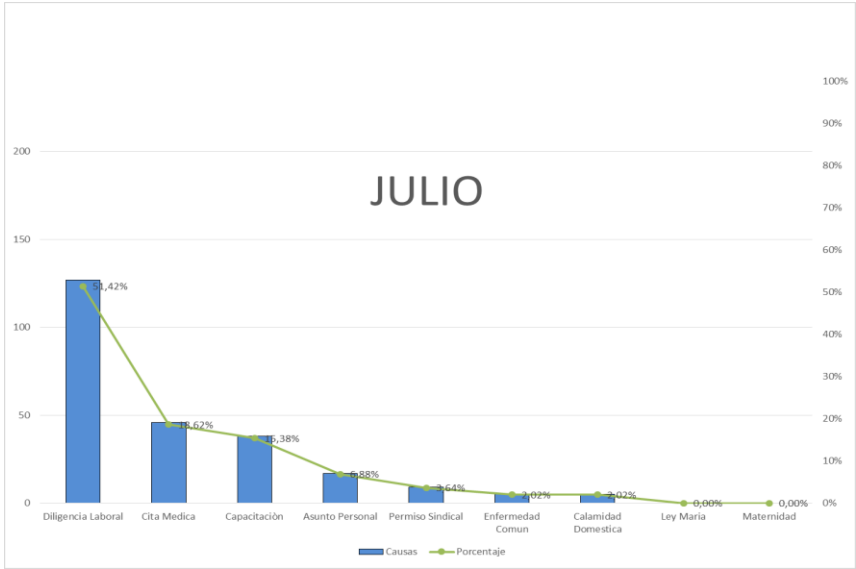


Figura 2.5

En el mes de agosto se acumuló un total de ausentismo de 1122,5 horas de las cuales se argumentaron como principales causas diligencias laboras y las capacitaciones ocupando un tercer lugar las citas médicas, otras causas que se reportan pero en menor medida son ausencias por Enfermedad Común, Calamidad Domestica, Asunto Personal y los Permisos Sindicales.

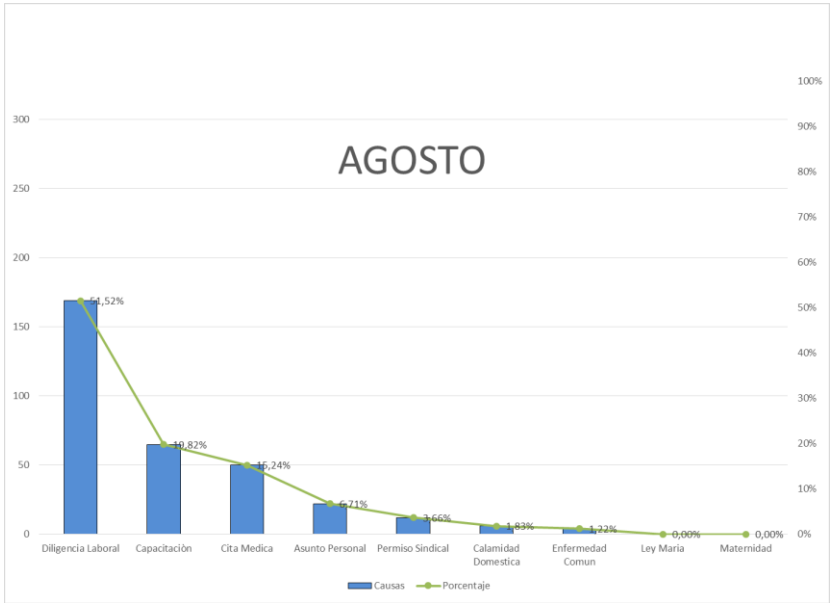


Figura 2.6

En el mes de Septiembre se presentó un total de ausencias de 899,77 horas de las cuales se presentó como principal causa las Diligencias laborales con un 42,32%

seguido de las capacitaciones con 26,22%, las citas médicas con un 28.35% y los asuntos personales con un 10.86%.

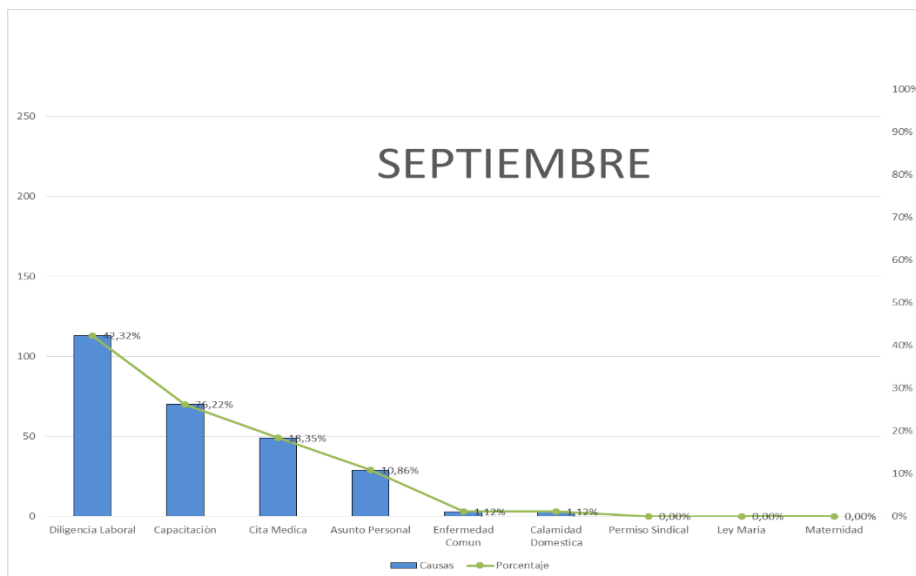


Figura 2.7

7.5.2 Grupo focal con personas responsables del proceso

El grupo focal permitió a través de la visualización de la información recopilada y los datos gráficos recopilar opiniones, percepciones y aportes desde su experiencia de cuales creen que podrían ser las principales causas del ausentismo laboral presentado en la Alcaldía Municipal de Palmira.

Es así como se expresa que a la hora de llenar la planilla de ausentismo y recopilar la información nos arroja las diligencias laborales como la principal causa de ausentismo con un 50.09% dicho esto se concluye que aunque esta se presenta como principal causa no es una causa que requiera atacarse de manera directa ya que si bien es cierto se registra como ausencia laboral no lo es del todo debido a que se presenta cuando la persona no está en su puesto de trabajo pero se ha trasladado a otras dependencias por causas propias de sus labores lo cual es muy común ya que por la forma en que está estructurada la Alcaldía en múltiples ocasiones los servidores públicos deben trasladarse entre dependencias para realizar sus labores.

Dicho esto podemos observar que una causa a atacar son las ausencias por citas médicas que presentan un 20.43% al año seguido de las capacitaciones con un 12.80% que si bien es cierto hacen que las personas no estén desempeñando su

labor, permiten que la persona continúe adquiriendo conocimiento que podrá aplicar en sus labores diarias.

Para finalizar es importante destacar que se debe buscar una medida que permita que las ausencias por motivos médicos disminuyan ya que aunque no presenta un porcentaje preocupante el servidor público debe tomar conciencia de que sus horarios permiten en algunos casos realizar estas diligencias médicas en horarios que no afecten ni se crucen con sus horarios laborales.

8. CONCLUSIONES

La principal causa de ausentismos laboral reportado en la planilla por parte de los servidores públicos es Las Diligencia laboral causa que no es una problemática critica ya que esta solo nos dice que alguien no está en su lugar de trabajo pero si está desarrollando otras labores propias de su trabajo, este tipo de opción se maneja para tener un control por parte de ciertos directivos a la hora de determinar el porqué de la ausencia de dicho trabajador en su escritorio.

Es así como se determinó que la problemática real se encuentra en las ausencias para asistir a citas médicas, así como para asistir a capacitaciones destacando que muchas de estas son realizadas por la misma administración en miras a incrementar el perfil académico del funcionario.

Debido a esto se requiere que cada persona determine en que ocasiones se puede realizar una diligencia personal o alguna cita médica en un horario diferente al laboral logrando así que no interfiera en el desarrollo de las labores.

Por esto se hace necesario que los funcionarios tomen conciencia de la importancia de cumplir con las metas individuales de cada puesto de trabajo, ausentándose de manera mínima para evitar represamiento de trabajo que frene el correcto funcionamiento y consecución de los resultados globales.

9. RECOMENDACIONES

Socializar con los funcionarios la forma en que afecta el correcto funcionamiento de la Alcaldía el hecho de que ellos decidan ausentarse de sus lugares de trabajo para que tomen conciencia y logren fortalecer el vínculo empleado-empresa pensando más allá del logro personal y pensando en el objetivo organizacional.

Por otro lado teniendo en cuenta que la mayor ausencia registrada es por citas médicas se recomienda fortalecer el programa de Vida saludable con miras a disminuir este tipo de situaciones ya que al tener funcionarios sanos disminuirán en gran medida el hecho de que estos tengan que recurrir al médico con tanta frecuencia.

Teniendo en cuenta también el hecho de que el ausentismo afecta en algunas dependencias la atención al público, es importante tener a personal de apoyo que pueda atender estas necesidades cuando la persona a cargo deba ausentarse o si es imposible que alguien haga la labor modificar los horarios de atención de tal forma que deje espacio para alguna eventualidad que deba ser atendida por el funcionario.

10. BIBLIOGRAFIA

Libro Lawson, Joseph W. Ausentismo laboral, publicación 1977.

Libro

Peiró Jose, Rodríguez Isabel y González, El absentismo Laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora, publicación 2008.

Libro

Galindo, Miguel. Diccionario de economía y empresa, publicación 2008

Libro

Dave, Ulrich. Recursos humanos champions: cómo pueden los recursos humanos crear valor y producir resultados, publicación 2006

Libro

Younes. Derecho Administrativo Laboral, publicación 2013

Revista

<http://www.gestionhumana.com.bd.univalle.edu.co/gh4/homecol.asp>

Anexo 1.0 Formato Planilla de ausentismo



Especificaciones:
CAUSA MEDICA:
 EC: Enfermedad Común
 M: Maternidad
 LM: Ley Maria

PERMISOS:
 CD: Calamidad Domestica
 AP: Asunto Personal
 CP: Capacitación
 CM: Cita Medica
 DL: Diligencia Laboral
 PS: Permiso Sindical
 V: Vacaciones