“ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA ANDI SECCIONAL RISARALDA-QUINDIO”

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Seccional Risaralda-Quindío.

ANDRES FELIPE TREJOS OCAMPO
JOHN ELKIN HEREDIA MARIN

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
2010

“ESTUDIO DEL COSTO Y PRINCIPALES CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA ANDI SECCIONAL RISARALDA-QUINDIO”

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Seccional Risaralda-Quindío.

ANDRES FELIPE TREJOS OCAMPO
JOHN ELKIN HEREDIA MARIN

Trabajo para Optar el Título de
Ingeniero Industrial

Director
Ingeniero Eduardo Arturo Cruz Trejos
Magister en Administracion Economica y Financiera

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
2010

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____
Vo. Bo. Jurado de Grado

_____
Vo. Bo. Jurado de Grado

_____
Vo. Bo. Jurado de Grado

Pereira/ Diciembre de 2010

DEDICATORIA

- **Para Dios, para Harvey de Jesús Trejos Trejos (Q.E.P.D) y Miriam Ocampo Cortes; porque hicieron posible que pudiese formarme como Ingeniero Industrial y como persona. De igual forma, quiero darle las gracias a mis compañeros, familiares y amigos, por todo el apoyo que me dieron y contribuyeron en parte para poder dar este paso tan importante. Finalmente, quiero hacer un reconocimiento especial a todos los profesores y funcionarios de la U.T.P, por su excelente gestión, y permitir aprender de ellos.**
  A mi padre, dedicarle este paso, que sea donde este, se llene de orgullo y alegría.

- **Para Dios todo poderoso, Ángel Gabriel Heredia Ramírez, Olga Lucia Marín Moncada, mis hermanos, familiares, amigos, profesores, compañeros, empleados y a todos aquellos que a pesar de no mantenerme en constante comunicación con ellos, son pieza clave para yo John Elkin Heredia Marín, haber alcanzado mis metas, gracias mil veces gracias y que Dios los bendiga como lo ha hecho con migo.**

CONTENIDO

Pág.

LISTA DE TABLAS 7
LISTA DE GRAFICOS 9
GLOSARIO 10
RESUMEN 15
INTRODUCCION 16
1. ANTECEDENTES 17
1.1. DESCRIPCION DEL PROYECTO 17
1.1.1. EL PROBLEMA 17
1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.2.1. COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.2.2. RESULTADOS ESPERADOS 19
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 20
2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA 20
2.2. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA 21
3. JUSTIFICACION 22
4. OBJETIVOS 23
4.1. OBJETIVO GENERAL 23
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 23
5. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DEL ESTUDIO 25
5.1. ESPACIO 25
5.2. TIEMPO 25
6. MARCO TEÓRICO 26
7. METODOLOGIA 34
7.1. TIPO DE INVESTIGACION 34
7.1.1. EXPLORATORIA 34
7.1.2. DESCRIPTIVA 35

7.2. FASES DEL DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACION 35
7.2.1. DEFINICIÓN DE LA ENCUESTA 35
7.2.2. CARTA DE PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO 36
7.2.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....36
7.2.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS 37
8. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION 38
8.1. DETERMINAR EL NÚMERO DE EMPRESAS AFILIADAS CON QUE CUENTA LA ORGANIZACIÓN CON EL FIN DE DETERMINAR LA POBLACIÓN OBJETIVO. 38
8.2. DISEÑAR UN FORMATO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN QUE PERMITA LA CONSECUCIÓN DE LOS DATOS REQUERIDOS COMO SON: # DE TRABAJADORES, SALARIOS PROMEDIOS TANTO DEL NIVEL ADMINISTRATIVO COMO EL OPERATIVO, # DE INCAPACIDADES, CAUSAS DE LAS INCAPACIDADES, ENTRE OTRAS.....39
8.3. RECOLECTAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA CON EL FIN DE CONSOLIDAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS. 41
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....75
9.1 CONCLUSIONES 76
9.2 RECOMENDACIONES 78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....80
ANEXOS 81

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1.Empresas Que Facilitaron Información Solicitada En La Investigación 39

Tabla 2. Se consolida el salario promedio a nivel operativo y administrativo, por empresa; así como su factor prestacional 42

Tabla 3. Muestra si cada una de las empresas tiene departamento ó área de salud ocupacional, si tiene comité paritario, y el nivel aproximado en el que se registra el ausentismo laboral. 44

Tabla 4. Se muestra el número de empleados en general por empresa, para el 2.008 y el 2.009. 48

Tabla 5. Muestra numero de incapacidades en el 2.008 y el primer semestre del 2009 51

Tabla 6.: muestra número de personas que se incapacitaron en el 2.008 y en el primer semestre de 2.009 52

Tabla 7. Muestra los días de incapacidad registrados en el 2.008 y el primer semestre de 2.009 53

Tabla 8. Muestra el número de incapacidades en el área administrativa en el 2.008 y el primer semestre de 2.009 55

Tabla 9. Muestra el número de incapacidades en el área operativa en el 2.008 y el primer semestre de 2.009 56

Tabla 10. Muestra el número de empleados administrativos en el 2.008 y primer semestre del 2.009. 59

Tabla 11. Muestra el número de empleados del área operativa en el 2.008 y primer semestre del 2.009. 60

Tabla 12. Muestra el número de días de incapacidad en el área administrativa en el 2.008 y el primer semestre del 2.009. 62

Tabla 13. Muestra el número de días de incapacidad en el área operativa en el 2.008 y el primer semestre del 2.009 64

Tabla 14. Muestra los días de incapacidad por causa para el año 2.008 y el primer semestre del 2.009, los valores son en general. 66

Tabla 15. Costos detectados 67

Tabla 16. Muestra costo total del ausentismo para el año 2.008 y el primer semestre del 2.009, para cada periodo de tiempo, se discrimina por nivel operativo y administrativo 68

Tabla 17. Muestra tabla de indicadores de apoyo para los resultados de la investigación 70

Tabla 18. Muestra el porcentaje (%) por causa del ausentismo 71

Tabla 19. Muestra el costo por causa, sirve para analisis del gasto aproximado para la empresa, y otras entidades. 72

LISTA DE GRAFICOS

Pág.

Grafico 1. Número de Trabajadores en las empresas afiliadas a la ANDI para el año 2008 46

Grafico 2. Número de Trabajadores en las empresas afiliadas a la ANDI para el primer semestre del 2009. 47

Grafico 3. Número de Incapacidades en el año 2008 49

Grafico 4. Número de incapacidades para el primer semestre del 2009 50

Grafico 5. Causas de ausentismo laboral 67

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A: Formato Encuesta Del Estudio Ausentismo 81

Anexo B. Carta Presentación Del Estudio Y Manual De Diligenciamiento De La Encuesta 85

Anexo C. Manual De La Encuesta Para Las Empresas 87

GLOSARIO

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.

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 1.990, 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.

- **Administradora de Riesgos Profesionales ó ARP;** Son compañías de seguros, oficiales ó privadas que cubren el riesgo de accidentes de trabajo de los empleados de las empresas particulares y del estado.

- **Costo por ausencia por incapacidad:** Es lo que le cuestas a la empresa la ausencia de un funcionario cuando este no está laborando por encontrarse incapacitado debido a una enfermedad o un accidente de trabajo.

- **Costo por ausencia por licencia de maternidad:** Es lo que le cuestas a la empresa la ausencia de un funcionaria cuando se encuentra transitoriamente separadas de la ejecución de sus actividades debido a su embarazo y el parto.

- **Costo por ausencia por Capacitación:** Es lo que le cuestas a la empresa la ausencia de uno o varios de sus colaboradores por estar recibiendo capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento con relación a las funciones que ejerce la persona o con los servicios a cargo de la compañía, dentro de la institución o en otro escenario previamente autorizado

- **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.

- **Empresas Promotora de Salud:** Es una empresa privada ó pública que administra sistemas de salud. Su nombre la define: empresa promotora de salud; las hay públicas y privadas. Las Públicas administran recursos del estado para proteger a los funcionarios y empleados del Estado colombiano.

- **Incapacidad:** Se entiende por incapacidad el estado de inhabilidad, física o mental, de un individuo que le impide desempeñar temporalmente su profesión u oficio habitual.

- **Incapacidad Temporal;** Se entiende por este término, aquellas que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

- **Incapacidad Permanente Parcial:** Se presenta cuando el afiliado al sistema General de Riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

- Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50 %, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado.

- **Licencia de Maternidad:** Es el subsidio económico reconocido a la mujer afiliada por el tiempo establecido legalmente para que sea atendido su parto, pueda recuperarse y propiciar los cuidados que requiere el recién nacido. Este concepto no incluye la incapacidad otorgada a la afiliada que haya tenido aborto o parto con criatura no viable (mortinato), lo cual genera una incapacidad por enfermedad de máximo hasta veintiocho (28) días calendario. Para tener derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas por licencia de maternidad se requiere haber cotizado al sistema de Seguridad Social como mínimo por un periodo igual al periodo de gestación, además, estar al día en los aportes al momento del parto. Este reconocimiento económico es por el 100% del Ingreso Base de Cotización.

- **Licencia por Paternidad:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que solo el padre esté cotizando al sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al sistema General de Seguridad Social en Salud se concederán al padre ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última, por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.
La licencia remunerada de paternidad sólo es válida para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente, en este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

- **Permiso Remunerado:** Es todo aquel permiso otorgado con aprobación de las directivas de la empresa y que es disfrutado por el trabajador sin ser descontado de su sueldo o salario, siempre y cuando sean presentados lo respectivos soportes.

- **Permiso no remunerado:** Es todo aquel permiso otorgado con aprobación de las directivas de la empresa y que es disfrutado por el trabajador siendo descontado de su sueldo o salario.

- **SALUD:** Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

- **SALUD OCUPACIONAL:** Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo[1].

[1] Geovanny Zuñiga Castañeda.
www.http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm. **C**onceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia. Consultado en Junio del 2009

RESUMEN

La investigación llevada a cabo en este trabajo, con la cual se determino el costo aproximado del ausentismo laboral y las principales causas que lo generan, supero en el 2.008, los 2.300 millones de pesos; y en el 2.009, la tendencia es que aumente en más de un 20%.

La participación de las empresas afiliadas a la ANDI, en esta primera investigación es muy positiva, ya que se conto con un alto compromiso por los integrantes del comité de salud ocupacional; que permitió obtener los resultados de alto impacto, que generaron compromisos de parte de la alta Gerencia de cada empresa que participó del estudio, y además la Junta Directiva de la ANDI, se comprometió con el comité de Salud Ocupacional, para proporcionar todas las herramientas necesarias que busquen la reducción de ausentismo laboral, que a la larga se verá reflejado en un mejoramiento en productividad y optimización de costos y gastos generados por el ausentismo laboral. Por tal, motivo se aprobó que este estudio se haga por trimestre ó semestralmente desde el 2.010, y que del análisis de los resultados obtenidos, se planten programas, capacitaciones teóricas y técnicas, que tengan como objetivo general, el de generar valor, comprometiendo a los trabajadores, empleadores y empresas, para reducir costos por ausentismo.

La invitación para el 2.010, es que se unan más empresas a este estudio, lo cual sirva cada vez más, para tener una visión de las empresas ubicadas en el Departamento de Risaralda y Quindío, que refleje la realidad del costo y las causas que se generan por la ausencia de trabajadores.

INTRODUCCION

Normalmente, en los sectores económicos, se trabaja fuertemente desde la Administración y/o el área financiera, en planear y construir estrategias enfocadas a obtener rentabilidad, mantener los niveles de liquidez adecuados para cada empresa en particular, la búsqueda de mercados y productos innovadores, la optimización de costos y gastos, el mejoramiento de la productividad y la eficiencia, entre otros. Pero muchas veces no se le presta la atención suficiente a los Departamentos de Salud Ocupacional, el cual no debe de ser visto como una formalidad, sino que de ser tenido en cuenta, como un área clave de la empresa, desde el cual, se generen y apliquen estrategias, enfocadas a bien estar de los trabajadores, garantizándole las condiciones de Seguridad Industrial mínimas, que le permita a los empleados, ejercer sus funciones bajo un riesgo menor.

Es entonces, cuando dentro de Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, se detecta la oportunidad de ir más allá de capacitaciones y reuniones, enfocados principalmente, a actualización sobre normas en salud ocupacional; y se decide apoyar la elaboración de una Investigación que permita medir el impacto económico del costo del ausentismo, y cuales fueron o son las principales causas que lo generan.

Aparte del costo se analizaran el nivel de participación en cuanto a las causas que originan el ausentismo como enfermedad profesional, enfermedad general, accidente laboral, licencia de maternidad, entre otras.

Finalmente, se hará un análisis de los resultados obtenidos, y se expondrán conclusiones, dentro del Comité de S.O. De los resultados arrojados por esta investigación se espera que, se generen estrategias enfocadas a mejorar los niveles de ausentismo, lo que generará en el medio plazo, aumento de productividad en las empresas.

1. ANTECEDENTES

- En el año 2.000 se realizo un estudio de ausentismo laboral en las empresas por causas de actividades deportivas, y fue principalmente se desarrollo mientras se disputaba un campeonato de futbol entre varias empresas organizado por Comfamiliar Risaralda y la ANDI.[2]

- Después del estudio de ausentismo laboral por causas deportivas, se quiso dentro del comité de salud ocupacional de la ANDI realizar un estudio mucho más amplio con lo cual se desarrollo el primer estudio de ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI, el cual se realizo en el 2002; donde se analizo el impacto económico que estaba generando el ausentismo en cada una de las empresas participantes[3].

- Finalizando noviembre del año 2.009 se decidió dentro del comité de salud ocupacional de las empresas afiliadas a la ANDI, se tomo la decisión de apoyar la elaboración de otro estudio que permitiera determinar cuál es el costo y las causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI. El cuál será la base para direccionar no solo las actividades del comité sino de los programas de salud ocupacional en la región. A principio del 2.010 se espera que se estén dando a conocer estos resultados[4].

1.1. DESCRIPCION DEL PROYECTO

1.1.1. El problema

En épocas como estas donde las empresas buscan identificar oportunidades de mejora en términos de productividad, el cual se vea reflejado en mejores resultados financieros, optimización de costos y gastos, inversión de dinero en actividades que generen algún valor intangible o económico; dentro del comité de

[2] Estudio de ausentismo por actividades deportivas. Comité de Mesa Salud ocupacional ANDI seccional Risaralda-Quindio. Año 2000
[3] Estudio piloto de ausentismo laboral de las empresas afiliadas a la ANDI secional Risaralda-Quindio. Comité de Mesa Salud ocupacional ANDI seccional Risaralda-Quindio. Año 2002
[4] Determinacion del costo y principales causas generadas por ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindio. Comité de Mesa Salud ocupacional ANDI seccional Risaralda-Quindio. Año 2009

salud ocupacional, se tomó la decisión de realizar un estudio del costo y las principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI.

En conclusión, se quiere analizar el impacto económico que tiene el ausentismo laboral dentro de las empresas afiliadas a la ANDI, analizando las principales causas, que permitan establecer estrategias, y programas de prevención de ausentismo. El problema radica básicamente en el impacto económico que deteriora los niveles de productividad de las empresas, a causa del costo del ausentismo.

1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Como se ha mencionado anteriormente en esta investigación, el ausentismo laboral a raíz de sus distintas causas, como enfermedad profesional, accidente de trabajo, licencia de maternidad, enfermedad general, entre otras; tiene consigo unos costos directos e indirectos, que afectan de alguna forma los resultados económicos de las empresas. El comité de salud ocupacional de la ANDI, quiso apoyar la iniciativa, de realizar un Estudio que permita medir el impacto económico que tiene el ausentismo laboral, identificando las principales causas que lo generan.
Cuando se analiza el ausentismo en una empresa se pueden obtener resultados importantes, dependiendo del nivel de empleados, riesgo del tipo de empresa, etc.; pero cuando se analiza la tendencia dentro de un grupo, asociación, gremio, de empresas como lo es la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Seccional Risaralda-Quindío); no solo se tiene una visión individual, sino que podemos obtener resultados que representen mejor la situación real de un sector. En nuestro caso, esta investigación no solo permitirá mostrar resultados de las Empresas afiliadas, sino que sirve como un buen indicador, para mostrar la realidad y el impacto del ausentismo en el Departamento de Risaralda, debido a que gran parte de empresas catalogadas como mediana y/o grandes, hacen parte de la ANDI.

1.2.1. Cobertura de la Investigación

De las aproximadamente 80 empresas que hacen parte de la ANDI, Seccional Risaralda-Quindío, se obtuvo una respuesta a la investigación de 25 empresas, las cuales representan, en términos de número de trabajadores, más del 60% del total de empresas afiliadas.

1.2.2. Resultados esperados

La investigación sobre el ausentismo surge de una necesidad que tienen las empresas de determinar el costo y sus principales causas, con el fin de establecer estrategias y programa, que contribuyan a la prevención del ausentismo en las empresas, y paso seguido se contribuya a la disminución de los costos que se generan a causa del ausentismo, y por ende, se mejoren los niveles de productividad y disponibilidad de recursos que generen valor para las empresas.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA, ANDI, es una entidad sin ánimo de lucro, creada con el objetivo fundamental de apoyar a sus afiliados promoviendo el progreso de las labores empresariales en la búsqueda de mayor productividad y eficiencia, además de asesorar e informar a sus afiliados en temas empresariales que le permitan tener mayores beneficios a sus empresas y obtener armonía con la comunidad que intervienen en ellas.

Con ánimo de cumplir lo anteriormente expuesto, La ANDI a nivel de cada seccional crea diferentes comités de acuerdo a las características de las empresas afiliadas, con el fin de suplir las necesidades que se presenten y de informar sobre temas de actualidad que puedan beneficiar a sus afiliados.

Al día de hoy, la ANDI, Seccional Risaralda- Quindío cuenta con un número aproximado de 80 afiliados los cuales tienen la posibilidad de pertenecer a 9 comités, dentro de los cuales existe el de Salud Ocupacional el cual está encargado de informar, actualizar y llevar proyectos a cabo que permitan a sus afiliados obtener herramientas para lograr mayor competitividad.

En la actualidad la determinación de los costos ocultos en las diferentes organizaciones se está convirtiendo en un factor decisivo que contribuye con la competitividad y productividad, por tal razón el comité de salud ocupacional pretende determinar el costo del ausentismo en sus entidades afiliadas, debido a que este factor afecta el normal desempeño de las actividades rutinarias de las organizaciones y se refleja en sobre carga de trabajo para sus empleados, mayores tiempos de capacitación, entre otras.

2.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Es el ausentismo laboral un factor generador de costos ocultos en las empresas afiliadas a la ANDI que afecta sus niveles de productividad y competitividad**?**

2.2. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

- ¿Cuál es el # de trabajadores, con su respectivo salario promedio tanto del nivel administrativo como el operativo de cada una de las empresas afiliadas a la ANDI?

- ¿Tiene las empresas afiliadas a la ANDI, Programas de Salud Ocupacional, que contribuyan a controlar los niveles de ausentismo?

- ¿Cuál es el # de incapacidades, y las causas de las mismas, que generan mayor impacto en el costo del ausentismo laboral?

- ¿Las empresas afiliadas a la ANDI realizan seguimiento al análisis de los costos que genera en el ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI?

- ¿Cuál es el costo aproximado del ausentismo laboral de las empresas de la ANDI, durante el 2.008 y mitad del año 2.009?

- ¿Es posible medir el impacto económico que tiene el ausentismo en las empresas, con el fin de que la alta Gerencia de cada empresa le de un apoyo verdadero a los programas de salud ocupacional que se lleven a cabo de manera individual ó por medio de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)?

3. JUSTIFICACION

Con el fin de lograr una competitividad y productividad efectiva, las compañías están buscando mejorar constantemente en sus diferentes áreas organizacionales con el fin de contribuir en lo enunciado, es por esto que el estar monitoreando y analizando uno de sus factores productivos como es el aspecto laboral, específicamente con el personal que trabaja en la organización, por motivos ajenos a su voluntad, deben de parar con sus actividades rutinarias, se ve reflejado en el normal funcionamiento de la compañía, acarreando costos ocultos, problemas de calidad, entre otros; es por esta razón que es una muy buena estrategia el determinar y analizar las causas que generan el ausentismo laboral, específicamente en las empresas de la ANDI, Seccional Risaralda- Quindío.

Así mismo, en la región no existen registros recientes del costo y las causas por las cuales los trabajadores se ausentan de sus puestos de trabajo en una muestra representativa de las empresas de la región, para tener una idea global de la importancia por fortalecer los Programas de Salud Ocupacional, y todas las estrategias que se lleven a cobo dentro de los mismos.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el costo y las causas del Ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI, donde se mida el impacto en la productividad y competitividad de las empresas; con el fin de que se llegue a construir un plan de acción individual o general, en el que se reduzca este impacto.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el número de empresas afiliadas con que cuenta la organización con el fin de determinar la población objetivo.

- Diseñar un formato de recolección de información que permita la consecución de los datos requeridos como son: # de trabajadores, salarios promedios tanto del nivel administrativo como el operativo, # de incapacidades, causas de las incapacidades, entre otras.

- Recolectar la información requerida con el fin de consolidar los resultados obtenidos.

- Calcular los costos ocultos detectados con el propósito de generar estándares que permitan a las compañías tomar las decisiones correspondientes que contribuyan a la productividad y competitividad de las mismas, basadas en el Fortalecimiento de los Departamentos de Salud Ocupacional de la Empresas afiliadas a la ANDI.

- Contribuir con los resultados que se obtengan de este estudio, a que se direccione parte del contenido del Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, a crear espacios donde se establezcan estrategias dirigidas a tener Programas

de Prevención de Ausentismo; beneficiando económicamente a las Empresas y la Salud de los Trabajadores.

- Lograr que la investigación sirva como primer paso, para que el comité de salud ocupacional de la ANDI, genere espacios de debate con la gerencia de las empresas afiliadas, donde se le de un apoyo total a los programas enfocados a reducir la accidentalidad y el ausentismo laboral en general.

5. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

5.1. ESPACIO

La investigación se desarrollara con una muestra significativa de las empresas afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, por lo que cubrirá gran parte de las empresas ubicadas en el Departamento de Risaralda y parte del Quindío y Norte del Valle.

5.2. TIEMPO

- El estudio se desarrollará en 6 meses en la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI Seccional Risaralda- Quindío, con el apoyo de los miembros del Comité de Salud Ocupacional.

- El periodo de análisis del estudio, es de datos estadísticos del año 2008, y el primer semestre del año 2009. La investigación en mención, tuvo su aprobación durante el mes de octubre del año 2.009, y se tiene previsto estar entregando los resultados durante el mes de mayo del año 2010.

6. MARCO TEÓRICO

El ausentismo laboral constituye un fenómeno complejo. En este sentido, Boada, De Diego y Vigil[5] (2004) consideran que son muchos los aspectos que deben contemplarse cuando pretendemos analizarlo. Entre otros, debemos tener en cuenta: el momento histórico (modernismo vs. posmodernismo, mundo antiguo vs. moderno), la concepción religiosa (calvinismo y cristianismo vs. budismo), las diferencias individuales (actitudes, personalidad, motivaciones, compromiso con la organización, retribución, expectativas de promoción, etc.), los aspectos sociales (apoyo social, equipos de trabajo, grupos informales, etc.), las particularidades de cada empresa (cultura, valores, clima, rutinas, prácticas, tradiciones y costumbres, etc.).

El concepto de ausentismo como definición según lo registra el diccionario de la Real Academia es Absentism. Aunque ambas formas vienen del Latín absens, en la forma de ausente se suprimió b, después entro al español por la vía popular. En tanto absentismo, del mismo origen latino, se tomó de la ortografía del neologismo ingles absenteersm. La segunda acepción de la voz dice: "Costumbre de abandonar el desempleo de sus funciones y deberes ajenos a un cargo". La tercera acepción reza: "abstención deliberada de acudir al trabajo" El diccionario de la Real Academia registra también como anticuados, el sustantivo y el verbo absente y absentarse, que, en efecto entraron al español en el siglo XIII: mientras que la forma de ausente se registro la primera vez hacia 1443[6].

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión". En donde se puede observar dos tipos de ausentismo el "voluntario" (la falta al trabajo por parte del colaborador que pensaba asistir a la organización) y el "involuntario" que es justificado a través de autorizaciones medicas[6].

[5] *Psicothema 2005. Vol. 17, nº 2,* pp. 212-218. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. www.psicothema.com. Consultado en Junio del 2009.
[6] Enrique D´ Ottone Clemenco. Revista Ausentismo Laboral. www.crecerymejorar.com. Consultado en junio del 2009

Otra definición de ausentismo laboral fue tenida en cuenta por primera vez por Dubois en 1977, ya que se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta. A principios de nuestros siglos comienza a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos "accidente" junto con la situación anterior se denominaba ausentismo, en otro punto la palabra ausentismo se utilizaba con un sentido de desprecio por los trabajadores que deben cumplir con un horario específico en su trabajo y hacen mención de las faltas de los compañeros[6].

El absentismo (también llamado ausentismo) es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta retardo o algún otro motivo[7].

Siguiendo a Samaniego (1996), existen tres enfoques fundamentales en el estudio y tratamiento del absentismo laboral: el médico (Taylor, 1989; Peña, Torrecilla y Gimeno, 1990), el jurídico (Ribaya, 1998; Molinera, 2001; Aramendi et al., 2002; Moya, 2002; Gil et al., 2002) y el de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PT+O). Desde esta última perspectiva, Nicholson (1977) efectúa una revisión que ordena las propuestas teóricas en tres grandes vectores: (1) «Evitación laboral» *(Pain-Avoidance),* (2) «Ajuste laboral» *(Adjustement to work)* y (3)«Decisión»[5].

Con base a las anteriores definiciones se puede afirmar que el ausentismo se refiere a la no asistencias de los empleados de una organización a cumplir con los deberes preestablecidos y que este no siempre es por causa del empleado, este puede ser sujeto al clima organizacional en el cual se desenvuelve o la forma como la empresa y el empleado conducen sus relaciones laborales.

En la práctica, las causas del absentismo son:

- Enfermedad efectivamente comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Razones diversas de carácter familiar.

[7]CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá. Pag 144.

- Retardos involuntarios por causas de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Poca motivación para el trabajo.
- Supervisión precaria de los jefes.
- Políticas inadecuadas de la organización.

Algunos especialistas consideran causas de absentismo a los accidentes de trabajo, lo que puede crear confusión cuando se quieren comparar los índices de absentismo de diversas organizaciones.

Las causas de absentismo deben ser diagnosticadas y debe haber una acción coordinada en el nivel de la supervisión con el debido apoyo de las políticas de la organización y de la dirección para tratar de reducir los niveles de ausencia y retardos del personal.

Luis G. Torregrosa, Consultor de Dirección define dos grupos de causas de ausentismo en las organizaciones:[8]

A/***Absentismo legal o involuntario***. También denominado "retribuido", puesto que el trabajador sigue recibiendo su salario.

- Enfermedad (Normal o profesional)
- Accidente laboral
- Permisos legales
- Maternidad y adopción

B/***Absentismo personal o voluntario***. También denominado "no retribuido", puesto que el trabajador no recibe su salario.

- Permisos particulares
- Ausencias no autorizadas
- Conflictos laborales

[8]Luis G. Torregrosa. www.somer-consulting.com. Consultado en junio del 2009

Francisco Mesa y Ana María Kaempffer proponen cuatro modelos de causas de ausentismo[6]:

Modelo económico de ausentismo laboral. El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento ausentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta:

- Las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice.

- Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

Modelo psicosocial del ausentismo laboral. Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

Modelo médico del ausentismo laboral. Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social. De otra forma el término “médico” podría llevar a entender que este modelo sólo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto.

Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)
Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
Características organizacionales
Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
Otros como compromiso
Distancia al trabajo, etc.

Ausentismo laboral y retiro organizacional. Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Kossoris efectuó en la II Guerra Mundial un estudio sobre el absentismo y la masiva incorporación de las mujeres a la industria. Llegó a la conclusión de que las mujeres eran más absentistas por causas de lesiones y enfermedad, concluyendo que tenían menos experiencia y adaptación[9].

Isambert−Jamati investiga la fuerza que tienen los factores familiares y profesionales, y la adaptación y el nivel de cualificación de las trabajadoras. Su conclusión fue que no se puede explicar el absentismo femenino por la incidencia de los determinantes biológicos o familiares, ya que las mujeres casadas faltan más que las mujeres solteras[9].

Paringer observa las tasas de ausencia en ambos sexos y obtiene que las causas son la desigualdad de sueldos y la carencia de flexibilidad de horario, aunque las empleadas restringen más sus faltas por enfermedad que los hombres y predominan más las motivadas por factores familiares[9].

Según Behrend, existen factores intrínsecos del ausentismo como son el nivel del empleo, el nivel salarial, la edad, el sexo y la situación familiar. Con respecto a la función social asignada a cada sexo y a la categoría ocupacional, comprueba que las ausencias se manifiestan de forma diferente entre los hombres y las mujeres, y los elementos que marcan la diferenciación son el tipo de trabajo y las responsabilidades familiares[9].

[9] El tiempo de trabajo perdido.www.apuntes.rincondelvago.com. Consultado en junio del 2009.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por Edward C. Kellogg en los Estados Unidos, hay unas situaciones características del ausentismo[10]:

- Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres.
- El ausentismo es mayor los lunes y menores los miércoles y jueves.
- La tasa de ausentismo crece en los días anteriores y en los días posteriores a los días de fiesta.
- El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.
- El tiempo y la distancia de la residencia al local de trabajo influyen muy poco al ausentismo.
- Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar al trabajo más que las empresas pequeñas.
- Los empleados que faltan mucho en el primer año de trabajo lo cual continúan haciendo en los años siguientes.

Chruden y Sherman realizaron estudios en grandes empresas y estos revelaron que el ausentismo está asociado con los siguientes problemas[10]:

- Falta de libertad para hablar sobre problemas del cargo con el supervisor.
- Falta de sentimiento de solidaridad del grupo.
- Insatisfacción en cuanto al salario.
- Falta de reconocimiento por el buen desempeño.

Steers y Rhodes (1984), después de una profunda revisión, identificaron 209 variables que causan el absentismo. Éstas podían agruparse en ocho categorías: (1) Actitudes de trabajo; (2) Factores económicos y de mercado; (3) Factores organizacionales; (4) Factores del medio laboral; (5) Satisfacción laboral; (6) Factores personales; (7) Factores externos: temperatura, horas de sol, etc.; y (8) Cambio organizacional[5].

[10] Arias Orozco, Carlos Alberto y Rosero Reyes, Myriam Stella. Análisis del Ausentismo en la empresa social del estado Hospital Universitario San Jorge. Monografía de Grado Universidad Tecnológica de Pereira 1996.

En España los ratios de absentismo, estimados a partir de los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para 1993, fueron de un 4 % de promedio global, correspondiendo al sector industrial el 5,8 %, y a los sectores de construcción y servicios el 3,1 %, respectivamente (Rodríguez, Samaniego y Ortiz 1996)[11].

Los datos disponibles sobre el absentismo en España, permiten afirmar que éste es más reducido en organizaciones y centros de tamaño pequeño, aumentando, progresivamente, a medida que se incrementa el número de empleados; siendo especialmente significativo el absentismo en centros de trabajo de más de 250 empleados.

Las repercusiones económicas del absentismo, obvio es decirlo, son gigantescas, tanto desde el punto de vista empresarial como macro social.

En los Estados Unidos el costo anual del ausentismo se ha estimado superior a los 40 mil millones de dólares, 12 mil millones para las empresas Canadienses, en Alemania las ausencias cuestan más de 60 mil millones de dólares. Cuando estos niveles de ausentismo sobre pasan los estándares, estos tienen un impacto negativo en la eficiencia y eficacia y por lo tanto en la productividad[12].

El ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos, no solo para el empleado que incurre en esta tendencia sino también para sus compañeros de empresa, para la compañía, su familia y por ende para el estado, a pesar de esto también existen efectos positivos cuando se presenta este hecho por ejemplo en los directivos a la hora de la toma de decisiones, la cual se ven afectadas si no se da un cese de sus actividades en lo concerniente a su salud.

Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta ausentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

[11] Carlos Samaniego Villasante. Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento (ABA Colombia). www.abacolombia.org.co
[12] ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional.

Los efectos negativos son más conocidos, entre los cuales encontramos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos

7. METODOLOGIA

Este estudio se empezó a construir gracias a dos factores. El primero, tiene que ver con que el Comité de Salud Ocupacional, es uno de los más activos, participativos y con más compromisos dentro de los distintos comités que ofrece la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, a sus afiliados como uno de los beneficios por pertenecer a este gremio.

El segundo factor, es que desde el año 2002 no se tiene un estudio de estas características, y este tipo de estudios e investigaciones seguramente pueden contribuir a la implementación de estrategias que enfocadas al bienestar de la salud de los trabajadores (hablando desde el punto de vista del recurso humano), y desde un punto de vista empresarial, generan beneficios que mejoren los niveles de productividad y competitividad.

7.1. TIPO DE INVESTIGACION

Para determinar el costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindio, se utilizaron dos modelos de investigaciones como son la Exploratoria y la Descriptiva en mayor porcentaje, las cuales se explicaran con mayor detalle en los numerales 7.1.1 y 7.1.2.

7.1.1. Exploratoria

La investigación exploratoria del Estudio de ausentismo, tiene que ver con la etapa inicial, es decir, tiene que ver con la necesidad de las empresas que participan del Comité de Salud Ocupacional de la ANDI; en cuanto a los niveles tan altos de ausentismo de los trabajadores en cada empresa, que generan improductividad y sobrecostos.

Adicionalmente, dentro del estudio se recolecto información general de las empresas, como salario del nivel operativo y administrativo, factor prestacional de los trabajadores, número de trabajadores, días de incapacidad, causa del ausentismo, etc. *(Para ampliar mas ver anexo 1, sobre el formato de recolección de datos).*

7.1.2. Descriptiva

La segunda parte del Estudio de ausentismo, tiene que ver con todo el análisis y presentación de resultados que se hizo de los datos arrojados por la investigación exploratoria. Esta parte del estudio, tiene que ver con toda la interpretación de los resultados, la determinación del costo, el análisis del las principales causas que están generando ausentismo de trabajadores, impacto económico del ausentismo sobre la empresa, y todas las recomendaciones que arroje el estudio.

7.2. FASES DEL DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACION

Este estudio se empezó a construir gracias a dos factores. El primero, tiene que ver con que el Comité de Salud Ocupacional, es uno de los más activos, participativos y con más compromisos dentro de los distintos comités que ofrece la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, a sus afiliados como uno de los beneficios por pertenecer a este gremio.

El segundo factor, es que desde el año 2002 no se tiene un estudio de estas características, y este tipo de estudios e investigaciones seguramente pueden contribuir a la implementación de estrategias que enfocadas al bienestar de la salud de los trabajadores (hablando desde el punto de vista del recurso humano), y desde un punto de vista empresarial, generan beneficios que mejoren los niveles de productividad y competitividad.

7.2.1. Definición de la encuesta

Como primer paso, se definió el formato final para la recolección de la información del estudio. Este proceso inicio con una reunión entre Doris Mejía (Delima Marsh),

María Liliana Hoyos (Suzuki), Mónica Jaramillo (Coats Cadena) y Andrés Felipe Trejos (Asistente de Comités de la Andi).

En esta reunión se plantearon algunas ideas para el formato de recolección de la información.

Posteriormente, el asistente de comités, presenta una propuesta de encuesta de recolección de la información, la cual es aprobada y corregida con la ayuda de la Dra. Doris Mejía y el Dr. Enrique Millán Mejía Gerente de la Andi.

Ver anexo 1: Formato encuesta estudio comité de salud ocupacional.

7.2.2. Carta de presentación del estudio

Para formalizar un poco más este estudio se estructuró y se envió una carta dirigida a los miembros del comité de salud ocupacional con copia a los gerentes de las empresas afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío. Esto con el fin de comprometer un poco más a las empresas con el diligenciamiento de la encuesta y de explicar el alcance del estudio.

Con esta carta se envió un manual de diligenciamiento, donde se explicaba algunas preguntas que podían generar algunas confusiones.

Ver anexo 2: "Carta de presentación del estudio de ausentismo laboral y manual de diligenciamiento de la encuesta".

7.2.3. Recolección de la Información

El periodo de recolección de la información se extendió desde finales de octubre hasta mediados del mes de diciembre del año 2.009.

En esta fase de la investigación, tuvo algunos problemas ya que, era un estudio nuevo para muchas empresas, en el cual parte de la información solicitada resulto tomaba tiempo determinarla. Para bien del estudio, se logro recoger la información solicitada mediante la encuesta enviada a las empresas; para su posterior análisis.

7.2.4. Análisis de Resultados

Esta fase de la investigación corresponde a la transformación de datos en información y resultados. En esta fase se consolida el objetivo principal de este estudio: “Determinar el costo y las principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI, Seccional Risaralda-Quindío”.
Esta fase tuvo una duración aproximada de 4 semanas, durante el mes de abril del año 2010.

8. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

El Desarrollo de la Investigación, es el capitulo, en el cual se recopila, y se transforman datos en información, que contribuya con el objetivo general de la Investigación, de presentar un diagnostico del Costo que genera el ausentismo en las empresas afiliadas a la ANDI.

Este capítulo es el corazón de la investigación, ya que se ven los resultados de todo este proceso, que servirá a su vez para realizar un balance de si se cumplió no solo el objetivo general sino todos los específicos. Para ser la primera investigación de este tipo elaborada después de más de 8 años, en la ANDI; se logro una excelente participación de 23 empresas, el reto es que este estudio se logre llegar cada vez a más empresas; que permita obtener resultados cada vez con un mayor impacto en la ANDI y en sectores económicos de Risaralda y Quindío.

8.1. Determinar el número de empresas afiliadas con que cuenta la organización con el fin de determinar la población objetivo.

Del total de aproximadamente 80 empresas afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, se escogieron 35 empresas que hacen parte activa del comité de salud ocupacional. De estas empresas atendieron el llamado 23 compañías que representan el 65% del comité de salud ocupacional, pero analizando el impacto del estudio, se calcula que las empresas que atendieron el llamado representan más del 60% de las empresas afiliadas, hablando en términos de número de trabajadores y estructura económica. En otras palabras se puede considerar como satisfactoria la acogida de este estudio, ahora el reto que viene es el de lograr que los niveles de respuesta sean más altos.

A continuación se relaciona un listado con las empresas que facilitaron la información solicitada para la investigación de las causas y el costo del ausentismo laboral. En ella podemos observar la actividad económica y determinar a simple vista que hay de todo tipo, comercializadoras, industriales y de servicios, lo que enriquece el estudio; ya que se hace un análisis global de la región.

Tabla 1.Empresas Que Facilitaron Información Solicitada En La Investigación

	Nombre	Nit	Actividad Económica
1	BUSES ARMENIA	890000059-3	TRANSPORTE
2	BUSSCAR	816.006.799-3	ENSAMBLE DE CARROCERÍAS
3	CEDICAF S.A	800.228.215-9	Prestación de servios de resonancia magnética
4	COATS CADENA	89400380-3	TEXTIL
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	860002553-0	ELABORACIÓN DE GALLETAS Y CUBIERTOS DE CHOCOLATE
6	CRISSALLTEX S.A	816.007.113-6	CONFECCIÓN PRENDAS DE VESTIR MASCULINAS, FEMENINAS, NIÑOS
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	800122420-6	1810
8	C Y P DEL R S.A	891.400.754.4	FABRICACIÓN PAPEL SUAVE
9	BOTERO LOSADA S.A	801.000.755-8	PRODUCCION Y VENTA MUEBLES DE MADERA
10	TEXTILES OMNES S.A	891.400.379-5	FABRICACIÓN TEXTIL INDUSTRIAL
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	891,410,137-2	ENSAMBLE DE MOTOCICLETAS
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	891.409.291-7	COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS, MEDICINALES, COMESTICOS Y DE TOCADOR
13	FRISBY S.A	891.408.584-5	1552101
14	GL INGINIEROS S.A	800.058.709-5	FABRICACION TABLEROS ELECTRICOS Y SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	860008386	INDUSTRIA DE LA MOLINERA DE TRIGO
16	INGENIO RISARALDA S.A	891401705-8	SIEMBRA, CULTIVO, ADECUACION, FABRICACION, COMERCIALIZACION CAÑA DE AZUCAR Y SUS DERIVADOS
17	INTEGRA S.A	830501271	TRANSPORTE MASIVO DE PASAJEROS
18	MAGNETRON S.A	891401711-2	Fabricación de Transformadores Electricos
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	801000577-3	COMERCIO EXTERIOR
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	800.072.656-1	PRODUCCIÓN Y EXPORTACIÓN DE TRUCHA
21	DELIMA MARSH		CORREDORES SEGUROS
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	891400819-4	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR
23	COMFAMILIAR RISARALDA	891.480.000-1	SERVICIOS

Fuente: Elaboración propia

8.2. Diseñar un formato de recolección de información que permita la consecución de los datos requeridos como son: # de trabajadores, salarios promedios tanto del nivel administrativo como el operativo, # de incapacidades, causas de las incapacidades, entre otras.

Para la consecución de la información se diseño un formato, dividido en 3 secciones (A) Referente a la información general de la empresa, B) Referente a la información de los departamentos de Salud Ocupacional y por último C) la información con respecto al ausentismo laboral) el cual se envió a cada representante legal de las empresas afiliadas a la seccional de la ANDI, con sus respectivas indicaciones (ver anexo No 1 carta ausentismo y anexo formato de

encuesta) con el fin de de obtener los datos requeridos con la calidad esperada y así llegar a los resultados propuestos.

El formato de la encuesta contaba con las siguientes preguntas:

1. Promedio Salarial de los Empleados Operativos
2. Promedio Salarial de los Empleados Administrativos
3. Factor Prestacional (E. Operativos)
4. Factor Prestacional (E. Administrativos)
5. Área/Dpto/Sección - Salud Ocupacional
6. Tiene Comité Paritario
7. Hay programas de Prevención de A.T
8. Registro de Ausentismo Laboral
9. # trabajadores 2.008
10. # trabajadores - 1 Semestre 2.009
11. # Incapacidades - 2.008
12. # Incapacidades - 1 Semestre 2.009
13. # personas incapacitadas - 2008
14. # personas incapacitadas - 1 semestre 2009
15. # total de días de incapacidad - 2008
16. # total de días de incapacidad - 1 semestre 2009
17. # incapacidades en área Administrativa- 2008
18. # incapacidades en área Administrativa- 1 semestre 2009
19. # incapacidades en área operativa- 2008
20. # incapacidades en área operativa- 1 semestre 2009
21. # personas incapacitadas área administrativa - 2008
22. # personas incapacitadas área administrativa - 1 semestre 2009
23. # personas incapacitadas área operativa - 2008
24. # personas incapacitadas área operativa - 1 semestre 2009
25. # días de incapacidad en el área administrativa - 2008
26. # días de incapacidad en el área administrativa - 1 semestre 2009
27. # días de incapacidad en el área operativa - 2008
28. # días de incapacidad en el área operativa - 1 semestre 2009
29. # días de incapacidad por Enfermedad Profesional - 2008
30. # días de incapacidad por Enfermedad Profesional - 1 semestre 2009
31. # días de incapacidad por Accidente de Trabajo - 2008
32. # días de incapacidad por Accidente de trabajo - 1 semestre 2009
33. # días de incapacidad por Licencia de maternidad - 2008
34. # días de incapacidad por Licencia de Maternidad - 1 semestre 2009
35. # días de incapacidad por Enfermedad general - 2008
36. # días de incapacidad por enfermedad general - 1 semestre 2009
37. # días de incapacidad por otras causas - 2.008
38. # días de incapacidad por otras causas - 1 semestre 2.009

8.3. Recolectar la información requerida con el fin de consolidar los resultados obtenidos.

Para la consecución de la información se otorgo un tiempo de 15 días hábiles para que los diferentes departamentos de Talento Humano respondieran satisfactoriamente a la información solicitada; pero debido a el grado de dificultad de parte de esta información, el tiempo se extendió entre el mes de Diciembre 2.009, finalizando definitivamente los primeros días del mes de enero, momento desde el cual se procedió a la tabulación de la información con el propósito de obtener los resultados esperados y que se relacionan a continuación.

A) INFORMACIÓN GENERAL DE LAS EMPRESAS

En cuanto a las 3 primeras preguntas referentes a promedio salarial tanto a nivel operativo y administrativo, con sus respectivas escalas salariales se encontró (ver tabla o cuadro número 001):

El salario promedio de los operarios operativos es de $752.371 con un factor prestacional del 50.70% y para los empleados administrativos de $1.809.102 con un factor del 51.09%, siendo Comestibles la Rosa S.A la organización con las mejores condiciones salariales para ambos grupos de trabajadores.

Tabla 2. Se consolida el salario promedio a nivel operativo y administrativo, por empresa; así como su factor prestacional

	Nombre	Promedio Salarial de los Empleados Operativos	Promedio Salarial de los Empleados Administrativos	Factor Prestacional (E. Operativos)	Factor Prestacional (E. Administrativos)
1	BUSES ARMENIA	$ 578.437	$ 2.319.575	52,0000%	52,0000%
2	BUSSCAR	$ 600.000	$ 1.100.000	55,0000%	55,0000%
3	CEDICAF S.A	$ 692.000	$ 910.000	29,0000%	29,0000%
4	COATS CADENA	$ 780.000	$ 1.900.000	41.27%	41.27%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	$ 1.305.000	$ 3.725.000	110,0000%	137,0000%
6	CRISSALLTEX S.A	$ 496.900	$ 885.000	21,8300%	21,8300%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	$ 548.457	$ 838.843	54,0000%	54,0000%
8	C Y P DEL R S.A			50,0000%	50,0000%
9	BOTERO LOSADA S.A	$ 610.607	$ 1.760.000	21,8300%	21,8300%
10	TEXTILES OMNES S.A	$ 631.191	$ 1.825.853	67,0000%	67,0000%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	$ 700.000	$ 1.400.000	60,0000%	60,0000%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	$ 543.000	$ 2.031.000	54,6000%	54,6000%
13	FRISBY S.A	$ 650.000	$ 1.470.000	53,9600%	51,4800%
14	GL INGINIEROS S.A	$ 700.290	$ 2.500.000	54,0000%	54,0000%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	$ 943.000	$ 1.200.000	22,0000%	22,0000%
16	INGENIO RISARALDA S.A	$ 907.686	$ 2.099.553	69,0000%	69,0000%
17	INTEGRA S.A	$ 662.748	$ 1.212.787	53,0000%	53,0000%
18	MAGNETRON S.A	$ 827.821	$ 1.847.108	30,0000%	30,0000%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	$ 1.219.490	$ 2.150.709	56,3700%	56,3700%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	$ 826.149	$ 1.730.000	68,0000%	52,0000%
21	DELIMA MARSH	$ 1.000.000	$ 4.037.000	60,0000%	60,0000%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	$ 596.690	$ 1.457.814	21,8400%	21,8400%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	$ 732.700	$ 1.400.000	52,0000%	52,0000%
	TOTALES				
	PROMEDIO	**$ 752.371**	**$ 1.809.102**	**50,70%**	**51,09%**

Fuente: Elaboración propia

B) INFORMACIÓN DEPARTAMENTO/AREA/DEPENDENCIA DE SALUD OCUPACIONAL

En lo concerniente a las preguntas 4,5,6 y 7, (ver tabla o cuadro numero 002) que buscan determinar el compromiso de la organización con la salud y bienestar de los empleados a través de la consolidación del área y comité de salud ocupacional , la existencia de un programa de salud ocupacional y por ultimo el registro continuo del ausentismo de los empleados de estas empresas, se encontró:

- 17 de 23 organizaciones (74%) cuentan un área encargada a la dirección de programas de salud ocupacional.

- El 100% de las empresas que atendieron el llamado cuentan con un comité paritario de salud ocupacional.

- El 91.3% de las empresas cuentan con un programa de prevención de accidentes de trabajo, lo cual ayuda a tener al menos la "intención", de prevenir principalmente los accidentes de trabajo, y contribuir de igual forma a reducir los niveles de ausentismo en general.

- Por último, se hizo una pregunta un poco subjetiva, en la que el objetivo, es que quienes lideran el proceso de Salud Ocupacional, determinen cuál consideran que es el % en el que llevan registro del ausentismo laboral, en promedio estas instituciones registran en un 92% las ausencias de sus empleados a sus actividades ordinarias, lo cual contribuye a la obtención de información confiable para la toma de decisiones que conlleven a las empresas afiliadas a la ANDI, a ser más competitivas y productivas. Pero preocupan algunos casos, como el de Eve Distribuciones, ya que solo se registran un 30% de las ausencias de trabajadores. Lo ideal es que el 2010, sea un año en el que se registren el 100% de los casos que generan ausentismo, con el fin de tener un valor más aproximado a la realidad.

Tabla 3. Muestra si cada una de las empresas tiene departamento ó área de salud ocupacional, si tiene comité paritario, y el nivel aproximado en el que se registra el ausentismo laboral.

	Nombre	Area/Dpto/Sección - Salud Ocupacional	Tiene Comité Paritario	Hay programas de Prevención de A.T	Registro de Ausentismo Laboral
1	BUSES ARMENIA	NO	SI	SI	80,000%
2	BUSSCAR	NO	SI	SI	100,000%
3	CEDICAF S.A	NO	SI	SI	100,000%
4	COATS CADENA	SI	SI	SI	100,000%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	SI	SI	SI	100,000%
6	CRISSALLTEX S.A	SI	SI	SI	90,000%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	SI	SI	SI	100,000%
8	C Y P DEL R S.A	SI	SI	SI	100,000%
9	BOTERO LOSADA S.A	SI	SI	SI	80,000%
10	TEXTILES OMNES S.A	SI	SI	NO	100,000%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	SI	SI	SI	100,000%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	NO	SI	SI	30,000%
13	FRISBY S.A	SI	SI	SI	80,000%
14	GL INGINIEROS S.A	SI	SI	SI	90,000%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	SI	SI	SI	100,000%
16	INGENIO RISARALDA S.A	SI	SI	SI	90,000%
17	INTEGRA S.A	NO	SI	NO	90,000%
18	MAGNETRON S.A	SI	SI	SI	85,000%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	SI	SI	SI	100,000%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	NO	SI	SI	100,000%
21	DELIMA MARSH	SI	SI	SI	100,000%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	SI	SI	SI	90,000%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	SI	SI	SI	100,000%
	TOTALES				
	PROMEDIO	**17**	**23**	**21**	**91,522%**

Fuente: Elaboración propia

C) INFORMACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL

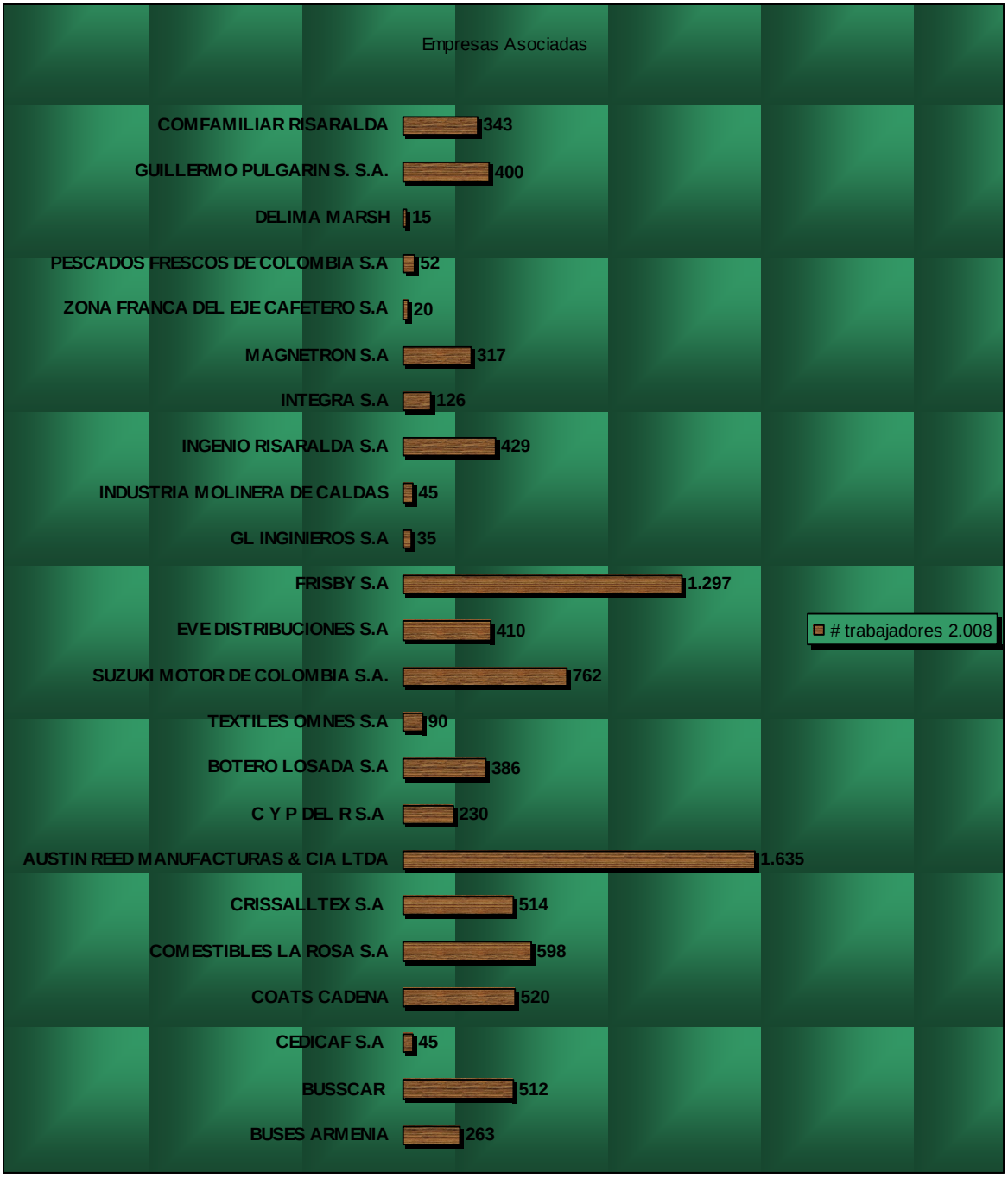
En cuanto a la pregunta número ocho referente a la cantidad de colaboradores con que cuenta cada una de las empresas afiliadas a la ANDI se encontró como se observa en la tabla o cuadro numero 003:

- Un total de 9044 y de 8832, colaboradores para el año 2008 y primer semestre del 2009 respectivamente.

- Las empresas con la mayor contribución a la fuerza laboral son Austin Reed Manufacturas & CIA con un 18% aproximado en ambos periodos y Frisby S.A con un 14 % aproximado para ambas situaciones.

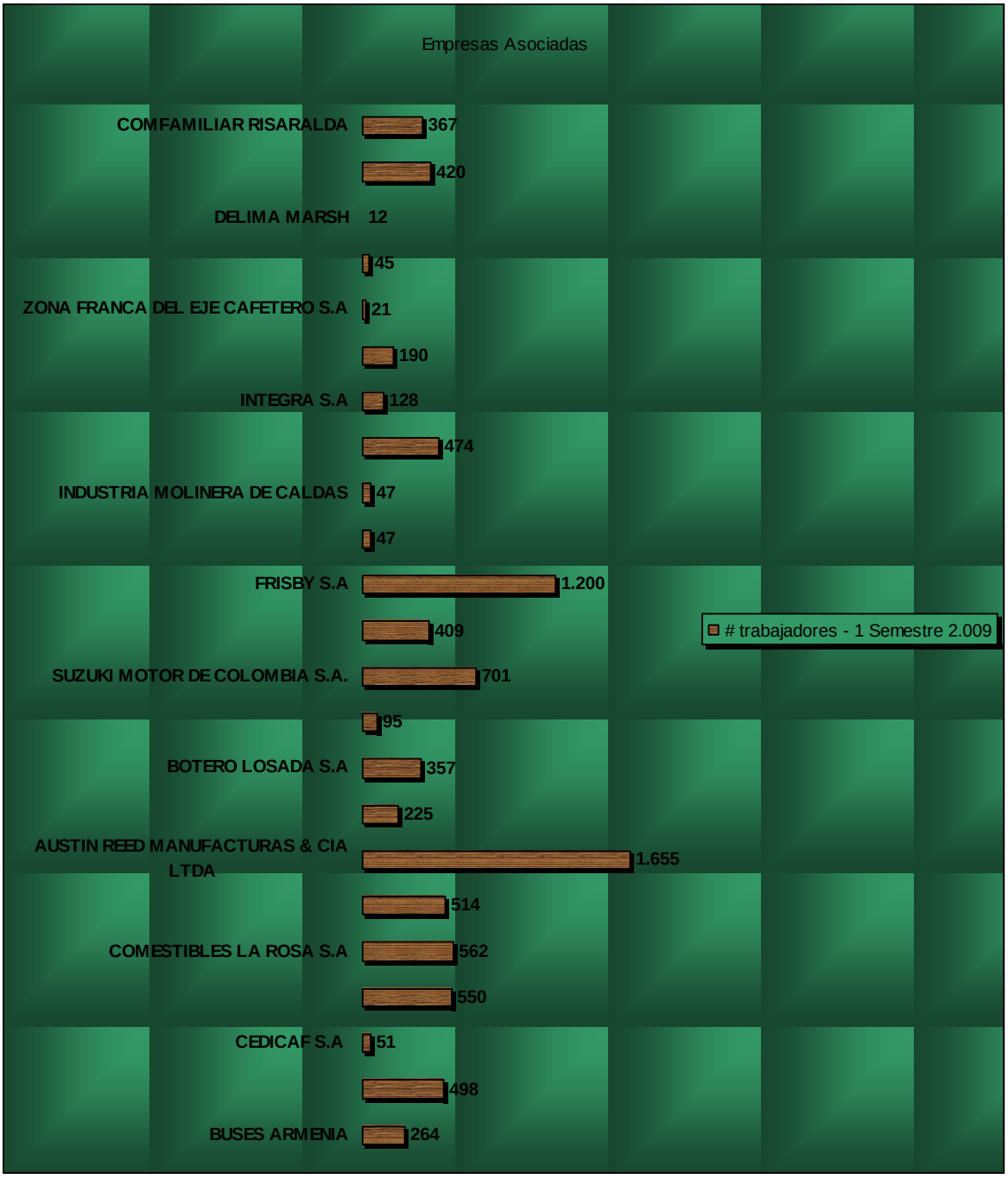
- Se presenta una reducción del total del personal de 212 colaboradores equivalentes a un 2.4%.

Grafico 6. Número de Trabajadores en las empresas afiliadas a la ANDI para el año 2008



Fuente: Elaboración propia

Grafico 7. Número de Trabajadores en las empresas afiliadas a la ANDI para el primer semestre del 2009.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Se muestra el número de empleados en general por empresa, para el 2.008 y el 2.009.

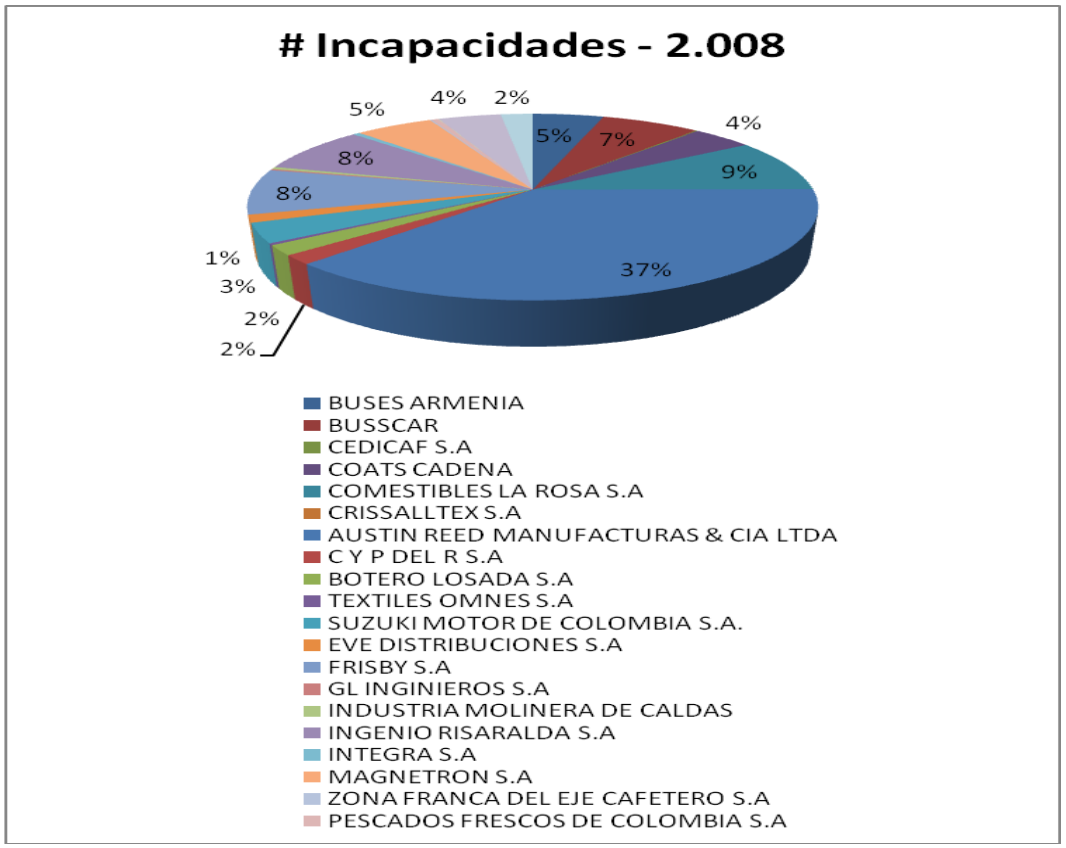
	Nombre	# trabajadores 2.008	% trabajadores 2.008	# trabajadores - 1 Semestre 2.009	% trabajadores - 1 Semestre 2.009
1	BUSES ARMENIA	263	2,91%	264	2,99%
2	BUSSCAR	512	5,66%	498	5,64%
3	CEDICAF S.A	45	0,50%	51	0,58%
4	COATS CADENA	520	5,75%	550	6,23%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	598	6,61%	562	6,36%
6	CRISSALLTEX S.A	514	5,68%	514	5,82%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	1.635	18,08%	1.655	18,74%
8	C Y P DEL R S.A	230	2,54%	225	2,55%
9	BOTERO LOSADA S.A	386	4,27%	357	4,04%
10	TEXTILES OMNES S.A	90	1,00%	95	1,08%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	762	8,43%	701	7,94%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	410	4,53%	409	4,63%
13	FRISBY S.A	1.297	14,34%	1.200	13,59%
14	GL INGINIEROS S.A	35	0,39%	47	0,53%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	45	0,50%	47	0,53%
16	INGENIO RISARALDA S.A	429	4,74%	474	5,37%
17	INTEGRA S.A	126	1,39%	128	1,45%
18	MAGNETRON S.A	317	3,51%	190	2,15%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	20	0,22%	21	0,24%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	52	0,57%	45	0,51%
21	DELIMA MARSH	15	0,17%	12	0,14%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	400	4,42%	420	4,76%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	343	3,79%	367	4,16%
	TOTALES	**9.044**	**100,00%**	**8.832**	**100,00%**
	PROMEDIO	**393,217**	**4,35%**	**384,000**	**4,35%**

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta número nueve del número total de incapacidades registradas para el periodo en estudio, se obtuvo el cuadro o tabla numero 004:

- El total de incapacidades en el año 2008 fue de 13.266, de donde la compañía Austin Reed presenta el mayor porcentaje de participación del 37.37% (4.957 incapacidades), seguido de Comestibles la Rosa S.A con un 9.11%(1.209 incapacidades), el Ingenio Risaralda S.A con un 7.92 % (1.051 incapacidades) y por último la empresa Frisby S.A con un 7.88% (1.045 incapacidades), las cuales corresponden al 62% (8.262 incapacidades).

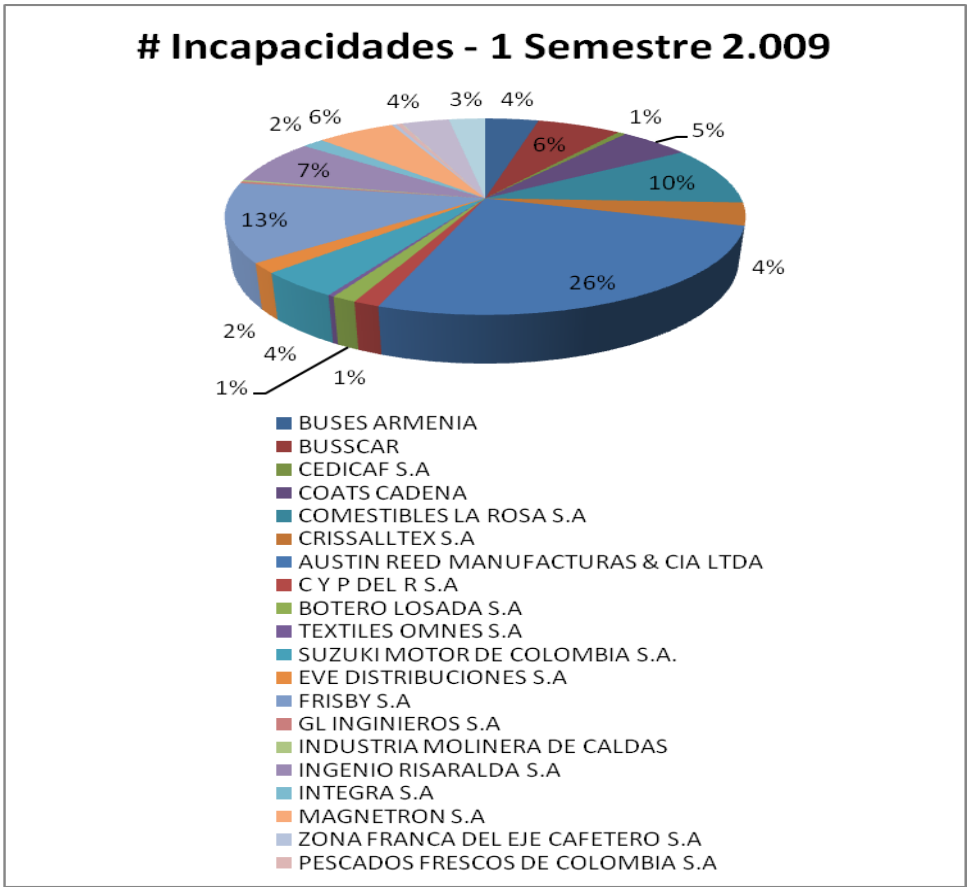
Grafico 8. Número de Incapacidades en el año 2008



Fuente: Elaboración propia

- En cuanto el primer semestre del 2009 el dato parcial obtenido muestra un total de 7.273 incapacidades durante estos 6 meses, donde la Compañía Austin Reed Manufacturas & CIA continua siendo la empresa con mayor número de incapacidades (1.902 equivalente al 26.15%), seguido de Frisby S.A con un porcentaje de 13.01% (946 incapacidades), Comestibles la Rosa S.A con un porcentaje de 9.65% (702 incapacidades) y por último el Ingenio Risaralda con 534 incapacidades (7.34%), las cuales corresponden al 56 % del total de incapacidades correspondientes a 4.084 incapacidades durante este lapso de tiempo.

Grafico 9. Número de incapacidades para el primer semestre del 2009



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Muestra numero de incapacidades en el 2.008 y el primer semestre del 2009

	Nombre	# Incapacidades - 2.008	% Incapacidades - 2.008	# Incapacidades - 1 Semestre 2.009	% Incapacidades - 1 Semestre 2.009
1	BUSES ARMENIA	639	4,82%	289	3,97%
2	BUSSCAR	895	6,75%	454	6,24%
3	CEDICAF S.A	17	0,13%	44	0,60%
4	COATS CADENA	545	4,11%	380	5,22%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	1.209	9,11%	702	9,65%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	272	3,74%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	4.957	37,37%	1.902	26,15%
8	C Y P DEL R S.A	215	1,62%	100	1,37%
9	BOTERO LOSADA S.A	232	1,75%	94	1,29%
10	TEXTILES OMNES S.A	42	0,32%	24	0,33%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	453	3,41%	318	4,37%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	178	1,34%	121	1,66%
13	FRISBY S.A	1.045	7,88%	946	13,01%
14	GL INGINIEROS S.A	29	0,22%	23	0,32%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	56	0,42%	18	0,25%
16	INGENIO RISARALDA S.A	1.051	7,92%	534	7,34%
17	INTEGRA S.A	63	0,47%	118	1,62%
18	MAGNETRON S.A	705	5,31%	423	5,82%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	15	0,11%	25	0,34%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	64	0,48%	31	0,43%
21	DELIMA MARSH	4	0,03%	3	0,04%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	565	4,26%	256	3,52%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	287	2,16%	196	2,69%
	TOTALES	**13.266**	**100,00%**	**7.273**	**100,00%**
	PROMEDIO	**603**		**316**	

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta diez referente al número de personas incapacitadas para el año 2.008 y el primer semestre del año 2.009, se encontró lo siguiente, como se observa en la tabla o cuadro número 005:

- Las empresas con mayores posibilidades de que sus empleados presenten una incapacidad son Austin Reed y Frisby, lo cual es validado con la información obtenida en la pregunta anterior.

Tabla 6.: muestra número de personas que se incapacitaron en el 2.008 y en el primer semestre de 2.009

	Nombre	# personas incapacitadas - 2008	# personas incapacitadas - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	513	146
2	BUSSCAR	883	447
3	CEDICAF S.A	10	22
4	COATS CADENA		
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	329	165
6	CRISSALLTEX S.A		257
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	1.376	917
8	C Y P DEL R S.A	215	100
9	BOTERO LOSADA S.A	134	41
10	TEXTILES OMNES S.A	28	15
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	278	183
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	129	81
13	FRISBY S.A	1.045	946
14	GL INGINIEROS S.A	16	14
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	14	9
16	INGENIO RISARALDA S.A	244	189
17	INTEGRA S.A	54	109
18	MAGNETRON S.A	720	432
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	10	11
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	29	19
21	DELIMA MARSH	4	3
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	223	129
23	COMFAMILIAR RISARALDA	162	75
	TOTALES	**6.416**	**4.310**
	PROMEDIO	**306**	**196**

Fuente: Elaboración propia

En lo referente a la pregunta once con respecto al total de días de incapacidad reportados se encontró como se relaciona a continuación en la tabla o cuadro número 006, lo siguiente:

- Para el año 2008 se autorizaron 54.835 días de incapacidad que equivalen al 1.68% de días hábiles del universo del tiempo laboral que pudieran ejercer los 9.044 empleados de las empresas afiliadas a la ANDI.

- Para el primer semestre del 2009 se autorizaron 31.543 días correspondientes al 1.98% de días hábiles del universo del tiempo laboral disponible por parte de la fuerza laboral con que cuentas estas empresas con un total de 8.832 empleados.

- Las empresas que presentaron mayores porcentajes de días reportados de incapacidad para el año 2008 son Austeen Reed Manufacturas S.A con un 32.41% (17770 días incapacitados) y la compañía Frisby S.A con 7.569 días incapacitados (13.80%).

- Para el primer semestre del año 2009, siguen liderando las compañías Austeen Reed y Frisby con un 23.92% y 13.43% respectivamente el porcentaje de días incapacitados que corresponden a 7.545 y 4.237 días respectivamente.

Tabla 7. Muestra los días de incapacidad registrados en el 2.008 y el primer semestre de 2.009

	Nombre	# total de días de incapacidad - 2008	# total de días de incapacidad - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	3.412	1.139
2	BUSSCAR	2.916	1.514
3	CEDICAF S.A	127	345
4	COATS CADENA	4.241	2.529
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	3.057	2.595
6	CRISSALLTEX S.A		1.529
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	17.770	7.545
8	C Y P DEL R S.A	1.297	475
9	BOTERO LOSADA S.A	1.044	584

10	TEXTILES OMNES S.A	121	52
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	2.483	1.550
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	1.183	910
13	FRISBY S.A	7.569	4.237
14	GL INGINIEROS S.A	111	60
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	420	305
16	INGENIO RISARALDA S.A	3.208	1.604
17	INTEGRA S.A	391	627
18	MAGNETRON S.A	1.550	930
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	170	342
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	226	95
21	DELIMA MARSH	6	5
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	2.085	1.616
23	COMFAMILIAR RISARALDA	1.448	955

TOTALES	**54.835**	**31.543**
PROMEDIO	**2.493**	**1.371**

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta doce en cuanto a cuantas incapacidades se presentaron en el área administrativa se encontraron como se evidencia en el cuadro o tabla número 007, lo siguiente;

- Para el 2008 se presentaron en el área Administrativa de las empresas asociadas a la ANDI un total de 963 incapacidades, donde las compañías con mayor porcentaje de participación son el Ingenio Risaralda S.A con un 25.03%(241 incapacidades), Magnetron S.A con un 21.08%(203 incapacidades), Suzuki Motor de Colombia S.A con 20.25%(195 incapacidades) y Comfamiliar Risaralda con 12.46% (120 incapacidades); las cuales conforman el 78.82% equivalente a 759 incapacidades.

- Para el primer semestre del 2009 se presentaron varios cambios en la tendencia observada en el año anterior y que se relaciona a continuación: Suzuki Motor de Colombia S.A con 20.25% (195 incapacidades), Crissalltex S.A con un 19.52%(163 incapacidades), el Ingenio Risaralda S.A con un 15.57% (130 incapacidades) y Magnetrón S.A con un 14.61% (122 incapacidades); las cuales conforman el 71.86% de las incapacidades totales correspondientes a 600 incapacidades.

Tabla 8. Muestra el número de incapacidades en el área administrativa en el 2.008 y el primer semestre de 2.009

	Nombre	# incapacidades en área Administrativa- 2008	% incapacidades en área Administrativa- 2008	# incapacidades en área Administrativa - 1 semestre 2009	% incapacidades en área Administrativa- 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	2	0,21%	1	0,12%
2	BUSSCAR	12	1,25%	8	0,96%
3	CEDICAF S.A	4	0,42%	3	0,36%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	39	4,05%	15	1,80%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	163	19,52%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	24	2,49%	15	1,80%
8	C Y P DEL R S.A	0	0,00%	0	0,00%
9	BOTERO LOSADA S.A	7	0,73%	5	0,60%
10	TEXTILES OMNES S.A	0	0,00%	1	0,12%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	195	20,25%	185	22,16%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	24	2,49%	11	1,32%
13	FRISBY S.A	20	2,08%	10	1,20%
14	GL INGINIEROS S.A	0	0,00%	1	0,12%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	7	0,73%	3	0,36%
16	INGENIO RISARALDA S.A	241	25,03%	130	15,57%
17	INTEGRA S.A	2	0,21%	4	0,48%
18	MAGNETRON S.A	203	21,08%	122	14,61%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	3	0,31%	5	0,60%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	1	0,10%	1	0,12%

21	DELIMA MARSH	0	0,00%	1	0,12%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	59	6,13%	62	7,43%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	120	12,46%	89	10,66%
	TOTALES	**963**	**100,00%**	**835**	**100,00%**
	PROMEDIO	**46**		**38**	

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta trece referente al número de incapacidades en el Área Operativa se encontraron como se evidencia en el cuadro o tabla número 008 lo siguiente:

- Para el año 2008 en el Área operativa de las empresas asociadas a la ANDI se encontró que Austeen Reed Manufacuturas % CIA presento un 36.44% (4.933 incapacidades), Comestibles la Rosa S.A, con un 22.30% (3.018 incapacidades) y Frisby S.A con un 7.57% (1.025 incapacidades), que corresponden al 66.31% equivalente a 8.976 incapacidades.

- Para el primer semestre del 2009 se mantuvo la misma tendencia, donde Austin Reed Manufacturas S.A con un porcentaje de 29.28% (1.887 incapacidades), Comestibles la Rosa S.A con un porcentaje del 17.57%(1.132 incapacidades) y Frisby S.A con 14.53% (936 incapacidades); las que corresponden al 61.37% equivalente a 3.955 incapacidades.

Tabla 9. Muestra el número de incapacidades en el área operativa en el 2.008 y el primer semestre de 2.009

	Nombre	**# incapacidades en área operativa-2008**	**% incapacidades en área operativa-2008**	**# incapacidades en área operativa- 1 semestre 2009**	**% incapacidades en área operativa- 1 semestre 2009**
1	BUSES ARMENIA	637	4,71%	288	4,47%
2	BUSSCAR	871	6,43%	439	6,81%
3	CEDICAF S.A	13	0,10%	19	0,29%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA	3.018	22,30%	1.132	17,57%

	ROSA S.A				
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	109	1,69%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	4.933	36,44%	1.887	29,28%
8	C Y P DEL R S.A	215	1,59%	100	1,55%
9	BOTERO LOSADA S.A	201	1,48%	72	1,12%
10	TEXTILES OMNES S.A	42	0,31%	23	0,36%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	258	1,91%	133	2,06%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	154	1,14%	110	1,71%
13	FRISBY S.A	1.025	7,57%	936	14,53%
14	GL INGINIEROS S.A	29	0,21%	22	0,34%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	19	0,14%	15	0,23%
16	INGENIO RISARALDA S.A	810	5,98%	404	6,27%
17	INTEGRA S.A	65	0,48%	111	1,72%
18	MAGNETRON S.A	502	3,71%	301	4,67%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	4	0,03%	10	0,16%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	63	0,47%	30	0,47%
21	DELIMA MARSH	4	0,03%	2	0,03%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	506	3,74%	194	3,01%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	167	1,23%	107	1,66%
	TOTALES	**13.536**	100,00%	**6.444**	**100,00%**
	PROMEDIO	**645**		**293**	

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta 14 del número de personas incapacitadas en el Área Administrativa de las compañías afiliadas de la ANDI se encontró como se observa en la tabla o cuadro número 009:

- Para el año 2008 se observa que las empresas afiliadas a la ANDI con mayor porcentaje de incapacidades se encuentran Suzuki Motor de Colombia S.A. con un

22.40%, el Ingenio Risaralda S.A con un 18.78%, Comfamiliar Risaralda con un 16.74% , Magnetron S.A con 11.76% y por último Guillermo Pulgarin S.S.A con un 9.50%, las cuales representan el 79.19% de incapacidades presentadas en este departamento.

- Para el primer semestre del 2009 se encontró con mayor porcentaje de incapacidades a la compañías Austin Reed Manufacturas & CIA con un 30.12%, Suzuki Motor de Colombia S.A con un 19.47%, el Ingenio Risaralda S.A. con un 13.32%, y por último Guillermo Pulgarin S.S.A. con un 10.04% las cuales representan el 72.95% de incapacidades generadas en este departamento.

Tabla 10. Muestra el número de empleados administrativos en el 2.008 y primer semestre del 2.009.

	Nombre	# personas incapacitadas área administrativa - 2008	% personas incapacitadas área administrativa - 2008	# personas incapacitadas área administrativa - 1 semestre 2009	% personas incapacitadas área administrativa - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	2	0,45%	1	0,20%
2	BUSSCAR	9	2,04%	6	1,23%
3	CEDICAF S.A	2	0,45%	3	0,61%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	16	3,62%	5	1,02%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	147	30,12%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	13	2,94%	15	3,07%
8	C Y P DEL R S.A	0	0,00%	0	0,00%
9	BOTERO LOSADA S.A	5	1,13%	3	0,61%
10	TEXTILES OMNES S.A	0	0,00%	1	0,20%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	99	22,40%	95	19,47%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	18	4,07%	9	1,84%
13	FRISBY S.A	15	3,39%	10	2,05%
14	GL INGINIEROS S.A	0	0,00%	1	0,20%
15	INDUSTRIA	5	1,13%	3	0,61%

	MOLINERA DE CALDAS				
16	INGENIO RISARALDA S.A	83	18,78%	65	13,32%
17	INTEGRA S.A	2	0,45%	4	0,82%
18	MAGNETRON S.A	52	11,76%	31	6,35%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	4	0,90%	8	1,64%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	1	0,23%	1	0,20%
21	DELIMA MARSH	0	0,00%	1	0,20%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	42	9,50%	49	10,04%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	74	16,74%	30	6,15%

TOTALES	**442**	**100,00%**	**488**	**100,00%**
PROMEDIO	**21**		**22**	

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta quince, respecto al número de personas incapacidades en el Área Operativa en las empresas afiliadas a al ANDI se encontró como se observa en la tabla o cuadro número 010

- Para el año 2008 se encontró que las empresas con mayor % de personas incapacitadas en esta área están: Austen Reed Manufacturas S.A con un 26.59%, Busscar de Colombia S.A, con un 16.96%, Frisby S.A. con un 14.02% y Busses Armenia con un 9.95% que corresponden al 67.51%.

- Para el primer semestre del año 2009 se identifico que las compañías con mayor % incapacitadas en este departamento se encuentran: Austen Reed Manufacturas con el 27.46%, Frisby S.A. con el 19.76% y Busscar con el 13.35%, los culas corresponden al 60.57%.

Tabla 11. Muestra el número de empleados del área operativa en el 2.008 y primer semestre del 2.009.

	Nombre	# personas incapacitadas área operativa - 2008	% personas incapacitadas área operativa - 2008	# personas incapacitadas área operativa - 1 semestre 2009	% personas incapacitadas área operativa - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	511	9,95%	145	4,41%
2	BUSSCAR	871	16,96%	439	13,35%
3	CEDICAF S.A	8	0,16%	19	0,58%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	313	6,09%	215	6,54%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	110	3,34%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	1.366	26,59%	903	27,46%
8	C Y P DEL R S.A	215	4,19%	100	3,04%
9	BOTERO LOSADA S.A	81	1,58%	38	1,16%
10	TEXTILES OMNES S.A	28	0,55%	14	0,43%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	179	3,48%	88	2,68%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	111	2,16%	72	2,19%
13	FRISBY S.A	720	14,02%	650	19,76%
14	GL INGINIEROS S.A	16	0,31%	13	0,40%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	12	0,23%	6	0,18%
16	INGENIO RISARALDA S.A	161	3,13%	142	4,32%
17	INTEGRA S.A	60	1,17%	78	2,37%
18	MAGNETRON S.A	180	3,50%	108	3,28%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	4	0,08%	4	0,12%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	28	0,55%	18	0,55%
21	DELIMA MARSH	4	0,08%	2	0,06%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	181	3,52%	80	2,43%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	88	1,71%	45	1,37%
	TOTALES	**5.137**	**100,00%**	**3.289**	**100,00%**
	PROMEDIO	**245**		**150**	

Fuente: Elaboración propia

En la pregunta dieciséis referente al número de días que se incapacitaron en el área administrativa los empleados de las empresas adscritas a la ANDI, se obtuvo como se observa en la tabla o cuadro número 011:

- En general se observa que el total de días incapacitados en esta área administrativa es de 4.889 y 4.572 dias para el año 2009 y primer semestre del 2009 respectivamente, los cuales representan el 0.15% y el 0.14% respectivamente.

- Para el año 2008 se observa que las empresas con mayor porcentaje de días de incapacidad están : Suzuki Motor de Colombia S.A. con un 29.29% (1.432 días), Guillermo Pulgarin S.A. con un 19.02% (930 días) y el Ingenio Risaralda S.A con un 14.83% (725 días), que representan el 63.14% de los días incapacitados de este departamento.

- Para el primer semestre del 2009 se observa que Suzuki Motor de Colombia S.A. con un 20.52% (938 días), Austen Reed Manufacturas & CIA con un 19.69% (900 días) y Guillermo Pulgarin S.S.A. con un 16.60%, que corresponden a un 56.80% de los días incapacitados en esta área.

Tabla 12. Muestra el número de días de incapacidad en el área administrativa en el 2.008 y el primer semestre del 2.009.

	Nombre	# días de incapacidad en el área administrativa - 2008	% días de incapacidad en el área administrativa - 2008	# días de incapacidad en el área administrativa - 1 semestre 2009	% días de incapacidad en el área administrativa - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	11	0,22%	2	0,04%
2	BUSSCAR	88	1,80%	64	1,40%
3	CEDICAF S.A	9	0,18%	89	1,95%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	189	3,87%	102	2,23%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	900	19,69%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	145	2,97%	76	1,66%
8	C Y P DEL R S.A	0	0,00%	0	0,00%
9	BOTERO LOSADA S.A	15	0,31%	13	0,28%
10	TEXTILES OMNES S.A	0	0,00%	2	0,04%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	1.432	29,29%	938	20,52%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	86	1,76%	67	1,47%
13	FRISBY S.A	214	4,38%	104	2,27%
14	GL INGINIEROS S.A	0	0,00%	2	0,04%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	105	2,15%	96	2,10%
16	INGENIO RISARALDA S.A	725	14,83%	392	8,57%
17	INTEGRA S.A	5	0,10%	94	2,06%
18	MAGNETRON S.A	420	8,59%	252	5,51%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	86	1,76%	280	6,12%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	4	0,08%	1	0,02%
21	DELIMA MARSH	0	0,00%	1	0,02%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	930	19,02%	759	16,60%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	425	8,69%	338	7,39%
	TOTALES	**4.889**	**100,00%**	**4.572**	**100,00%**
	PROMEDIO	**233**		**208**	

Fuente: Elaboración propia

En la pregunta diecisiete referente al número de días que se incapacitaron los colaboradores del departamento operativo de las empresas afiliadas a la ANDI se encontró como se observa en el cuadro o tabal número 012, lo siguiente:

- En general se observa que el total de días incapacitados en el área operativa es de 44.510 y 24.264 días para el año 2009 y primer semestre del 2009 respectivamente, los cuales representan el 1.37% y el 0.76% respectivamente.

- Para el año 2008 se observa que las empresas con mayor porcentaje de días de incapacidad están: Austen Reed Manufacturas & CIA con un 37.94%(16.885 días), Frisby S.A con un 16.52%(7.355 días), Buses Armenia con un 7.64% (3.401 días), Comestibles la Rosa S.A. con un 6.44% (2.868 días), Busscar con un 6.35%(2.828 días), y el Ingenio Risaralda S.A. con un 5.46%(2.431 DÍAS), que representan el 80.36% de los días incapacitados de este departamento.

- Para el primer semestre del 2009 se observa que, Austen Reed Manufacturas & CIA con un 30.78% (7.469 días), Frisby S.A. con un 17.03% (4.133 días) y Comestibles la Rosa con un S.A. con un 10.27% (2.493 días), que corresponden a un 58.09 % de los días incapacitados en esta área.

Tabla 13. Muestra el número de días de incapacidad en el área operativa en el 2.008 y el primer semestre del 2.009

	Nombre	# días de incapacidad en el área operativa - 2008	% días de incapacidad en el área operativa - 2008	# días de incapacidad en el área operativa - 1 semestre 2009	% días de incapacidad en el área operativa - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	3.401	7,64%	1.137	4,69%
2	BUSSCAR	2.828	6,35%	1.450	5,98%
3	CEDICAF S.A	118	0,27%	256	1,06%
4	COATS CADENA		0,00%		0,00%
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	2.868	6,44%	2.493	10,27%
6	CRISSALLTEX S.A		0,00%	629	2,59%
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	16.885	37,94%	7.469	30,78%
8	C Y P DEL R S.A	1.297	2,91%	475	1,96%
9	BOTERO LOSADA S.A	794	1,78%	499	2,06%
10	TEXTILES OMNES S.A	70	0,16%	50	0,21%
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	1.051	2,36%	612	2,52%
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	1.097	2,46%	843	3,47%
13	FRISBY S.A	7.355	16,52%	4.133	17,03%
14	GL INGINIEROS S.A	111	0,25%	58	0,24%
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	315	0,71%	209	0,86%
16	INGENIO RISARALDA S.A	2.431	5,46%	1.211	4,99%
17	INTEGRA S.A	274	0,62%	504	2,08%
18	MAGNETRON S.A	1.130	2,54%	678	2,79%
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	84	0,19%	62	0,26%
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	217	0,49%	18	0,07%
21	DELIMA MARSH	6	0,01%	4	0,02%
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	1.155	2,59%	857	3,53%
23	COMFAMILIAR RISARALDA	1.023	2,30%	617	2,54%
	TOTALES	**44.510**	**100,00%**	**24.264**	**100,00%**
	PROMEDIO	**2.120**		**1.103**	

Fuente: Elaboración propia

Para la pregunta dieciocho en cuanto a las causas que generaron el ausentismos en estas empresas se encontró como se observa en la tabla o cuadro número xx y los gráficos números 013, lo siguiente:

- Para el año 2008 se observa que las causa más representativa por la cual los empleados pertenecientes a las empresas afiliadas a la ANDI con un 76.96% son las enfermedades generales que corresponden a 39.691 días, seguida de las licencias de maternidad con un 9.77% equivalente a 5.036 días y por último los accidentes de trabajo con un 9.37% correspondientes a 4.830 días, incapacidades que equivalen al 96% de días de incapacidad.

- En el año 2008 las empresas que presentaron mayores días de incapacidad en cuanto a enfermedades generales están: Austen Reed Manufacturas & CIA con un 30.93%, seguida de Frisby S.A con un 12.97% (5.149 días), Coats Cadena con un 8.69% (3.450 días), Buses Armenia con un 8.02% (3.184 días), el Ingenio Risaralda S.A con un 7.52% (2.985 días), Comestibles la Rosa con un 6.22% (2.469 días) y por último buscar con un 6.01% (2.386 días), que corresponden con un 80% de los días de incapacidad generados por esta causa.

- Para el año 2008 las empresas que presentaron mayores días de incapacidad en cuanto a las licencias de maternidad son: Austin Reed Manufacturas & CIA con un 38.36% (1.932 días) y Frisby S.A con un 25.02% (1.260 días) que corresponden a un 63% es decir 3.192 días de incapacidad.

- Y por último para este mismo año en cuanto a los días de incapacidad por accidentes de trabajo se identifico que las empresas con mayor participación están Austin Reed Manufacturas & CIA con un 20.46% (988 días), Frisby S.A con un 19.59% (946 días) y por último las compañías Busscar de Colombia S.A y Coats Cadena con un 9.48% (458 días) que equivalen al 59% es decir 2850 días de incapacidad.

- Para el primer semestre del 2009 se presenta la misma tendencia observada en el 2008, donde la enfermedades generales presentaron un 73.28%(22.623 días), seguido de las licencias de maternidad con un 13.41% (4.141 días) y por último los accidente de trabajo con un 8.64% (2.666 días) las cuales corresponden con un 95% de días de incapacidad.

- Ahora en lo particular de este semestre se encontró que para la causa de enfermedades generales las empresas con mayor porcentaje se encuentra: Austin

Reed con un 25.49% (5.766 días), Frisby S.A con un 14.16% (3.204 días), Coats Cadena con un 9.72% (2.199 días) y Comestibles la Rosa S.A con un 8.57% (1.939 días), las cuales corresponden a un 58% es decir 13.180 días de incapacidad por esta causal.

- Para la causal de licencia de maternidad se identifico que las empresas con mayor porcentaje son Austin Reed Manufacturas & CIA con un 26.37% (1.092 día), Crissaltex S.A con un 11.16% (462 días), las empresas Frisby S.A y Guillermo Pulgarin S.S.A con un 10.14% cada una y por último Eve Distribuciones S.A con un 9.90% (410 días), las que corresponden a un 68% correspondiente a 2.804 días de incapacidad por este factor.

- Por último para las incapacidades generadas por accidentes de trabajo se encontró que Frisby S.A. presenta un 19.09% (509 días), Austin Reed Manufacturas & CIA con un 13.54% (361 días), Busscar con un 9.94% (265 días), Comestibles la Rosa S.A con un 8.78% (234 días) y Magnetron S.A con un 8.55% (228 dias), las cuales representan el 59.90% es decir 1.597 días de incapacidad por esta razón.

- Aparte de ausentismo generado por enfermedad profesional, accidente de trabajo, licencia de maternidad y enfermedad general; existen otras causas que están contenidas dentro de “otras causas”, entre las que pueden estar permisos, licencias remuneradas o no remuneradas, entre otras. Estas otras causas, ocuparon para el año 2.008 el 3,25% (1675 días de incapacidad), y en el 1 semestre del año 2.009; se registraban 828 días de ausentismo por otras cuasas (2.68%).

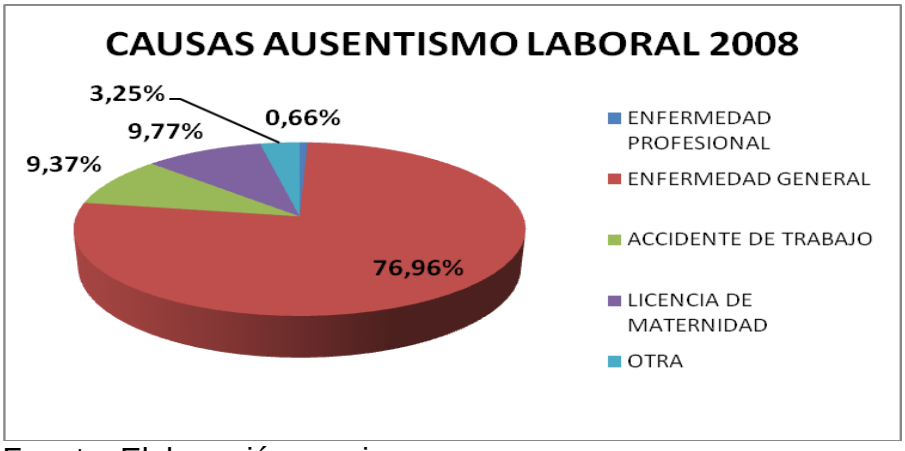
Tabla 14. Muestra los días de incapacidad por causa para el año 2.008 y el primer semestre del 2.009, los valores son en general.

	2008		**1 semestre 2.009**	
No de días / por causa	**Días**	**%**	**Días**	**%**
Enfermedad profesional	339	0,66%	612	1,98%
Accidente de trabajo	4830	9,37%	2.666	8,64%
Licencia de maternidad	5036	9,77%	4.141	13,41%
Enfermedad general	39691	76,96%	22.623	73,28%
Otras causas	1675	3,25%	828	2,68%
TOTALES	**51.571**	**100,00%**	**30.870**	**100,00%**

Fuente: Elaboración propia

Nota: El costo por cada causa que genera ausentismo, se podrá ver el capitulo 4.4

Grafico 10. Causas de ausentismo laboral



Fuente: Elaboración propia

Calcular los costos ocultos detectados con el propósito de generar estándares que permitan a las compañías tomar las decisiones correspondientes que contribuyan a la productividad y competitividad de las mismas, basadas en el Fortalecimiento de los Departamentos de Salud Ocupacional de la Empresas afiliadas a la ANDI.

Tabla 15. Costos detectados

	Nombre	# días de incapacidad por Enfermedad Profesional - 2008	# días de incapacidad por Enfermedad Profesional - 1 semestre 2009	# días de incapacidad por Accidente de Trabajo - 2008	# días de incapacidad por Accidente de trabajo - 1 semestre 2009	# días de incapacidad por Licencia de maternidad - 2008	# días de incapacidad por Licencia de Maternidad - 1 semestre 2009
1	BUSES ARMENIA	0	0	217	131	0	0
2	BUSSCAR	72	88	458	265	0	0
3	CEDICAF S.A	0	0	4	5	0	252
4	COATS CADENA	0	0	458	162	333	168
5	COMESTIBLES LA ROSA S.A	10	25	172	234	406	295
6	CRISSALLTEX S.A	0	0		48		462
7	AUSTIN REED MANUFACTURAS & CIA LTDA	76	326	988	361	1.932	1.092
8	C Y P DEL R S.A	0	0	296	82	168	0
9	BOTERO LOSADA S.A	0	0	235	72	0	0
10	TEXTILES OMNES S.A	0	0	27	15	0	0
11	SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA S.A.	0	0	33	21	9	3
12	EVE DISTRIBUCIONES S.A	0	0	83	154	417	410
13	FRISBY S.A	0	0	946	509	1.260	420
14	GL INGINIEROS S.A	0	0	3	18	0	0
15	INDUSTRIA MOLINERA DE CALDAS	0	164	22	4	0	84
16	INGENIO RISARALDA S.A	0	0	223	193	0	0
17	INTEGRA S.A	0	0	6	8	84	84
18	MAGNETRON S.A	15	9	380	228	0	0
19	ZONA FRANCA DEL EJE CAFETERO S.A	0	0	0	0	0	168
20	PESCADOS FRESCOS DE COLOMBIA S.A	0	0	46	7	0	0
21	DELIMA MARSH	0	0	0	0	0	0
22	GUILLERMO PULGARIN S. S.A.	166	0	103	105	168	420
23	COMFAMILIAR RISARALDA	0	0	130	44	259	283
	TOTALES	**339**	**612**	**4.830**	**2.666**	**5.036**	**4.141**
	PROMEDIO	**15**	**27**	**220**	**116**	**229**	**180**

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Muestra costo total del ausentismo para el año 2.008 y el primer semestre del 2.009, para cada periodo de tiempo, se discrimina por nivel operativo y administrativo

	2.008		1 Semestre de 2.009		TOTAL ($)
Grupo trabajadores	**$**	**%**	**$**	**%**	
OPERATIVOS	$ 1.682.231.163	79,1%	$ 917.044.640	68,8%	**$ 2.599.275.803**
ADMINISTRATIVOS	$ 445.444.515	20,9%	$ 416.562.144	31,2%	**$ 862.006.659**
TOTAL	**$ 2.127.675.678**	100,0%	**$ 1.333.606.784**	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

- El costo total aproximado para las 23 empresas afiliadas a la ANDI, en el 2.008 fue de $2.127.675.678, y en el 1er semestre del 2.009 fue de $1.333.606.784. Observando las cifras, se puede evidenciar la tendencia hacia el aumento del costo para el final de 2.009.

- Hay otros argumentos para justificar esta evidente tendencia de un aumento muy significativo del costo del ausentismo en el año 2.009. En primer lugar, un aumento de casi un 90% en ausentismo tanto en términos de días, número de personas incapacitadas y número de incapacidades presentadas en el área administrativa; esto si tenemos en cuenta que durante el primer semestre de 2.009 estos valores equivalen al 90% de los totales durante el año 2.008. En segundo lugar, en el año 2.008 el área administrativa tuvo una participación del 21% del total del costo de ese año que fue de $445.444.515, y en el 1 semestre de 2009 tiene hasta el momento una participación del 31% del costo en este periodo, el cual fue de $416.562.144.

- Los empleados operativos representaron por su parte el 79% del costo en el año 2008, mientras que en el primer semestre de 2.009 representan el 69%.

- En valores marginales, se determino que cada persona incapacitada en el área administrativa aportó $1.007.000 aproximadamente al costo del ausentismo laboral en el año 2.008. Y en el primer semestre de 2.009, una persona del área administrativa aportó $854.000 al costo durante este periodo. Esto debido a que en el 1 semestre de 2009 hay una tendencia al aumento de personas incapacitadas en el área administrativa, ya que durante el 2008, se presentaron 442 personas del área administrativa incapacitadas y en el 1 semestre de 2009 van más de 488, superando el número de personas incapacitadas en el año 2008, en los empleados del área administrativa.

- Cada empleado-operativo que se incapacito, aportó $354.000 aproximadamente, al costo del ausentismo durante el año 2.008. y en el primer semestre de 2009, cada empleado incapacitado aporta $289.000.

- En ambos casos, se puede evidenciar una disminución marginal en cuanto al aporte sobre el costo de cada empleado incapacitado, pero una clara tendencia hacia el aumento del número de personas incapacitadas tanto en el área administrativa como operativa, aunque es más grande en el área administrativa. Ya que como vimos anteriormente, el número de personas incapacitadas durante el primer semestre del 2009 ya superó el total del año 2.008, en el área administrativa.

✓ **Indicadores**

Tabla 17. Muestra tabla de indicadores de apoyo para los resultados de la investigación

	2008	1 semestre 2009
Promedio de incapacidades por trabajador	**1,466828837**	**0,82348279**
Porcentaje de trabajadores incapacitados	**70,94%**	**48,80%**
Días laborales	**280**	**143**
Días laborales en la población encuestada	**2.532.320,0**	**1.262.976,0**
Días de incapacidad laboral	**54.835**	**31.543**
Días incapacitados/días laborales	**2,17%**	**2,50%**
Porcentaje # incapacidades		
# incapacidades	**14.499**	**7.279**
Empleados operativos	**93,36%**	**88,53%**
Empleados administrativos	**6,64%**	**11,47%**
Costo ausentismo laboral promedio por empresa	**$ 92.507.638,20**	**$ 57.982.903,69**
No. Días por incapacidad en el área administrativa	**5,1**	**5,5**
No. Días por incapacidad en el área operativa	**3,3**	**3,8**

Fuente: Elaboración propia

- En el año 2.008, comparando el número de personas incapacitadas (sin excluir las incapacidades repetidas por una sola persona), con el total de trabajadores de las 23 empresas afiliadas a la ANDI, que atendieron el llamado del estudio de ausentismo laboral en las empresas afiliadas, se determinó que aproximadamente el 70% de los trabajadores se incapacitó, pero hay que tener en cuenta que una sola persona pudo estar incapacitada más de una vez en el año, por la razón que fuese, también hay que tener en cuenta que en algunas empresas se tiene detectado que algunos trabajadores tienen una alta reincidencia en incapacidades,

ya sea justificable o simplemente lo haga por mantenerse dentro de la compañía. Mientras que en el primer semestre del año 2009, el número de personas incapacitadas representan un 48% del total de trabajadores, lo cual haría pensar de que al final del 2009 este indicador estará por encima del de el año 2008; esto nos sirve para reconfirmar algo que ya se había planteado, sobre el aumento del número de personas incapacitadas tanto en el área administrativa como operativa.

- Teniendo en cuenta un total de 2.532.320 días hábiles para el total de trabajadores de las empresas encuestadas, en el año 2008, y un total de 1.262.976 días hábiles para el primer semestre del año 2009. Comparando estos valores con los 54.835 días de incapacidad aproximados en el 2008 y los 31.543 en el primer semestre de 2009; se puede determinar un impacto negativo en productividad de las empresas en general, ya que se están perdiendo aproximadamente 2.5% de los días hábiles para trabajar, en incapacidades, lo que puede atentar contra la competitividad de las empresas.

- Se determinó, que una ausencia del área administrativa genera actualmente 5,5 días de ausentismo, mientras que en los empleados operativos solo es de 3,8 días por falta al puesto de trabajo. Esta diferencia, puede estar causada por una mayor facilidad de los empleados administrativos, para permisos, licencias, capacitaciones (no puestas por la empresa), incapacidades por enfermedad general, etc. Además una ausencia de algún trabajador operativo puede afectar más un proceso productivo o clave de la empresa, que la ausencia de algún jefe de área y/o director.

✓ **Principales causas del ausentismo (%)**

Tabla 18. Muestra el porcentaje (%) por causa del ausentismo

CAUSAS AUSENTISMO LABORAL		
	2008	**1 SEMESTRE 2009**
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0,66%	1,98%
ENFERMEDAD GENERAL	76,96%	73,28%
ACCIDENTE DE TRABAJO	9,37%	8,64%
LICENCIA DE MATERNIDAD	9,77%	13,41%
OTRA	3,25%	2,68%
	100,00%	100,00%

Fuente: Autores

- ✓ **Costo de principales causas del ausentismo ($)**

Tabla 19. Muestra el costo por causa, sirve para analisis del gasto aproximado para la empresa, y otras entidades.

Costos por tipo de ausentismo		
	2008	**1 semestre 2009**
ENFERMEDAD PROFESIONAL	$ 13.986.194,86	$ 26.438.851,71
ENFERMEDAD GENERAL	$ 1.637.540.000,44	$ 977.330.297,88
ACCIDENTE DE TRABAJO	$ 199.272.333,83	$ 115.173.167,76
LICENCIA DE MATERNIDAD	$ 207.771.319,50	$ 178.894.256,44
OTRA	$ 69.105.830,06	$ 35.770.211,14
Total	**$ 2.127.675.678,69**	**$ 1.333.606.784,94**

Fuente: Elaboración propia

- ✓ Como se puede observar la mayor parte de ausentismo se está generando por enfermedad general de los trabajadores. El costo de ausentismo, por estos casos, no necesariamente sale de bolsillo de la empresa, porque las EPS asumen este costo si la incapacidad por evento de un trabajador es mayor a 3 días. Pero el costo y los efectos que se generan por una ausencia, afectan 100% a la empresa.

- ✓ El costo debido a las licencias de maternidad, es bastante significativo, e impacta fuertemente la caja de cada empresa, ya que en la mayoría de los casos se debe de contratar a una persona que haga el reemplazo, durante el periodo de licencia.

- ✓ Los costos originados por accidentes de trabajo, afectan en cuanto al pago de salario, fuertemente a las Administradoras de riegos profesionales (ARP), pero igual, quien sufre y baja los niveles de productividad es la empresa.

Lograr que la investigación sirva como un primer paso, para que el comité de salud ocupacional de la ANDI, genere espacios de debate con la gerencia de las empresas afiliadas, donde se le de un apoyo total a los programas enfocados a reducir la accidentalidad y el ausentismo laboral en general.

Los primeros resultados de esta investigación fueron socializados el día 02 de diciembre de 2.009; ese día se preparó la presentación ante la Junta Directiva de la ANDI, en la que se expuso los resultados obtenidos, el día 03 de diciembre de 2.009. Este proceso fue bastante enriquecedor, y le dio un giro muy interesante y

un apoyo total al comité de salud ocupacional, con el fin de que se promuevan iniciativas como la investigación de determinación del costo y las principales causas de ausentismo laboral. A continuación, se mostrarán algunos puntos, logros y situación actual, que están basados en la investigación realizada:

- ✓ El apoyo y compromiso de la Junta Directiva de la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, es grande, y está dirigido a que se de un apoyo más fuerte de parte de la alta gerencia de cada empresa, con las actividades que se desarrollen en el comité de salud ocupacional.

- ✓ Durante el año 2.010, se desarrollaran estrategias, capacitaciones y actividades, enfocadas a contribuir con la disminución del ausentismo laboral.

- ✓ A partir del año 2.010, se hará un estudio similar, mínimo cada 6 meses, y se hará una evaluación de la efectividad y logros que se obtengas de las actividades encaminadas a disminuir el costo generado por ausentismo.

- ✓ Uno de los grandes retos, es el de aumentar la participación de las empresas afiliadas a la ANDI, con el fin de generar estudios cada vez mas representativos.

- ✓ El 2.010, es un año con muchos retos para el comité de salud ocupacional, uno de ellos es el de construir un programa global pero con resultados, de prevención de ausentismo; esto se decidió, debido a los resultados y el impacto, que arrojo la investigación realizada, y va de la mano con la necesidad que tienen las empresas, de ser más productivas y más competitivas, para lo cual es importante que se reduzcan los niveles de ausentismo, ya que independientemente de si la empresa asume o no el costo del ausentismo, genera un impacto sobre la productividad como tal, ya que la ausencia de una persona, puede ocasionar traumas en proceso tanto administrativos como operativos.

- ✓ La Junta Directiva de la ANDI, está dispuesta a dar un apoyo grande al comité de salud ocupacional, pero actuará como entidad de control y medición de resultados y beneficios. Por tal motivo, es importante que el comité siga con el proceso de fortalecimiento de herramientas que generen valor a las empresas afiliadas, participando activamente de todas las actividades posibles.

- ✓ Desde la junta directiva de la ANDI, se promoverá la mayor participación de las distintas empresas; para esto se determinó que es importante que se perfeccione

el formato de recolección de información para la determinación del costo de ausentismo laboral y sus principales causas. Esta tarea, es la primera que tiene a su cargo el Comité de S.O, durante el mes de enero de 2.010.

La investigación que se llevo a cabo, tiene varias cosas por mejorar en cuanto a su estructura, pero fue un primer estudio, que mostró resultados bastante relevantes, y lo más importante es que se logró obtener el apoyo de la alta gerencia de las empresas que participaron, para fortalecer el Departamento de Salud Ocupacional de cada una de ellas, lo cual permitirá que el comité de salud Ocupacional, se estructure cada vez mejor, y se generen espacios, en los cuales se construyan planes o programas de alto impacto, como el que se realizó.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio desarrollado sobre la determinación del costo y las principales causas que generan ausentismo en las empresas afiliadas a la ANDI, es un indicador importante para las empresas ya que se está perdiendo horas de trabajo por incapacidades, que disminuyen la productividad y tienen un impacto en los estados financieros. En este capítulo, se mostrará las principales conclusiones y algunas recomendaciones, basadas en los aportes hechos por el comité de Salud Ocupacional y la Junta Directiva de la ANDI.

9.1CONCLUSIONES

Las conclusiones y recomendaciones están compuestas no solo por el análisis del estudio sino por los aportes que hicieron los miembros de la Junta Directiva de la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, el pasado 3 de diciembre del 2.009.

- ✓ Dentro de las 23 empresas afiliadas a la ANDI, que facilitaron la información necesaria con la cual se determino un costo aproximado de más de $2.100.000 millones en el 2008, y para el 2.009, se calcula en más de $2.500.000. Si analizamos este valor y además se le agrega de que faltaron más de la mitad de las empresas por participar activamente de este estudio, entre las cuales unas con unos posibles indicadores bastante significativos. Es importante analizar a fondo las causas de este ausentismo y llevar a cabo estrategias a nivel macro que estén enfocadas a reducir estos costos, los cuales indudablemente atentan contra la productividad y competitividad.

- ✓ Aunque el promedio del costo por empresa, no es un valor que sea del todo cierto debido a diferencias entre las empresas participantes en cuanto a número de trabajadores, tipo de actividad económica y riesgo de trabajadores. Si nos sirve para hacer una comparación y tener una idea de cómo está afectando el nivel de productividad y competitividad. Es decir, se encontró que el promedio del costo del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI es de aproximadamente más de $100.000.000 millones para el 2009, y si tenemos en cuenta los distintos estados resultados de estas compañías, aclarando que el 2009 ha sido un año difícil económicamente para Pereira y el Eje cafetero en general, se puede pronosticar utilidades no muy altas, y en algunos casos, saldos en rojo. Y si se tuviese un plan de acción para combatir los índices de ausentismo, en donde se lograse una reducción de al menos el 30% de este gasto, beneficiaria el valor de las utilidades de muchas empresas.

- ✓ Cuando los trabajadores toman unos días de baja por enfermedad profesional, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, licencias de maternidad, etc., el impacto financiero que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. También se deben de considerar costos por retrasos en algunos procesos tanto administrativos como operativos, reemplazos, sobrecarga para otros empleados, en fin la idea de este estudio es de que se pueda llegar a los Gerentes de las empresas, y conseguir un

mayor apoyo para el Comité de Salud Ocupacional y las acciones que salgan de esté, encaminadas a planes, programas y estrategias que pretendan contribuir al mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad. Y este estudio nos confirma de que el ausentismo laboral tiene un impacto significativo en la productividad ya que se están dedicando más del 2.5% de los días hábiles de trabajo en ausencias de los trabajadores.

- ✓ Brigadas de salud, jornadas de vacunación en asociación con entidades de salud y gubernamentales, capacitación de los encargados del programa de salud ocupacional (talleres, seminarios, diplomados, cursos), mayor participación en el comité de salud ocupacional, apoyo de la alta gerencia a los programas de salud ocupacional; son algunos de los retos para el 2010.

- ✓ Este estudio fue una primera base para que en los próximos estudios se mejore el formato de recolección de la información, donde por ejemplo, se tenga una pregunta clave que falto, sobre el número de horas hombres trabajadas para cada empresa. También es necesario que dentro del comité de salud ocupacional se le de claridad a las preguntas que puedan generar confusión y alterar la información que se está solicitando. Y todo este proceso debe de complementarse con un mayor esfuerzo de cada empresa por llevar el registro del ausentismo en un 100%.

- ✓ Se pudo determinar que la principal causa del ausentismo se está dando en enfermedad general, por lo que se requiere trabajar fuertemente en brigadas de salud, de vacunación y de cuidado e higiene, con lo que se busque disminuir la cantidad de casos y la severidad de las incapacitaciones por esta causa.

9.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Se definió en consenso entre las empresas que participan dentro de las actividades del Comité de Salud Ocupacional que el estudio de ausentismo laboral, debe de realizarse con un mayor nivel regularidad. La recomendación es que se haga mínimo cada 6 meses, donde se midan y evalúen los resultados, se hagan programas de prevención del ausentismo, y se realicen programas de capacitación a los encargados del programa de salud ocupacional sobre estrategias que contribuyan a bajar el nivel de ausentismo en cada empresa

- ✓ Los Junta Directiva estableció, de que se comprometerán a hacer un llamado a todas las empresas afiliadas para que se encarguen de que participen de las actividades que se lleven a cabo dentro de los comités de la ANDI, en especial del comité de salud ocupacional.

- ✓ Analizando los resultados del estudio del ausentismo, se concluyó que el reto para el año 2010 es lograr una participación de más del 70% del total de las empresas afiliadas a la ANDI, para que participen de este estudio con el cual se busca obtener un registro mayor de la realidad del costo y las causas del ausentismo dentro de la agremiación. Para esta tarea se contará con el respaldo de la Junta Directiva, la cual se encargara de promocionar y ayudar a que se puedan desarrollar de la mejor manera todos los esfuerzos que ayuden a bajar los niveles del costo del ausentismo.

- ✓ Inicialmente el Comité de Salud Ocupacional, debe de trabajar en la estandarización definitiva de un formato de recolección de la información necesaria, dentro del estudio de ausentismo. Con lo que se garantizaría una mayor claridad sobre las preguntas.

- ✓ El Comité de Salud Ocupacional, debe de aprovechar la alta aceptación y participación que tiene para trabajar sobre objetivos claros como lo son el de consolidar planes de acción que trabajen en función de disminuir el costo del ausentismo laboral, donde se tenga un equipo de trabajo más comprometido, que facilite el cumplimiento de sus metas.

- ✓ Aumentar el contenido de las capacitaciones, congresos y seminarios, hacia la construcción de programas orientados a la disminución de las cusas que generan ausentismo.

- ✓ Una recomendación, que se transformo en compromiso, es que los comités de S.O, se realizarán en empresas afiliadas, con el objetivo de conocer mejor, cómo funcionan los programas de S.O, en cada empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Contenidos Académicos de las materias cursadas desde el primer semestre del año 2005 hasta hoy, de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira.

- ✓ Sistema de Riesgos Profesionales y Ley 100 de 1.993

- ✓ Decreto 1295 de 1.994

- ✓ Ley 776 del 2002

- ✓ Fuentes de información proporcionadas por el Comité de Salud Ocupacional de la ANDI Seccional Risaralda-Quindío.

- ✓ Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), facilitó todos los espacios logísticos y actas de los Comités de Salud Ocupacional de los últimos 10 años, de los cuales se puede extraer información importante para complementar el estudio de ausentismo.

- ✓ Documentos soporte brindados por la Compañía DELIMA MARSH.

- ✓ PPT Administración de riesgos.

ANEXOS

ANEXO A: Formato Encuesta Del Estudio Ausentismo

Encuesta del Comité de Salud Ocupacional para las Empresas Afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío

Objetivo del Estudio:

Diagnosticar el costo y las causas del ausentismo laboral en las Empresas afiliadas A la ANDI

A) INFORMACIÓN GENERAL DE LAS EMPRESAS

Nombre:	
NIT:	
Actividad Económica Principal:	
Teléfono:	
Fax:	

		Espacio para las respuestas
1.	Cuál es el promedio salarial de los Empleados Operativos de la Compañía?	
2.	Cuál es el Promedio salarial de los empleados administrativos de la Compañía?	
3.	Cuál es el factor prestaciones de la Compañía?	
	a. Empleados área Administrativa	

b. Empleados área Operativa

B) INFORMACIÓN DEPARTAMENTO/AREA/DEPENDENCIA DE SALUD OCUPACIONAL

4. La Empresa tienen un departamento ó área específica dedicada a la Dirección de Programas de Salud ocupacional?

SI

NO

Si su respuesta es NO, Que área o equipo de personas son los responsables de las normas y procesos de Salud Ocupacional, o prevención de riesgos o accidentes laborales?

_____

_____

5. Tiene la Empresa un Comité Paritario?

SI

NO

6. Tiene y aplica la Empresa algún programa de prevención de accidentes laborales?

SI

NO

7. En qué porcentaje considera usted que se lleva un registro del ausentismo Laboral en su empresa?

C) INFORMACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL

	Año 2008	**I Semestre 2009**
6. Cuál es el Número de Trabajadores de las empresa?		

7.	Cuál Fue el número total de incapacidades registradas en…?		
8.	Cuántas personas incapacitadas en total en… ?		
9.	Cuál fue el número total de días incapacitados dentro de la Empresa en general		
10.	Cuántas incapacidades se presentaron en el área Administrativa de la Empresa?		
11.	Cuántas incapacidades se presentaron en el área operativa de la Empresa?		
12.	Cuántas personas del área administrativa se incapacitaron…?		
13.	Cuántas personas del área operativa se incapacitaron…?		
14.	Cuántos días de incapacidad se presentaron en el área Administrativa de la Compañía…?		
15.	Cuántos días de incapacidad se presentaron en el área Operativa de la Compañía…?		
16.	Del total de días registrados de incapacidad, Cuántos fueron por:		
	a. Enfermedad Profesional		
	b. Accidente de trabajo		
	c. Licencia de Maternidad		
	d. Enfermedad General		
	e. OTRO? Cuál? _____		

17. Por favor especificar claramente los orígenes y/o las causas del ausentismo ó de las incapacidades

CAUSA DE LA INCAPACIDAD O AUSENTISMO REPORTADO

		No de veces que se repitió
a		
b		
c		
d		
e		
f		
g		
h		
i		
j		
k		
l		

Si las causas del ausentismo son más de 14 pueden anexar una lista con todas las que falten

Nota: Le pedimos el favor a la persona que este diligenciando esta encuesta de suministrar toda la información que se pide en la misma, con el fin de poder desarrollar un diagnostico real de las causas y el costo del ausentismo laboral de las empresas afiliadas a la ANDI y así generar información valiosa para la toma de decisiones de dichas empresas.

ANEXO B. Carta Presentacion Del Estudio Y Manual De Diligenciamiento De La Encuesta

Pereira, Octubre de 2.009
Doctor (a)
Apreciados Miembros del Comité de Salud Ocupacional

ASUNTO: Determinación del Costo del Ausentismo Laboral en las Empresas afiliadas a la ANDI- Seccional Risaralda-Quindío

El impacto del ausentismo de la población trabajadora en las empresas afiliadas a la ANDI, es una variable que tiene un gran impacto dentro de los costos que son generados por la inactividad de los trabajadores, los cuales deberían de ser objeto de un mayor análisis al realizar los balances anuales de la Gestión Administrativa de las Empresas.

En el año 2.000, el Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, realizó un acercamiento a esta problemática, y se evidencio el alto impacto del costo del ausentismo laboral en las Empresas afiliadas a la ANDI. Por tal razón, ha surgido la necesidad de retomar este estudio y convertirlo en una variable de análisis mensual dentro del Comité de Salud Ocupacional; El objetivo de retomar dicho estudio es recopilar información, cuyo análisis permita identificar las principales causas de ausentismo durante el periodo comprendido entre el año 2.008 y hasta junio de 2.009, así como las diferentes estrategias que ayuden a reducir los índices el ausentismo, lo que a su vez se verá reflejado en una disminución de costos que podría generar beneficios de rentabilidad en las Empresas.

Teniendo en cuenta lo anterior, le solicitamos su amable colaboración, para que a través de sus Departamentos de Salud Ocupacional y/o Recurso Humano le sea facilitada la información que sea requiera para el estudio al **Sr. Andrés Felipe Trejos Ocampo** con **CC.1088251474**, quién nos colabora con el Comité de Salud Ocupacional y los demás comités de la ANDI, en su calidad de Asistente de Comités. La idea es que después de realizar este Diagnóstico del Costo del Ausentismo y sus causas, se diseñe un formato único para todas las empresas, en el cual el Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, mantendrá actualizada la información del Ausentismo de las Empresas afiliadas a la ANDI, lo cual servirá para evaluar y mejorar estos indicadores.

Es importante recordar que como siempre la información suministrada por ustedes será confidencial y en ningún momento tendrá un uso distinto al antes mencionado. Dicha información requerida será enviada físicamente y vía correo electrónico, y en caso de ser necesario se hará una visita a la Empresa con el fin de recoger los datos.

Se adjunta con esta carta la encuesta diseñada para el estudio con su respectivo manual de diligenciamiento.

Muchas gracias,

ENRIQUE MILLÁN MEJIA
Gerente ANDI Seccional Risaralda Quindío

ANEXO C. Manual De La Encuesta Para Las Empresas

Manual de la Encuesta del Estudio del Comité de Salud Ocupacional de las Empresas Afiliadas a la ANDI.

Indicaciones Generales

- Es importante tener en cuenta que la encuesta debe de ser diligenciada y enviada a la ANDI, físicamente ó por email (recomendado), a más tardar el próximo 30 de octubre, ya que los resultados del estudio se mostrarán a los Gerentes finalizando Noviembre.
- Es recomendable que la información que se pide en la encuesta, sea construida por el Departamento de Recurso Humano y/o de Salud Ocupacional de cada Empresa.
- Sabemos que en algunos casos se dificultará un poco recolectar la información que se pide en la encuesta pero la idea es desarrollar este estudio, pero es de gran importancia que se haga, y se muestren los resultados a los Gerentes de las Empresas.

Indicaciones de la Encuesta

Se ha clasificado la información que se esta pidiendo en dos grupos: El nivel operativo, y/o el nivel Administrativo.

- **Nivel Administrativo:** toda la información referente a días de incapacidad, numero de incapacidades, promedios salariales, entre otros, que se pide de el nivel administrativo, se refiere el Personal Directivo de cada Empresa, Jefes, Directores, Coordinadores, etc.
- **Nivel Operativo:** y en el nivel operativo, se refiere a el personal operativo, secretarias, personal de vigilancia, asistente, auxiliar, entre otros.

  La razón de esta división es que no es lo mismo determinar el costo y el riesgo de los directivos que de los operarios.

  En la encuesta encontraran que se pide información para todo el 2.008 y el primer semestre de 2.009.

  La información puede ser enviada al correo **andip5@une.net.co.**

Toda la información ha sido enviada a la Base de Datos del Comité de Salud Ocupacional de la ANDI, seccional Risaralda-Quindío, tanto física como vía email. En donde encontrarán la encuesta que debe de ser diligenciada y enviada al coreo electrónico antes mencionado o en su defecto enviada vía fax.

ANEXO D: Se anexa CD con el archivo en Excel que contiene la tabulación de todas las encuestas diligenciadas por las empresas participantes