

IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES CHILENAS
VS COLOMBIANAS Y CÓMO INFLUYE EL MODELO DE SEGURIDAD SOCIAL

SANDRA LORENA ORDOÑEZ MOSCOSO

UNIVERSIDAD DE BOGOTA JORGE TADEO LOZANO
II SEMINARIO INTERNACIONAL EN GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
PROFESOR HELDER BARAHONA URBANO

ENERO 15 DE 2012

BOGOTA

RESUMEN

En las empresas de hoy en día se analiza y se proyecta la administración y sus finanzas bajo proyecciones que conlleven a la generación de estrategias que buscan rentabilidad, liquidez, la participación en nuevos mercados junto con la creación de productos de impacto, pero se deja de lado el impacto derivado de los incrementos del ausentismo por enfermedad común y sus consecuencias en la productividad de los trabajadores.

Abstract

In today's companies are analyzed and projected the administration and its finances underprojections that lead to the generation of strategies that seek profitability, liquidity, participation in new markets with products creating impact, but stops hand the impact from increases in absenteeism due to common illnesses and their impact on worker productivity.

El siguiente ensayo de reflexión es producto del análisis de diferentes temáticas expuestas en las ponencias presentadas en el II Seminario Internacional en Gestión de las Organizaciones: CHILE 2011, realizado en la ciudad de Santiago de Chile en el mes de Noviembre y Diciembre de 2011, el cual fue organizado por la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Económicas-Administrativas y Postgrados Ciencias Administrativas. Este ensayo fue presentado, revisado y aprobado por el Dr.

Helder Barahona Urbano, Doctorando Business of Administration, Universidad Swiss; Magister en Docencia, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia, Especialista en Gestión Humana, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia, Administrador de Empresas, Universidad ICESI, Cali, Colombia.

IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES Y COMO INFLUYE EL MODELO DE SEGURIDAD SOCIAL

Desde los primeros años en los que surgen las organizaciones se estudia y evidencia el factor humano y su incidencia en las mismas, en los tiempos modernos se estudia la incidencia de la organización en el factor humano y a su vez como esta influencia retorna a la organización, encontrando uno de los aspectos derivados de este análisis que entraremos a analizar, denominado como el ausentismo laboral y la influencia del modelo de seguridad social.

El ausentismo laboral influye en la organización, y este es influenciado por el modelo social del país.

Recordemos el concepto de seguridad social Según el profesor Alfredo Bowel *“Es el conjunto de principios (no leyes) que reconoce a todo ser humano el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos y regular las instituciones requeridas para ello.”*

Para el caso de ausentismo laboral es un fenómeno que con el transcurso de los años empieza a tener importancia, para el caso colombiano al evidenciar estadísticas que permitan medir el impacto desde los números es decir de los costos que genera la ausencia de un empleado en una organización, muy difícilmente se encuentran estructurados en nuestro país, se observa dos formas de clasificación es por enfermedad general y derivado de accidente laboral,(y/o enfermedad profesional, para el caso Chileno se definen mas ítem de clasificación Licencia prenatal y posnatal, licencia de hijo enfermo menor de un año, licencia por enfermedad común o curativa para este caso se evidencia que de acuerdo al origen de la ausencia se define el ente encargado del reconocimiento económico.

Con base a la dificultad para determinar una estadística de ausentismo tomaremos como modelo de investigación el caso de una empresa colombiana de servicios y sus estadísticas internas del año 2010 para la ciudad de Bogotá y para el caso de Chile el informe del Gobierno de Chile, Ministerio de Salud SSMN Indicadores de Ausentismo.

Una vez revisada las estadísticas internas para el caso Colombiano/Bogotá el cual será nuestro modelo encontramos que para el año 2010 esta empresa de servicios presento un índice de 1450 ausencias por ausentismo laboral las cuales generaron 3585 días perdidos, de los cuales los 3 primeros días de cada una de las ausencias es a costo del empleador, teniendo en cuenta que para el servicio que presta la organización (vigilancia) estas ausencias deben ser cubiertas es decir que al costo de generación de la ausencia hay que sumarle el costo de cubrir esta ausencia, de acuerdo a lo anterior para un empresa

prestadora de servicios su ausentismo laboral es más costoso, pero que incide en que este sea más frecuente, para nuestro caso veremos como el modelo de seguridad social influye y la cultura, pero para el presente caso nos remitiremos al tema en seguridad social.

Para el caso colombiano es frecuente que estos índices aumenten debido a factores que en la actualidad son generados por las leyes que rigen, como es la ley 100 y el código del trabajo donde se establecen las obligaciones a las cuales se someten las empresas colombianas y sus colaboradores en el momento de ser reconocida la ausencia, nuestro actual modelo permite ser flexibles frente al reconocimiento económico de la ausencia.

En la actualidad un trabajador colombiano tiene derecho a licencia remuneradas solo a las cuales la ley contempla es decir licencias medicas y licencias de duelo, lo que conlleva a que un trabajador presenta una calamidad la cual no está contemplada en la ley como remunerada este deberá asumir el costo de esta ausencia lo que implica un descuento de su dominical y los días de ausencia, así como el descuento en su auxilio de transporte.

Y si con este caso analizamos que este mismo trabajador labora turnos en días feriados y sus descansos son en cambios de turno o solo nocturnos, que tiempo cuenta el para sus diversos trámites personales y tiempo para su familia, para el caso del sistema de seguridad social vigente en Colombia y visto desde el punto de vista de afectación a la organización, evidenciamos que el ausentismo laboral en nuestro país lo rige el hecho de que los

trabajadores aprovechan la oportunidad que el sistema les da para generar una ausencia remunerada, que en algunos casos no es remunerada con el mismo valor, pero si le genera una remuneración proporcional de acuerdo al sistema vigente.

Como es visto este fenómeno desde el punto del trabajador: se ausenta bajo un diagnostico fácil de argumentar frente al sistema de salud, es decir una simple alergia o gastroenteritis que genera hasta 3 días de ausencia, las cuales son generadas por la EPS, es decir para las entidades de salud es fácil asignarlas ya que esta no genera costo alguno mas allá de la atención medica brindada, para el trabajador genera un reconocimiento parcial de su ausencia el cual es reconocido por la empresa, y la oportunidad de tener el espacio requerido para descansar o simplemente realizar labores diferentes y necesarias de su diario vivir.

Para el caso de las organizaciones Chilenas se evidencia que el modelo de seguridad social es uno de los modelos más cómodos y protectores para los trabajadores, ya que dentro de su normatividad genera reconocimientos económicos los cuales permiten tener mejores beneficios, pero para un caso concreto de estadísticas internas dentro de una organización es difícil encontrar ya que debido a su modelo el empleador solo es enterado de la ausencia y es el trabajador es quien hace seguimiento a su reconocimiento económico .

Se evidencia que el gobierno es quien genera estadísticas globales de estos índices, lo anterior debido a que es quien al final reconoce estos dineros a través de las entidades creadas para tal fin, pero se evidencian anomalías dentro de las mismas, ya que dentro de las estadísticas evidencias dentro de los años 2006 al 2009 en índice de ausentismo reflejo un porcentaje sobre el 40%, para el año 2010 este índice disminuyó un 8% con relación a los años anteriores, generando en el gobierno y las empresas un alivio con referencia al tema.

Pero que hace que este índice supere estos índices, dentro de las organizaciones evidenciadas en el seminario internacional, encontramos como referencia primordial que la calidad de vida es fundamental dentro de las mismas y que los objetivos de la organización son promover el bienestar físico, mental y espiritual de los colaboradores para generar en los mismos un sentido de pertenencia.

Es en este punto donde los especialistas en recursos humanos generan y promueven estrategias y metodologías propias para mantener y generar el compromiso con la organización, pero si es así porque el índice estaba en aumento, estará siendo influenciado con las últimas modificaciones al sistema que ha presentado el gobierno chileno en materia de salud, buscando nuevos y mejores beneficios, como el del aumento de licencia posnatal donde pasó de 3 meses a 6 meses y con la opción de incorporarse a trabajar media jornada, este será uno de los primeros cambios que genere el gobierno en conjunto con las organizaciones, visto desde otro punto de vista, o será influenciado por los movimientos

sindicales, que en la actualidad reflejan una participación del 70% en el país, siendo considerado Chile como uno de los países con mayor índice de movimientos sindicales, los cuales influyen en los sistemas.

Pero nuestro caso y análisis vemos que el modelo de seguridad social influye a que las ausencias aumenten en las organizaciones, para nuestro caso colombiano vemos que es vulnerable ya que el mismo en la actualidad no permite una interacción directa entre organización y sistema de salud o EPS del trabajador ya que para algunas empresas es suficiente con el soporte y no existe actualmente un sistema que permita su verificación y para el caso chileno es evidente que se presentan fraudes frente al cobro del reconocimiento económico de las mismas.

Es un reto para las organizaciones colombianas y las chilenas generar la cultura del autocuidado en los miembros de la organización para así generar entre los mismos la disminución de las ausencias innecesarias, pero para nuestro caso colombiano, como un trabajador que no cuenta con el tiempo para dedicar a la familia y actividades que no busque alternativas que le permitan conseguir este tiempo, es un reto más que encontramos en las organizaciones y en nuestro modelo de seguridad social actual, el cual no le permite entre otras cosas por ejemplo a las madres estar con sus hijos cuando ellos se enferman ya que en la actualidad nuestro sistema no traslada la incapacidad del menor a su madre y es cuando ella recurre a otras alternativas propias de flexibilidad o de alteración de soportes

para ausentarse, que para el caso chileno es trasladada a la madre la licencia cuando hijo es menor de un año o requiera de la presencia de la madre.

Este y otros casos hacen que nuestro modelo incida en fallas que serán reflejadas en los colaboradores de la organización, pero sin embargo las organizaciones Chilenas reflejan un aumento en sus índices dentro de periodos específicos y solo vemos que este índice refleja una disminución significativa en el año 2010, dentro de los índices de Chile se ve un aumento representativo, y estas ausencias son reconocidas por diferentes entes se evidencia que los trabajadores tienen un cubrimiento más amplio de licencias, para el caso Chileno un trabajador que requiera ausentarse por la enfermedad de un hijo, tiene el cubrimiento de esta licencia y esta es asumida por el fondo que para una relación con Colombia es el Fosiga en Chile, siendo el modelo Colombiano derivado del Chileno que hace que nuestro gobierno modifique y aplique el modelo con variaciones de este tipo, es insostenible este modelo original en nuestro país, son cuestionamientos básicos que serían más amplios y difíciles enfrentar, es por esto que se deben dirigir a estrategias que permitan disminuir la ausencia y mejorar el nivel de presencia de las organizaciones, con programas, incentivos, horarios flexibles y manejo adecuado de los ambientes laborales.

De igual forma dar la importancia que se requiere al ausentismo ya que en la actualidad no se presenta con frecuencia estudio e intervenciones que encaminen a la orientación de nuevas opciones para el enfrentamiento de esta problemática que va en aumento.

A continuación se refleja un modelo de variación estadístico en, Chile donde se refleja el número de casos en un periodo comprendido del 2005 al 2007.

	2005		2006		2007	
	Nº LICENCIAS EMITIDAS	%	Nº LICENCIAS EMITIDAS	%	Nº LICENCIAS EMITIDAS	%
FONASA	1.434.377	63,46	1.670.713	64,01	2.124.875	66,29
ISAPRE	825.805	36,54	939.416	35,99	1.080.349	33,71
TOTALES	2.260.182	100,00	2.610.129	100,00	3.205.224	100,00

Fuente: Distribución de las licencias medicas por tipo de asegurador (fonasa-isapre)

CONCLUSIONES

Es así como que el sistema actual de los dos países no es funcional para ninguno de los dos, el chileno es considerado como el más paternalista y el Colombiana como el menos favorecedor, siendo el mismo modelo, pero con cambios que marcan grandes cambios, podemos indicar que si influye el modelo de seguridad social en el ausentismo así este tenga beneficios amplios, estamos en una sociedad inconforme frente a los actuales modelos y los por venir.

BIBLIOGRAFIA

Aedo C, Bastías G, Sapelli. *Subsidios de Incapacidad Laboral en Chile*. Fundación Salud y Futuro. Octubre 1999.

Briner Rob B. Absence from work (ABC of work related disorders). *British Medical Journal* 1963; 313: 874 (4).

Jirón A, Rojas H, Ravera R, Marquéz C. Inasistencia Laboral por Licencias Médicas. *Boletín del Hospital San Juan de Dios* 1992; 39: 119-24.

Karl P Kaiser. What do we know about employee absence behavior? An interdisciplinary interpretation. *Journal of Socio-economics* 1998; 27: 79-96.

McElroy James C, Paula C Morrow P, James B Fenton. Absenteeism: a comparison of incentives in alternative organizations. *Journal of Managerial Issues*. Spring 1995; 7: 91(8).

Rodríguez J, Tokman M. *Análisis del gasto en subsidios por incapacidad laboral y sus determinantes*. Gobierno de Chile. Ministerio de Hacienda. Dirección de Presupuesto. Serie Estudios de Finanzas Públicas. Diciembre 2001.

Taylor PJ. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Industrial. España. 1989 Págs. 5-11.