

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7



ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL PRESENTADO EN EL PERSONAL
UNIFORMADO QUE CONFORMA LA REGIÓN No. 7 DE LA POLICÍA NACIONAL

CLAUDIA MARCELA RODRÍGUEZ ROJAS

JOHAN CAMILO RODRÍGUEZ ZÁRATE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y

SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2020

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL PRESENTADO EN EL PERSONAL
UNIFORMADO QUE CONFORMA LA REGIÓN No. 7 DE LA POLICÍA NACIONAL

CLAUDIA MARCELA RODRÍGUEZ ROJAS

JOHAN CAMILO RODRÍGUEZ ZÁRATE

ASESOR DISCIPLINAR: WILDER ALFONSO HERNÁNDEZ DUARTE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y

SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme las capacidades y dones para seguir edificando en el arduo sendero del aprendizaje. Y a mi esposo y a mi hija, les agradezco profundamente por todo el tiempo otorgado con amor y comprensión para cumplir un sueño más en mi vida laboral; ustedes me motivan todos los días a ser una mejor persona, no solo como madre, amiga y esposa, sino como una mujer profesional que aporta a la sociedad.

C.M.R.R.

A Dios, por darme fortaleza en los momentos difíciles, por permitirme seguir desarrollando mis habilidades para construir un mejor futuro junto a mi familia, y por medio de estas aportar lo mejor de mi en procura de una mejor sociedad. A mi esposa y a mi hija, por su amor, apoyo, tiempo y comprensión, son mi mayor motivación y hacen que día a día sea una mejor persona.

J.C.R.Z.

Agradecimientos

Este proyecto de grado no hubiera sido posible sin la guía y acompañamiento de nuestro asesor disciplinar, quien con dedicación nos orientó en todo el proceso de construcción de esta investigación. A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por generar espacios que incentivan e impulsan a la búsqueda del verdadero conocimiento.

C.M.R.R.

En primera instancia, a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por permitir la continuidad en mi formación como persona y como profesional y, por sus esfuerzos en tiempos de adversidad a nivel mundial. A nuestro asesor, que de no ser por su orientación, tiempo y dedicación este proyecto de grado no habría sido posible; sus conocimientos, habilidades y su acompañamiento fue indispensable y motivador para la construcción de nuestro proyecto de grado. A los docentes, quienes generaron espacios de aprendizaje, conocimiento e investigación.

J.C.R.Z.

CONTENIDO

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Contenido	5
Lista de Tablas	7
Resumen Ejecutivo	8
Introducción	9
1. Problema	9
1.1 Descripción del problema	9
1.2 Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	18
4.1 Marco teórico	18
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	21
4.3 Marco legal	32
5. Metodología	36
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	36
5.2 Población y muestra	37
5.3 Instrumentos	38
5.4 Procedimientos	39

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

5.5	Análisis de información	40
5.6	Consideraciones éticas	43
6.	Cronograma	44
7.	Presupuesto	45
8.	Resultados y discusión	46
9.	Conclusiones	56
10.	Recomendaciones	59
11.	Referencias bibliográficas	62

Lista de Tablas

Tabla 1. *Caracterización de variables sociodemográficas de la población trabajadora de la Policía Nacional*

Tabla 2. *Caracterización del ausentismo de la región No. 7 de la Policía Nacional*

Tabla 3. *Relación de variables sociodemográficas relacionadas con el ausentismo de los uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional de Colombia.*

Resumen ejecutivo

El presente proyecto de investigación proviene del proceso de análisis realizado a la “Caracterización de las excusas del servicio del personal uniformado que conforma la región No. 7 de la Policía Nacional”, en donde se unen esfuerzos para desarrollar y determinar de manera lógica y congruente, un valor aplicativo para la nueva línea de investigación naciente de un análisis correlacional, determinando el comportamiento e interacción de las variables, veracidad de la correlación y real influencia en la predicción y asociación de dichas variables a considerar en el Departamento del Guaviare.

Este proyecto tiene como base una metodología correlativa sobre los factores de riesgos que influyen categóricamente en el ausentismo laboral, entendiéndose que las causas de dicho absentismo, no solo se atribuyen al trabajador sino también a las organizaciones, debido a los descuidos ocasionados por la falta de reconocimiento y motivación, inapropiado clima organizacional, fallas en las condiciones laborales, fuertes expectativas, poca capacitación, inadecuada infraestructura, entre otras causas, que están originadas por las malas prácticas de la administración y que a su vez, interfieren en la percepción del correcto comportamiento, la adecuada conducta y la buena imagen de la Policía Nacional de Colombia.

Introducción

Ausentismo laboral es un término muy conocido e intervenido en la actualidad, pues radica en una situación que lleva diferentes pérdidas en una organización, pues la falta de una ficha dentro de este ajedrez puede generar dificultades para llegar a cabo las metas, en la época actual, demanda un alto nivel de competitividad y productividad en las organizaciones para lograr su permanencia, crecimiento y eficiencia por lo que es importante controlar todos los detalles que puedan influir en el alcance de los objetivos de la organización (García y Navarro, 2008).

Los factores que conllevan a un índice alto de ausentismo pueden variar según el manejo que se le dé a la compañía, por una parte podemos encontrar aquellas entidades que controlan su entorno, riesgos y demás aspectos que pueden influir el compromiso que cada colaborador o integrante pueda depositar en la tarea para la cual fue contratado, esta es una variable que puede afectar o ayudar a la organización.

1. Problema

Ausentismo del personal Policial de la región No 7, del servicio en el desarrollo de las actividades.

1.1 Descripción del problema

“La Organización Mundial de la Salud – OMS referencia que el ausentismo hace alusión a un fenómeno de inasistencia por causas ya sean directa o indirectamente evitables tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias

injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral; en otra medida, gran parte de autores investigadores afirman que el Ausentismo es la suma de tiempo en el cual los empleados de determinada organización, se encuentran ausentes en el trabajo, no siendo la ausencia motivada por desempleo, enfermedad prolongada o licencia”. (Carmota y Pardiñas, 2015, p. 43)

Es así como el ausentismo laboral representa las ausencias no programadas al trabajo, por faltas y licencias médicas. Las causas que llevan al ausentismo pueden estar relacionadas a varios factores y ser clasificadas en factores de enfermedades, de trabajo, sociales, culturales y de personalidad.

En el caso del ausentismo entre miembros de la fuerza pública, se han encontrado estudios al respecto. (Carmota y Pardiñas, 2015) realizaron una caracterización, en donde se establece que “los participantes se encuentran dentro de una muestra de la policía norteamericana, que de forma On-line y mediante encuestas revisadas mensualmente, arrojaron una colaboración con un total de 15.735 oficiales. En cuanto a los resultados del estudio, se demostró que de 4.957 participantes (40,4%) tenían un trastorno del sueño – muchos de ellos sin diagnosticar. De un total de 1.666 estudiados (33,6%), se encontró como causa la apnea del sueño, mientras que 281 (6.5%), presentó insomnio moderado a severo. De un total de 269 (5.4%) por horario rotativo y dentro de ellos un (14,5%) trabajan en turno de noche. A su vez, en dicho estudio también se encontró relación con estos trastornos, la presencia de diabetes, depresión y enfermedades cardiovasculares”. (Carmota y Pardiñas, 2015, p. 43).

Igualmente, se alcanzó a considerar la asociación con “errores administrativos (17,9%) y también de dormirse mientras conducen (23,7%) o furia no controlada hacia sospechosos (34,1%). Se constató ausentismo laboral en (26%) y dormirse en reuniones (14%). En conclusión, entre un grupo de oficiales de la Policía Norteamericana, los trastornos del sueño provocan alteración en el estado de salud y en el desempeño de su función que respaldan la seguridad pública”. (Carmota y Pardiñas, 2015, p. 43).

¿Cómo está el ausentismo laboral en Colombia?

La Federación Nacional de Comerciantes – FENALCO realizó una encuesta para “identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales. Estos fueron los resultados: 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común (enfermedad comprobada, permisos, licencias) y el 8% responde a accidentes laborales. El 15% de los trabajadores va al médico mensualmente (por enfermedades crónicas o tratamientos especializados), el 30% asiste cada trimestre, el 34% cada semestre y el 21% de forma anual. Las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes. También autorizan 10 permisos en promedio”. (FENALCO, 2017).

“Por otra parte, el presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, Bruce Mac Master, afirmó que, en el año 2017, el dato que aparece publicado por Caracol Radio, de 9.5 días en promedio de ausencia laboral en las empresas, preocupa porque es un dato muy alto a nivel internacional, lo que significa que, en promedio, los trabajadores colombianos, no vamos casi 10 días al trabajo, porque nos enfermamos”. (Caracol Radio, 2017. p. 2).

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Señaló, que eso es “llamativo porque los colombianos no nos enfermamos más de lo que se enferman otras sociedades”. Sin embargo, se han venido generando algunas prácticas y han conducido a que tengamos un nivel tal alto, con un impacto económico de ello. Por su parte, el vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales de la ANDI, Alberto Echavarría, dijo que en la evolución que han hecho desde el año 2014 al año 2015 se ha visto una evolución en costo en términos relativos, lo que lleva a concluir que el costo en general pasó de 1.5% del valor de la nómina al 1.86% entre un año y otro en promedio”. (Caracol Radio, 2017. p. 2).

"Las incidencias que tienen estas incapacidades o este ausentismo laboral tiene un reflejo final en un valor cercano al 2% del valor de la nómina, lo cual es muy alto, afirmó Echavarría. Los resultados de esta investigación llevada a cabo durante un año por ese centro han sido recopilados en el libro ‘Salud y Estabilidad en el Empleo’: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas”. (Caracol Radio, 2017).

“Según la página oficial de la Policía Nacional de Colombia en el área de Educación en salud ocupacional para Policías en servicio activo, la Policía Nacional hace referencia a los cuidados y precauciones que se deben tener en el momento de presentar una situación especial, sobre todo, cuando atente con la salud de algún uniformado. Es indispensable que la Policía Nacional Colombiana cuenten con las capacidades físicas y mentales que permitan la ejecución de la labor policial eficientemente, que mantenga y aumente la productividad, creando ambientes laborales seguros con control de los riesgos y con un clima organizacional adecuado, identificando factores que puedan ser intervenidos, al ser reconocidos y evaluados mediante el programa de medicina preventiva y del trabajo”. (Website Policía Nacional, Salud Ocupacional).

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

“De esta manera, cada funcionario activo tiene acceso, cuando el médico tratante así lo considere, a ser valorado por los diferentes profesionales de Salud Ocupacional, para determinar el origen de una enfermedad (común o profesional), para lo cual debe ser solicitada la valoración exclusivamente por el organismo médico laboral”. (Website Policía Nacional, Salud Ocupacional).

Al observar las afectaciones que se presentan en cuestiones de salud del personal uniformado, se requiere abordar las variables correlacionadas con respecto a las excusas del servicio presentadas, con el fin de analizar las posibles causas y efectos de las mismas, determinadas en accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como las posibles motivaciones o sucesos que generan las excusas del servicio; a su vez se afrontarán las repercusiones que se puedan generar por el acatamiento de las funciones y los servicios asignados para el cumplimiento de la misión con que cuenta la Policía Nacional.

Sin embargo, la Policía Nacional de Colombia en su extensa composición y conformación estructural, se encuentra organizada sobre el territorio nacional a través de siete regiones de Policía y que dentro de su distribución geográfica, se encuentra la región No. 7 conformada por los departamentos de Policía Meta, Casanare, Guaviare, Guainía, Vaupés, Vichada y la metropolitana de Villavicencio, que cuenta con un personal asignado en dependencias administrativas, grupos operativos y especialidades.

El problema que aborda la investigación, se remite al análisis de la información del estudio base que permite identificar los factores y causas sobre la procedencia del ausentismo en el personal uniformado que conforma la región No.7 de la Policía Nacional, tomando como ámbito de estudio el referente nacional, a través de una interpretación

estadística de los datos contenidos en la base de datos de segunda fuente y las demás referencias de análisis de información de los casos documentados de excusas producto de accidentes y enfermedades laborales observados desde la página de la Policía Nacional.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las relaciones identificadas en el ausentismo laboral del personal uniformado que conforma la región No.7 de la Policía Nacional?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar el ausentismo en el personal uniformado que conforma la región No. 7 de la Policía Nacional.

2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar el ausentismo laboral de los uniformados que conforman la región No. 7 de la Policía Nacional.
- Determinar la relación existente entre el ausentismo y los aspectos demográficos de los uniformados que conforman la región No. 7 de la Policía Nacional.

3. Justificación

Los motivos que llevaron a desarrollar la presente investigación, se encuentran enfocados en la caracterización de los factores de riesgo que tienen influencia en el ausentismo laboral del personal uniformado de la región No.7 de la Policía Nacional, basados en un análisis correlacional de las variables que por su ejecución, tienen incidencia en el cumplimiento de las funciones y el desempeño de las obligaciones del personal uniformado.

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir”, obedeciendo a conductas y motivos que pueden ser justificados e injustificados, en horas que corresponden a un día laboral, dentro de una jornada legal de trabajo y que afectan seriamente la misión de la Policía Nacional.

El planteamiento de los objetivos de la investigación, se encuentran demarcados en los motivos o conductas ocasionales, que tienen una estrecha relación de causa justificada sobre las enfermedades y los accidentes laborales que se originan de las actividades propias del trabajo y adicional a esto, a otras causas que son brindadas por el personal, y se manifiestan en ausentismos voluntarios dados por enfermedad, razones de carácter familiar, motivos de fuerza mayor y motivos personales, que le impiden a los respectivos responsables el diseñar e implementar estrategias que controlen las causas que lo originan.

Si bien se considera que dicho ausentismo proviene del trabajador, es importante analizar que no todas las causas provienen de él. Muchas organizaciones y no solo la región No. 7 de la Policía Nacional, tienen falencias en su cultura organizacional, deficiencias en sus políticas institucionales y fallas en sus sistemas de control, lo que interfiere en la gestión

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

de vigilancia e intervención a este problema, que conlleva a desatar una serie de errores como la falta de satisfacción y motivación laboral, malas condiciones de trabajo, mal ambiente organizacional, rotación del personal y la falta de adaptación del empleado a su unidad, que incrementa la incidencia en los factores de riesgo.

De acuerdo a la problemática planteada en esta investigación y a las posibles variables correlacionales que influyen directamente en el ausentismo, la OIT señala que “los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal”, y estos riesgos pueden afectar la salud física, psíquica o social del trabajador, entendiendo que están dados por condiciones de trabajo con influencia positiva o negativa sobre su comportamiento y actuaciones, y que empleando bien este concepto, cada uniformado que conforma la Policía Nacional tendrá condiciones adecuadas que facilitan la motivación personal, competitividad profesional y bienestar personal y organizacional, que favorecerían el indicador de ausentismo.

Según el Ministerio de Defensa Nacional en el documento Notas de carácter general y específico registra en la N1.2 Función social o cometido estatal, “La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, conforme lo determina la Constitución Política de Colombia” en donde su misión se consolida como “El fin primordial de la Policía Nacional es el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial”, lo que conlleva a una gran responsabilidad moral, institucional y ética con todo un país, determinada en el compromiso de la realización inequívoca y efectiva

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

de sus funciones, sin lugar a deficiencias en el cumplimiento de objetivos estratégicos propuestos, debido a que no solo tiene repercusión sobre su modelo de gestión y formulación de las metas de la organización, sino que también presenta un impacto social que afecta crucial y directamente, los planes de seguridad pública, convivencia ciudadana, defensa nacional, red de vigilancia, apoyo y solidaridad, protección a personas y atención a emergencias del territorio colombiano. (Website Policía Nacional, Portafolio de servicios).

De igual manera el presente estudio, se encuentra orientado como una herramienta documental e investigativa en aras de proporcionar un impacto positivo en la organización, identificando las causas que generan ausentismo, así mismo con la información recolectada y el análisis de la misma, aportando en la generación de planes de acción que reduzca este ausentismo, minimizando pérdidas económicas, teniendo en cuenta que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedades para el individuo, la empresa y la sociedad, la cual afectará la productividad. (Rincón Martínez, 2014).

El beneficio de la presente investigación, no solo se encuentra encaminada para la organización sino también para los colaboradores que hacen parte de ella, debido a que la atención oportuna a los factores de afectación, permitirá que se establezcan mecanismos que mejoren la calidad de vida y la prestación de los servicios a la comunidad. (Camarota, 2014).

Este proceso conduce a indagar en diferentes fuentes, las cuales proporcionan rutas de entendimiento sobre los principales factores que llevan a los miembros del personal uniformado de la región No. 7 de la Policía Nacional, a ausentarse de sus labores generando diferentes impactos en la Institución.

La especialización en Gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo y la Corporación Universitaria Minuto de Dios, adquieren con la presente investigación un insumo educativo que proyecta diferentes aspectos sobre el ausentismo laboral y sus mayores factores de incidencia, así mismo, identifican causas inmediatas que pueden ayudar a futuros estudiantes a encontrar un recurso literario e investigativo para el desarrollo óptimo de sus proyectos.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

De acuerdo con Baptista, Méndez y Zunino (2016), el origen del concepto “ausentismo laboral o ausencia al trabajo” se remonta al siglo XIX donde se utiliza este término por primera vez, debido a que en 1977 Dubois, como consecuencia de las largas jornadas laborales, identifica el tiempo de trabajo perdido durante la jornada laboral. (Baptista, Méndez y Zunino, 2016).

Camarota y Pardiña, mencionan que “la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino absentis que denota (ausente, separado, lejano) cuyo significado implica el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral”. (Camarota y Pardiña, 2015, p. 42).

Camarota, indica que la “ausencia” es el período no previsto de tiempo perdido del trabajador; “ausente” hace referencia al trabajador que no concurre a su labor y, “ausentista” es aquel trabajador que presenta episodios repetidos de ausencia en una

frecuencia mayor que la mediana. Concluyendo que “el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen”.

(Camarota, 2015 citado en Baptista, Méndez y Zunino, 2016, p. 3).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica, como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. (Baptista, Méndez y Zunino, 2016, p. 2).

Camarota y Pardiña (2015) señalan que se pueden distinguir dos tipos de ausentismo “el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica). (Camarota y Pardiña, 2015, p. 42).

Baptista, Méndez y Zunino (2016), refieren que el ausentismo asociado al ámbito laboral, se interpreta como “el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral”. (Baptista, Méndez y Zunino, 2016, p. 2).

Chiavenato, define el ausentismo laboral como “las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo”. (Chiavenato, 2007 citado en García, 2016, p.14).

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Por otra parte, Galindo (2008), menciona que el ausentismo laboral hace referencia a "aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". Agrega que también se puede definir como "toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo". (Galindo, 2008 citado en Baptista, Méndez y Zunino, 2016, p. 2).

Teniendo en cuenta los postulados de Baptista, Méndez y Zunino (2016), se considera que el ausentismo laboral es un factor con variables multicausales, el cual se debe estudiar desde diferentes enfoques (empresarial, directivo, económico, psicológico, sociológico y pedagógico). Es indispensable considerar que el ausentismo laboral genera impactos negativos tanto como para el ausente como para su familia, sus compañeros de trabajo, la organización y la sociedad. (Baptista, Méndez y Zunino, 2016).

Camarota (2015), indica que el ausentismo tiene tres causas: "(1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud; (2) causa legal: se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes, ejemplo: licencia por maternidad, mudanza, por estudio, entre otras; (3) otras causas: incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales". (Camarota, 2015 citado en Baptista, Méndez y Zunino, 2016, p. 3).

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta oportuno estudiar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica, describiendo sus características en cuanto a frecuencia, costo y duración, teniendo en cuenta los factores sociodemográficos que se asocian a este fenómeno. (Camarota y Pardiñas, 2015).

Finalmente, se debe considerar que el ausentismo laboral es un problema de salud inherente al médico, ya que la persona y/o empleado que presenta deterioro en sus condiciones de salud cumple un rol como funcionario de una empresa, lo cual en ocasiones puede agravar o deteriorar las condiciones de salud al tener en cuenta la actividad laboral. (Camarota y Pardiñas, 2015).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Continuando con lo antes expuesto sobre el ausentismo laboral, es necesario retomar y reconocer dicha problemática como una complicación por la insistencia y tiempo en el que se ausenta el personal, afectando de manera intrépida, todas las áreas de la institución dados los efectos negativos que se desencadenan.

Si bien es cierto que el ausentismo puede estar dado en función de causas médicas (enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales, enfermedad profesional) y en función de causas personales o involuntarias (permisos particulares, ausencias no autorizadas, licencias no remuneradas, conflictos laborales, casos de fuerza mayor o fortuitos), se precisa considerar variables de tipo ocupacional (tipo de empresa, actividad, jornada laboral, métodos de trabajo) y variables relacionadas con la institución (clima laboral y las políticas institucionales) con el fin de realizar una adecuada medición y

control, debido al alto impacto en la calidad de vida y salud mental del uniformado, así como en la competitividad y compromiso de la institución. (Carmota y Pardiñas, 2015).

De acuerdo con el artículo de Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, en donde se establece el objetivo de identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años, en donde se emplea una metodología de revisión sistemática, que permite identificar los factores atribuibles al ausentismo laboral, relacionados en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales. (Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy, 2018).

Para determinar los resultados de la investigación, se tuvieron en cuenta un total de 50 estudios realizados sobre ausentismo laboral, en donde su criterio de inclusión estaba dado por los factores o causas del ausentismo laboral, que el desarrollo de la investigación fuera ocasionado en países de América Latina, entre otras, evidenciando que la mayoría de las publicaciones se realizaron en Brasil 42%, seguido de Colombia 34%, Chile 6%, Perú, Argentina y México 4% para cada País y Costa Rica, Uruguay y Venezuela 2%. Los sectores económicos que tuvieron la mayor parte de estudios realizados fue en el sector salud (8-30) con un 46%, seguido por el industrial (6,31 - 44), con un 30%, educativo (45 - 50), con un 12%, y finalmente, el sector público – ejecutivo (7,51 - 54), con un 12%. (Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy, 2018).

Esta investigación se fundamentó sobre un estudio de revisión sistemática de la literatura, con un tipo de estudio de corte integrativo, observacional y retrospectivo, que

concluye según la revisión, se identificó que la mayor parte de estudios fueron realizados en el sector salud con un 46%, seguido por el sector industrial con un 30%, sector educativo con un 12%, y finalmente, el sector público – ejecutivo con un 12% y a su vez determina, que “de los 50 artículos publicados, 30 (60%) no refieren una definición precisa sobre ausentismo laboral, puesto que sus conceptos se asocian con los factores relacionados con el ausentismo. Los 20 restantes, para definir esta categoría, 10 estudios retoman la definición expuesta por la OIT, 1 la presentada por la OMS y 9 se basan en autores investigadores del tema”. (Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy, 2018).

Dicho esto, es importante determinar que el ausentismo laboral está relacionado principalmente con la incapacidad médica por causas derivadas de los factores de riesgos que tienen asociación con la salud, enfermedad o accidente laboral. Según Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy (2018), otros factores que se pueden atribuir al ausentismo laboral de acuerdo a la investigación son variables sociodemográficos, individuales, intralaborales entre otras, “es importante destacar que, en una mínima cantidad de estudios, se evidencia una relación con otras variables que abarcan factores como rasgos de personalidad, problemas relacionados con la salud bucal, índice de masa corporal, y responsabilidad familiar (quienes no tienen hijos se ausentan con mayor ocurrencia)”. (Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy, 2018, p. 105-106).

De acuerdo con el Centro de recursos para el aprendizaje y la investigación de la Universidad del Rosario, en referencia al trabajo de grado “Accidentes del trabajo e índice de masa corporal en vigilantes atendidos en una IPS de salud ocupacional”, donde su objetivo se encuentra enfocado en establecer la relación entre los accidentes de trabajo y el índice de masa corporal IMC en vigilantes atendidos en una IPS de salud ocupacional en la

ciudad de Bogotá para el año 2015. Para el cual se llevó a cabo un estudio de corte transversal, con datos proporcionados de 76 registros obtenidos de bases de datos secundarias, consignados en las historias clínicas médico ocupacional en el periodo de enero a diciembre de 2015, que fueron realizados a un determinado número de trabajadores del sector de Vigilancia o Seguridad Privada, en donde se incluyeron variables sociodemográficas, ocupacionales, variables relacionadas con accidentes de trabajo y el IMC. Estableciendo criterios de exclusión, aquellos registros que no tenían la información completa, errores de contenido y exámenes de ingreso; incluyendo todos los registros completos de exámenes medico ocupacionales – periódicos, pos incapacidad, especiales y retiros, realizados a estos trabajadores. (Carreño y Romero, 2015).

Finalmente, el estudio presenta un análisis estadístico mediante la herramienta Excel y el software EpiInfo 3.5.4., en donde se obtuvieron “frecuencias absolutas y relativas para todas las variables y para las variables de tipo cuantitativo, medidas de tendencia central y de dispersión, además de buscar potenciales asociaciones estadísticas, para conocer las variables que se relacionan con el evento estudiado”. (Carreño y Romero, 2015).

A partir de esto, se concluyó que dicho proyecto matiza que los trabajadores que se desempeñan en la actividad de Vigilancia y Seguridad Privada, se encuentran en el rango de edad de 20 a 39 años (56,5%) y pertenecen al sexo masculino (84,2%), dichos factores contribuyen a la ocurrencia de los accidentes de trabajo (OR de 1,7 y 2,0 respectivamente) y el IMC de (OR 1,8), la obesidad (OR 1,4) y en sí, el cargo del vigilante concurre a la accidentalidad laboral (OR 1,1) y con ello al incremento de incapacidad laboral en un 85,5% de 0 a 60 días. (Carreño y Romero, 2015). Según Revista médica de Chile, Odds

Ratio (OR) es una medida de efecto comúnmente utilizada para comunicar los resultados de una investigación en salud. (Rev. méd. Chile vol. 141 No.10, 2013).

Así mismo, de acuerdo con la clasificación del IMC reportada por la OMS (relación entre peso y talla), se caracteriza la población entre bajo peso, normopeso, sobrepeso y obeso, confrontado con los diferentes grupos de accidentalidad laboral, con referencia a todas aquellas lesiones que involucran lesión de articulaciones, huesos y músculos, destacando que entre los accidentes de trabajo prevalece la lesión osteomuscular en los grupos de normopeso y sobrepeso, con porcentajes de 34,2% y 26,4% respectivamente, seguidos por los accidentes de tránsito en trabajadores con sobrepeso en un 13,2%. (Carreño y Romero, 2015).

El proyecto de grado mencionado, concluye que se encontró una relación entre los accidentes de trabajo, la no práctica de una actividad física y el desempeño del cargo de vigilante, lo que contribuye a la ocurrencia de los mismos, en consideración a que las cifras de indemnización indican que el costo de las enfermedades representa cerca del 4% del producto interno bruto mundial – gastos asociados con ausentismo laboral, tratamientos de enfermedades, incapacidad y prestaciones de supervivientes. Igualmente, se realiza una recomendación de constituir medidas para establecer sistemas de vigilancia epidemiológica que mitiguen y resten el riesgo, y a su vez, la presencia de acontecimientos no deseados en el ámbito laboral y la disminución del ausentismo laboral, contribuyendo con la puntualización de la importancia en establecer estrategias de promoción y prevención de salud orientadas a abordar la presencia e identificación de factores de riesgo generales, que tienen una influencia directa en la salud de los trabajadores de sexo masculino o femenino y a la edad de los mismos. (Carreño y Romero, 2015).

También es importante resaltar que en búsqueda de aspectos sociodemográficos que favorecen a la construcción de este trabajo, se recopila información de datos importantes, ya que estos factores implican conocer más a fondo el “sentido” de algunas de las causas que podrían generar el ausentismo. Según, Méndez y Leonett (2005) en su trabajo de tesis para otorgar el título como Licenciados en Enfermería en la Ciudad de Chillán - Chile, realizaron el siguiente aporte, análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de Enfermería de un centro médico en su país. “Los resultados revelan que el 87.5% de la población de estudio tiene vida de pareja, lo cual indica que poseen compromisos familiares, y esto podría ser una causa para que se ausenten”. (Méndez y Leonett, 2005, pp. 5). “También se verifica que el empleado se ausenta por motivo de enfermedad de sus hijos donde el 62.5% señaló que falta al trabajo cuando la salud de sus hijos esta delicada, un 37.5% opinó que no se ausenta. El total de los encuestados considera, que las principales causas atribuibles al trabajador que generan ausentismo en el centro médico son las enfermedades y la insatisfacción laboral”. (Méndez y Leonett, 2005, pp. 5).

En síntesis, los principales factores externos que causan ausentismo laboral en el estudio que realizó Méndez y Leonett: Son las enfermedades que puedan presentar los trabajadores o sus hijos e insatisfacción laboral. (Méndez y Leonett, 2005).

Según Korlin, Alexanderson y Svedberg (2009) el trabajo policial involucra algunos aspectos ocupacionales negativos para la salud tales como el trabajo por turnos, situaciones violentas, actitudes negativas y amenazas de los ciudadanos.

Korlin, Alexanderson y Svedberg señalan que “un factor de riesgo obvio para la ausencia por enfermedad es la mala salud”, agregan que “las mujeres en general muestran tasas más altas de morbilidad que los hombres. Hay muchos aspectos demográficos, ocupacionales, económicos, reproductivos y violentos de los contextos sociales de las mujeres que pueden, junto con las predisposiciones biológicas, contribuir a la mala salud”. (Korlin, Alexanderson y Svedberg, 2009, p. 311).

La presencia de enfermedad muestra una fuerte correlación con la salud subóptima (alteraciones físicas y psicológicas), principalmente trastornos del sueño, dolor de espalda alta/cuello, fatiga, depresión y molestias estomacales. (Taloyan, Kecklund, Thorn, Kjeldgard, Westerlund, Svedberg y Alexanderson, 2016). De acuerdo con Korlin, Alexanderson y Svedberg, 2009, la proporción de mujeres policías aumentó en más del 20% en algunos países occidentales; por ejemplo, en Suecia en 2005 hubo un incremento del 22% en mujeres policías.

Por otra parte, desde la década de 1970 los investigadores de diferentes disciplinas académicas han profundizado más en el ambiente laboral de las mujeres de la policía respecto a la percepción de su labor, sus actitudes, roles, desempeño, discriminación de género y acoso sexual, esto teniendo en cuenta que el trabajo policial conlleva a situaciones específicas que pueden afectar negativamente la salud.

Además, se debe considerar que las mujeres en los países occidentales usualmente presentan tasas más altas de ausentismo y retiro por enfermedad que los hombres y tienen más probabilidades de recibir pensiones por motivo de invalidez. (Korlin, Alexanderson y Svedberg, 2009).

Se ha demostrado que los problemas de sueño, la fatiga y otras quejas de salud son comunes entre los agentes de policía, lo que podría aumentar la presencia de enfermedad, lo anterior asociado a que la fuerza policial tiene responsabilidades fundamentales en la sociedad con respecto a aumentar la seguridad y reducir la delincuencia. (Taloyan et al., 2016).

Según Rhodes y Steers (1996), los estudios de psicólogos organizacionales han acumulado un cuerpo de conocimientos durante las últimas décadas que ha permitido consensuar de algún modo una serie de axiomas básicos, bien fundamentados empíricamente, que resumen el estado en que se encuentra el fenómeno del ausentismo laboral. (Rodríguez et al., 1996).

El ausentismo es:

- Un fenómeno universal.
- Costoso, tanto para la organización como para el individuo.
- Influenciado por una serie de diferentes factores interrelacionados.
- Asociado a un número importante de consecuencias.

Si bien es cierto en la actualidad las condiciones laborales han mejorado ostensiblemente tanto en infraestructura, como en sueldos, la gente opta por un trabajo que quede más cerca de su hogar, y que tenga mejor acceso a locomoción. Pese a todo ello el ausentismo laboral sigue en aumento, las empresas, por tanto, realizan esfuerzos importantes para conocer las razones de este ausentismo y así, lograr disminuirlo, pues

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

impacta en la organización, en la gestión, en la ejecución de actividades y en la productividad, aunque la Policía Nacional Colombiana tiene como “Fin primordial el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial”. (Website Policía Nacional, Misión). En este importante departamento del país conformado por la regional No.7 de la Policía Nacional se presenta un índice de ausentismo que categoriza a la regional ser método de investigación para reunir veracidad sobre lo que compromete el Ausentismo Laboral en esta regional.

Camarota y Pardiñas (2015) en el estudio “El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya”, donde el objetivo de dicho estudio era caracterizar los factores del ausentismo laboral en los Policías dependientes de la Jefatura de Policía de Montevideo División IV y su comportamiento durante el período comprendido entre marzo del año 2013 y marzo del año 2014. Además, mencionan que el ausentismo conlleva a varios efectos negativos para los siguientes agentes: el ausente, sus compañeros de trabajo, la organización, la familia y el propio Estado. (Camarota y Pardiñas, 2015).

Camarota y Pardiñas (2015), señalan en el presente estudio que se ausentaron un total de 838 funcionarios policiales con un total de 3477 días certificables. “De los funcionarios Subalterno predominó la jerarquía de base Agente de Segunda con 470 certificaciones (56,18%), Agente de primera con 246 certificaciones (29,35%), Cabo con 85 certificaciones (10,15%), Sargento con 8 certificaciones (0,95%), Sargento primera con 4 certificaciones (0,44%). En el Personal Superior predominó la jerarquía de base Oficial

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Sub Ayudante con 13 certificaciones (1,55%), Oficial ayudante con 7 certificaciones (0,83%), Oficial principal y Sub Oficial Mayor con 2 certificaciones (0,22%), Subcomisario con 1 certificación (0,11%), por último, Comisario, Comisario Inspector, Inspector Mayor no se registraron certificaciones”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 46).

En el estudio “El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya”, Camarota y Pardiñas (2015), en relación a las razones de las ausencias certificables, mencionan:

- “Por afectación del sistema respiratorio surgen un total de 262 certificaciones (31,26% del total) que representan un total de 864 días de ausentismo”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 46).
- “La afectación del sistema osteomuscular tuvo 248 certificaciones (29,6%) equivalen a 1311 días de ausentismo laboral”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 46).
- “En cuanto al sexo, 6 de cada 10 eran hombres siendo la franja etaria con mayor número de certificaciones es de 18 a 22 años”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 47).
- “En el sexo femenino la franja etaria que predominó fue de 23 a 28 años de edad con un total de 113 certificaciones”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 47).
- Ausentismo por embarazo hubo 11 certificaciones (1,30%) por un total de 200 días de certificación. (Camarota y Pardiñas, 2015).

(Camarota y Pardiñas, 2015), señalan que la sobrecarga laboral, el estrés, la jornada laboral, los turnos, entre otros factores, son riesgos claves del trabajo policial. Estas situaciones ponen a los uniformados en riesgo de sufrir trastornos gastrointestinales tales como: colon irritable, debido a la conjunción de una alimentación inadecuada, hábitos irregulares de evacuación intestinal (por los horarios, guardias), gastritis y gastroduodenitis producto de la conjunción de estrés y por alimentación basada en comidas rápidas, exceso de condimentos, grasas y tabaquismo. (Camarota y Pardiñas, 2015).

Los autores mencionan que debido a la exposición al tabaco y a largas jornadas laborales a la intemperie, son frecuentes los cuadros respiratorios del tipo bronquitis, resfríos, gripe, asma y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC). (Camarota y Pardiñas, 2015).

Así mismo, Camarota y Pardiñas (2015), refieren que “por las características mismas de la profesión, los riesgos derivados del accionar preventivo, disuasivo y a veces represivo, son causales del incremento de lesiones traumáticas de toda índole, así mismo la posición de pie sostenida muchas horas al día concurren a favorecer patología de la columna vertebral agravadas por el peso a portar (armamento, chaleco antibalas, correa, etc.)”. (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 37).

En la esfera cardiovascular, la hipertensión arterial (HTA), es frecuente debido a estrés, las variaciones en los hábitos de sueño, hábitos de alimentación inadecuados,

tabaquismo, ingesta de sal y grasas, sedentarismo, entre otras causas. (Camarota y Pardiñas, 2015).

4.3 Marco legal

En la actualidad las organizaciones colombianas han sufrido diferentes cambios que gracias a la creación de diferentes normas y leyes, se generan responsabilidades en los diferentes niveles para los trabajadores y para los empleadores, por tanto, esta investigación quiere desde los principios legales colombianos, mostrar los alcances, consecuencias y factores que han influido en el ausentismo laboral del personal uniformado de la región No.7.

Tomamos como referencia legislación colombiana que establece los diferentes estándares por la cual se desarrolla el presente análisis, una de estas es la Ley 100 de 1993 la cual consolida “el Sistema de Seguridad Social Integral” (Congreso de la República de Colombia, 1993), donde se evalúan los Riesgos laborales, a fin de fortalecer y desarrollar condiciones de trabajo y de salud para los trabajadores.

Por otro lado, el Decreto 1295 de 1994, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, establece las responsabilidades de las organizaciones en la documentación de las diferentes conductas de las enfermedades laborales, los accidentes de trabajo y los diferentes factores que pueden generar ausentismo laboral. Alineado a este decreto se puede encontrar la Resolución 2346 de 2007, “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, estas alineadas a verificar las

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

condiciones en las cada trabajador ingresa a la organización y así mismo se obliga generar seguimientos en cuanto al estado del salud de este mismo durante sus labores, buscando prevenir deficiencias físicas que puedan generar alteraciones a la salud que generan ausentismo.

Como principal indicador tenemos un amplio marco normativo frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual hace varias décadas ha establecido y estandarizado reglamentaciones a nivel laboral buscando el bienestar de cada uno de los trabajadores, no obstante, esta misma normatividad ha evolucionado de tal forma que las organizaciones han tenido que reinventarse y estructurarse bajo parámetros de prevención en salud.

En aras al cumplimiento legal frente al cumplimiento legal la Decisión 584 de 2004, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual dicta en el capítulo II, la política de prevención de riesgos laborales, en su artículo 4 establece la estructuración de una política de seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico, entre otras responsabilidades de los trabajadores y empleadores.

En cuanto a la Resolución 957 de 2005 Comunidad Andina, en su artículo 1. Dispone los aspectos administrativos, técnicos, de talento humano y procesos operativos básicos que se debe tener en cuenta en las organizaciones, así mismo establecen medidas de protección para los trabajadores.

Teniendo en cuenta el campo de acción de la presente investigación se tendrá en cuenta las disposiciones establecidas en el Decreto 1796 de 2000, del Ministerio de Defensa

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Nacional, "Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993", en su Título II, se define lo inherente a la capacidad psicofísica, definiendo y estableciendo las diferentes evaluaciones físicas y de aptitud, adicionalmente en su Título III, se indican los organismos y autoridades médico-laborales militares y de policía, frente a los diferentes procesos y organismos involucrados.

Para organismos privados como lo es la Policía Nacional, el Congreso de Colombia expide el Régimen Disciplinario por medio de la Ley 1015 del 2006, teniendo en cuenta las diferentes acciones disciplinarias según la noción en que se desarrolla la labor y ligado a esta se establecen las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, por medio del Decreto Ley 1791 del 2000.

Se toma como referencia normativa, el Decreto 1072 de 2015, en su capítulo 6 donde establece El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, en este decreto se establecen los parámetros a tener en cuenta para la implementación del sistema en una organización, así mismo, modifica diferentes estatutos legales que se

implementaron anteriormente y de la misma manera abre nuevas alternativas normativas de implementación y la Resolución 0312 de 2019, la cual establece estándares mínimos para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta las diferentes características de las organizaciones.

Ahora teniendo en cuenta que la Policía Nacional es un cuerpo armado de naturaleza civil, cuya finalidad es mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y de esta manera asegurar que los habitantes convivan en paz (C.N. art. 218). Por esta razón, su actividad es considerada de alto riesgo, puesto que para mantener el control de una sociedad es necesario poner en riesgo la vida de sus integrantes.

La Policía Nacional es un organismo que tiene la responsabilidad de fomentar la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades derivadas de la ejecución de la labor de sus funcionarios, a través de la Resolución 3523 de noviembre de 2009, “Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional”, delega esta función en la Dirección de Sanidad, quien implementará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en todas las unidades de Policía, realizando actividades de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y seguridad ocupacional, se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Este proyecto se enmarcó dentro de un tipo de investigación cuantitativa, en consideración a lo expuesto por Roberto Hernández Sampieri que especificó que este tipo de investigación “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Sampieri 2014), considerando que este estudio se concibió desde una idea global sobre análisis del ausentismo laboral, y que a partir de su delimitación y análisis dentro de la región No. 7, se establecieron objetivos, preguntas, marco de referencia y perspectiva teórica, sobre la incidencia de factores de riesgos, en donde se abordaron variables estadísticas que componen las causalidades que influyeron en el ausentismo laboral en la Policía Nacional.

El alcance de la investigación dentro de la línea cuantitativa se enmarcó bajo un estudio correlacional, teniendo como finalidad conocer el grado de relación o de asociación que existía entre dos o más variables, en donde lo que se buscaba era “evaluar el grado de asociación entre las variables, primero miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y las describen, y después cuantifican y analizan la vinculación”. (Hernández, Sampieri 2014), que dentro de su interacción se buscaba responder a la pregunta de investigación ¿Cuáles son las diferentes relaciones identificadas en el ausentismo laboral del personal uniformado que conforma la región No.7 de la Policía Nacional? pretendiendo establecer real y lógicamente, la procedencia del ausentismo laboral con respecto a las variables asociadas

con el comportamiento de los factores de riesgo y su relación con los aspectos sociodemográficos del personal que conforma la región No. 7.

5.2 Población y muestra

El universo de estudio establecido para este proyecto es la Policía Nacional de Colombia, y que, según las cifras del personal de la Dirección de talento humano de la misma Institución, considerando personal femenino y masculino uniformado, se determina una distribución así, Total Hombres 147.791 y Total Mujeres 19.832, entre los rangos de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales, personal uniformado y no uniformado, para un valor general de pie de fuerza policial de 167.623 uniformados. Información suministrada por el Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano a fecha 27/03/2020. (<https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifras>, Policía Nacional de Colombia, 2020).

De acuerdo con las Fuerzas Militares de Colombia, la Policía Nacional se encuentra organizada en ocho grandes regiones que a su vez, agrupan a las unidades que están en su respectiva jurisdicción; y de acuerdo con lo mencionado, el tamaño de la muestra para este proyecto de investigación tendrá como fundamento, los registros del personal que han reportado incapacidades y se reduce al personal uniformado que conforma la región No. 7 y que para el presente estudio de caso se tomarán los datos suministrados por el Departamento de Guaviare. (<http://www.fuerzasmilitares.org/notas/colombia/policia-nacional/2111-regiones-de-policia.html>, FM, 2013).

En consideración a la delimitación de la muestra, al contar con una base de datos de segunda fuente del ausentismo de la zona del Guaviare desde el año 2018 al 2020, se aplicó

una técnica de muestreo no probabilístico, debido a que la base de datos de segunda fuente proporcionó un marco de muestreo completo referente al ausentismo laboral de todo el personal uniformado que conforma dicha región de la Policía Nacional, con el fin de establecer claramente los criterios de evaluación relacionados dentro de las características del rango en Oficiales, Nivel ejecutivo, Suboficiales, personal uniformado y no uniformado, y aspectos sociodemográficos como la edad, sexo, grado, tipo de excusa, estado de trabajo, jornada laboral, clase de novedad y los factores de riesgo a los que probablemente estuvo expuesto el personal uniformado de dicha región, que se encuentra representado en un personal masculino uniformados y administrativos de 3169 y un personal femenino uniformadas y administrativas de 382.

Los criterios de exclusión se encuentran determinados en aquel personal uniformado que no hace parte de la región No. 7 de la Policía Nacional de Colombia e igualmente se excluyen del muestreo, los uniformados de la misma región que no se encuentren dentro del Departamento del Guaviare y aquel personal que no ha reportado incapacidades laborales.

5.3 Instrumentos

5.3.1. **Nombre del instrumento:** Base de datos de segunda fuente.

5.3.2. **Descripción del instrumento:** La principal herramienta de recolección de datos utilizada en este estudio fue la base de datos en donde se relaciona el ausentismo del personal del Departamento del Guaviare durante el periodo de tiempo de 2018 al 2020 de la Policía Nacional, con el fin de realizar un seguimiento a los índices de ausentismo laboral y excusas del servicio tanto del personal uniformado como del personal administrativo.

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

5.3.3. **Objetivo:** Encontrar la relación existente entre el ausentismo y las variables como aspectos sociodemográficos, edad, sexo, grado, tipo de excusa, estado de trabajo, jornada laboral, clase de novedad, accidentes, diagnósticos de enfermedad y factores de riesgos en la región No.7 de la Policía Nacional.

5.3.4. **Estructura:** La base de datos proporciona un marco de muestreo completo referente al ausentismo laboral de todo el personal uniformado del Departamento del Guaviare que conforma la región No. 7 de la Policía Nacional.

5.3.5. **Categorías y Variables:** En el marco de muestreo referente al ausentismo laboral del personal uniformado que conforma la región No. 7 de la Policía Nacional en el Departamento del Guaviare, se encuentran las siguientes variables: la clase de novedad, estado, edad, sexo, grado, sigla unidad laborada, tipo de excusa, sistema orgánico afectado, zona afectada y días de incapacidad reportados, correspondientes al periodo laboral de 2018 al 2020.

5.4 Procedimientos

El procedimiento que se lleva a cabo para identificar los factores de riesgo que influyen en el ausentismo laboral en la región No. 7 de la Policía Nacional son:

- Autorización de aplicación del estudio, dirigido al comandante de la región No. 7.
- Análisis e interpretación de la información, base de datos segunda fuente.
- Clasificación de los principales factores de riesgo que influyen en el ausentismo laboral.
- Codificación de las variables a interpretar según su correlación.
- Generación de frecuencias en SPSS.

- Realización e interpretación de modelos estadísticos – tablas cruzadas, mediante el coeficiente de contingencia, Chi cuadrado y V de Cramer en SPSS.
- Generar recomendaciones a la Institución.

5.5 Análisis de información

Los datos e información recolectados se procesaron y analizaron mediante la herramienta Excel y el programa estadístico sobre el Producto de Estadística y Solución de Servicio – SPSS, licenciado por la institución, para determinar la relación estadística mediante los coeficientes Chi cuadrado χ^2 y V de Cramer; estas medidas se aplicarán para establecer las posibles relaciones que emergen del ausentismo laboral.

Según MedWave, revista biomédica revisada por pares, define el chi cuadrado, como el coeficiente “que tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula”.

Según el documento de Estadística descriptiva, de la Universidad de Valencia, establece que el índice "Chi (Ji) Cuadrado" se define con la siguiente ecuación:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_e - f_t)^2}{f_t}$$

Donde,

fe: Frecuencia empírica.

ft: Frecuencia teórica.

“El índice Ji Cuadrado se basa en la comparación de las frecuencias bivariadas obtenidas a partir de los datos (frecuencias empíricas) con las frecuencias que resultarían si NO hubiere relación de asociación entre las variables (frecuencias teóricas)”. (https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/51_ji_cuadrado.html, Universidad de Valencia, SF).

“Las frecuencias teóricas pueden ser obtenidas a partir de un razonamiento sencillo: Si no hubiere asociación entre X e Y, cada una de las modalidades de cada variable estaría emparejada con cada una de las modalidades de otra variable. Si no hay emparejamiento significa que hay asociación entre las variables”.

(https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/51_ji_cuadrado.html, Universidad de Valencia, SF).

Se debe considerar que las principales características de este coeficiente, es que “tiene valor mínimo 0, que indica NO asociación entre las variables y que no hay máximo, por lo que no se puede hacer comparaciones entre diferentes variables”. (https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/51_ji_cuadrado.html, Universidad de Valencia, SF).

De acuerdo al portal web sobre Técnicas de Investigación D38 de la Universidad del sur, Tuxtla Gutiérrez; Chiapas, en el documento Técnicas de investigación, describe el Coeficiente de Cramer, como uno de los “coeficientes usados para ver la asociación de las variables nominales cuando sus categorías son de dos o tres clases”. (<https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/estadisticas-no-parametricas/3-6-coeficiente-v-de-cramer>, SF).

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Recalcando igualmente, que dicho “coeficiente varía entre cero y uno. Cuanto más próximo a cero se encuentre, más independientes serán las variables; cuanto más próximo a uno sea el número, más asociadas estarán las variables que se estudien”. Y a su vez determina que “para el cálculo del coeficiente de Cramer, se necesita previamente tener calculado el estadístico Chi Cuadrado”.

(<https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/estadisticas-no-parametricas/3-6-coeficiente-v-de-cramer>, SF).

El anterior documento señalado de Estadística descriptiva, de la Universidad de Valencia, puntualiza que “la V de Cramer es una corrección que se puede aplicar al coeficiente Ji Cuadrado, lo cual permite obtener un índice con valor máximo (que indica la mayor asociación entre variables) igual a 1 (el valor mínimo es 0, que indica NO asociación)”. (https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/52_v_de_cramer.html, SF).

La fórmula es:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{N \cdot m}}$$

Donde,

N: el número total de observaciones en la tabla.

m: min (f-1, c-1). Menor valor de "filas - 1" y "columnas - 1".

5.6 Consideraciones éticas

A través de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se desarrolla el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, suprimir, actualizar y rectificar todo tipo de datos personales recolectados, almacenados o que hayan sido objeto de tratamiento en bases de datos en las entidades del públicas y privadas. (Website Ministerio de Educación. Par. 1).

Teniendo en cuenta este derecho que otorga la Ley a todos los Colombianos, como es aquel derecho que da la facultad al titular de datos personales de exigir de las administradoras de esos datos el acceso, inclusión, exclusión, corrección, adición, actualización y certificación de los datos, así como la limitación en las posibilidades de su divulgación, publicación o cesión, de conformidad con los principios que regulan el proceso de administración de datos personales, la investigación que se realiza en la región No. 7 de la policía Nacional en el Departamento del Guaviare da cumplimiento y respeta todo derecho de autor, como lo indica la Ley, y que a su vez, se encuentra sujeto a los lineamiento de las normas APA.

6. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Análisis de la información consignada en la base de datos de segunda fuente.	1/07/2020	26/07/2020	Identificación de las principales causas generadoras del ausentismo laboral en la región No. 7 de la Policía Nacional.
2	Resultado y análisis	27/07/2020	26/08/2020	Interpretación de datos obtenidos mediante gráficas y tablas explicativas de las variables obtenidas durante la presente investigación que soporten ausentismo laboral.
3	Conclusiones	27/08/2020	5/09/2020	Presentar los hallazgos del análisis de los datos con el fin de determinar la posible correlación entre el ausentismo, factores de riesgo y aspectos sociodemográficos.
4	Recomendaciones	6/09/2020	15/09/2020	Sugerencias y recomendaciones para futuras investigaciones para la Policía Nacional.

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

7. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal	\$ 0,00	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
2. Equipos	\$ 0,00	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000
3. Software	\$ 0,00	\$ 600.000	\$ 600.000
4. Materiales e insumos	\$ 0,00	\$ 500.000	\$ 500.000
5. Viajes nacionales	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
6. Viajes internacionales	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
7. Salidas de campo	\$ 0,00	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000
8. Servicios técnicos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
9. Capacitación	\$ 0,00	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000,00
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 0,00	\$ 2.000.000,00	\$ 2.000.000
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

12. Propiedad intelectual y patentes	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
13. Otros	\$ 0,00	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000

8. Resultados y discusión

Para la construcción de este capítulo, la caracterización del ausentismo laboral de la región No. 7, se realizó mediante una base de datos de segunda fuente sobre el ausentismo del departamento del Guaviare, establecida desde el año 2018 al 2020, en donde dicha información correspondía a una muestra de 3551 casos de ausentismo en uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional de Colombia.

Tabla 1.

Caracterización de variables sociodemográficas de la población trabajadora de la Policía Nacional

	Variable	N Número	% Porcentaje
Edad	19-24 años	150	4.2
	25-31 años	1120	31.5
	32-38 años	1665	46.9
	39-45 años	558	15.7
	46-52 años	42	1.2
	53 años en adelante	16	0.5

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Sexo	Femenino	382	10.8
	Masculino	3169	89.2
Grado	ADS09	37	1.0
	APA09	37	1.0
	AXP	49	1.4
	CM	2	0.1
	CR	14	0.4
	CT	70	2.0
	IJ	27	0.8
	IT	610	17.2
	MY	5	0.1
	PT	2374	66.9
	RU	2	0.1
	SI	244	6.9
	SM	8	0.2
	ST	18	0.5
	TE	49	1.4
	14S22	5	0.1
	Sigla laborando	DEGUV	2338
DICAR		335	9.4
DIJIN		232	6.5
DINCO		18	0.5
DIPOL		93	2.6

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

DIPRO	349	9.8
DIRAN	5	0.1
DISAN	64	1.8
DITRA	40	1.1
INSGE	27	0.8
OFITE	12	0.3
SUDIR	39	1.1

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados que muestra la Tabla 1., en donde se describen las variables sociodemográficas de los uniformados de la región No. 7, se establece que el porcentaje más alto de ausencias, se dio en la variable Edad en el rango de 32 a 38 años con un valor de 46.9%, en consideración a que fueron 1665 los casos existentes; con referencia al caso del análisis de la variable Sexo, que se encuentra representada en el 89.2% de la población masculina y el 10.8% restante, población femenina, de esta forma se conforma la región No. 7 del Departamento del Guaviare.

Con referencia al ausentismo laboral, se determina que para la variable Grado, el Patrullero reportó 2374 casos, representando esa ausencia en un 66,9%, siendo la otra variable Sigla laborando de la unidad DEGUV, la que tuvo una mayor representación en la muestra con 2338 datos que representa una proporción de ausentismo de 66.8%.

Caracterización del ausentismo laboral de los uniformados que conforman la región No. 7

Tabla 2.

Caracterización del ausentismo de la región No. 7 de la Policía Nacional

	Variable	N Número	% Porcentaje
Clase	Incapacidades (excusa de servicio)	3539	99.7
	Licencia por maternidad	12	0.3
	Comisión del servicio	4	0.1
Estado	Incapacidad parcial	25	0.7
	Incapacidad total	86	2.4
	Laborando	3399	95.7
	Pendiente por retirar	21	0.6
	Vacaciones	16	0.5
Tipo	HO	28	0.8
	NR	1	0.0
	PA	701	19.7
	PD	3	0.1
	PN	69	1.9
excusa	TO	2749	77.4
	Sistema Circulatorio	50	1.4

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

	Sistema Digestivo	267	7.5
	Sistema Endocrino	12	0.3
	Sistema Excretor	74	2.1
	Sistema Inmunológico	75	2.1
	Sistema Tegumentario	337	9.5
Sistema orgánico afectado	Sistema Linfático	103	2.9
	Sistema Muscular	283	0.8
	Sistema Nervioso	493	13.9
	Sistema Óseo	1035	29.1
	Sistema Reproductivo	135	3.8
	Sistema Respiratorio	229	6.4
	No Aplica	458	12.9
Zona afectada	Cabeza y cuello	622	17.5
	Miembros Inferiores	740	20.8
	Miembros Superiores	372	10.5
	Tronco	821	23.1
	No Aplica	996	28.0
Días	0-6 días	2012	56.7
	7-15 días	964	27.1
	16 días en adelante	575	16.2

Fuente: Elaboración propia.

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Los resultados que muestra la Tabla 2., en donde se describen las variables demográficas de los uniformados de la región No. 7, muestran en la primera variable evaluada Clase de novedad, una representación del 99.7% de incapacidades (excusas del servicio), constituida en una muestra de 3539 casos de uniformados reportados. Para el caso del Estado, el 95.7% de las ausencias laborales se presentaron durante el estado laborando, estas pueden deberse a (enfermedad de origen común, enfermedad laboral, accidente de trabajo o enfermedades relacionadas a la labor ejercida), con un valor en la muestra de 3399 casos reportados, evidenciando que para el Tipo de excusa, la que obtuvo un mayor índice de prevalencia es la TO con una tasa de 77.4%, soportados en 2749 reportes.

Según lo referido para la variable Sistema orgánico afectado, el sistema óseo fue el que obtuvo una importante afectación en la población uniformada, representado con una tasa de 29.1%, equivalentes a 1035 reportes, lo que permite identificar que la variable Zona del cuerpo que presentó una incidencia mayor en los uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional es el tronco, con un índice de 23.1%, identificadas en 821 novedades, concluyendo que el lapso de Días en el que más se ausentaron los uniformados, fue en el rango entre 0 a 6 días con un porcentaje de 56.7%, con 2012 anotaciones registradas.

Relación entre el ausentismo y los aspectos demográficos de los uniformados que conforman la región No. 7 de la Policía Nacional

Tabla 3.

Relación de variables sociodemográficas relacionadas con el ausentismo de los uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional de Colombia.

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

	V de Cramer	Coefficiente de contingencia	P
Edad/sexo	0.164	0.162	<0.01
Sexo/zona afectada	0.167	0.164	<0.01
Sexo/sistema orgánico afectado	0.369	0.346	<0.01
Edad/sistema orgánico afectado	0.102	0.222	<0.01
Edad/días	0.74	0.104	<0.01
Sexo/días	0.058	0.058	<0.01
Sexo/estado	0.120	0.120	<0.01
Grado/tipo de excusa	0.098	0.213	<0.01
Edad/grado	0.624	0.813	<0.01
Sistema orgánico afectado/grado	0.103	0.335	<0.01
Zona afectada/grado	0.096	0.188	<0.01

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, se encuentra una serie de variables sociodemográficas relacionadas con el ausentismo de los uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional de Colombia. A continuación, se presentan los hallazgos y la descripción de las variables que presenta un índice considerable de mayor fuerza de relación.

Las variables demográficas que presentaron mayor relación con aspectos del ausentismo como, sistema orgánico afectado y zona afectada fueron edad y sexo.

La primera causal identificada está relacionada con la edad y el grado que se desempeña dentro de la institución (V de Cramer: 0.624, coeficiente de contingencia: 0.813, $P: < 0.01$). En el rango de edad de 25 a 31 años se ausentan 44.90% de los patrulleros, seguido por el 44.86% de ausentismo en patrulleros en el rango de edad de 32 a 38 años. Lo cual indica que los índices de ausentismo se concentran en población joven con poco tiempo de antigüedad en la Institución. Teniendo en cuenta los estudios previos y lo mencionado por Camarota y Pardiñas (2015), el 56.18% de los funcionarios que se ausentan corresponden a subalternos agente de segunda, seguidos por agente de primera con un porcentaje de 29.35%. En dichos estudios no hay claridad ni consenso de las posibles causas por las cuales se presentan las ausencias con relación al grado. Al respecto queda la inquietud sobre los procesos de formación aplicados en el personal uniformado. Por otra parte, en el estudio de Camarota y Pardiñas (2015), se evidencia que en hombres, el grupo etario de 18 a 22 años, son quienes presentan más ausencias, mientras que, por el lado de las mujeres, el grupo etario que presenta mayor índice de ausencias se encuentra en el rango de 23 a 28 años.

La segunda causal con mayor relevancia es el nivel de afectación en el sistema orgánico de los uniformados respecto al sexo (V de Cramer: 0.369, coeficiente de contingencia: 0.346, P: < 0.01), el 96.71% de los hombres presentan alteraciones en el sistema óseo, por otra parte, 62.22% de las mujeres presentan alteraciones en el sistema reproductivo. A partir del estudio realizado por Carreño y Romero (2015), en trabajadores que se desempeñan en la actividad de Vigilancia y Seguridad Privada, se encuentra que los factores que más contribuyen a la accidentalidad laboral y al incremento de incapacidad laboral está asociado a población con características de bajo peso, sobrepeso y obesidad. De acuerdo con los postulados de Carreño y Romero (2015), el sistema orgánico con mayor afectación es el osteomuscular, involucrando lesiones en las articulaciones, huesos y músculos. Mencionan que este sistema también se afecta por accidentes de origen laboral.

Camarota y Pardiñas (2015), agregan que algunas posibles causas que contribuyen a la afectación del sistema osteomuscular son: características mismas de la profesión, la posición de pie sostenida muchas horas al día, el peso de la dotación a portar (armamento, chaleco antibalas, correa, bolillo, entre otros).

En el personal uniformado femenino el principal sistema orgánico afectado es el sistema reproductivo, de acuerdo a los estudios de Camarota y Pardiñas (2015) se identifica que las causas de afectación en este sistema obedecen a embarazo o complicaciones en este, desconociendo otras posibles causas mencionadas por los autores.

Por otro lado, Camarota y Pardiñas (2015) manifiestan que, “por las características mismas de la profesión, los riesgos derivados del accionar preventivo, disuasivo y a veces

represivo, son causales del incremento de lesiones traumáticas de toda índole, así mismo la posición de pie sostenida muchas horas al día concurren a favorecer patología de la columna vertebral agravadas por el peso a portar (armamento, chaleco antibalas, correa, etc.)". (Camarota y Pardiñas, 2015, pp. 37).

La tercera causal está relacionada con la zona afectada del cuerpo de los uniformados respecto al sexo (V de Cramer: 0.167, coeficiente de contingencia: 0.164, P: < 0.01). En las mujeres, 19.73% del personal presenta afectaciones en el tronco, mientras que el 93.37% de los hombres presentan alteraciones en los miembros inferiores. En referencia a lo postulado por Carreño y Romero (2015) y Camarota y Pardiñas (2015); las posibles causas de que presente alteraciones en las zonas del cuerpo de los uniformados son multicausales, sin embargo, hay factores que favorecen la aparición de dichas alteraciones tales como: el sobrepeso, portar dotación, características propias de la profesión, accidentes de origen laboral, sedentarismo, posición de pie sostenida, entre otros factores. (Carreño y Romero, 2015), (Camarota y Pardiñas, 2015).

Camarota y Pardiñas (2015), refieren que algunas posibles causas que influyen en la afectación de los miembros inferiores son características propias de la profesión, accidentes de origen laboral, posición de pie sostenida durante horas prolongadas, entre otras posibles causas.

9. Conclusiones

Se caracterizó el ausentismo laboral presentado en el personal uniformado que conforma la región N°7 de la Policía Nacional de Colombia comprendido desde el año 2018 al 2020. Mediante la consulta y el procesamiento de una base de datos de segunda fuente del ausentismo de la zona del Guaviare desde el año 2018 al 2020, se aplicó una técnica de muestreo no probabilístico. Se identificó que el porcentaje más alto de ausencias se da en la variable edad, en el rango de 32 a 38 años, con un porcentaje de (46.9%). De acuerdo con los estudios de Carreño y Romero (2015), se encontró que en este rango de edad influyen factores como el IMC (índice de masa corporal), la talla, el peso y lesiones que involucran articulaciones, huesos y músculos.

También, teniendo en cuenta los postulados de Méndez y Leonett (2005), se encuentra que la variable rango de edad, influye en el ausentismo debido a la insatisfacción laboral, sin precisar en el estudio cuales son las causales que generan dicha insatisfacción.

Con referencia a la variable sexo, se identificó que la población de la región N°7 de Policía Nacional de Colombia se encuentra discriminada de la siguiente manera: la población masculina tiene una proporción de (89.2%), mientras que la población femenina tiene una proporción de (10.8%). De acuerdo con Korlin et al., (2009), las mujeres presentan tasas más altas de morbilidad que los hombres, agregan que hay aspectos de índole demográficos, ocupacionales, económicos, reproductivos y violentos de los contextos sociales de las mujeres que pueden contribuir a la mala salud y al ausentismo laboral.

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

Carreño y Romero (2015), agregan que los trabajadores que se desempeñan en la actividad de Vigilancia y Seguridad Privada, en su gran mayoría pertenecen al sexo masculino y, se encuentran en el rango de edad de 20 a 39 años.

Respecto a la variable sistema orgánico afectado, se encontró que el sistema óseo tuvo una afectación significativa en la población uniformada de la región No. 7 de la Policía Nacional, con un porcentaje de 29.1%. En cuanto a la variable zona del cuerpo, los uniformados de la región No. 7 de la Policía Nacional, presentaron mayores índices de afectación en el tronco, con un porcentaje de 23.1%. Carreño y Romero (2015), mencionan factores como el peso (bajo peso, normopeso, sobrepeso, obesidad) y uso de dotación que pueden afectar la zona lumbar y accidentes propios de la labor que puedan afectar la zona del tronco y el sistema osteomuscular.

Méndez y Leonett (2005), agregan, que tanto hombres y mujeres se pueden ausentar por motivo de enfermedad de sus hijos y, otra causa por la cual se ausentan tanto hombres, como mujeres corresponde a insatisfacción laboral sin mencionar cuales son las condiciones que conllevan a dicha insatisfacción.

Taloyan et al (2016), señalan que en los agentes de policía se han demostrado problemas de sueño, fatiga y otras quejas de salud que pueden aumentar la presencia de enfermedad.

Se determinó la relación existente entre el ausentismo y los aspectos demográficos de los uniformados que conforman la región No. 7 de la Policía Nacional, comprendido

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

entre el año 2018 al año 2020. Mediante la consulta y el procesamiento de una base de datos de segunda fuente del ausentismo de la zona del Guaviare desde el año 2018 al 2020, se realizó el análisis de variables sociodemográficas que mayor fuerza de relación tienen con el ausentismo laboral, para esto se utilizaron las distribuciones de frecuencias probabilísticas Chi cuadrado, V de Cramer y coeficiente de contingencia.

Dentro de los principales hallazgos se resalta:

La primera variable con mayor fuerza de relación es la edad y el grado que se desempeña dentro de la institución (V de Cramer: 0.624, coeficiente de contingencia: 0.813, $P: < 0.01$). El grado que más tiende a ausentarse son los patrulleros con un porcentaje de (44.90%) en un rango de edad de 25 a 31 años.

Camarota y Pardiñas (2015), en sus estudios informan que los funcionarios con mayor índice de ausentismo corresponden a cargos subalternos o de baja de jerarquía: agente de segunda (56.18%), agente de primera (29.35%), cabo (10.15%). En contraste, los cargos con mayor jerarquía presentan menores índices de ausentismo: sargento (0.95%), sargento primero (0.44%). No obstante, no se hace mención a cuáles son las causas que pueden incidir en las ausencias referente a la variable sexo/grado, los estudios tampoco mencionan el porqué de las falencias en los procesos de formación y capacitación en el personal uniformado más joven.

La segunda causal con mayor relevancia es el nivel de afectación en el sistema orgánico de los uniformados respecto al sexo (V de Cramer: 0.369, coeficiente de

contingencia: 0.346, $P: < 0.01$). 96.71% de los hombres presentan alteraciones en el sistema óseo, mientras que 62.22% de las mujeres presentan alteraciones en el sistema reproductivo.

Según Carreño y Romero (2015), las principales causas que influyen en la afectación del sistema osteomuscular están relacionadas con el bajo peso, sobrepeso y obesidad, así mismo se asocian otros factores como lesiones de articulaciones, huesos y músculos. Otras causas que contribuyen a la afectación de este sistema orgánico son accidentes de tránsito, sedentarismo, factores de riesgo laboral y la variable edad.

El tercer hallazgo con mayor fuerza de relación es la zona afectada del cuerpo de los uniformados respecto al sexo (V de Cramer: 0.167, coeficiente de contingencia: 0.164, $P: < 0.01$). En las mujeres, 19.73% del personal presenta afectaciones en el tronco, mientras que el 93.37% de los hombres presentan alteraciones en los miembros inferiores.

Taloyan et al (2016) en sus estudios resalta que la enfermedad está relacionada con factores como trastorno de sueño, dolor de espalda, fatiga, depresión, molestias estomacales, entre otras, sin hacer énfasis en el sexo con mayor prevalencia a desarrollar enfermedades en la zona del tronco.

10. Recomendaciones

Aunque la información con la que se trabajó fue de acuerdo a la suministrada por la región No. 7 de la Policía Nacional del Departamento de Guaviare, entendiendo que fue una

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA REGIÓN No.7

base de datos de segunda fuente, se identificó una limitación en la falta de oportunidad de información para las variables sociodemográficas representadas con la ausencia del nivel de estudio, estado civil, número de hijos, cabeza de hogar y estrato socioeconómico, que pudieron dar un rumbo diferente a esta investigación, debido que se podrían establecer razones de peso que se fundamentarían también en la ausencia laboral no justificada y que pueden deberse a causas que incrementen patrones psicológicos de una infancia debilitada, elevar el número de divorcios, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar, familias monoparentales, depresión, estrés laboral, suicidio, conflicto entre familia y trabajo, entre otros, que pudieron ser identificadas y analizadas, dando otra perspectiva a la investigación planteada para reducir el ausentismo e incrementar la productividad en la Policía Nacional.

Sin embargo, como recomendación principal al ausentismo laboral presentado en la región No. 7 de la Policía Nacional, se enfatiza en la relevancia del análisis de las condiciones demográficas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, considerando que solo se tuvo en cuenta un perfil demográfico, buscando brindar total cubrimiento en los aspectos relacionados con salud y bienestar de la población uniformada.

Ahora, la implementación de un plan de acción para disminuir significativamente dicho ausentismo, se consolida como una prioridad en este capítulo, con el propósito de establecer políticas estrictas siendo los responsables del área del cumplimiento obligatorio de las mismas, mediante procesos de solicitud de permisos por escrito para realizar posteriormente el respectivo seguimiento, con el fin de evitar mayores pérdidas de productividad.

No obstante, y de acuerdo con los hallazgos de esta investigación, es importante que se planteen estudios desde la perspectiva de género, que permitan ampliar los descubrimientos encontrados sobre la interpretación del comportamiento del ausentismo, para qué desde el proceso de ingreso del personal uniformado a la Institución, se puedan revisar los programas de inducción, capacitación y entrenamiento que se encuentran disponibles para la población especialmente en el grado de patrulleros. Es importante recomendar la ejecución de este tipo de proyectos de investigación con muestras de ausentismo, sea tenido en cuenta por otras unidades para determinar si se presenta el mismo comportamiento en su personal adscrito.

Adicional a esto, el establecer medidas adicionales como la flexibilización de los horarios, la realización de jornadas de salud, programas de bienestar y hábitos de vida saludable, campañas de prevención de enfermedades, programas de alimentación sana y de reducción del consumo del cigarro y alcohol y seguimiento y control a las pruebas físicas, para evitar el ausentismo laboral en la Policía Nacional.

Como recomendación final, se recalca la importancia de realizar el cruce de las variables analizadas con las pruebas físicas realizadas a la población uniformada, para determinar las posibles relaciones con los hábitos de vida saludable, con el fin de establecer conductas de satisfacción y confort general sobre las necesidades del personal uniformado, de tal forma que se fortalezcan los aspectos psicológicos, desde el nivel personal, familiar y social, identificando los factores de riesgo que pueden afectar su bienestar y desempeño

laboral, y poder alcanzar niveles óptimos de productividad, excelencia, eficiencia y eficacia en la Policía Nacional.

11. Referencias bibliográficas

Amézquita., N. Policía Nacional Notas de carácter general. Ministerio de Defensa Nacional.

Contador general Policía Nacional.

Baptista, D., Mendez, S., y Zunino, N. (2016). Ausentismo laboral. VI Jornada Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. 18, 19 y 20 de octubre de 2016. Universidad de la República de Uruguay. Recuperado de http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf

Camarota, R., y Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. Revista Biomedicina. Medicina Familiar y Comunitaria. Biomedicina, 10 (1). Pp. 34 -53. ISSN 1510-9747

Carreño, P., y Romero, B. (2015). Accidentes del trabajo e índice de masa corporal en vigilantes atendidos en una I.P.S. de salud ocupacional. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/12742/Accidentes%20de%20Trabajo%20e%20Indice%20de%20Masa%20Corporal%20en%20Vigilantes,%20Bogota-Colombia%202015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cerda, J., Vera, C., y Rada., G. (2013). Odds ratio: aspectos teóricos y prácticos. Rev Med Chile 2013; 141. Departamento de Medicina Interna. Facultad de Medicina, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile.

Estadística descriptiva. Universidad de Valencia. (S.F). Recuperado de https://www.uv.es/webgid/Descriptiva/51_ji_cuadrado.html.

García, V. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Revista Retos 11(1), pp.13-25.

Korlin, J., Alexanderson, K., y Svedberg, P. (2009). Sickness absence among women and men in the police: A systematic literature review. Scandinavian Journal of Public Health, 2009; 37: 310–319.

MedWave, (2011). Revista biomédica revisada por pares. Estadística aplicada a la investigación en salud. Recuperado de [https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266#:~:text=El%20estad%C3%ADstico%20ji%2Dcuadrado%20\(o,acuerdo%20con%20la%20hip%C3%B3tesis%20nula](https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266#:~:text=El%20estad%C3%ADstico%20ji%2Dcuadrado%20(o,acuerdo%20con%20la%20hip%C3%B3tesis%20nula).

Policía Nacional “Educación en salud ocupacional para Policías en Servicio activo, por la Policía Nacional”. Recuperado de <https://www.policia.gov.co/educacion/policia-activo/salud-ocupacional>.

Sánchez, C. (2010). Video Chi cuadrado C contingencia V Cramer con Excel 1 de 3.
https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=skAglr3QR6E&feature=emb_title.

Taloyan, M., Kecklund, G., Thorn, L., Kjeldgard, L., Westerlund, H., Svedberg, P., y Alexanderson, K. Sickness presence in the Swedish Police in 2007 and in 2010: Associations with demographic factors, job characteristics, and health. Stress Research Institute, Division of Epidemiology, Stockholm University, Stockholm, Sweden. Division of Insurance Medicine, Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.

Tatamuez, R., Domínguez, A., y Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>