

**ANALISIS DEL AUSENTISMO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
GAMA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2004**

**CARMEN ALICIA JAIMES CORZO
JOHANNA MORA DIX**

**PROPUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACION, PRESENTADO AL ING.
ROBERTO OSIO, EN LA ASIGNATURA DE INVESTIGACION VII**

**FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
DECIMO SEMESTRE NOCTURNO**

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

BARRANQUILLA, Mayo 31 de 2005



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	3
1. TITULO	4
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
3. JUSTIFICACION	8
4. OBJETIVOS	12
4.1. OBJETIVO GENERAL	12
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
5. MARCO REFERENCIAL	13
5.1. ANTECEDENTES	13
5.2. MARCO TEÓRICO	15
5.3. MARCO CONCEPTUAL	16
5.4. MARCO LEGAL	19
5.5. MARCO GEOGRAFICO	41
6. DIAGRAMA DE GANTT	42
7. COSTOS DEL AUSENTISMO	43
8. INDICADORES DEL AUSENTISMO	55
9. ESTADISTICAS Y ANALISIS DE ACCIDENTES	62
10. ANALISIS DE LOS COSTOS FIJOS	72
11. ANALISIS GRAFICO	81
11.1. Análisis promediado del Ausentismo mes por mes	81
11.2. Análisis Global de días Ausentismo	85
11.3. Análisis de Costo generados por el Ausentismo	86
12. RECOMENDACIONES	88
13. CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

Debido a la importancia e impacto a la que se ven abocadas hoy en día las organizaciones sobre los programas de salud ocupacional, las empresas han empezado a tomar conciencia que este mismo le da la oportunidad de ser mas eficientes y productivas.

La Organización Empresarial GAMA no es ajena a esta tendencia practica, es por ello que actualmente cuenta con un departamento de Salud Ocupacional, donde dentro de sus principales funciones son el promover la salud y la prevención de los riesgos profesionales, el mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sanear los ambientes de trabajo.

Pero a pesar de todos sus completos programas de Salud Ocupacional es importante resaltar el problema del "Ausentismo". Este tema en la mayoría de las empresas del país ha sido abordado tímidamente tanto por el área de Salud Ocupacional como por el área administrativa, desconociendo el verdadero valor de la información obtenida para la toma de decisiones que permitan a las empresas tener una mayor utilidad y competitividad en el mercado.

Es por ello que se pretende analizar las posibles causas que existen en la organización del ausentismo y ser esta una nueva herramienta que sea de gran ayuda en la empresa. Y al mismo tiempo formular posibles comentarios al respecto.



1. TITULO:

**ANALISIS DEL AUSENTISMO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
GAMA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2004**

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La concepción de la salud ha sido interpretada de manera diferente durante la historia, y de una cultura a otra. Por ejemplo: En las sociedades primitivas la enfermedad era considerada como maldición de los dioses. Mas tarde, en la Edad Media, se le explicaba como castigo divino o resultado de la mala suerte. Luego, con el descubrimiento del microscopio, se cree que los únicos que causan los males son los microbios y los virus. Actualmente, la salud y la enfermedad se explican como producto de muchos factores (enfoque multicausal).

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud se define, no como ausencia de enfermedad, sino como un "completo estado de bienestar físico, mental y social".

Si bien es cierto que es imposible alcanzar este completo estado de bienestar, dicha definición es importante para manejar un concepto integral de la salud, en el que se presta igual atención al aspecto físico, mental y social.

Para llegar al Sistema General de Seguridad Social en Salud, fue necesario que pasaran muchos años y es con el nacimiento del Instituto de los Seguros Sociales (ISS) en 1.946, cuando él asume los riesgos de enfermedad general y maternidad. Después, en 1.963 el ISS asume además las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Luego en 1.979 se crea la Ley Novena, donde obliga a las empresas a contar con un programa de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo. Mas tarde en 1.984 se dicta el decreto 614, donde se crean las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en las empresas colombianas. Y es a partir de 1.989 con la resolución 1016 que las empresas empiezan a mejorar sus programas en estas áreas y definir actividades según los factores de riesgos más importantes. Solo

en 1.993 con la Ley 100 y en 1.994 con la promulgación del decreto 1295, el cual crea las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) privadas, quitándole así el monopolio al ISS de los riesgos profesionales, y dejándole a estas un mayor peso en la Salud Ocupacional. Y finalmente en el 2.002 el gobierno nacional dicta la ley 776 donde da las bases necesarias para la organización, administración y prestación del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Hoy por hoy en la Organización Empresarial GAMA, la cual se constituye como una de las mayores empresas de servicio temporal en la ciudad de Barranquilla compuesta por cuatro compañías Aservin, Asigama, Colaborar, Servigama, el tema del ausentismo ha sido ignorado por la administración.

Esta coyuntura se refleja en cada una de las compañías de la Organización Empresarial GAMA, afectando el servicio y la productividad, los cuales son aspectos importantes en la administración moderna que deben conducir a la satisfacción del cliente que es la razón de ser de toda organización.

Todo sistema debe preocuparse por la búsqueda de una mayor eficiencia; un ejemplo de ello es disminuir los costos que se pueden ocasionar por el ausentismo laboral, en términos generales, realizar una estrategia de recorte de costos puede mantener el ausentismo bajo control aportando un ahorro sustancial para la Organización Empresarial GAMA.

Es por ello que se puede observar una limitación en la gestión por parte de la Organización Empresarial GAMA y argumentar la siguiente inquietud:

¿De que manera se minimizan los costos que surgen del ausentismo a través de un análisis "causal" al interior de la Organización Empresarial GAMA?



De la anterior inquietud, también se podrían desprender las siguientes formulaciones:

¿Cuáles son las causas del ausentismo mas frecuentes?

¿Cuáles son los costos del ausentismo?

¿Cuáles son las empresas clientes que representan el mayor número de Ausentismo?

3. JUSTIFICACION

El ausentismo no es sólo indicador de enfermedad en muchos casos, sino de insatisfacción en el trabajo; por lo tanto, esta problemática debe ser abordada por el sector salud, las áreas de administración de personal, los trabajadores y los empleadores, adoptando una metodología de trabajo interdisciplinaria, orientada hacia la investigación y el diseño de mejores condiciones y puestos de trabajo¹.

El ausentismo laboral, en contra de lo que se puede pensar, no es un factor constante. A lo largo del año sufre distintas subidas y bajadas formando la CURVA DEL AUSENTISMO, dependiendo de factores como son el sector económico al que pertenece la empresa, o la época del año: por regla general se puede decir que el ausentismo crece con el frío y disminuye con el buen tiempo².

El problema del ausentismo laboral se puede dividir en dos partes; por un lado la pretensión de conocimiento por parte del empresario de los costos reales de una baja laboral, y por el otro, qué acciones se deben emprender para reducir los índices del ausentismo².

Para el primero de los casos, basta con conocer que el costo que supone para la empresa que un trabajador esté en proceso de incapacidad temporal se sitúa alrededor de las 5.000 pesetas por día sin contar los costos indirectos que existen como pueden ser las sustituciones de las bajas, la disminución de productividad, etc. Según estudios realizados sobre este tema, una empresa media (400-500 trabajadores) tiene unos costos por causa de las bajas de unos 30 millones de pesetas anuales.

¹ Danatro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994-1995. Internet.

² Apuntes laborales No 18. EL ABSENTISMO LABORAL. Internet.



Una vez la empresa ha analizado los índices de ausentismo de su colectivo y los costos que le supone, ya ha realizado el primer paso para solucionar su problemática. En ésta intervienen dos factores que retrasan la incorporación laboral:

1. MÉDICO: Falta de adecuación de los recursos oportunos al proceso de enfermedad tanto en tiempo como en forma.
2. ACTITUD: Falta de motivación del trabajador, que condicionan el retraso del alta una vez terminado su proceso de enfermedad.

Estos dos factores se solventan consiguiendo un mismo y simple objetivo: ESTIMULANDO LA REINCORPORACIÓN LABORAL, que se consigue a través de un buen control evolutivo del proceso de enfermedad y de una recanalización positiva de la actitud del trabajador frente a su responsabilidad ante el grupo al que pertenece².

Las investigaciones sugieren que el incentivo, más eficaz y el menos usado, es casi gratis: el reconocimiento. Con buenos sistemas de información de ausencias se consigue fortalecer el prestigio de los registros de asistencia:

El incentivo negativo más eficaz es la conciencia compartida de los costos atribuibles a las ausencias, y este es uno de los puntos que caracterizan a la cultura japonesa de trabajo en equipo. Los trabajadores motivados por el registro de asistencia abundan en empresas donde los individuos son conscientes de cómo su ausencia afecta al rendimiento del grupo, con la sanción implícita de la desaprobación del grupo en caso de abuso. Esto sólo se da en colectivos lo bastante interdependientes como para que se note la ausencia de uno solo de sus miembros:

² Apuntes laborales No 18. EL ABSENTISMO LABORAL. Internet.

Los empleados tienen más probabilidades de caer enfermos cuando están aburridos, descontentos y desmotivados. Las ausencias tienen dos causas interrelacionadas: riesgo y susceptibilidad. Por ejemplo, un estilo de vida poco saludable es un factor de riesgo, mientras que una baja moral es un factor de susceptibilidad. La ecuación que multiplica el riesgo por la susceptibilidad explica porqué los empleados jóvenes en puestos bajos son los que más se ausentan.

La Sociedad Industrial Británica confirma esa ecuación. Los niveles más bajos de ausentismo se producen cuando se disminuyen los riesgos mediante una cuidadosa política de contratación y con programas de prevención sanitaria, y la susceptibilidad, con pruebas de confianza por parte de los jefes.

Ante un problema de ausentismo generalizado, las medidas de urgencia que debe adoptar cualquier empresa tienen que pasar por las tres etapas siguientes:

1. Garantizar que se llevan registros precisos e informativos sobre las ausencias que no se limiten a un crudo porcentaje del tiempo perdido, sino que incluyan el número de las distintas ausencias. Hay una gran diferencia entre un empleado que falta cinco días y cinco empleados que faltan un día.
2. Concienciar a todo el personal del ente económico sobre los niveles de ausencia. Se suele considerar las ausencias más como un problema del área de personal que de eficacia global de la empresa. Por el contrario, se debería responsabilizar a los ejecutivos de controlar el comportamiento individual de los empleados a su cargo. Es necesario que todo el mundo en la empresa sea consciente de que el ausentismo es una dimensión de eficacia.

3. Ofrecer incentivos a la asistencia. La mayor parte de las empresas ignoran este punto, concluyendo que, en lo que se refiere al ausentismo, falta palo y sobra zanahoria.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar las causas del ausentismo de los funcionarios en la Organización Empresarial GAMA, para poder minimizar los costos y a su vez le permita a la empresa ser más eficiente.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Verificar el control del ausentismo que existe, para identificar las actuales y posibles causas en la Organización.
- ✓ Ahondar en los posibles costos en que se incurren en el ausentismo
- ✓ Conocer por medio de los indicadores cuales son las empresas clientes que representan el mayor número de ausentismo.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 ANTECEDENTES

El principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad por enfermedad o por accidente, ocupando las tres cuartas partes del ausentismo en la industria. Las tasas de ausentismo se han incrementado en forma considerable en todos los países industrializados por encima de 30% en los últimos 25 años y ello a pesar de todas las mejoras en la oferta y la calidad de la asistencia sanitaria y de las condiciones socioeconómicas¹.

En el Reino Unido, el número de jornadas perdidas por enfermedad médica certificada fue superior en cerca de 10% en el período 1970-1974 en comparación con el período 1960-1964. Los costos por ausentismo son difíciles de determinar, pero se estima que son similares al costo total del Servicio Nacional de Salud. Para los patrones de la industria representa más del 10% de todos los pagos, salarios y pagos extraordinarios y se han comprobado tendencias similares en otros países¹.

En Estados Unidos, el índice de ausentismo anual en las empresas era de 5.1 días por empleado/año (Yolles y colaboradores, 1975). La tasa anual de ausentismo entre los trabajadores sanitarios fue de 7 días al año (Bureau of National Affairs, 1983)¹.

Aunque es más difícil juzgar las tendencias, cuando se trata de ausencias de poca duración (que a menudo no están incluidas en los datos oficiales), el ausentismo parece ser un problema persistente y, tal vez, en vías de agravación en muchas partes del mundo¹.

¹ Danatro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994-1995. Internet.



Distintas variables se han manejado para evidenciar el problema del ausentismo como la edad, el sexo, la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo, la calificación laboral, el pluriempleo¹.

Importante relieve alcanza el ausentismo por accidentes laborales, como demostró el estudio del Veterans Association Health System en personal de enfermería comparado con otras categorías de trabajadores sanitarios: las lesiones de columna y de miembros inferiores relacionadas con los esfuerzos al mover los pacientes, y las heridas cortantes por manejo de materiales fueron las más prevalentes (Hefferin y Hill, 1986)¹.

Las causas más frecuentes del ausentismo por enfermedad, según distintas investigaciones, son las afecciones respiratorias, los trastornos digestivos, los problemas circulatorios, los trastornos ginecológicos y las neurosis patológicas (Hinkle y Plammer, 1952)¹.

Las neurosis patológicas, en su mayor parte los cuadros depresivos y de ansiedad y otros factores psicológicos inherentes a las características del trabajo contribuyen en forma importante al ausentismo. La insatisfacción laboral, los empleados de categoría inferior que tienen mala relación con sus supervisores, las tareas rutinarias, llevan al estrés con lo cual la persona se ausenta con más frecuencia del lugar de trabajo (Fergusson, 1972)¹.

No existen estudios nacionales del ausentismo en los países suramericanos, ni se ha cuantificado el costo en estas naciones. Existen reportes de investigaciones aisladas que no permiten establecer parámetros de comparación.

¹ Danatro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. Montevideo: 1994-1995. Internet.

5.2. MARCO TEORICO

Está demostrada la importancia de las causas médicas y la multifactorialidad en la génesis del ausentismo laboral.

Behrend señala que «el absentismo o ausentismo no constituye un síntoma de inquietud social, tan espectacular como las huelgas, pero el volumen del tiempo perdido como consecuencia de este fenómeno es muy superior, al del tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo. Este autor define el ausentismo como «sinónimo de ausencia voluntaria del trabajo, es decir, la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna»¹.

Gillies entiende el ausentismo como «cualquier período durante el cual deliberadamente se deja de acudir al trabajo»¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como «la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas»¹

Existen múltiples trabajos que señalan la incidencia de las causas médicas en las cifras totales de ausentismo laboral¹.

El ausentismo de causa médica es definido por la Organización Internacional del Trabajo como «el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la causa derivada del embarazo normal o prisión. Se entiende por baja laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración»¹.

¹ Danetro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. Montevideo: 1994-1995. Internet.

Todos los autores coinciden en señalar que los estudios de ausencias por enfermedad desde la revolución industrial, apuntan hacia la existencia de una etiología multifactorial. En este fenómeno interaccionan los factores individuales, que residen en el capital humano, tomando al trabajador como unidad básica de la organización del trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, etc.; factores laborales, relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo y factores ambientales o extralaborales, determinados por el medio social en el que operan dichas organizaciones¹.

5.3 MARCO CONCEPTUAL

«**Accidente común**» El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o representación del empleador.

«**Accidente de trabajo**» Se entiende por accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte. Es también un accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de ordenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

«**Ambiente de trabajo**» Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

«**Ausentismo**» Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.)

¹ Danatro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública Montevideo:1994-1995. Internet.



Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

«**Capacitación, condiciones de salud**» Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

«**Capacitación en prevención**» Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinados, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal

«**Control total de pérdidas**» Es el programa diseñado para reducir o eliminar los accidentes que puedan dar como resultado personales o daños a la propiedad.

«**Condición de trabajo**» Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

«**Daños derivados del trabajo**» Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

«**Días cargados**» Es el número de días que se cargan o asignan a una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional siempre que la lesión origine: muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial.

«**Días de incapacidad**» Número de días calendario durante los cuales el trabajador está inhabilitado para laborar según concepto expedido por un médico.

«**Días perdidos**» Número de días de trabajo en que el empleado esta inhabilitado o imitado para laborar. No se incluyen los días en que el trabajador no tuvo que asistir al trabajo, tales como días festivos, días de descanso, compensatorios, licencias y huelgas.

«**Enfermedad General**» Todo estado patológico que no está considerado como enfermedad profesional.

«**Enfermedad Profesional - EP**» Se considera todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

«**Factores de Riesgo**» Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

«**Equipo de trabajo**» Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

«**Equipo de protección individual**» Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

«**Prevención**» Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.



«**Riesgo laboral**» Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

«**Riesgo laboral grave e inminente**» Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «**potencialmente peligrosos**» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

5.4. MARCO LEGAL

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 22, define lo siguiente: “1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

5.4.1 CLASIFICACIÓN DE LOS PAGOS LABORALES

De acuerdo con la ley, la doctrina y la jurisprudencia (Cas. Lab. 12/93), los distintos pagos y beneficios que el trabajador recibe del empleador, se clasifican en los siguientes conceptos: salarios, descansos, prestaciones sociales, indemnizaciones y pagos no salariales.

1. Salario. Es la remuneración económica más inmediata o directa que el trabajador recibe como retribución por la prestación subordinada de servicios personales al empleador. Tales pagos son por ejemplo el salario ordinario, el pago de horas extras, la prima de antigüedad, etc.;
2. Prestación social. Al igual que el salario, se origina también en los servicios subordinados que se proporcionan al empleador, pero a diferencia de aquél no retribuye propiamente la actividad desplegada por el trabajador sino que más bien cubre los riesgos o infortunios inherentes al trabajo, a que se puede ver enfrentado: el desempleo, la disminución o pérdida de la capacidad laboral por enfermedad, accidente, vejez, el crecimiento de la familia y la muerte, con la natural secuela de desamparo para el propio trabajador y para aquellos que dependen económicamente de él;
3. Descansos obligatorios. Comprenden el descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días festivos y las vacaciones anuales remuneradas. Los pagos por estos conceptos no se consideran salario porque no retribuyen servicios ni tampoco prestación social por que no cubren un riesgo inherente a la actividad laboral;
4. Indemnizaciones. Son pagos que tienen por objeto resarcir los perjuicios que se causen al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales del empleador. Es el caso de la indemnización moratoria, la indemnización por despido y la indemnización plena de perjuicios por accidentes de trabajo previsto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, y
5. Pagos no salariales. Son aquellos pagos que no tienen por objeto retribuir el servicio sino que están destinados a facilitarle al trabajador el desempeño cabal de sus funciones. Tampoco son salario los pagos que recibe el trabajador por una simple liberalidad ocasional del empleador (CST, art. 128).

Diversas formas de salario:

- I. Salario por unidad de tiempo.
- II. Salario por unidad de obra o a destajo.
- III. Salario por tarea.
- IV. Salario por tarea, mixto.
- V. Otras formas mixtas de remuneración: consistentes en un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes, o sobreremuneraciones por unidad de obra, o bonificaciones porcentuales y progresivas.
- VI. Salario fijo y salario variable.
- VII. Salario integral.

Pagos laborales que tienen carácter salarial

De acuerdo con los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los criterios que permiten establecer si las sumas o especies dadas por el empleador al trabajador constituyen salario, son los siguientes:

1. El carácter retributivo u oneroso.
2. El carácter de no gratuidad o liberalidad.
3. El carácter de ingreso personal.

Elementos integrantes del salario

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio,

porcentajes sobre ventas y comisiones (Código Sustantivo del Trabajo - CST. Art. 127, Subrogado. L. 501/90, art. 14).

También constituyen salario:

1. **Salario en especie** (CTS. ART. 129—Subrogado. L. 501/90, art. 16). Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).
2. **Viáticos permanentes** (CTS, ART. 130.—Subrogado. L.501/90, art. 17)
3. **Salario integral** (DR. 1174/91. ART. 1º): Lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones y será denominado como salario integral.



En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos)* *

NOTA: El texto entre paréntesis fue modificado por el artículo 96 de la Ley 223 de 1995.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo

1. **Las comisiones son salario** (JURISPRUDENCIA, CSJ. Cas. Laboral, Sent. jun. 3/70).
2. **Las gratificaciones quinquenales constituyen salario** (JURISPRUDENCIA CSJ, Cas. Laboral, Sent. jun. 25/96, Rad. 8269).

Definición de salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

1. Factores para fijarlo (CST ART. 146)
2. Procedimiento de fijación (CST ART. 147.—Subrogado. L. 50/90, art. 19)

3. Salario mínimo vigente 2000 (D. 2647/99, ART. 1º., Decreto 2847 de diciembre 23 de 1999): Diario \$8.670, mensual \$260.100. Incremento aproximado del 10%.

Efecto jurídico de la fijación del salario (CST, ART. 148) .— La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior.

El salario básico es la remuneración ordinaria pactada en el contrato laboral y sirve de base para la liquidación del trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos.

Períodos de pago del salario básico y del trabajo suplementario, horas extras y recargos (CST, ART. 134).

5.4.2 ASPECTOS QUE AFECTAN EL PAGO DEL SALARIO

Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal (CST ART. 158).

Trabajo diurno y nocturno: 1) Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veinte dos horas (10 p.m.); 2) Trabajo nocturno es el comprendido entre las veinte dos horas (10 p.m.) y las seis (6 a.m.). (CST ART. 160); DL 848 y 1195 de 1990 y Decreto Reglamentario 1160 de 1991 para celadores y vigilantes.

Limite del trabajo suplementario: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo

día laborar horas extras. L. 50/90. ART. 22, D.R. 995/68. ART. 1º y 3º (autorización especial del Ministerio del Trabajo); CST. ART. 163, modificado. D. 13/67, art. 20. Excepciones en casos especiales.

Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. CST. ART. 166, modificado. D. 13/67, art. 32.

Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada (CST. ART. 167).

Adicionado al capítulo II del título VI parte primera del Código Sustantivo del Trabajo. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90. ART. 21).

Remuneración del trabajo dominical y festivo

El trabajo en domingo o festivo se remunera conforme lo establece el CST artículos 168 y 179 (Subrogado. L. 50/90, art. 24 y 29. Remuneración) cuyo texto dice:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerare con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley (se refiere a la ley 50 de 1990).

Para el trabajo nocturno y de horas extras o suplementario prevé el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo que existen varias modalidades para liquidar el pago, así:

1. Nocturno, con recargo del 35%
2. Extra diurno, con recargo del 25%
3. Extra nocturno, con recargo del 75%

Descanso compensatorio. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. CST ART. 181, Subrogado. L. 50/90, art. 31.

Turnos especiales de trabajo nocturno: Autorízase a las empresas para implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de

nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrán pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1º del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo (D.L 2352/65, ART. 1º). El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente (D.L 2351/65, ART. 2º).

Descanso dominical remunerado. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas (CST ART. 172. —Norma general. Subrogado. L. 50/90, art.25; CST ART. 173, Remuneración. Subrogado. L50/90, art. 26; CST ART. 174, Valor de la remuneración; CST ART. 175, Excepciones, Subrogado. L. 501/90, art. 27.)

Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús (CST ART. 177, modificado. L. 511/83, art. 1º).

L. 51/83, ART. 2º—La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.



Salarios variables. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración y el descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados (CST ART. 176).

5.4.3 NO ES SALARIO

No se considera salario las prestaciones sociales legales tales como las cesantías, vacaciones, prestaciones sociales, intereses a las cesantías.

Pagos que no constituyen salario: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad (CST Art. 128.-Subrogado. L. 50/90, art. 15).

En resumen no constituyen salario:

- Prestaciones sociales (valor 2.24 veces)

- Legales: Cesantía, interés a la cesantía, seguridad social (salud, pensión, riesgos profesionales, vacaciones, auxilio de transporte).
- Extralegales: Primas como la de servicio, de vida cara, de clima, técnica, de navidad, vacaciones; los auxilios de estudio, de salud, de vivienda. Otros como auxilio de lentes.

En el contrato trabajo se debe especificar que variables no constituyen salario. Si no aparece explícitamente puede ser tomado como salario.

El peso total de los días no laborables en Colombia es el siguiente:

Vacaciones	15 días
Dominicales	52 días
Festivos	18 días
Ley 50	12.5
Ausentismo laboral	???? (Variable asociada a las características de cada empresa que debe calcularse y analizarse)

Elementos que afectan el costo del ausentismo

Primeros auxilios (CST, ART. 205): 1. El patrono debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. 2. Todo patrono debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia en casos de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la oficina nacional de medicina e higiene industrial (hoy división de salud ocupacional).

Asistencia inmediata (CST, ART. 206): El patrono debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

Descanso remunerado en la época del parto (CST, ART. 236, Subrogado. L. 50/90, art. 34): Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Descanso remunerado durante la lactancia. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad (CST. ART. 238—1. Modificado. D. 13/67, art. 72; D.R. 995/68. ART. 9o).

Prestaciones en caso de muerte del trabajador

Pago de salarios y prestaciones:

- a) A herederos
- b) Auxilio funerario
- c) Sustitución pensional (Pensión de sobrevivientes)
- d) Seguro de vida: Por muerte profesional y Colectivo obligatorio.

PRESTACIONES SOCIALES A CARGO EXCLUSIVO DEL EMPLEADOR			
PRESTACIÓN Y NORMA LEGAL	PATRONO OBLIGADO	EN QUÉ CONSISTEN	BASE PARA LA LIQUIDACIÓN
AUXILIO DE TRANSPORTE L. 15159	Todo patrono	En una suma fija que establece el gobierno por decreto.	Se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente.
CALZADO Y VESTIDO DE LABOR, L. 11/84 art. 7o	Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes.	Dotación de calzado y vestido apropiados a la labor que desempeña el trabajador, tres veces en el año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre).	Se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente.
CESANTÍA CST, art. 249. L. 50/90, art. 98	Todo patrono	<p>a) Sistema tradicional. Un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción. Se paga a la terminación del contrato de trabajo y en los casos autorizados de liquidación parcial.</p> <p>b) Sistema de liquidación anual y definitiva. Un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente.</p> <p>c) El sistema de salario Integral. No reciben cesantía los trabajadores de la industria puramente familiar, los trabajadores accidentales o transitorios y los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia.</p>	<p>Se toma como base el último salario mensual siempre que no haya tenido variaciones en los últimos tres meses. En caso contrario y en el de los salarios variables se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor, artículo 17 DL. 2351/65.</p> <p>A los trabajadores del servicio doméstico sólo se les liquida sobre el salario que reciben en dinero.</p>
INTERESES SOBRE LA CESANTÍA L. 52/75, DR. 116/76, D.R. 219/76. L. 50/90.	Todo empleador obligado a pagar cesantía, ya sea por el sistema tradicional o por el nuevo sistema de liquidación anual y definitiva	En el pago durante el mes de enero del 12% anual sobre saldos en 31 de diciembre o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial, en forma proporcional al tiempo de servicios.	Monto consolidado de cesantía en 31 de diciembre de cada año.
PRIMA DE SERVICIOS C.S. del T., arts. 46 y 306; L. 50/90, art. 3º	Toda empresa de carácter permanente. Capital menor de \$200.000. Capital igual o superior a \$200.000	<p>A quien labore todo el semestre, o proporcionalmente por fracción igual o superior a la mitad del respectivo semestre atendido al capital de la empresa así:</p> <p>15 días de salario pagaderos una semana el último día de junio y otra en los primeros 20 días de diciembre.</p> <p>Un mes de salario pagadero una quincena el último día de junio y otra en los 20 primeros días de diciembre.</p>	<p>Promedio mensual de lo devengado en el respectivo semestre.</p> <p>En los contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que éste sea.</p>
VACACIONES (*) C.S. del T., arts. 46 y 186 Todo empleador	15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado por cada año de de servicios y proporcionalmente por fracción superior a 6 meses.	<p>Compensación en dinero</p> <p>— Previa autorización del Ministerio de Trabajo se pueden compensar hasta la mitad.</p> <p>— Sí el contrato termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones opera la compensación proporcional por fracción superior a 6 meses</p>	<p>Salario ordinario que se devengue el día en que se inicie el disfrute. No se incluye el valor del trabajo extra, ni el de los días de descanso obligatorio.</p> <p>El último salario devengado por el trabajador.</p> <p>El monto del salario integral.</p> <p>En los contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que éste sea.</p>



PRESTACIONES SOCIALES A CARGO EXCLUSIVO DEL EMPLEADOR			
PRESTACIÓN Y NORMA LEGAL	PATRONO OBLIGADO	EN QUÉ CONSISTEN	BASE PARA LA LIQUIDACIÓN
SUBSIDIO FAMILIAR L. 21/82	Todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes. No se permite el pago directo.	En una suma de dinero, en pagos en especie y en servicios, los cuales prestan y cancelan por una caja de compensación familiar o por la Caja Agraria para los trabajadores del sector primario siempre que se cumplan los requisitos de la L. 21/82.	Son beneficiarios los trabajadores que se devengan hasta 4 veces el salario mínimo legal. Sobre la nómina mensual de salarios el patrono aporta el 4%

(*) En sentido estricto no son una prestación social

5.4.4. Decreto 1295 de 1994 (junio 22) con las adiciones y modificaciones de la ley 776 de 2002 (diciembre 17)

Artículo 1º. Definición.

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Artículo 2o. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud

individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Artículo 3o. Campo de aplicación.

El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1.993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

Artículo 4o. Características del Sistema.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene las siguientes características:

a. Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.

b. Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.

c. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.

d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

- e. El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto.
- f. La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.
- g. Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.
- h. Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.
- i. La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto.
- j. Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja provisional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este decreto se organiza.
- k. La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- l. Los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.

Artículo 5º. Prestaciones asistenciales.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;
- b) Servicios de hospitalización;
- c) Servicio odontológico;
- d) Suministro de medicamentos;

- e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;
- f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;
- g) Rehabilitaciones física y profesional;
- h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales.

Artículo 7º. Prestaciones económicas.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas:

- a) Subsidio por incapacidad temporal;
- b) Indemnización por incapacidad permanente parcial;
- c) Pensión de Invalidez;
- d) Pensión de sobrevivientes; y,
- e) Auxilio funerario.

Artículo 8º. Riesgos Profesionales.

Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Artículo 9º. Accidente de Trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Artículo 10. Excepciones.

No se consideran accidentes de trabajo:

- a) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.
- b) El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

Artículo 11. Enfermedad Profesional.

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a

trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Parágrafo 1. El gobierno nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales. Hasta tanto, continuará rigiendo la tabla de clasificación de enfermedades profesionales contenida en el Decreto número 778 de 1987.

Parágrafo 2. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establecido en el presente Decreto.

Artículo 12. Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificada, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinaran el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores.



Son deberes de los trabajadores:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;
- d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa;
- e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;
- f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento;
- g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

Artículo 26. Tabla de Clases de Riesgo.

Para la Clasificación de Empresa se establecen cinco clases de riesgo:

TABLA DE CLASES DE RIESGO	
CLASE I	Riesgo mínimo
CLASE II	Riesgo bajo
CLASE III	Riesgo medio
CLASE IV	Riesgo alto
CLASE V	Riesgo máximo

Artículo 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales.

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en

general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.

Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.

Artículo 57. Supervisión y control de los sitios de trabajo.

Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.

Artículo 58. Medidas especiales de prevención.

Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 59. Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales.

Toda entidad administradora de riesgos profesionales esta obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

Artículo 60. Informe de actividades de riesgo.

Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa.

Además de hacerlos conocer al empleador interesado, deberán informarlo a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad con lo que para tal fin disponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 61. Estadísticas de riesgos profesionales.

Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

Artículo 62. Información de riesgos profesionales.

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de



Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité.
- b) El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

5.5. MARCO GEOGRAFICO

El presente trabajo se desarrolló en la Organización Empresarial GAMA directamente en la oficina ubicada en la ciudad de Barranquilla.

7. COSTOS DEL AUSENTISMO

La gerencia hoy, en la aurora del siglo XXI, anda en la búsqueda de nuevas formas de entender su función de diseño e implementación de métodos y procedimientos que permitan la mejor combinación de recursos para el logro de una mayor eficiencia y productividad en la actividad económica.

En esta perspectiva de la búsqueda de mayor eficiencia y productividad se ha recurrido frecuentemente a la estrategia de recorte de costos por la vía de disminución de la nómina desconociendo la realidad empresarial que demuestra que "disminuir el personal para reducir costos es tomar el rábano por las hojas. La única manera de hacer bajar los costos es reestructurar el trabajo".

Reestructurar el trabajo implica no solo eliminar procesos y actividades que sobran y por consiguiente no agregan valor, sino además garantizar que aquellos recursos que se consumen son necesarios para la actividad y que se eliminan todos los costos de mala calidad.

El control de riesgos profesionales presenta un potencial enorme de gestión en cuanto que pueden disminuir costos en la medida que se mejoran los ambientes laborales y por ende las condiciones de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Este proyecto busca desarrollar una propuesta de análisis de información sobre riesgos profesionales, que les permita a las organizaciones cuantificar el valor económico que se puede crear o destruir con la gestión de riesgos.

Existe una percepción intuitiva que la gestión de riesgos profesionales es un generador importante de valor pero no se dispone en nuestro medio de

propuestas que posibiliten medirlo, como tampoco evaluar el impacto económico para las organizaciones, la economía nacional, el sistema de seguridad social y las decisiones sobre salud ocupacional.

La administración está girando hoy alrededor de cinco temas básicos que son:

La prioridad y razón de ser de una organización es la satisfacción del cliente, constituye la primera área temática.

Sin una orientación al cliente, la empresa no puede ser competitiva, pues no le es posible conocer las necesidades del mercado ni garantizar su supervivencia, pues sus ingresos son una función del valor agregado para sus clientes.

Una empresa no puede mantener una tasa de rentabilidad aceptable sobre activos y patrimonio sin clientes satisfechos; pero la satisfacción del cliente por sí sola, no es un seguro suficiente para la supervivencia a largo plazo.

En el segundo tema se destacan cuatro factores que se consideran hoy como críticos del éxito empresarial, máxime cuando se trata de empresas de servicios. Estos factores son:

El costo. Se define el costo como el valor de los recursos que un ente económico consume para producir y llegar al usuario con un producto, bien o servicio, teniendo en cuenta todas las actividades desde los proveedores, la producción, el soporte administrativo y la función de mercadeo. El costo mide la economía de la bondad de un producto, bondad entendida como la satisfacción o valor agregado percibido por el cliente; es decir, el costo mide la cantidad de

* Druker, Peter. Gerencia para el futuro. Editorial NORMA. Segunda reimpresión. 1993

recursos sacrificados o consumidos para hacer posible el valor percibido por el cliente.

El segundo factor de éxito lo constituye **la calidad**. La calidad mide la bondad de un producto, bien o servicio. La calidad de un producto es la conformidad de éste con un estándar preanunciado o preespecificado; calidad es comprender, aceptar, satisfacer y superar continuamente las necesidades, deseos y expectativas de los clientes.

El tiempo, entendido como la capacidad de la empresa para atender oportunamente las necesidades del cliente; es decir, el tiempo que tarda la empresa para satisfacer las necesidades del cliente, es el tercer factor. El tiempo mide la bondad de un proceso, esto es la capacidad del proceso para satisfacer al cliente en oportunidad.

El cuarto factor crítico de éxito está dado por **la innovación y el aprendizaje**. La innovación mide la capacidad de la organización para aprender, así como la capacidad del recurso humano para cambiar e innovar, previendo los cambios en las necesidades de sus clientes. Es una medida de proactividad organizacional. La innovación es una medida de la flexibilidad organizacional para crear valor para el cliente.

El tercer tema, lo constituye la metodología que se debe utilizar para analizar la organización, para lo cual se recomienda usar la cadena de valor.

Se define la cadena de valor como el conjunto de actividades requeridas para producir un bien o un servicio, partiendo desde el proveedor, pasando por el productor y los canales de distribución, hasta llegar al cliente.



La cadena de valor se divide en, actividades de apoyo que comprenden todo el soporte administrativo necesario para operar y las actividades fundamentales requeridas para producir y llegar al cliente con el producto.

La cadena de valor no sólo se utiliza para evaluar la forma como se consumen los recursos y el peso de cada actividad en la estructura de costos y gastos, sino además para identificar si el consumo de recursos posibilita crear valor, o por el contrario, constituye un recurso consumido innecesariamente; es decir, es un costo de no calidad.

Disponer y utilizar un enfoque dual interno/externo representa el cuarto tema fundamental de la administración hoy.

El enfoque interno está asociado a las variables controlables por la empresa y definen fortalezas cuando son favorables y debilidades cuando representan deterioros de las variables. Son controlables para una empresa variable como el recurso humano con relación a su capacitación, entrenamiento, remuneración, procesos y sistemas de producción, la tecnología utilizada, los activos, etc.

El enfoque externo tiene que ver con las variables no controlables o externas las cuales determinan en la empresa oportunidades y amenazas. Las variables del entorno constituyen amenazas cuando se oponen a los objetivos organizacionales y oportunidades si son favorables en su comportamiento. Son variables externas: la competencia, el desarrollo tecnológico, la regulación estatal en todos sus aspectos, el entorno económico, el entorno político – social.

Por último, hay un quinto tema de una especial importancia, porque representa la filosofía propuesta por la administración para lograr niveles superiores de desempeño en la búsqueda de sostenibilidad de la capacidad competitiva.

Entender que las necesidades del cliente, el mercado, las condiciones del entorno, la tecnología, el conocimiento, etc., están en permanente cambio, constituye la base del proceso de mejoramiento continuo.

Este tipo de mejoramiento dispone hoy de una herramienta de gran utilidad, como el benchmarking, en la búsqueda de identificar factores de productividad y eficiencia que ayuden a incrementar la competitividad.

“Quien no cambia al ritmo que cambia el cambio, lo cambia el cambio”.

Para garantizar capacidad competitiva en una empresa, se propone que su sistema de información gerencial en el área financiera, encaminado a brindar la información oportuna, útil, confiable y objetiva, se fundamente en un sistema de costeo basado en actividades, bajo la metodología de la cadena de valor, con una filosofía de mejoramiento continuo y que bajo una visión dual interna/externa permita conocer los recursos que se consumen, evaluar si estos recursos generan valor tanto para el cliente como para la organización y de esta manera disponer de bases para desarrollar una estructura organizacional de carácter horizontal bajo la concepción de gerencia de procesos.

El valor económico agregado constituye el reto de todas las organizaciones si desean crecer, ser competitivas y garantizar su supervivencia, reto que tienen que alcanzar para incrementar la riqueza que le han confiado los dueños, los acreedores y la sociedad. La creación de valor representa hoy el criterio más importante para evaluar la gestión de una empresa.

Una empresa genera valor económico cuando la utilidad producida por la empresa es mayor que el costo de oportunidad asociado a los recursos utilizados.



Para que una empresa produzca valor económico se requiere de una interacción armónica entre costo – calidad - oportunidad y la innovación - aprendizaje organizacional.

Cuando los clientes de un ente económico reciben un producto de calidad, el cual satisface o excede sus expectativas y el costo de este producto es razonable, ellos están obteniendo valor agregado y sí además, el producto recibido es oportuno para el cliente se está produciendo servicio.

El servicio para el cliente como resultado de un valor agregado, representa una condición necesaria para producir valor económico agregado.

El valor económico agregado (VEA) se calcula utilizando la siguiente ecuación:

$$\text{VEA} = \text{ANDO} [\text{RANDO} - \text{C.C}]$$

El ANDO (Activo Neto de Operación) está conformado por el activo corriente de operación neta más el activo fijo neto, es decir la suma de todos los recursos de carácter operacional utilizados por la empresa.

El segundo elemento representado por el RANDO, se calcula mediante la expresión:

$$\text{RANDO} = \text{UODI} \div \text{ANDO}$$

donde, la UODI es la utilidad operacional una vez se le resta el impuesto de renta atribuible a esa utilidad, ó

$$\text{UODI} = (1 - T)$$

donde, T es la tasa de impuesto que paga la empresa.

Por último, Costo de Capital (C.C), se define como el costo promedio ponderado de todas las fuentes de recursos utilizados por el ente económico, pero después de impuestos. Visto de otra forma:

$$\text{VEA} = \text{UODI} - (\text{C.C})(\text{ANDO})$$

El valor económico agregado solo es posible si la utilidad operacional después de impuestos, supera la rentabilidad exigida por los recursos aportados por los terceros y los dueños.

Los tres factores mencionados anteriormente representan para una organización los pilares de la generación de valor, pero desde el punto de vista del control de riesgos profesionales solo la UODI, es el factor que se puede aprovechar para generar valor pues el ANDO no está relacionado con la gestión de riesgos profesionales sino exclusivamente con la estructura del activo, y el C.C con las fuentes utilizadas para financiar el ANDO.

Para identificar más nítidamente el potencial de la UODI para crear valor, veamos como se calcula y que elementos lo determinan:

$$\text{UODI} = \text{Ingresos operacionales} - \text{costos de ventas} - \text{gastos de operación} - \text{impuesto de renta producido por UO}$$

Cuando la empresa logra impactar los factores de riesgo, evitando que los riesgos profesionales (accidente de trabajo, enfermedad profesional y los incidentes) deterioren la salud de los empleados y trabajadores, esto hace que

disminuyan los costos y gastos, por consiguiente aumenta la UODI, siempre y cuando los recursos consumidos para evitar que se den los siniestros ocupacionales, sean menores que la riqueza marginal producida como resultado de la no ocurrencia de los siniestros mencionados.

Al producirse un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se consumen:

- 1) Recursos para compensar el ausentismo ocasionado.
- 2) Se dañan inventarios de materia prima, de producto en proceso y producto terminado.
- 3) Se presentan daños en maquinaria y equipo.
- 4) Se deteriora el clima organizacional.
- 5) Baja la moral del talento humano y como consecuencia cae la productividad. Además se consumen recursos en el esfuerzo clínico por restablecer el estado de salud.

Independientemente de quien aporte los recursos o asuma los costos de oportunidad resultantes del siniestro laboral, este se comporta como destructor de valor y su protección se convierte en un generador de valor.

Nuestro modelo se concentra inicialmente es destacar el costo asociado al ausentismo, como consecuencia de una gestión deficiente de la salud ocupacional, razón por la cual se enfatiza en los costos del recurso humano.

El costo del recurso humano en Colombia lo integran tres elementos que son: todo lo que constituya salario, las prestaciones sociales y los aportes patronales. Los artículos 127, 128, 129 y 130 del código sustantivo del trabajo definen que es, o no es salario en Colombia, a saber: el salario básico, los recargos, los incentivos y todas aquellas prestaciones extralegales que no se excluyan expresamente.

Si los diferentes componentes del salario se expresan en función del salario básico, se puede demostrar que, por cada salario básico mensual adicional que se pague por estos conceptos por año, el factor prestacional se incrementa en cerca de un 10% como consecuencia del efecto multiplicador que este incremento tiene en las cesantías, la prima de servicios y el salario mismo.

El segundo componente del costo del recurso humano está dado por las prestaciones sociales, las cuales pueden ser, legales, extralegales y otras.

Se conocen como prestaciones legales a aquellos pagos que recibe en trabajador que no son salario y que provienen de una exigencia de ley tales como auxilio de cesantías, prima de servicios, vacaciones e intereses a las cesantías.

Si se expresan las prestaciones legales como un porcentaje del salario básico, para un trabajador que está vinculado por el régimen de la Ley 50 de 1990 y que no tiene auxilio de transporte los porcentajes son:

1. Auxilio de cesantías 8.33% del salario básico
2. Prima de servicios 8.33% del salario base
3. Vacaciones 4.17% del salario básico
4. Intereses a las cesantías 1% del salario básico.

Si el trabajador tiene derecho al auxilio de transporte el porcentaje de las cesantías y la prima de servicios se incrementa en promedio en 1% por cada una de las dos prestaciones legales.

Si además el trabajador está vinculado por el régimen anterior a la Ley 50/90, el incremento en el porcentaje de las cesantías y los intereses a las cesantías normalmente está cerca del 1.5% en promedio por cada año de antigüedad y de

aproximadamente un 2% por cada año de antigüedad en los intereses a las cesantías.

Las otras prestaciones sociales son: el auxilio de transporte y las dotaciones. Las denominamos otras prestaciones por el efecto que tienen en el costo del recurso humano, pero para el trabajador solo constituyen una reposición de algo que él consumió.

El efecto del auxilio de transporte y las dotaciones normalmente va desde un 8% para salarios cercanos a los dos salarios mínimos legales vigentes y un 12% para salarios que se aproximan al salario mínimo.

Prestaciones extralegales, estas prestaciones son salario si no se define lo contrario en el contrato de trabajo, por consiguiente tienen un doble efecto, incrementan el salario y además incrementan las prestaciones sociales que dependen de él como, las cesantías, la prima de servicios y los intereses, pero adicionalmente constituyen un 8.33% de costo por cada valor igual a un salario mínimo.

Los aportes patronales son el tercer elemento del costo del recurso humano en Colombia son pagos que el empleador tiene que hacer, pero no los recibe directamente el trabajador sino las instituciones creadas por ley y que atienden la prestación de los servicios de seguridad social para el trabajador.

Dentro del grupo de aportes patronales se encuentran:

1. El aporte al fondo de pensiones con el cual se busca cubrir los riesgos de invalidez, vejez y supervivencia. El costo para el empleador del aporte al fondo de pensiones es el 10.13% del salario básico.

2. El aporte para salud, representa el 8% del salario y cubre los riesgos de enfermedad general y maternidad.

3. El aporte a la Administradora de Riesgos Profesionales que asume en su totalidad el empleador puede variar entre 0.348% y 8.700% definido en el artículo 12 del Decreto Ley 1295. En la actualidad el monto por cual cotiza el empleador está en el punto medio de cada clase de riesgo y varía entre el 0.522% y el 6.960% del salario. La cobertura de esta cotización es para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. El último grupo de aportes, son los denominados aportes parafiscales que están a cargo del empleador y representan en total el 9% del salario repartido así: Caja de Compensación Familiar 4% del salario, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar el 3% del salario y SENA el 2%.

Al sumar todos los componentes y expresarlos en función del salario básico se obtiene un factor que aplicado al salario permite obtener el costo total, este valor se llama factor prestacional.

Para el salario mínimo este factor está representado por:

1. Salario 100% del salario básico
2. Prestaciones Sociales legales 21.83% del salario básico
3. Otras prestaciones sociales alrededor del 12% del salario básico
4. Prestaciones extralegales 8.33% por cada 260.106,00 pesos por cada año de prestaciones extralegales.
5. Aportes patronales van desde el 27.68 del salario básico hasta el 35.63% con un promedio del 31.66%.

En resumen el factor prestacional mínimo para un salario mínimo es de aproximadamente 1.62 veces (\$421371.72) el salario básico.



8. INDICADORES DEL AUSENTISMO

Salud Ocupacional

- Frecuencia
- Severidad
- Índice de lesión inhabilitadora por accidente de trabajo
- Tasa en miles
- Número de ausencias
- Otros indicadores de lesión profesional utilizados con frecuencia

INDICE DE FRECUENCIA

$$IF = \frac{\text{NÚMERO DE EVENTOS (CASOS NUEVOS) X 240000}}{\text{No. DE HORAS HOMBRE LABORADAS}}$$

Indica el número de eventos que generaron pérdidas por cada 240.000 horas laboradas.

En el caso de lesiones profesionales se le denomina como TASA DE FRECUENCIA DE CASOS DE LESIÓN PROFESIONAL. Este nombre es más aceptado por la OIT. Esta organización recomienda que este cálculo se haga por separado, diferenciando las lesiones mortales de las no mortales. El denominador ideal debería ser el número de horas efectivamente trabajadas por las personas que integran el grupo de referencia. Cuando ello no es posible, el cálculo puede hacerse con base en las horas normales de trabajo, teniendo en cuenta los períodos reglamentarios de ausencia remunerada de trabajo, como las vacaciones, las licencias por enfermedad y los días feriados (Gallego y Correa). La Tasa y el índice de frecuencia se han diferenciado por las constantes

utilizadas: 1'000.000, 240.000 y 200.000. La OIT utiliza la constante de un millón.

INDICE DE SEVERIDAD O TASA DE GRAVEDAD

$$IS = \frac{\text{DÍAS PERDIDOS O CARGADOS X 240000}}{\text{No. DE HORAS HOMBRE LABORADAS}}$$

Indica el número de días perdidos o cargados por cada 240.000 horas laboradas.

Esta tasa o índice debería calcularse sólo en lo que atañe a la incapacidad laboral temporal.

La diferencia entre la Tasa de gravedad de los nuevos casos de lesión profesional y el índice de severidad es que éste último suma los días de incapacidad temporal con los días cargados por lesión permanente o muerte del trabajador. Ambos utilizan la misma constante y el denominador es horas-hombre laboradas o trabajadas. La OIT utiliza la constante de un millón.

En el caso de lesiones profesionales que ocasionen incapacidad temporal e incapacidad definitiva, se recomienda usar sólo el número de días cargados por incapacidad definitiva. Si ocurre una muerte en accidente en el numerador del índice de severidad (IS) se pone en días cargados, que en este caso corresponde a 6000 días. La anterior es una recomendación de la OIT.

Para efectos de cuantificación de costos se sugiere calcular el indicador teniendo en cuenta tanto los días de incapacidad como los días cargados.

Los días cargados o perdidos se colocan en el indicador del el año que ocurrió la muerte, la invalidez o la incapacidad temporal para evitar el problema de que este valor afecte en forma brusca el indicador de cualquier empresa de períodos posteriores (anuales). Como ya se indicó la OIT recomienda analizar por separado las lesiones mortales de las demás. Sin embargo, para evaluar el efecto en los costos de una muerte, principalmente si ésta puede prevenirse se recomienda seguir la recomendación de la OIT para el reporte de datos oficiales y sería valioso para la empresa sumar los costos de las lesiones profesionales mortales y no mortales construyendo un indicador de costos globales como se tiene en cuenta en la base de datos propuesta. En cuanto a días perdidos, hay quienes usan días totales de incapacidad y otros, las jornadas laborales afectadas por incapacidad.

INDICE DE LESIÓN INHABILITADORA

$$ILI = \frac{IF \times IS}{1000}$$

IF INDICE DE FRECUENCIA

IS INDICE DE SEVERIDAD

La norma ANSI Z-16.1 y Z-16.2 inicialmente lo menciona como un indicador de accidentalidad laboral. En la revisión bibliográfica mundial de estadísticas tanto administrativas como de salud no reportan este índice. Gallego y Correa concluyen que este indicador es una combinación no lineal de dos indicadores del índice de frecuencia y de severidad, lo cual genera dificultades para la interpretación. En lugar de ser una señal que simplifique la comprensión del fenómeno, es una medida con grandes dificultades al momento de realizar comparaciones, por ejemplo entre actividades económicas. Por tanto, se sugiere

suprimir este indicador porque no agrega valor al análisis. Se ilustra porque mientras lo contemple la legislación colombiana, consideramos que se debe reportar.

TASA DE INCIDENCIA DEL AUSENTISMO

$$\text{TASA} = \frac{\text{NÚMERO DE EVENTOS (CASOS NUEVOS X 1000)}}{\text{NÚMERO DE TRABAJADORES EN EL PERÍODO DE REFERENCIA}}$$

Nos indica el número de eventos en el período que causaron ausencias por cada 1000 trabajadores.

La tasa de incidencia de nuevos casos o eventos de lesión profesional es un indicador que siempre se debe reportar en las estadísticas de ausentismo. Gallego y Correa recomiendan que el número de trabajadores en el grupo de referencia debería ser el promedio para el período de referencia. Cuando se calcule dicho promedio, deberían tenerse en cuenta las horas normalmente trabajadas por dichas personas. El número de trabajadores de tiempo parcial debería convertirse en su equivalente de trabajadores de tiempo completo (OIT).

OTROS INDICADORES DE LESIÓN PROFESIONAL UTILIZADOS CON FRECUENCIA

Promedio días perdidos por cada nuevo caso de lesión profesional

$$\text{PROMEDIO DE DÍAS PERDIDOS} = \frac{\text{No. DÍAS INCAPACIDAD}}{\text{No. DE ACCIDENTES QUE GENERARON INCAPACIDAD}}$$

Sería mejor utilizar la mediana, por la distribución asimétrica del número de días en relación con el número de accidentes de trabajo (Gallego y Correa).

Porcentaje de severidad y tasa de severidad

La severidad se determina con base en la cantidad de días de incapacidad que son necesarios para la recuperación del individuo después del accidente. No existe un número estándar para esto, pero se ha adoptado para la clasificación de severidad fundamentalmente para la lesión profesional que causa 30 o más días de incapacidad.

Los accidentes leves serían aquellos que generan menos de 30 días de incapacidad.

$$\% \text{ DE SEVERIDAD} = \frac{\text{No. DE ACCIDENTES DE LESIONES PROFESIONALES SEVERAS X 100}}{\text{No. TOTAL DE ACCIDENTES}}$$

$$\text{TASA DE SEVERIDAD} = \frac{\text{No. DE ACCIDENTES DE TRABAJO SEVERO X 100}}{\text{POBLACIÓN A RIESGO}}$$

1. Económicos

- **Índice de productividad**
- Porcentaje de eficiencia para la variable tiempo
- Porcentaje de eficiencia para la variable costo
- Porcentaje del tiempo perdido
- Comportamiento de los costos

COSTO EN MILES

Este indicador nos proporciona las pérdidas en miles de pesos por evento y el total por todas las causas del ausentismo generadas por el tiempo perdido por el talento humano.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD EN PORCENTAJE (%)

$$\% \text{ IP} = \frac{\text{COSTO DE LA HORA PROGRAMADA X 100}}{\text{COSTO DE LA HORA TRABAJADA}}$$

Este indicador nos presenta el comportamiento del valor de la hora programada con relación al valor de la hora trabajada, si es mayor de 100 nos dice que el costo de la mano de obra es más barato que el programado, si es menor de 100 indica que el costo de la mano de obra es más caro que el programado y si es igual a 100 nos dice que lo realizado es igual que lo programado.

PORCENTAJE (%) DE EFICIENCIA

$$\% \text{ IET} = \frac{\text{TIEMPO PROGRAMADO x 100}}{\text{TIEMPO REAL TRABAJADO}}$$

Este índice nos muestra como estamos aprovechando el talento humano, si es mayor de 100 nos indica un buen aprovechamiento, si es menor de 100 nos refiere que no hay una adecuada utilización del recurso y si es igual a 100 significa que está ajustado a lo programado.

$$\% \text{ IEC} = \frac{\text{COSTO PROGRAMADO} \times 100}{\text{COSTO REAL TRABAJADO}}$$

Este índice nos indica como estamos aprovechando el recurso económico, si es mayor de 100 nos muestra un buen aprovechamiento del recurso económico, si es menor de 100 nos refiere que no hay un adecuado aprovechamiento del recurso y si es igual a 100 significa que esta ajustado al costo programado.

PORCENTAJE (%) DEL TIEMPO PERDIDO

$$\% \text{ TP} = \frac{\text{TIEMPO PERDIDO POR EL AUSENTISMO} \times 100}{\text{TIEMPO PROGRAMADO}}$$

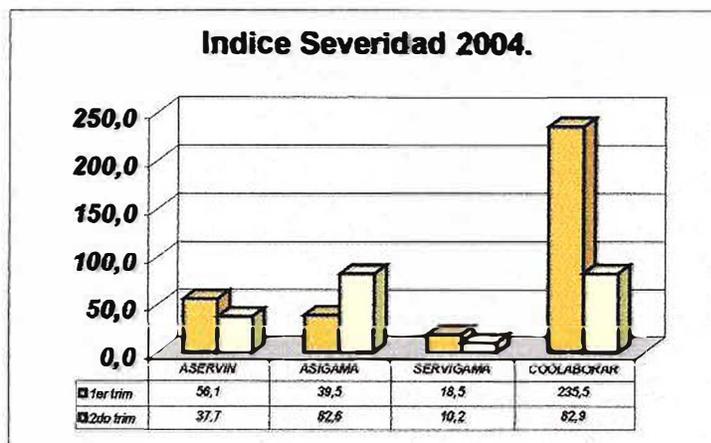
Este indicador nos da el porcentaje del tiempo perdido por el ausentismo con respecto al tiempo programado.

INDICES DEL AUSENTISMO

Análisis comparativo de la accidentalidad durante el primer semestre del año 2004.

En la cooperativa "Coolaborar" el ausentismo por accidente de trabajo del segundo trimestre del año 2004 se redujo en 152.6 como índice de severidad que se refleja en una disminución de los días perdidos por accidente de trabajo con respecto al primer trimestre del mismo año (ver figura 1). El número de días perdidos por accidentes de trabajo también disminuyó (de 50 días bajo a 30) a pesar de que el número de horas hombre laboradas aumentó (de 46701 horas hombre aumento a 169,537 horas hombre laboradas) el hecho que en 46,701 horas hombre laboradas se perdieran 50 días, por causa de un accidente ocurrido durante el mes de febrero (amputación de la falange distal del dedo medio de la mano), favoreció el incremento del índice de severidad del primer semestre del 2004.

Figura 1

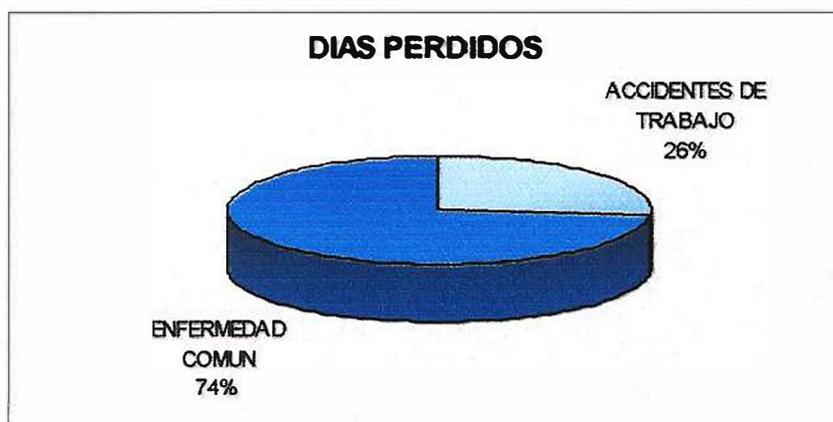


En el primer semestre de 2004 se han perdido 945 días de todas las empresas clientes que conforman la Organización Empresarial GAMA, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1

EVENTO	DIAS PERDIDOS	% AUSENTISMO
ACCIDENTES DE TRABAJO	250	26%
ENFERMEDAD COMUN	695	74%
	945	

Figura 2



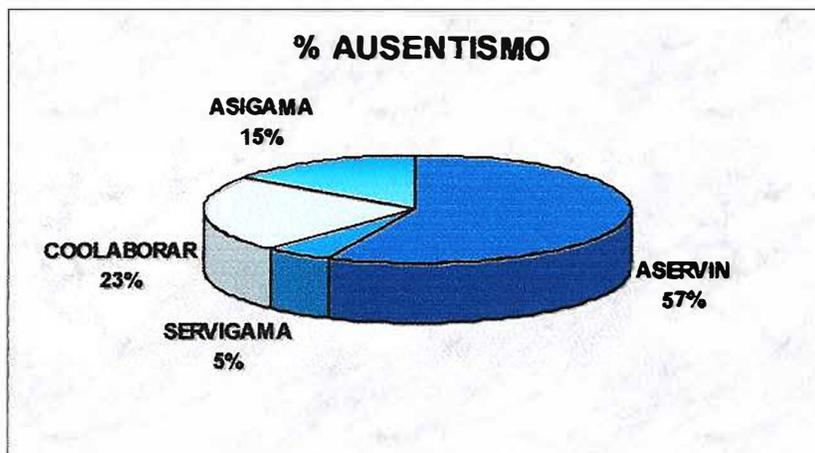
Como se puede observar en el figura 2 de cada 100 días perdidos 26 corresponden a accidentes de trabajo, lo que indica que la probabilidad que un trabajador se ausente por accidente de trabajo es de 0.26.

El aporte de las empresas de la organización y la cooperativa al porcentaje de días perdidos por accidentes de trabajo es el siguiente:

Tabla 2

EMPRESA	Días Perdidos	% Ausentismo
ASERVIN	197	57%
SERVIGAMA	19	5%
COOLABORAR	80	23%
ASIGAMA	52	15%

Figura 3



Aservin es la empresa que aporta el porcentaje mas alto del ausentismo por accidente de trabajo (57%) esto debido a que es la empresa con mayor numero de horas hombre trabajadas, seguida de Coolaborar (23%), Asigama (15%) y Servigama (5%).

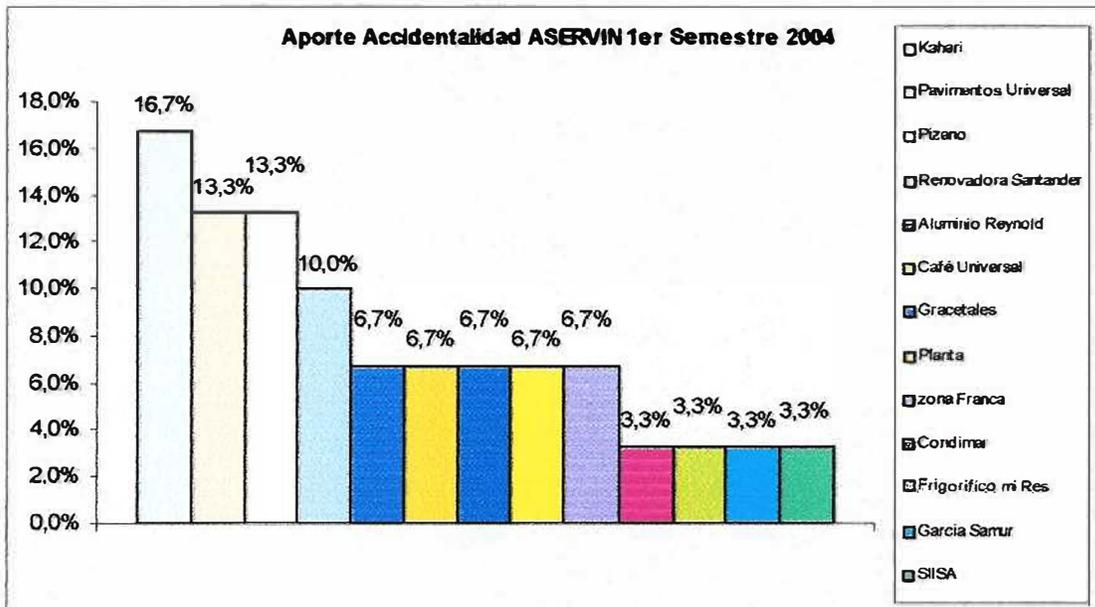
Al interior de Aservin la accidentalidad se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 3

ASERVIN

Empresa Usuaria	Frecuencia	%
Kahari	5	16,7%
Pavimentos Universal	4	13,3%
Pizano	4	13,3%
Renovadora Santander	3	10,0%
Aluminio Reynold	2	6,7%
Café Universal	2	6,7%
Gracetales	2	6,7%
Planta	2	6,7%
zona Franca	2	6,7%
Condimar	1	3,3%
Frigorifico mi Res	1	3,3%
Garcia Samur	1	3,3%
SISA	1	3,3%

Figura 4

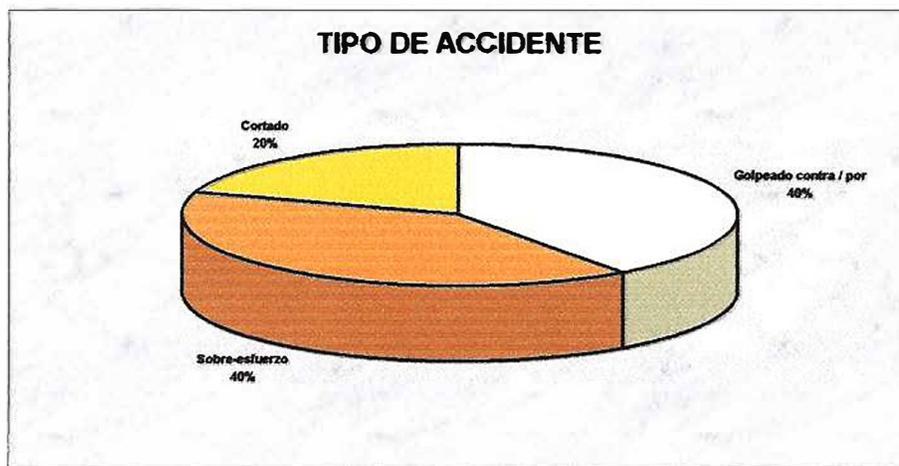


La empresa con mayor número de accidentes en Aservin Ltda. durante el primer semestre del año 2004 es Kahari Ltda. (16.7%), los accidentes mas frecuentes son los de tipo traumático (golpes) (ver tabla 4) ocasionados por las herramientas de trabajo, artículos de madera y piedra coralina (los dos últimos son materia prima del proceso productivo de Kahari) y el sobreesfuerzo ocasionado por el levantamiento cargas por encima de 25 Kg y por adoptar posturas inadecuadas durante esta labor.

Tabla 4

TIPO DE ACCIDENTE	%
Golpeado contra / por	40%
Sobre-esfuerzo	40%
Cortado	20%

Figura 5



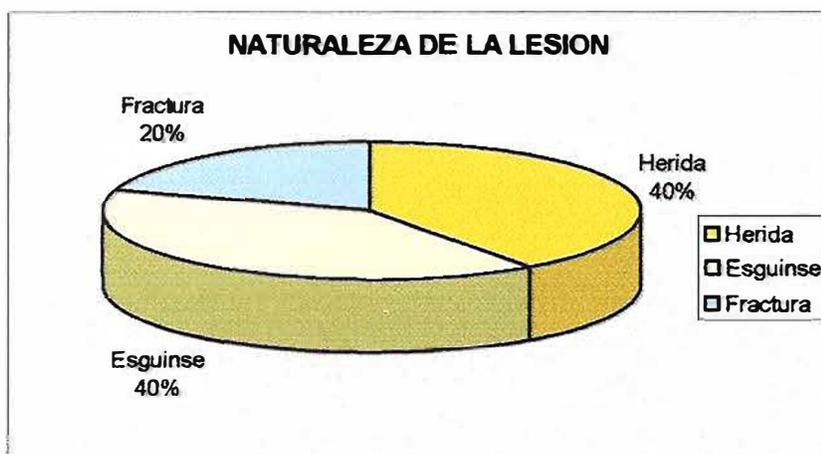
Las lesiones más frecuentes son las heridas y los esguinces (ver tabla 5).



Tabla 5

NATURALEZA DE LA LESION	%
Herida	40%
Esguinse	40%
Fractura	20%

Figura 6

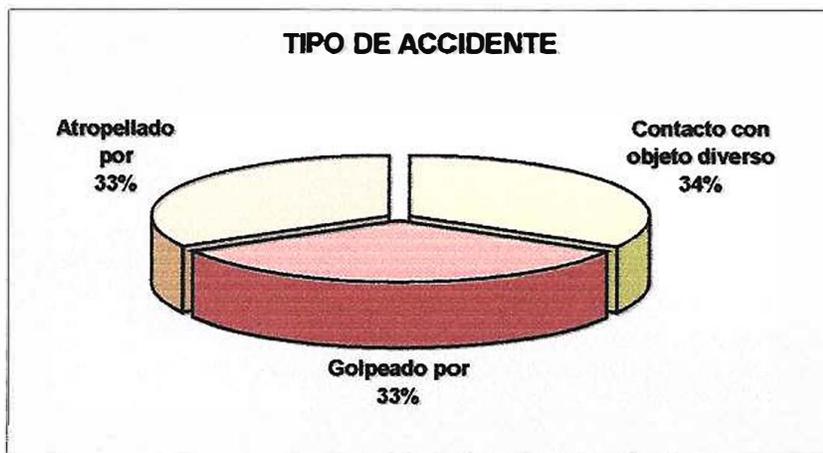


Pavimentos universal aporta el 13.3 % de la accidentalidad (ver tabla 4), los accidentes más frecuentes son: Cuerpos extraños incluidos en los ojos, golpeado por herramientas manuales y vehículos (ver tabla 6). Con miras a reducir estos porcentajes se diseñaran procedimientos de trabajo seguro para los trabajos de alto riesgo.

Tabla 6

TIPO DE ACCIDENTE	%
Contacto con objeto diverso	33%
Golpeado por	33%
Atropellado por	33%

Figura 7

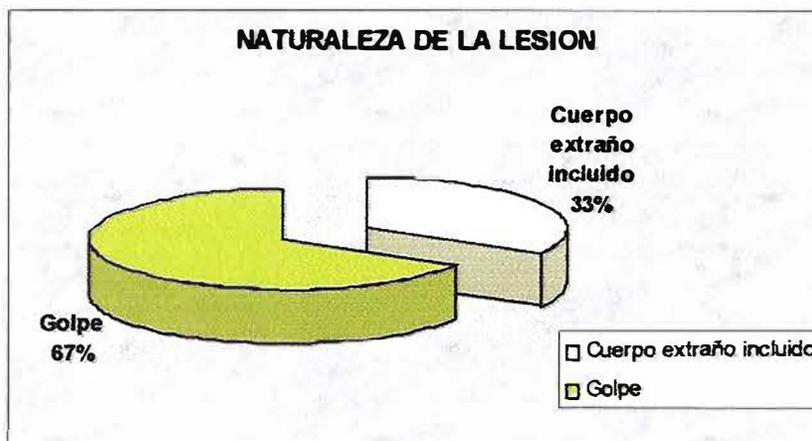


Las lesiones mas frecuentes son la inclusión de partículas en los ojos y golpes ocasionados por uso inadecuado de herramientas (ver tabla 7).

Tabla 7

NATURALEZA DE LA LESION	%
Cuerpo extraño incluido	33%
Golpe	67%

Figura 8



La cooperativa Coolaborar aporta el 23 % de la accidentalidad de la organización.

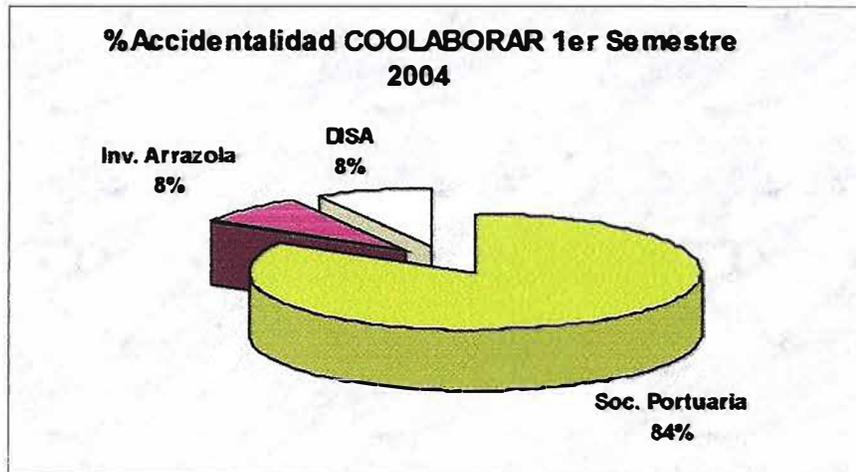
La empresa contratante con mayor número de accidentes es la Sociedad Portuaria de Barranquilla sin embargo el número de días perdidos, 37.5% del número total de días perdidos, es menor que en Disa (62.5 % del número total de días perdidos), cabe aclarar que en este periodo en Inversiones Arrazola no se presentó ausentismo por accidente de trabajo.

Tabla 8

COOLABORAR

Empresa Usuaría	Frecuencia	%
Soc. Portuaria	10	83%
Inv. Arrazola	1	8%
DISA	1	8%

Figura 9



Los tipos de accidentes más frecuentes en la Sociedad Portuaria de Barranquilla son: Mordido por insectos (40 %) y Golpeado por personas (40 %) en eventos deportivos, golpeado por vehículo (transito) y golpeado por articulo de metal (ver figura 10 y 11).

Figura 10

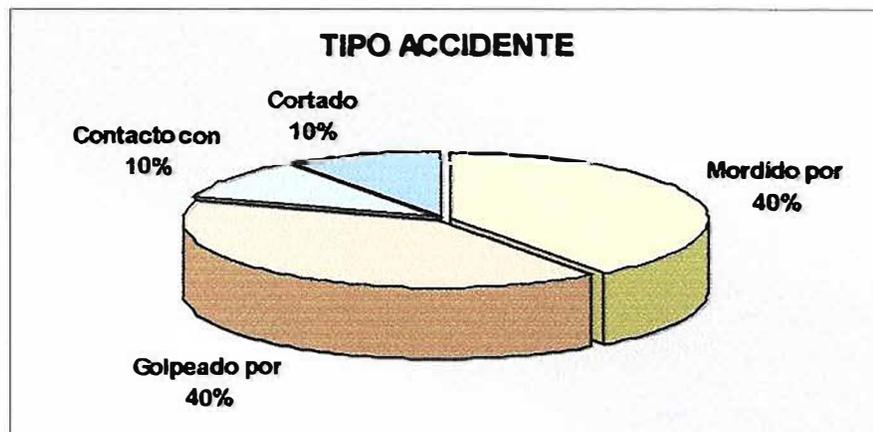
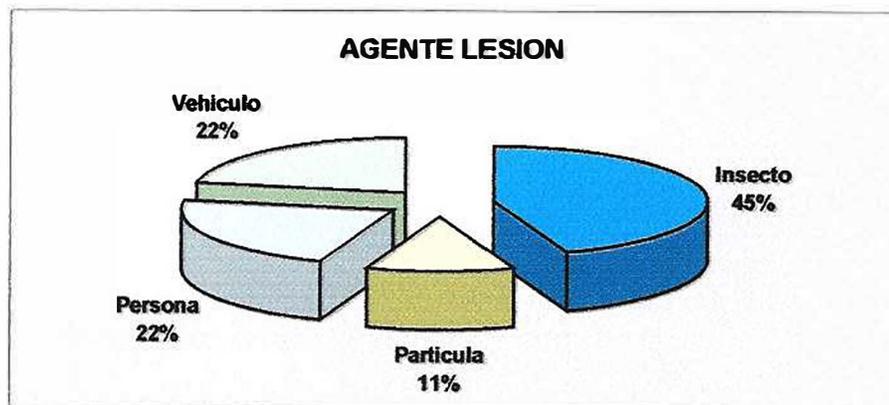


Figura 11



10. ANALISIS DE LOS COSTOS FIJOS DEL AUSENTISMO DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2004 EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL GAMA

La Organización Empresarial GAMA busca alcanzar su mayor eficiencia y productividad, es por ello que le da gran importancia al fenómeno que se presenta hoy en día en las empresas, como es el Ausentismo Laboral.

A continuación se describirá el número de días ausentes de cada empresa cliente del Organización Empresarial GAMA, teniendo en cuenta que para analizar los costos que le genera a la empresa el Ausentismo es necesario conocer el salario de los trabajadores accidentados o lesionados así como también los salarios del asistente y supervisor de seguridad, quienes son los que directamente intervienen en el proceso de trasladar al trabajador accidentado o lesionado al centro asistencial.

También es fundamental incluir el Factor de Calidad (1,5%), que nos indica todo lo relacionado con la carga prestacional; la cual es la que aporta la empresa para las diferentes situaciones que generen costos por Ausentismo.

**COSTOS FIJOS DEL AUSENTISMO DURANTE EN PRIMER SEMESTRE DEL
AÑO 2004**

ASERVIN

	Salarios Básico	Salario / día	No. días Ausentes	Costo de Ausentism
Salario Asist de Seguridad	1.200.000	40.000	184	7.360.000
Salario de Supervisor	800.000	26.667	184	4.906.667
Salario del Trabajador	358.000	11.933	184	2.195.733
	2.358.000	78.600		14.462.400

Costo diario de Ausentismo Laboral x Factor de Calidad

$$14.462.400 \times 1,5\% = 216.936$$

ASIGAMA

	Salarios Básico	Salario / día	No. días Ausentes	Costo de Ausentism
Salario Asist de Seguridad	1.200.000	40.000	8	320.000
Salario de Supervisor	800.000	26.667	8	213.333
Salario del Trabajador	358.000	11.933	8	95.467
	2.358.000	78.600	628.800	

Costo diario de Ausentismo Laboral x Factor de Calidad

$$628.800 \times 1,5\% = 9.432$$

COOLABORAR

	Salarios Básico	Salario / día	No. días Ausentes	Costo de Ausentism
Salario Asist de Seguridad	1.200.000	40.000	80	3.200.000
Salario de Supervisor	800.000	26.667	80	2.133.333
Salario del Trabajador	358.000	11.933	80	954.667
	2.358.000	78.600		6.288.000

Costo diario de Ausentismo Laboral x Factor de Calidad

$$6.288.000 \times 1,5\% = 94.320$$

SERVIGAMA

	Salarios Básico	Salario / día	No. Días Ausentes	Costo de Ausentism
Salario Asist de Seguridad	1.200.000	40.000	7	280.000
Salario de Supervisor	800.000	26.667	7	186.667
Salario del Trabajador	358.000	11.933	7	83.533
	2.358.000	78.600		550.200

Costo diario de Ausentismo Laboral x Factor de Calidad

$$550.200 \times 1,5\% = 8.253$$

RESUMEN DE ACCIDENTALIDAD - PRIMER SEMESTRE DE 2004

ASERVIN

Ene-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Pizano	5	168386	4,3	106,9	0,5
1	Pizano	65				
1	Kahari	5				
3		75				

Feb-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Kahari	0	96610,97	5,0	0,0	
1	zona Franca	0				
2		0				

Mar-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Renovadora Santander		170548	7,0	51	0,4
1	Gracetales					
1	Kahari Ltda	34				
1	Kahari Ltda	2				
1	Gracetales					
5		36				

Abr-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Kahari	5	158135	3,0	12,1	0,0
1	Planta	3				
2		8				

May-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Garcia Samur	5	165636	13,0	29,0	0,4
1	SIISA	2				
1	Pizano	0				
1	Renovador Stader	3				
1	Pavimentos Universal	0				
1	Gracetales	3				
1	Renovador Stader	2				
1	Zona Franca	5				
1	Frigorifico Mi res	0				
9		20				

Jun-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Garcia Samur	0	178325	10,8	60,6	0,7
1	SIISA	2				
1	Pizano	30				
1	Renovador Stader	3				
1	Pavimentos Universal	0				
1	Gracetales	10				
1	Renovador Stader					
1	Frigorifico Mi res					
8		45				

RESUMEN DE ACCIDENTALIDAD - PRIMER SEMESTRE DE 2004

ASIGAMA

Ene-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

Feb-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

Mar-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Condimar	5	35429	20,3	54	1
1	Condimar	3				
1	Condimar					
3		8				

Abr-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

May-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Comarrico	0	27646	8,7	0,0	
1		0				

Jun-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Condimar	0	34232	14,0	0,0	
1	Condimar	0				
2		0				



RESUMEN DE ACCIDENTALIDAD - PRIMER SEMESTRE DE 2004

COOLABORAR

Ene-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

Feb-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	DISA	50	15567	15,4	770,9	11,9
1		50				

Mar-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

Abr-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Sociedad Portuaria	2	56563	8,5	8,5	0,1
1	Sociedad Portuaria	0				
2		2				

May-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Sociedad Portuaria	2	62254	11,6	7,7	0,1
1	Sociedad Portuaria	0				
1	Sociedad Portuaria	0				
3		2				

Jun-04						
ACCIDENTE N°	EMPRESA USUARIA	N° DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Sociedad Portuaria	0	50720	28,4	123,0	3,5
1	Sociedad Portuaria	0				
1	Inversiones Arrazola	0				
1	Sociedad Portuaria	0				
1	Sociedad Portuaria	21				
1	Sociedad Portuaria	5				
6		26				

RESUMEN DE ACCIDENTALIDAD - PRIMER SEMESTRE DE 2004

SERVIGAMA

Ene-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Promocon (Villa C)		21015	11,4	0,0	
1		0				

Feb-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Soc. Portuaria		26925	8,9	0,0	
1		0				

Mar-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
1	Tebesa	3	56563	8,5	29,7	0,3
1	Tebesa	4				
2		7				

Abr-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

May-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

Jun-04						
ACCIDENTE Nº	EMPRESA USUARIA	Nº DIAS INCAPACIDAD	HORAS HOMBRE	Indice Frecuenc	Indice Severidad	Ind. Lesion Inhabilit
	NO SE PRESENTO NINGUN ACCIDENTE					
0		0				

11. ANALISIS GRAFICO

11.1. Análisis promediado de los días perdidos mes por mes de las empresas cliente de la Organización Empresarial GAMA durante el primer semestre de 2004.

Se puede observar (ver tabla 9) que el mes de enero comparado con los demás meses presentó el promedio mas alto de días perdidos en relación con el número de días incapacitados y el número de accidentados, estos ocasionados directamente por la empresa cliente Aservin. (ver figura 12).

Tabla 9

ENERO -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DÍAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	25,00	75	3
ASIGAMA	0,00	0	0
COOLABORAR	0,00	0	0
SERVIGAMA	0,00	0	1

Figura 12



La empresa cliente Aservin mostró en el mes de enero tres (3) accidentes los cuales ocasionaron setenta y cinco (75) días de ausentismo por parte de los trabajadores.

Como segundo más crítico durante ese semestre lo presentó el mes de marzo (ver tabla 10) con cincuenta y un días de incapacidad por 10 accidentes ocurrido, clasificados de acuerdo a la empresa cliente (36) ocasionados por Aservin, (8) por Asigama y (7) por Servigama. (ver figura 13)

Tabla 10

MARZO -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DIAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	7,20	36	5
ASIGAMA	2,67	8	3
COOLABORAR	0,00	0	0
SERVIGAMA	3,50	7	2

Figura 13

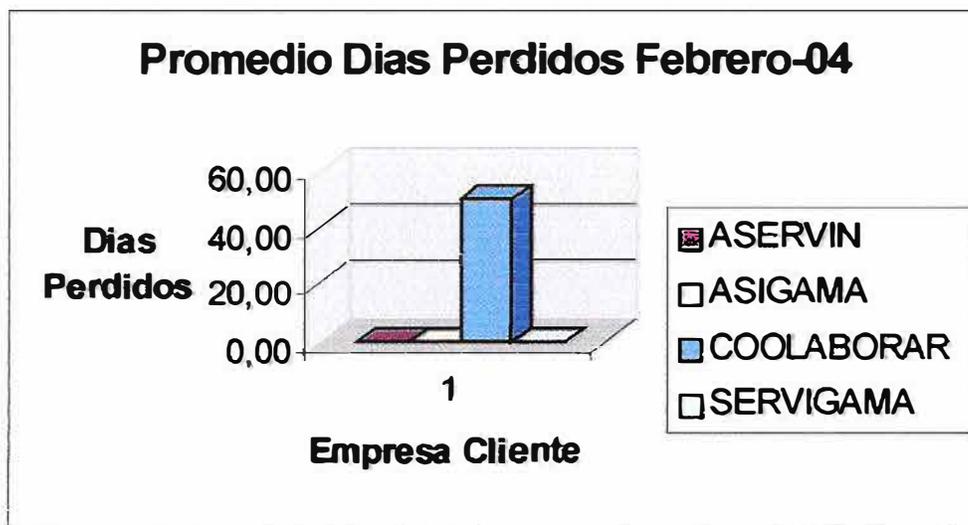


Cabe anotar que en el mes de febrero (ver tabla 11) se perdieron 50 días de trabajo por un accidente (amputación de una falange) ocurrido en la empresa cliente Coolaborar incrementando así el índice de severidad (ver figura 14).

Tabla 11

FEBRERO -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DIAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	0,00	0	2
ASIGAMA	0,00	0	0
COOLABORAR	50,00	50	1
SERVIGAMA	0,00	0	1

Figura 14



Los tres meses siguientes del primer semestre de 2004 quedaron reflejados de la siguiente manera: (ver tablas 12, 13 y 14; figuras 15, 16 y 17)

Tabla 12

ABRIL -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DÍAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	4,00	8	2
ASIGAMA	0,00	0	0
COOLABORAR	1,00	2	2
SERVIGAMA	0,00	0	0

Tabla 13

MAYO -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DÍAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	2,22	20	9
ASIGAMA	0,00	0	1
COOLABORAR	0,67	2	3
SERVIGAMA	0,00	0	0

Tabla 14

JUNIO -04			
	PROMEDIO DIAS PERDIDOS	Nº DÍAS INCAPACIDAD	No. DE ACCIDENTES
ASERVIN	5,63	45	8
ASIGAMA	0,00	0	2
COOLABORAR	4,33	26	6
SERVIGAMA	0,00	0	0

Figura 15



Figura 16

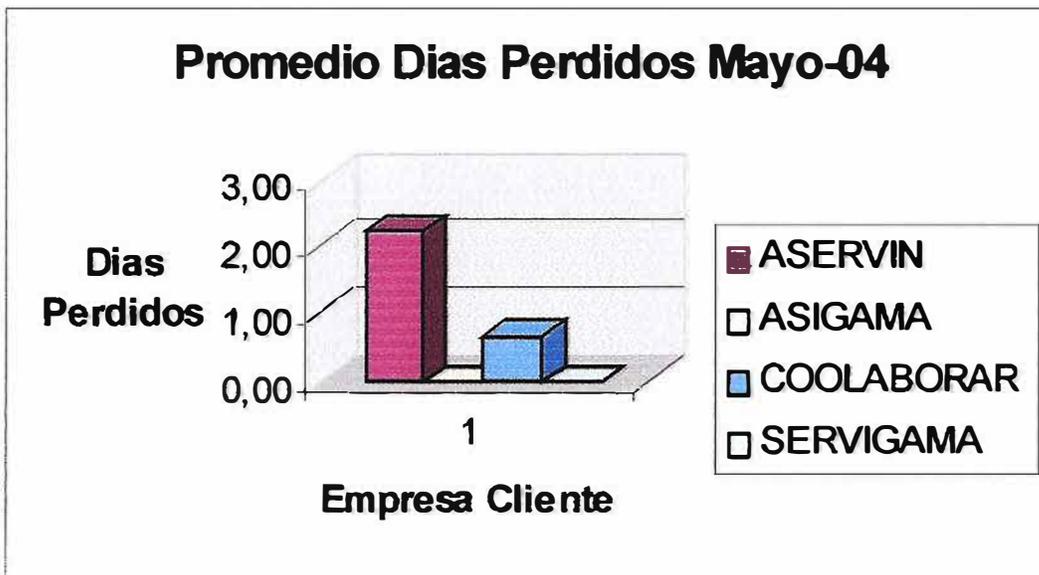
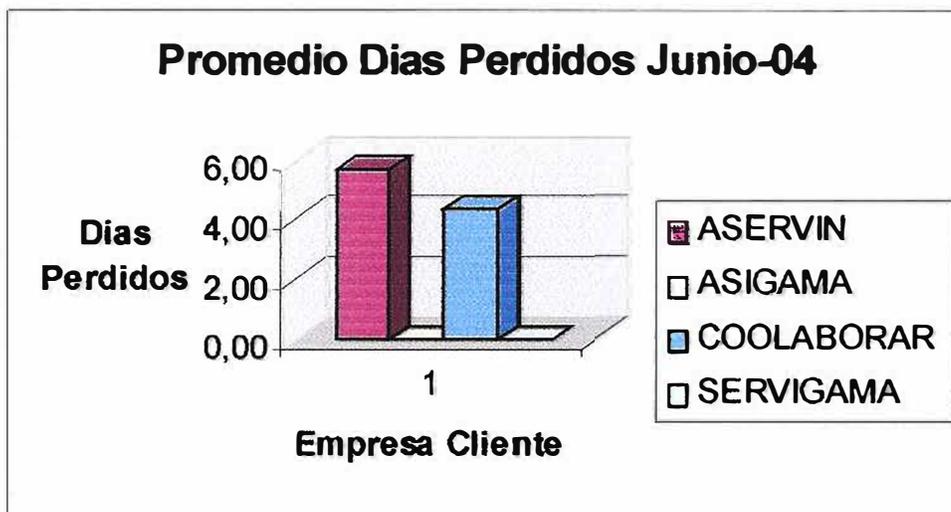


Figura 17



11.2. Análisis Global de días Ausentes y días Accidentados durante el primer periodo de 2004 en la Organización Empresarial GAMA

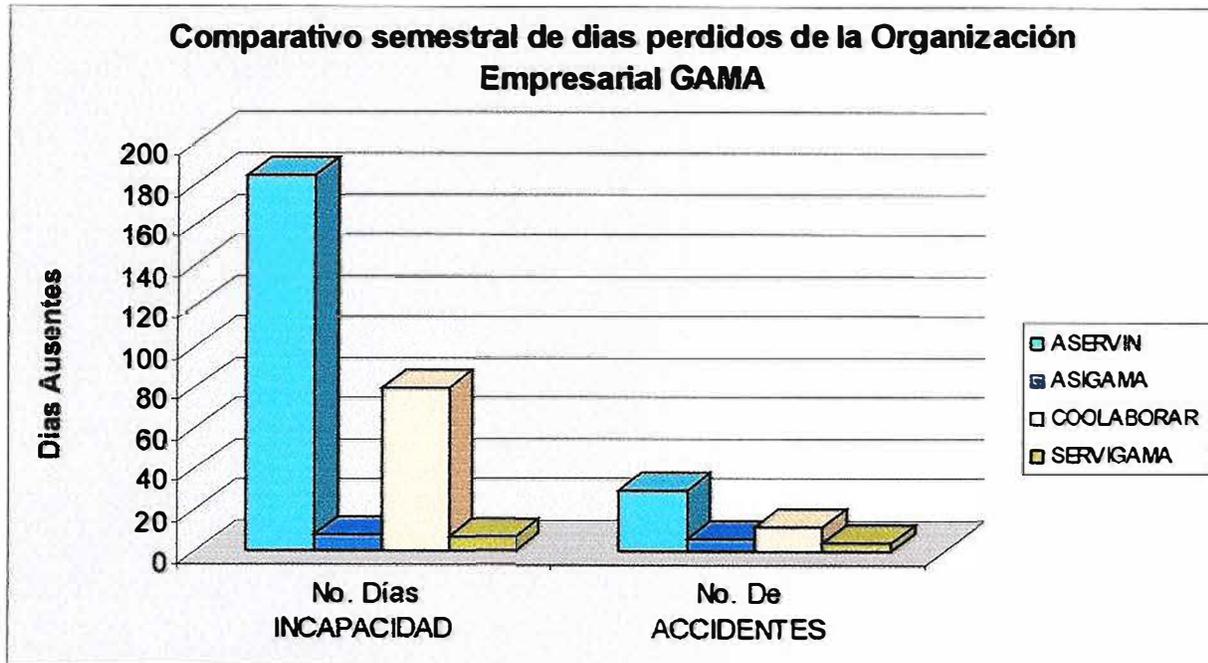
El aporte de las empresas clientes de la Organización Empresarial GAMA el mayor número de días ausentes por accidentes de trabajo es el siguiente: (ver tabla 15; figura 18).

Tabla 15

	INCAPACIDAD No. Dias	ACCIDENTES No. De
ASERVIN	184	29
ASIGAMA	8	6
COOLABORAR	80	12
SERVIGAMA	7	4



Figura 18



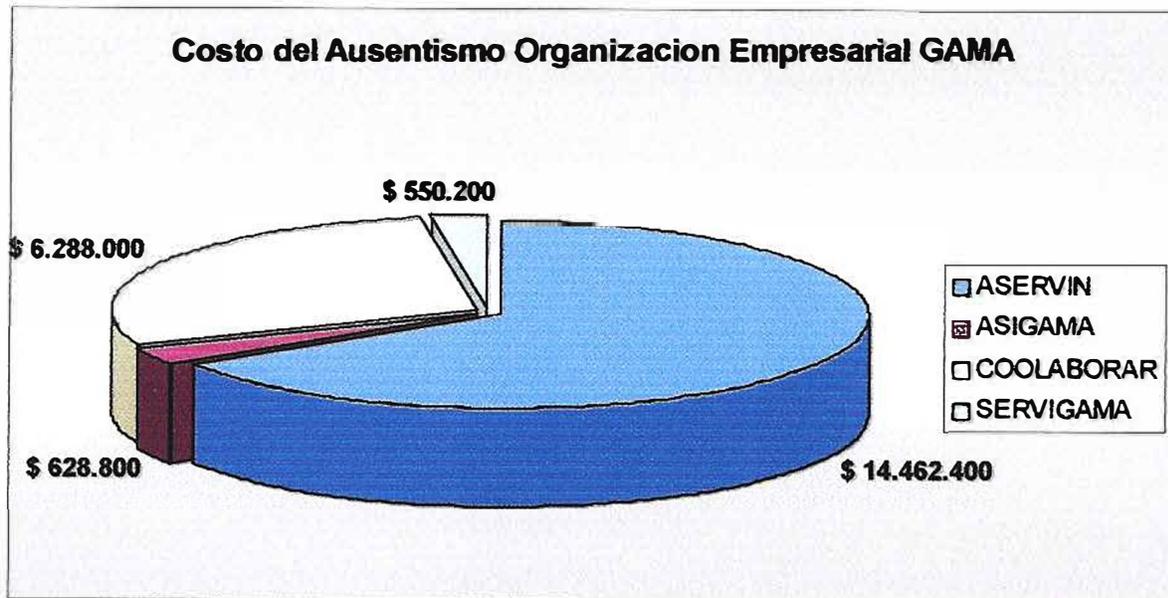
Aservin es la empresa que aporta el número de días ausentes (184) más alto por accidente de trabajo (29) esto debido a que es la empresa con mayor número de horas hombres trabajadas, seguidas de Coolaborar (80 días ausentes y 12 accidentes), Asigama (8 días ausentes y 6 accidentes) y Servigama (7 días ausentes y 4 accidentes).

11.3. Análisis de costos generados por el ausentismo laboral en la organización empresarial GAMA.

Aservin fue la empresa cliente que presentó el costo más alto por ausentismo (\$14.462.400) durante el primer semestre de 2004, ocasionando una pérdida diaria de \$216.936 a toda la organización empresarial. Seguida esta Coolaborar

la cual genero un costo fijo de \$6.288.000, reflejando su perdida diaria en \$94.320. (ver figura 19)

Figura 19



12. RECOMEDACIONES

Para promover la salud, la prevención de los riesgos profesionales, el mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las empresas clientes y sanear los ambientes de trabajo, recomendamos fomentar al interior la organización empresarial Gama una cultura de seguridad y salud ocupacional que permita la implementación de un sistema basado en el ciclo de mejoramiento continuo, que favorezca el control de riesgos y mejore su desempeño.

Para esto solicitamos que las empresas clientes presente a cada una de las empresas usuarias una serie de programas que le permitan capacitar a cada trabajador como debe ser su mejor desempeño en el área de trabajo.

A continuación relacionamos los programas adecuados que fortalecen la gestión de la seguridad y la salud ocupacional:

- Capacitación de aspectos legales.
- Revisión de programas de Salud Ocupacional.
- Realización de Panorama de Factores de Riesgos.
- Capacitación en primeros auxilios.
- Planes de Emergencias.
- Capacitación y entrenamientos de brigadas.
- Capacitación en contra incendios.
- Capacitación sobre aspectos generales de una evacuación.
- Capacitación ¿Qué hacer en caso de un evento ATEP.
- Capacitación en investigación de eventos ATEP.
- Capacitación e inspecciones planeadas.

13. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de esta investigación en la Organización Empresarial GAMA buscamos aplicar la concepción de la salud y la prevención de riesgos profesionales de una manera muy práctica, en donde se demostró por medio de datos históricos que el tema del Ausentismo en la Organización no debe ser ignorado por la administración.

Esta demostración permitió ilustrarle a la Organización Empresarial GAMA la importancia de ser productiva y servicial, los cuales son aspectos muy relevantes que conducen a la satisfacción del cliente que es la razón de ser de la compañía.

La investigación se inició estudiando las causas y los riesgos que se presentaron durante el primer semestre de 2004 en cada una de las empresas clientes y estas a su vez con cada una de las empresas usuarias de la organización logrando analizar la incidencia del Ausentismo, determinando estrategias de recorte de costos y manteniendo bajo control el Ausentismo aportándole un ahorro sustancial para la organización desde una perspectiva en la búsqueda de mejorar la eficiencia y la productividad.

Por otro lado se garantizó capacidad competitiva en la compañía proponiendo que su sistema se encaminara y brindara la información optima, útil, confiable y objetiva. Se fundamentó en un sistema basado en actividades (capacitaciones), mejoramiento continuo y la cadena de valor.

Con la filosofía del mejoramiento continuo y bajo la visión dual exterior – interior se permitió conocer los recursos que se consumen, evaluando así los recursos que generan valor disponiendo las bases para desarrollar una estructura

organizacional de carácter horizontal bajo la concepción de Gerencia de procesos.

También se propuso promover la salud y la prevención de los riesgos en cada una de las empresas clientes con una serie de programas que le permitieran capacitar a sus trabajadores como debe ser su mejor desempeño en el área de trabajo.



BIBLIOGRAFIA

Estatuto de Seguridad Industrial, resolución 2400 de 1.979

Ley 100 de 1.993, Régimen de seguridad Social en Colombia

Decreto 1295 de 1.994, Sistema de Riesgos Profesionales en Colombia

Manual de Evaluación de Riesgos, Dres: Rao V. Kolluru, Steven M. Bartell

Modelo CERO accidentes de SURATEP

REFERENCIAS INTERNET CITADAS EN EL TEXTO

¹ Danatro, Daniel. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994-1995. Internet.

² Apuntes laborales No 18. EL ABSENTISMO LABORAL. Internet.
