

¿Cómo gestionar los impactos del ausentismo, la accidentalidad laboral y el “fuero de salud” en la competitividad de las empresas?

Resultados V Encuesta de Ausentismo Laboral

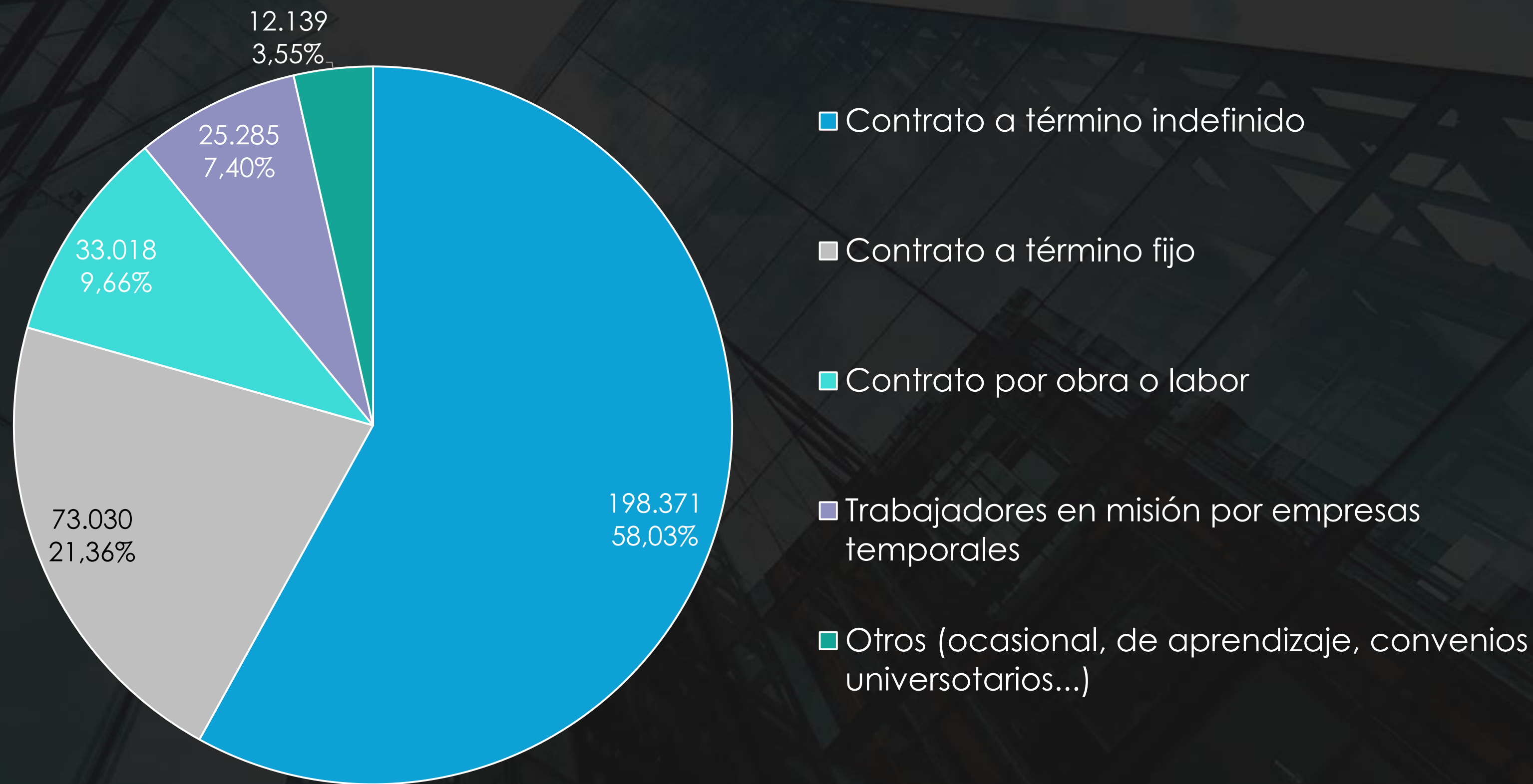
Alberto Echavarría



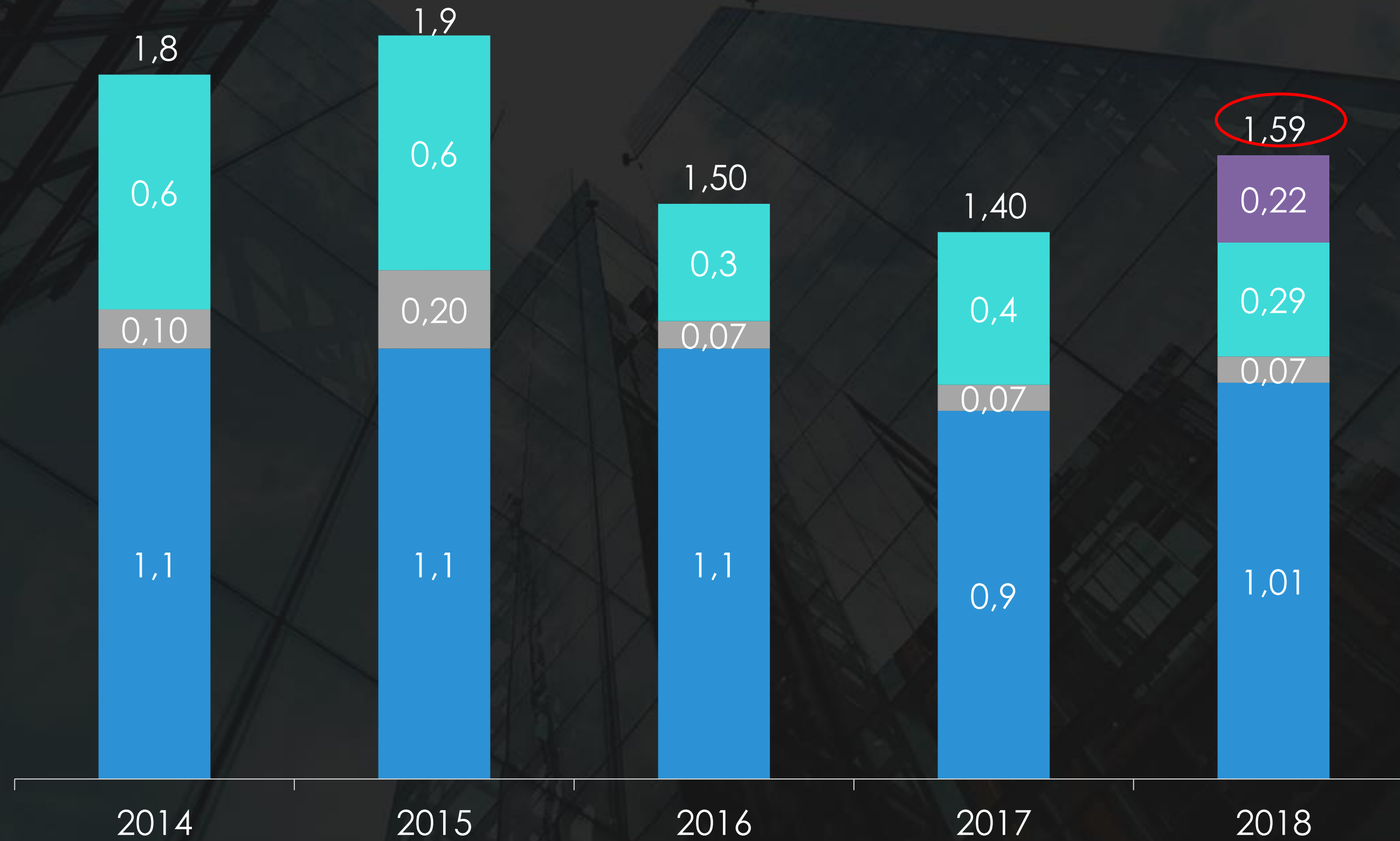
RESULTADOS V ENCUESTA AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADES



Trabajadores por tipo de contratación 2018



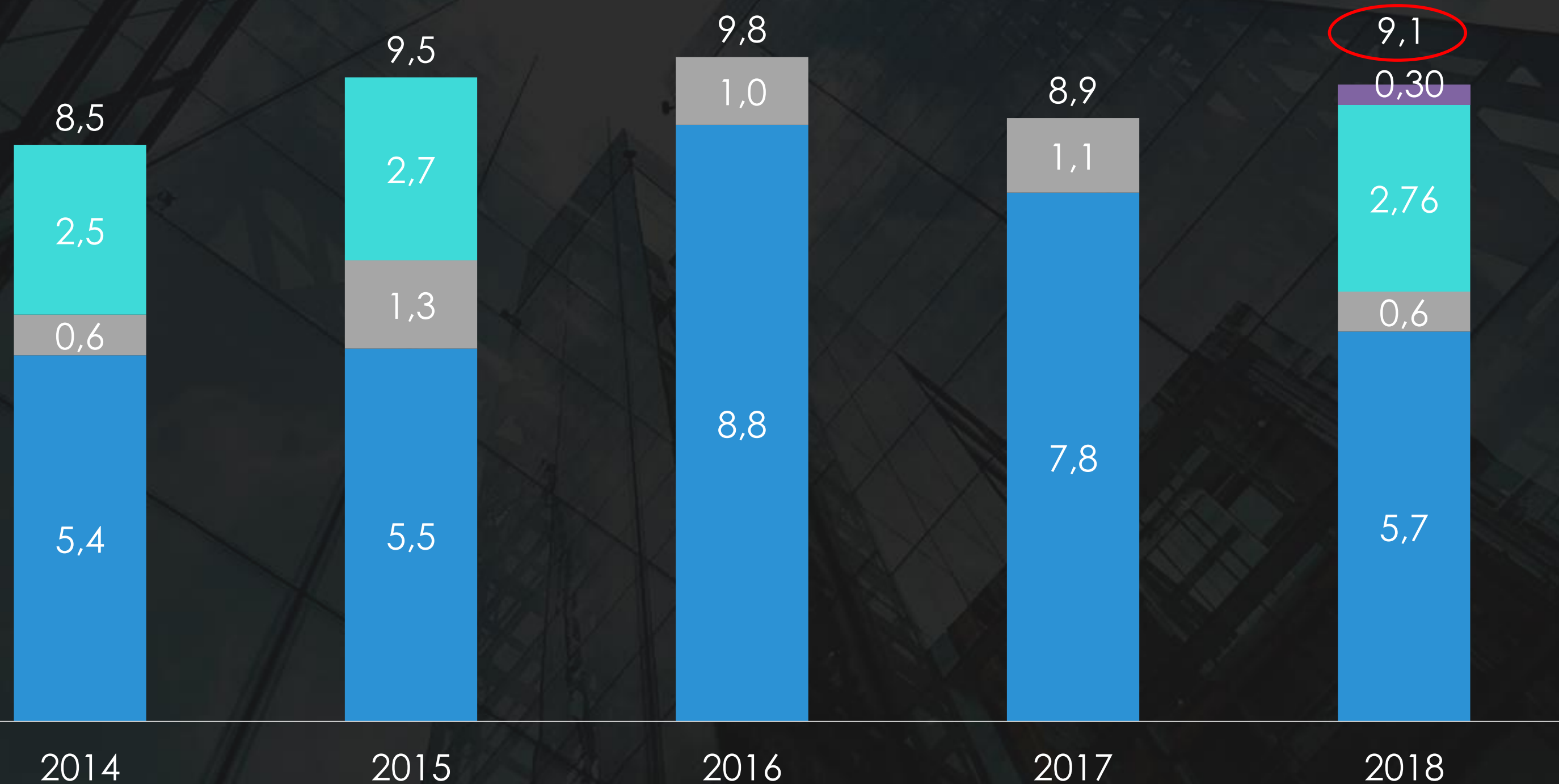
Casos de ausentismo laboral por trabajador 2014-2018



■ Enfermedad General
■ Otros permisos y licencias

■ Accidente y Enfermedad Laboral
■ Licencias por votacion y jurados

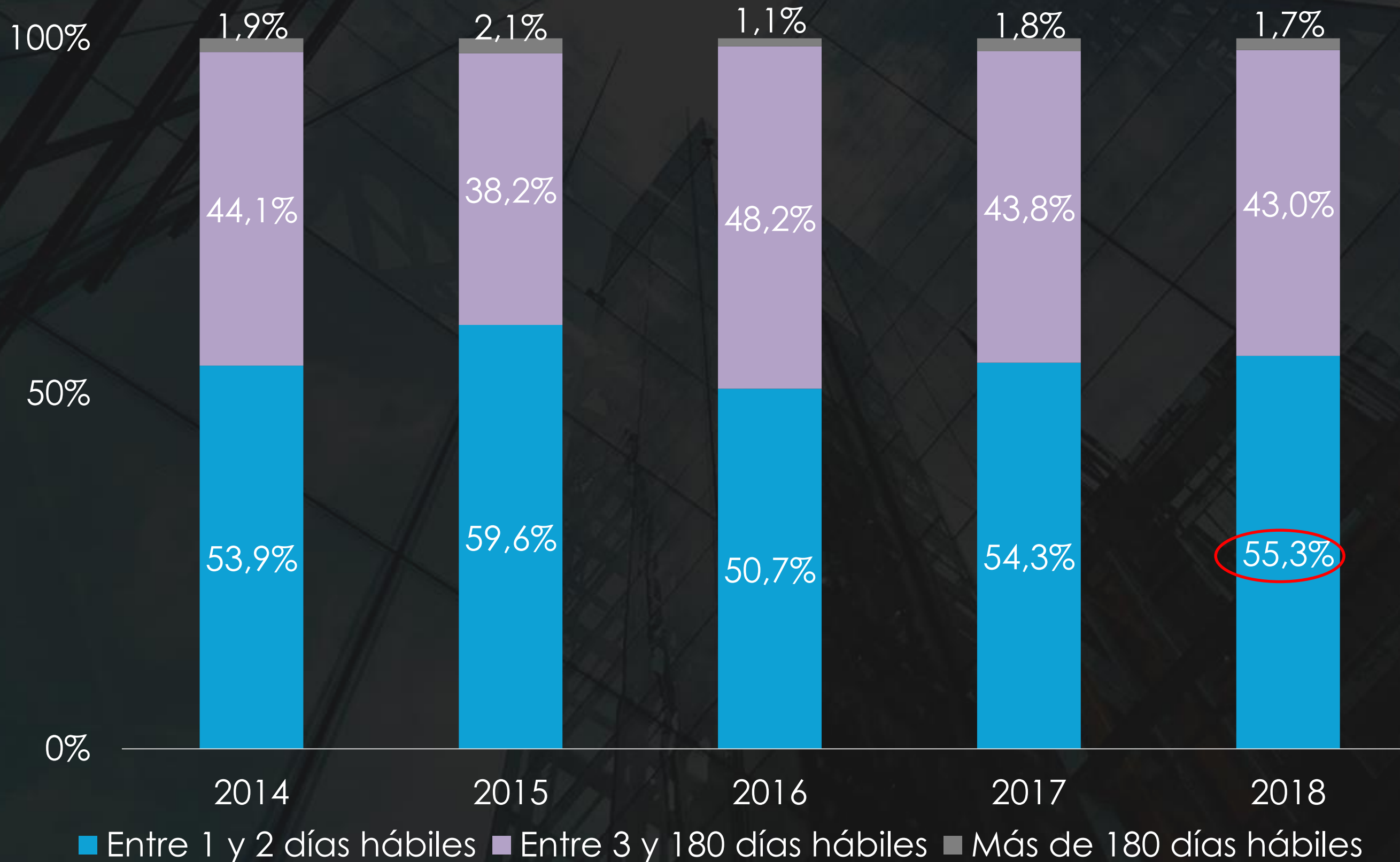
Días de ausentismo laboral por trabajador 2014-2018



■ Enfermedad General
■ Otros permisos y licencias

■ Accidente y Enfermedad Laboral
■ Licencias por votacion y jurados

Distribución de casos de ausentismo por enfermedad general, por duración de la ausencia



La mayoría de las incapacidades duran entre 1 y 2 días

Costos Asociados al Ausentismo

Directos

Salarios y prestaciones de los trabajadores ausentados, asumidos por la empresa

Incapacidades días 1 y 2

Porción de Incapacidades asumidas extralegalmente

Incapacidades rechazadas por las entidades del SSS

Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...)

Permisos sindicales

Indirectos

Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan

Capacitación de trabajadores que reemplazan

Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

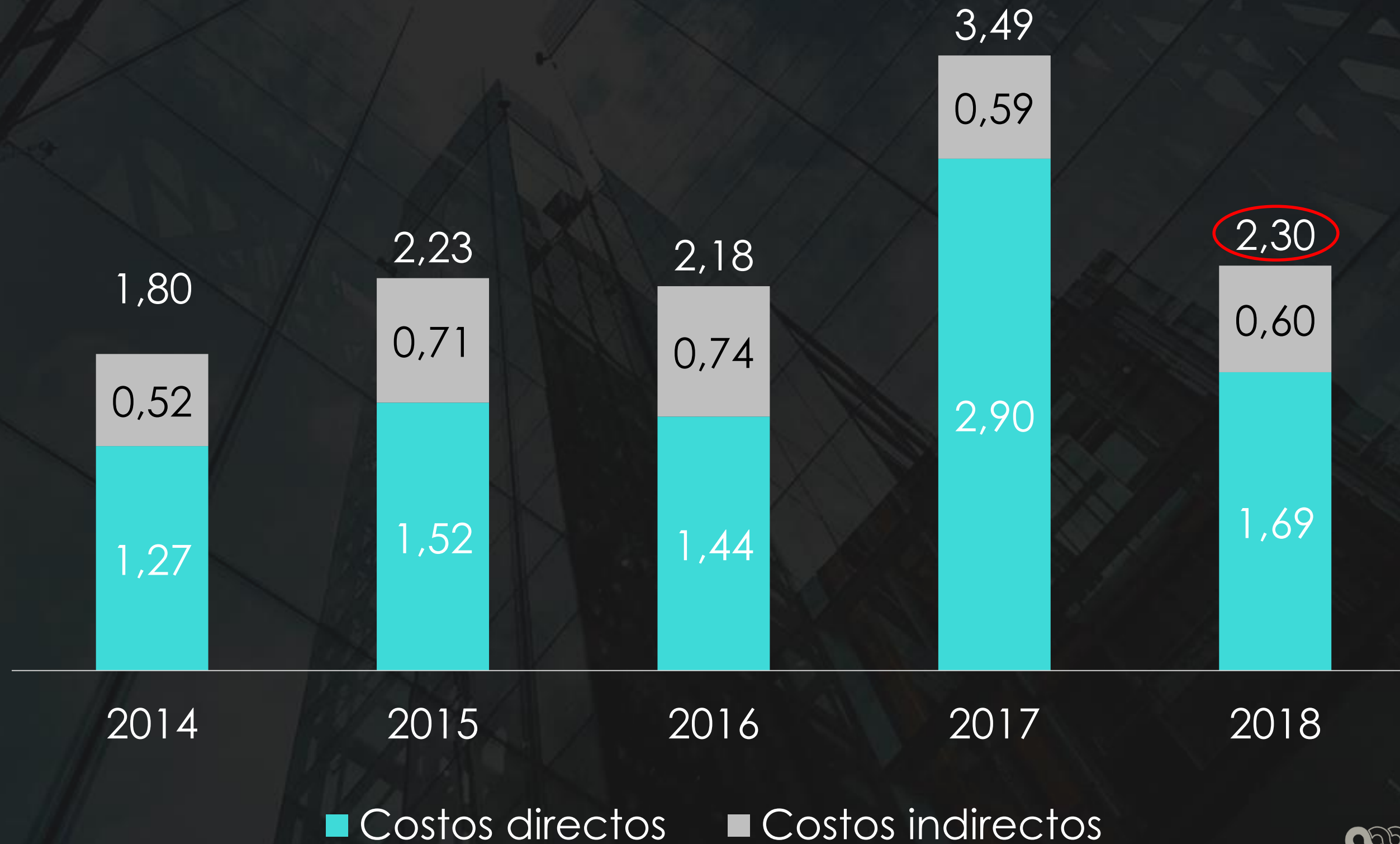
Entrenamiento de los reubicados

Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.)

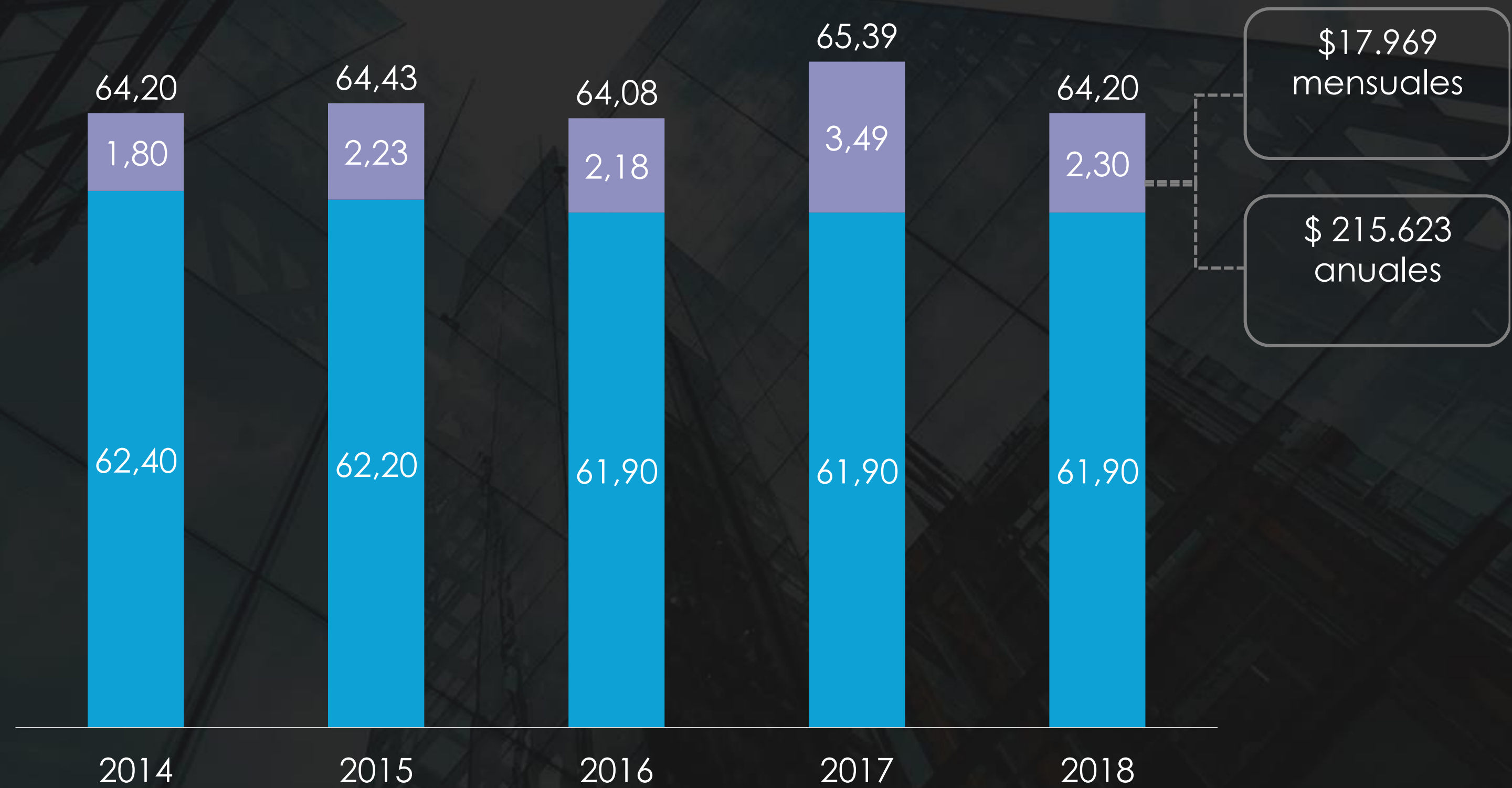
Análisis y adaptación de puestos de trabajo

Costos asociados a mantener el puesto del trabajador que se ausenta

Costos como porcentaje del salario del trabajador (%) asociados al ausentismo laboral



Ejemplo: Carga extra-salarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV



Fuente: V EALI-CESLA

■ Costos asociados al ausentismo (% de 1 SMMLV)

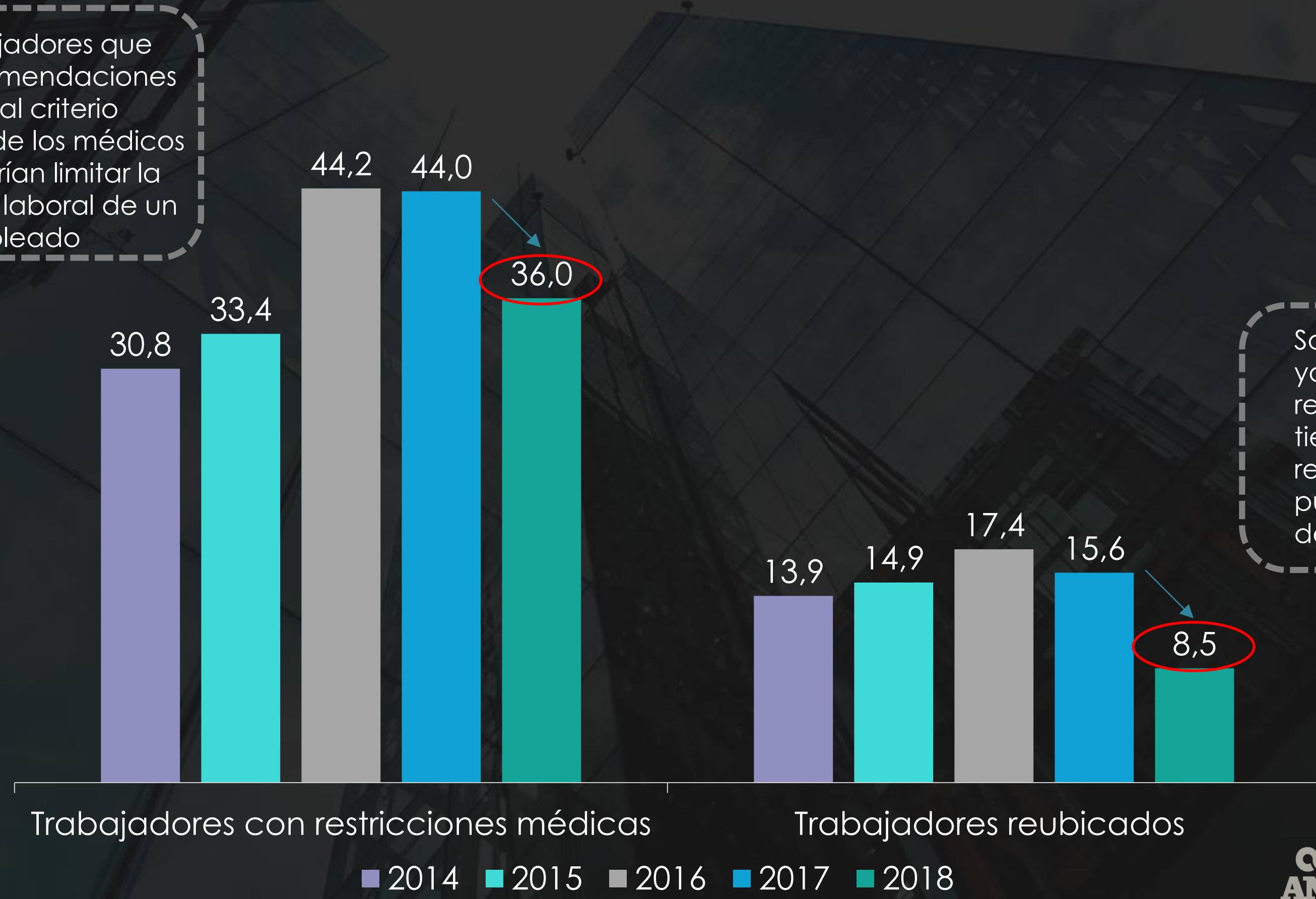
Series3



Número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1000 trabajadores

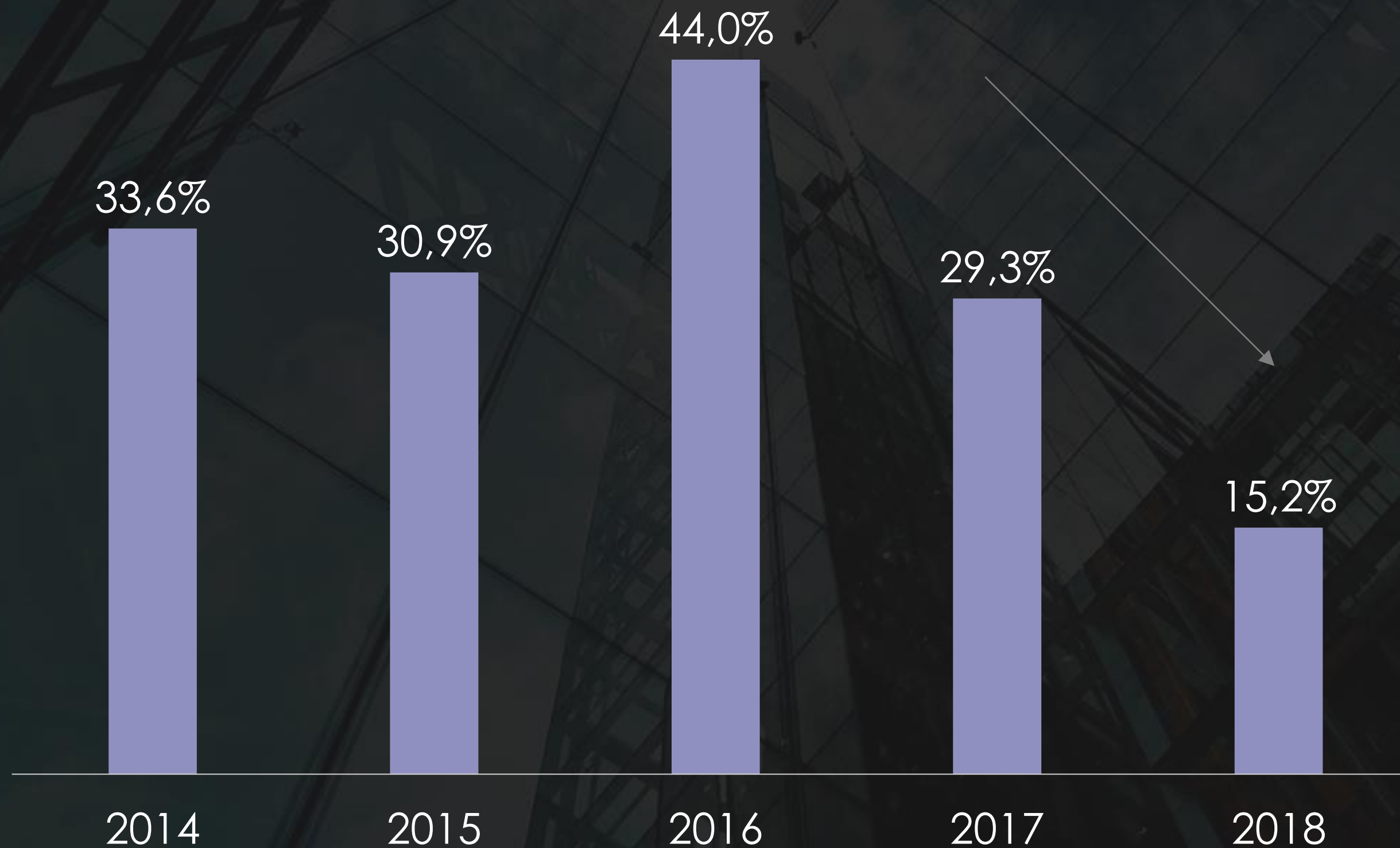
Son trabajadores que tienen recomendaciones sujetas al criterio profesional de los médicos y que podrían limitar la capacidad laboral de un empleado

Son trabajadores que ya tienen una restricción médica y tienen que ser reubicados a otro puesto de trabajo debido a esa limitación



Fuente: V EALI-CESLA

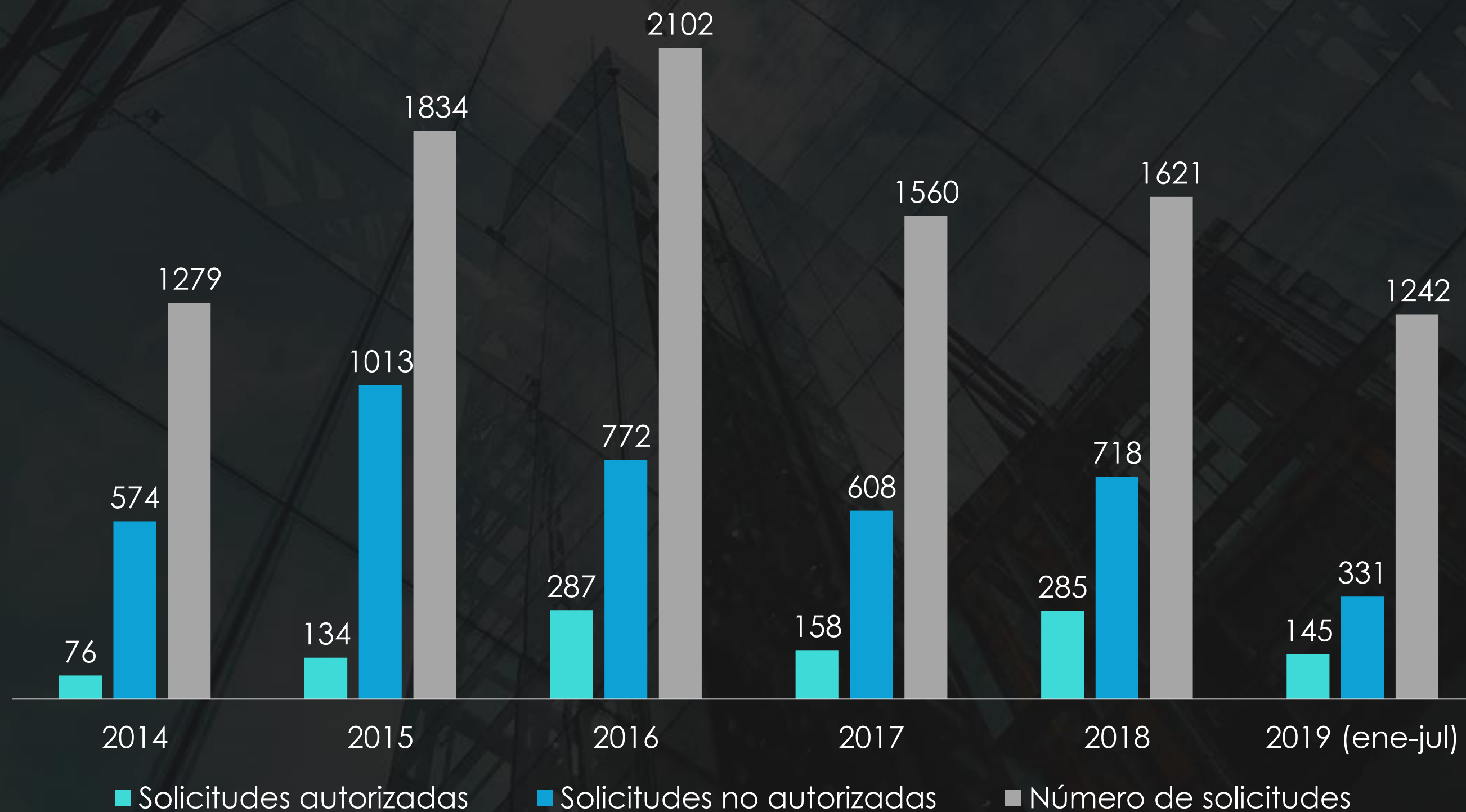
% Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2014-2018)



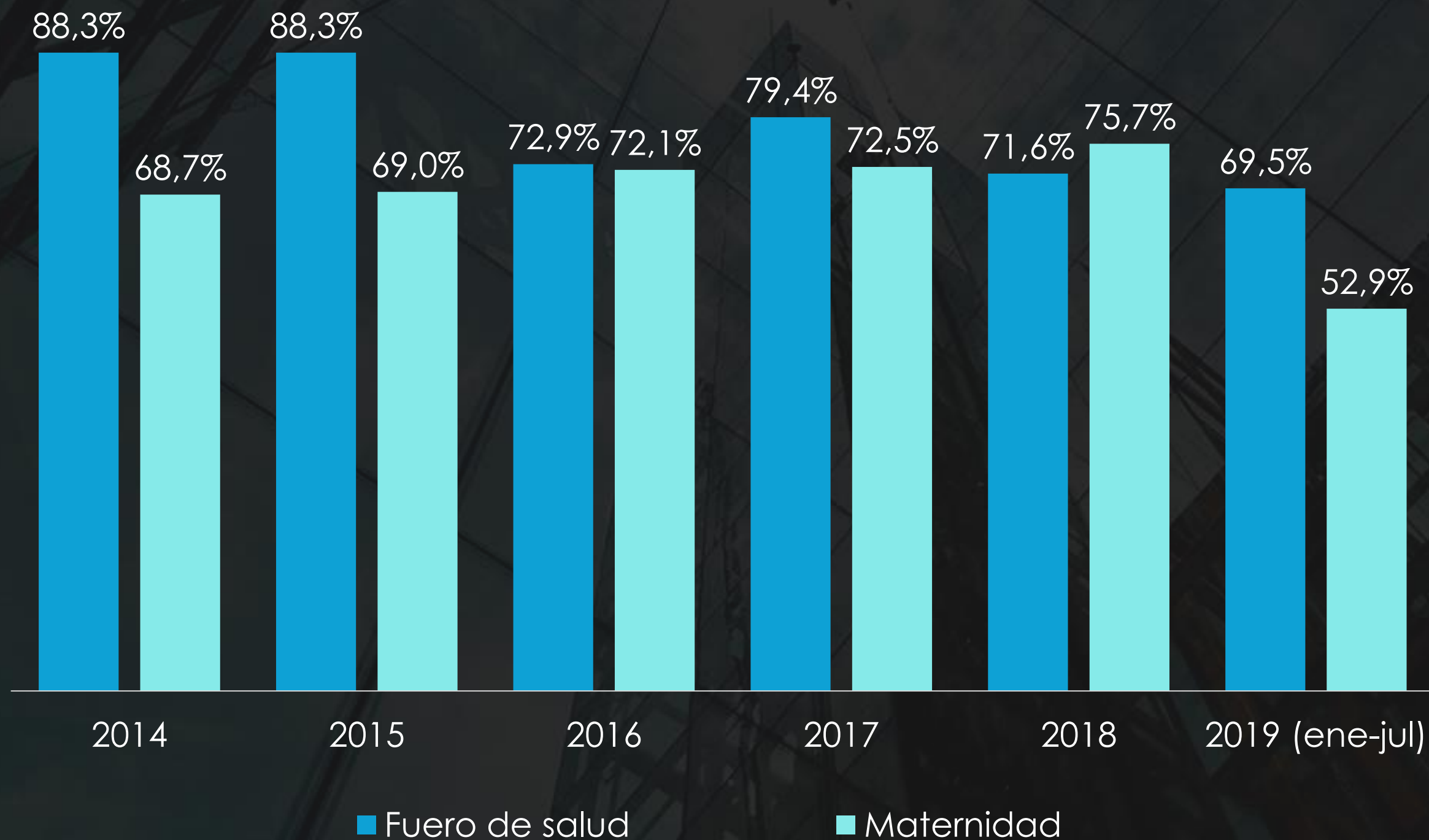
Ha mejorado la gestión interna de las empresas.

Se han encontrado funciones y procesos que permiten que los trabajadores con restricciones aporten a la cadena de valor de la empresa.

Número de solicitudes de terminación de contrato a trabajadores con fuero de salud (totales, autorizadas y desautorizadas)



Fuero de maternidad vs Fuero de salud. % Solicitudes desautorizadas ante el Mintrabajo 2014-2019



Promedio 2014-2019

73% desautorizadas por fuero de salud vs. 57% por maternidad

Comparativo por dirección territorial

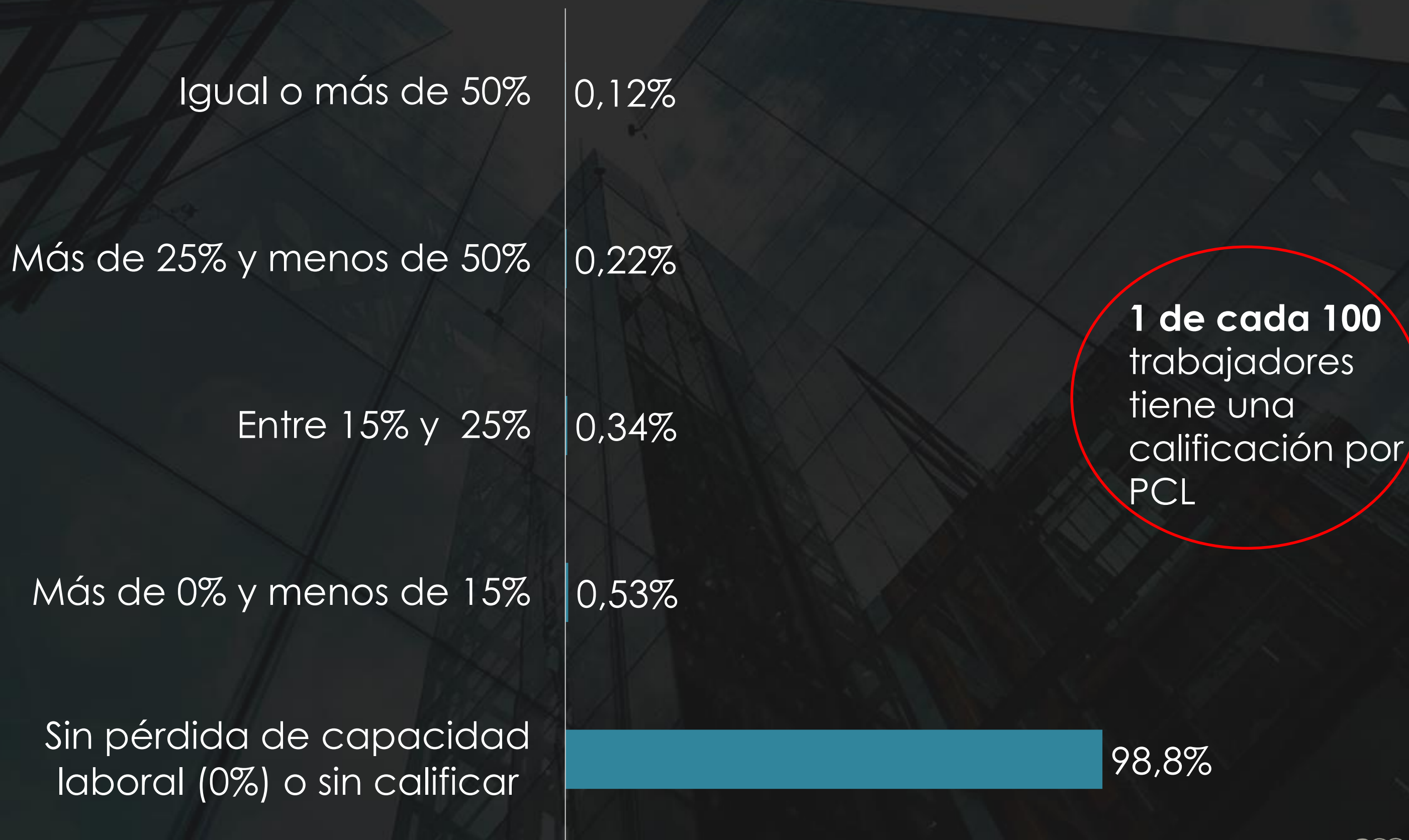
Departamento	#Solicitudes	#Autorizadas	#No autorizadas	% Solicitudes no autorizadas	% Solicitudes tramitadas
BOGOTÁ	2933	72	908	92,7%	33,4%
ANTIOQUIA	1267	131	470	78,2%	47,4%
VALLE	1061	131	579	81,5%	66,9%
BOLIVAR	852	26	474	94,8%	58,7%
CUNDINAMARCA	380	17	169	90,9%	48,9%
ATLANTICO	374	53	118	69,0%	45,7%
SANTANDER	348	122	168	57,9%	83,3%
META	319	53	194	78,5%	77,4%
TOLIMA	249	55	74	57,4%	51,8%
RISARALDA	217	42	108	72,0%	69,1%
HUILA	194	60	40	40,0%	51,5%
CALDAS	170	21	119	85,0%	82,4%
MAGDALENA	146	2	83	97,6%	58,2%
Resto	937	268	449	62,6%	76,5%

Severo



Flexible

Distribución de los trabajadores por % de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL)





Por cada 1000 Trabajadores



El ciclo de la gestión del ausentismo

Gestión inmediata

Reacción ante una ausencia:

- Buscar trabajadores disponibles para cubrir esa labor
- Recargarle el trabajo a los otros trabajadores que se encuentren en el lugar del trabajo
- Dejar de realizar la función



Gestión constante

Seguimiento y acompañamiento al trabajador ausente

- Generación de alertas tempranas
- Incidencia y prevalencia del ausentismo



Gestión progresiva

Se hace diariamente al ausentismo con todos los trabajadores de la compañía.

Plan de acción para gerenciar el ausentismo laboral

GESTIÓN PROGRESIVA

1

Medir e identificar

Costos directos e indirectos
Causas de ausentismo
Incidencia y prevalencia

3

Seguimiento

Procesos de recuperación
Reincidencias

2

Compararse

Con el sector
Con el país
Series de tiempo

4 Prevenir
Implementación
Sistema de gestión de SST

5 Incentivar
Bonificaciones por NO ausentismo
Banco de horas
Best Place to Work

6 Evaluar
El impacto de las políticas
a partir de las mediciones de
ausentismos

Si bien es imposible eliminar el ausentismo, nuestro objetivo minimizar el impacto a nivel de costos y productividad al interior de las empresas.

CONCLUSIONES

El año electoral impactó los casos por ausentismo laboral en 2018. No obstante, este no impactó tanto en los días.

4 de cada 100 trabajadores tienen fuero de salud por restricciones médicas, sin embargo, solo **1 de cada 100** tiene alguna calificación por Pérdida de Capacidad Laboral.

Las empresas han mejorado en su gestión del ausentismo. Muestra de esto es:

- Menores costos asociados al ausentismo laboral
- Mayor medición de costos indirectos asociados al ausentismo
- Menor número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados.
- Las empresas logran cada vez más generar valor a partir de trabajadores con restricciones médicas.

El ausentismo depende en gran medida de razones involuntarias. Sin embargo, con una buena gestión, se pueden minimizar los riesgos y costos asociados a este.

Un buen ambiente laboral reduce el ausentismo

Implementar un sistema de medición completo es la base para una buena gestión del ausentismo