

Tercer informe de seguimiento sobre  
**AUSENTISMO LABORAL E  
INCAPACIDADES MÉDICAS**



## **Editores:**

Bruce Mac Master

Alberto Echavarría Saldarriaga

## **Autores:**

Enán Arrieta Burgos

Camilo Fernández Londoño

Catalina Sepúlveda Zea

Juanita Vieco Giraldo

## **Centro de Estudios Sociales y Laborales**

Teléfono: (4) 326-5100 Ext. 1106.

Correo electrónico: [cesla@andi.com.co](mailto:cesla@andi.com.co)

Dirección: Carrera 43A # 1 - 50, torre 2, piso 9  
Medellín

# ÍNDICE

3 Agradecimientos	4 Presentación
5 Datos generales y representatividad V EALI	10 Incidencia y severidad del ausentismo
18 Restricciones médicas y reubicaciones	21 Costos asociados al ausentismo
30 Efectos del ausentismo en el mercado laboral	37 Percepción empresarial
40 Falsas incapacidades y abuso del derecho	43 La gestión eficiente del ausentismo
46 Conclusiones y recomendaciones	53 Referencias

# Agradecimientos

Se reconoce el apoyo de todas aquellas empresas que participaron, activamente, en la V Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades. Asimismo, agradecemos, especialmente, a nuestros patrocinadores.



# Presentación

ALBERTO ECHAVARRÍA  
SALDARRIAGA

Vicepresidente Jurídico,  
Asociación Nacional de  
Empresarios de  
Colombia – ANDI

Octubre de 2019



En noviembre de 2017 se publicó el libro *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas*, como primer resultado investigativo del Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA).

Luego de este, se presentaron dos informes de seguimiento a estos datos, con información para 2016 y 2017.

Para este año, presentamos el tercer informe de seguimiento de la encuesta, presentando información para 2018 cada vez más representativa y robusta.

Como ya es habitual, además de medir los fenómenos de ausentismo laboral, restricciones y reubicaciones médicas, se realizó un estudio sobre su impacto económico en términos de sostenibilidad empresarial. Adicionalmente, continuamos este año con el análisis respecto de los casos de fraude y abuso del derecho en materia de salud.

Las incapacidades, las reubicaciones laborales motivadas por razones de salud y las restricciones médicas constituyen un tema prioritario para el desarrollo social y la competitividad del país.

De esta manera, esperamos que el lector encuentre, en este nuevo informe, un ejercicio de contribución reflexiva para el mejoramiento de la realidad laboral de nuestro país



# DATOS GENERALES Y REPRESENTATIVIDAD

## VEALI

# Caracterización de la muestra

NÚMERO DE EMPRESAS

139



153 desagregando Grupos empresariales

NÚMERO DE TRABAJADORES

341.843



4,5% del empleo asalariado formal

NÓMINA TOTAL

\$13,6  
Billones



INGRESOS % PIB



16% del  
PIB

157 Billones en ingresos operacionales

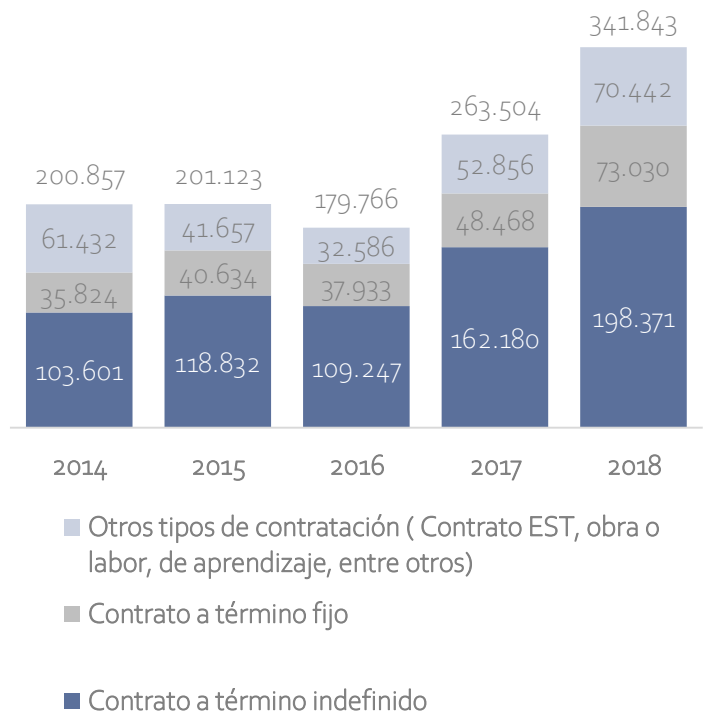
La V Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI) ha sido la que mayor representatividad ha obtenido en sus 5 entregas. Con 139 empresas y grupos empresariales, alcanzamos 4,5% del empleo asalariado

formal y 16% del PIB, obteniendo una representación más que suficiente para caracterizar y estudiar el fenómeno del ausentismo del país, especialmente en las grandes empresas.

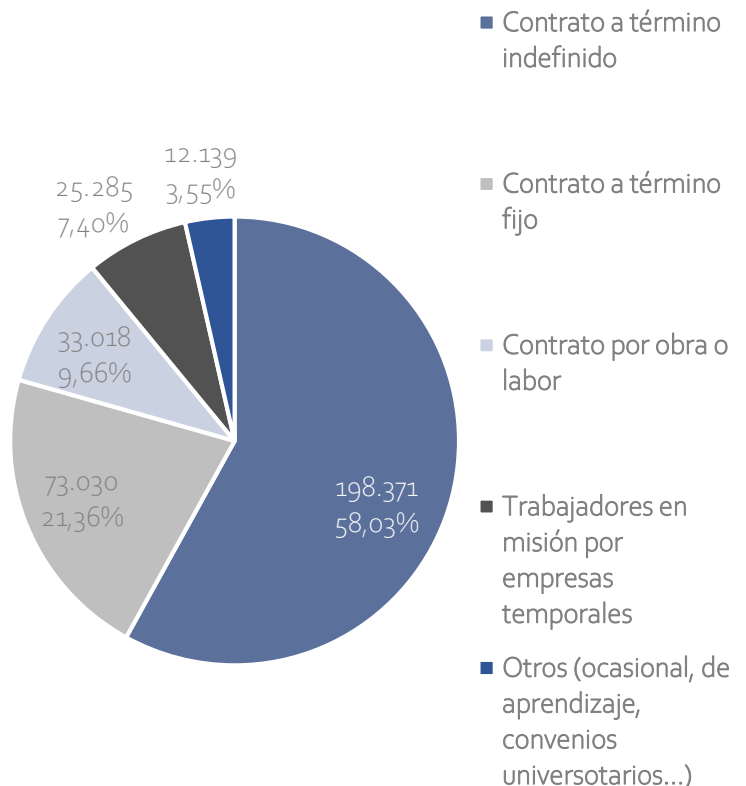
Obtuvimos, en esta ocasión, las estadísticas respectivas a 341.843 trabajadores de empresas afiliadas a la ANDI, significando un incremento de 30% frente al año pasado y 90% frente al año 2016. Sin duda alguna, cada vez son más robustos y consistentes los datos presentados en la EALI.

Estos 340 mil trabajadores fueron, primordialmente, contratados a término indefinido. Este tipo de contratación sigue siendo predominante en las empresas formales. Los trabajadores en misión por empresas temporales solo representaron el 7,4% de la muestra.

Total de trabajadores representados por año y por tipo de contrato EALI



Trabajadores por tipo de contratación 2018

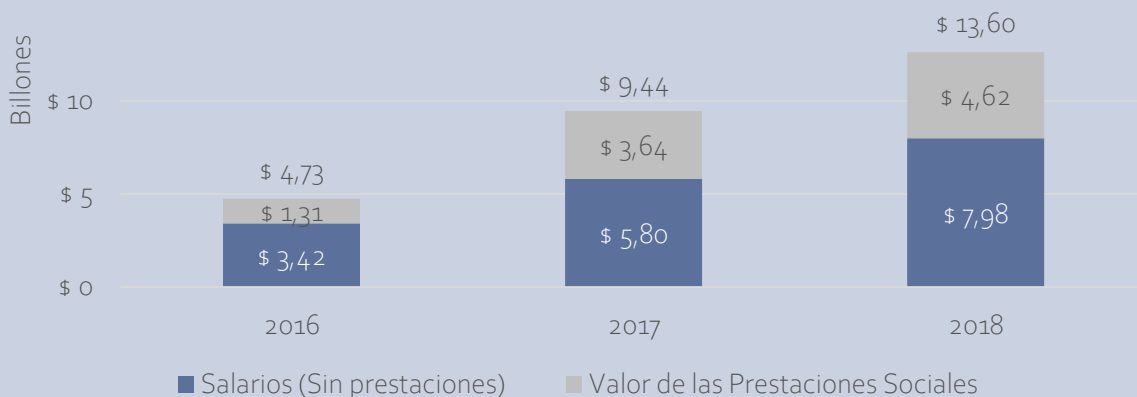




También, hablando en términos de la nómina representada, obtuvimos una mejora significativa en la

muestra. En 2018, representamos casi el triple de la nómina representada en 2016.

### Nómina total representada (billones de pesos)



El sector mayormente representado fue la Industria manufacturera, pero cabe destacar una mejoría en la

representatividad del sector comercio.

### Representación obtenida por sector económico

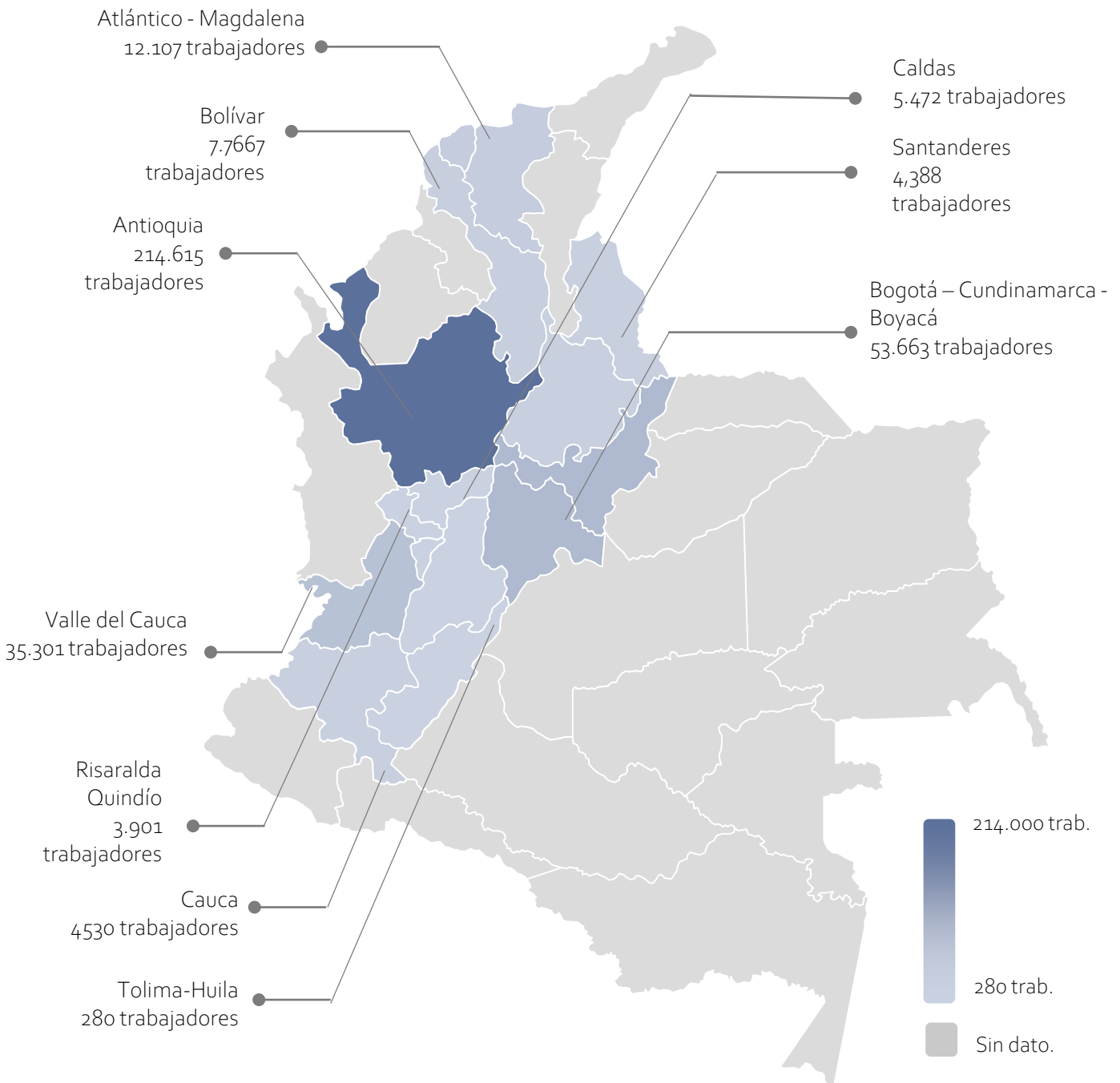
SECTOR	Empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	74	119.749
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	15	52.829
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8	20.519
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	8	14.806
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	6	9.138
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5	1.489
Información y comunicaciones	5	20.465
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4	13.697
Transporte y almacenamiento	4	14.232
Actividades financieras y de seguros	3	61.208
<b>Total general</b>	<b>139</b>	<b>341.843</b>

\*No se muestran algunos sectores por falta de representatividad

# Representación obtenida por departamentos EALIV

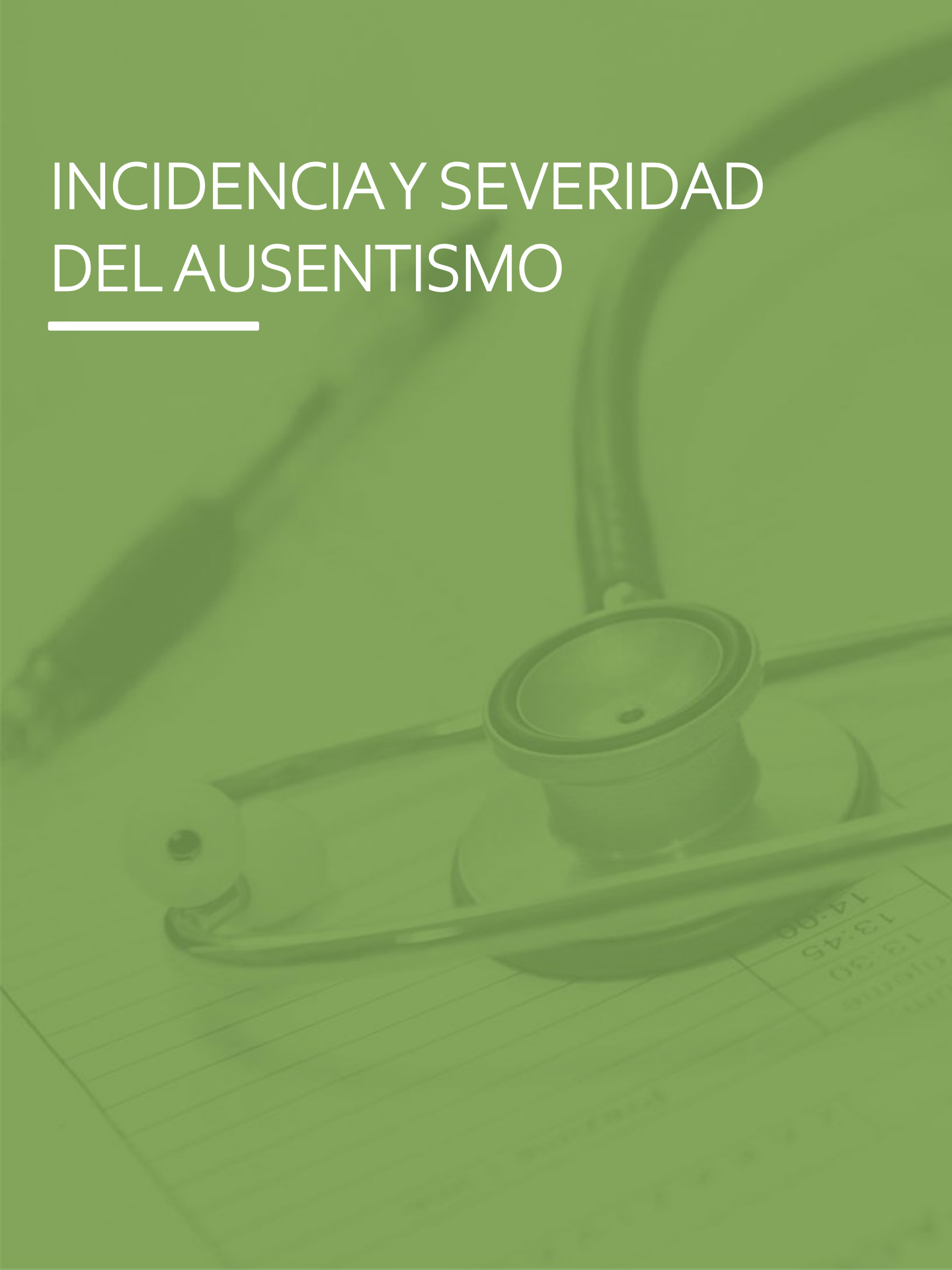
Por su parte, a nivel regional, los departamentos mayormente representados fueron Antioquia,

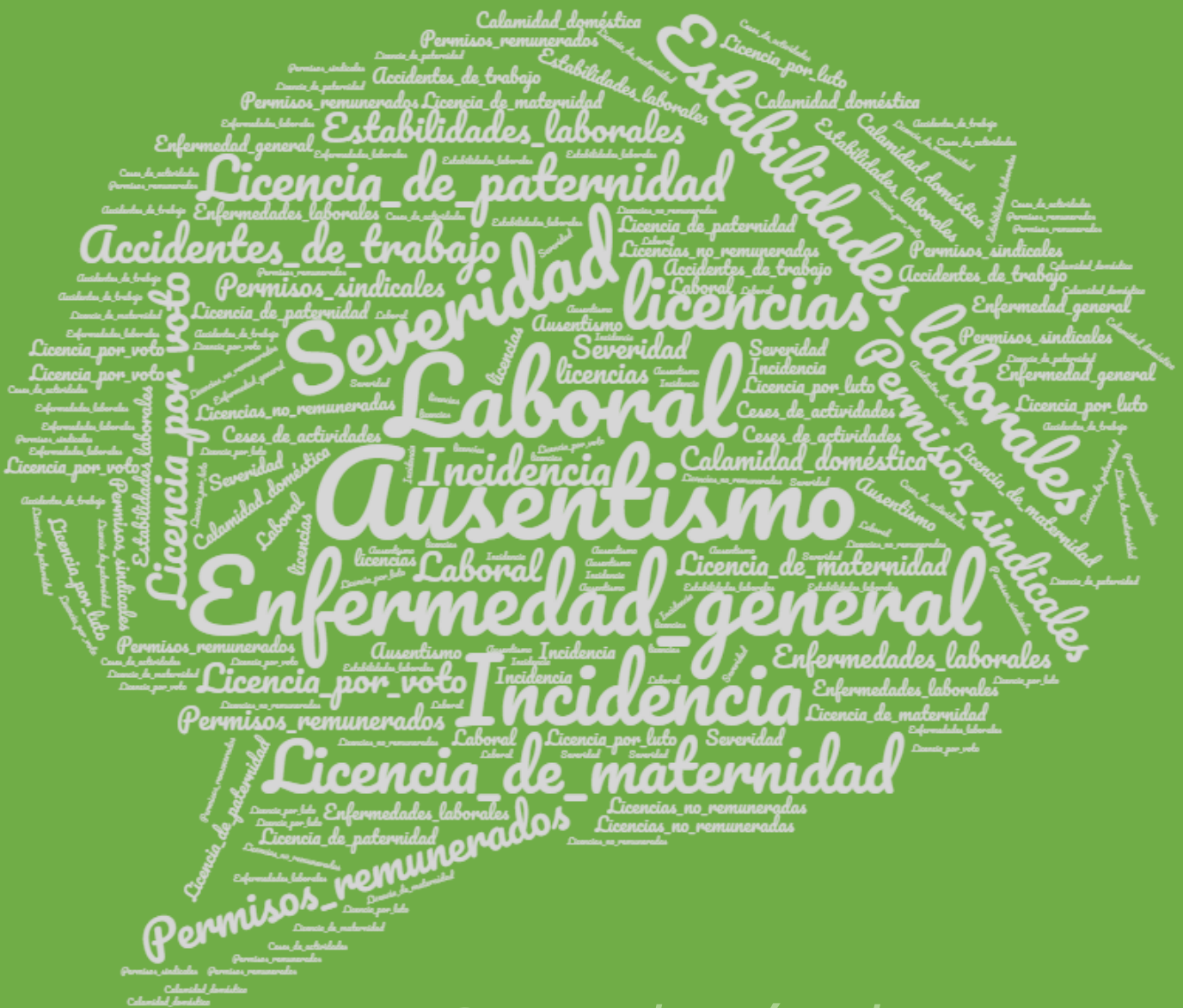
Bogotá (incluyendo Cundinamarca y Boyacá) y Valle del Cauca.



# INCIDENCIA Y SEVERIDAD DEL AUSENTISMO

---





## Constelación de causas

El ausentismo en el interior de las empresas continúa siendo una gran preocupación por parte del sector empresarial del país. Sin embargo, más allá de una simple percepción, el CESLA ha hecho la tarea, desde hace ya un tiempo, de

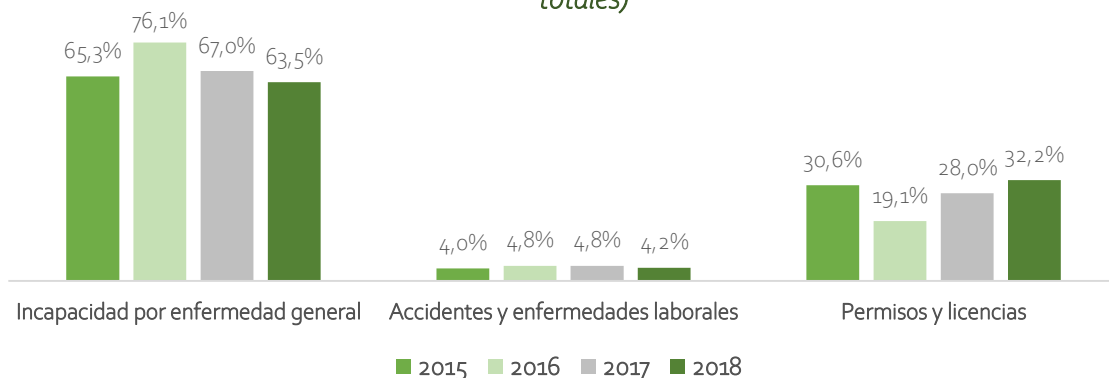
medir este fenómeno, desde un punto de vista objetivo, analizando realmente el impacto que genera sobre las empresas. Un fenómeno que se evidencia en las empresas a partir de múltiples de causas.

Con respecto a la incidencia del ausentismo, encontramos que, en 2018, se presentaron **543.540 casos de ausentismo laboral**, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (63,5%). No obstante, se nota una tendencia a la baja en los últimos años, que se ha dado en

contraposición a un incremento en las ausencias por permisos y licencias (32,2%).

Por último, se encuentran la enfermedad de origen laboral y los accidentes de trabajo que tienen un impacto mínimo en la incidencia de las ausencias.

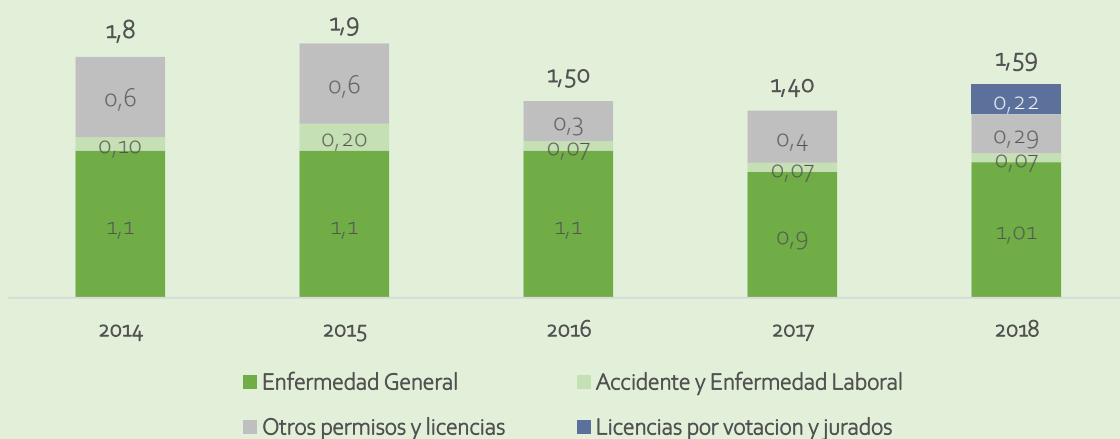
*Causas de ausentismo laboral, 2015-2018 (% de casos totales)*



En 2018, en promedio, un trabajador presentó al año, **1,59 casos de ausentismo**. Este valor se mantiene relativamente constante en los últimos años, pero se incrementó en 2018, con respecto a

2017, en gran medida por las licencias para voto y jurados de votación. Cabe anotar que 2018 fue un año electoral, con elecciones de presidencia (1ra y 2da vuelta) y Congreso.

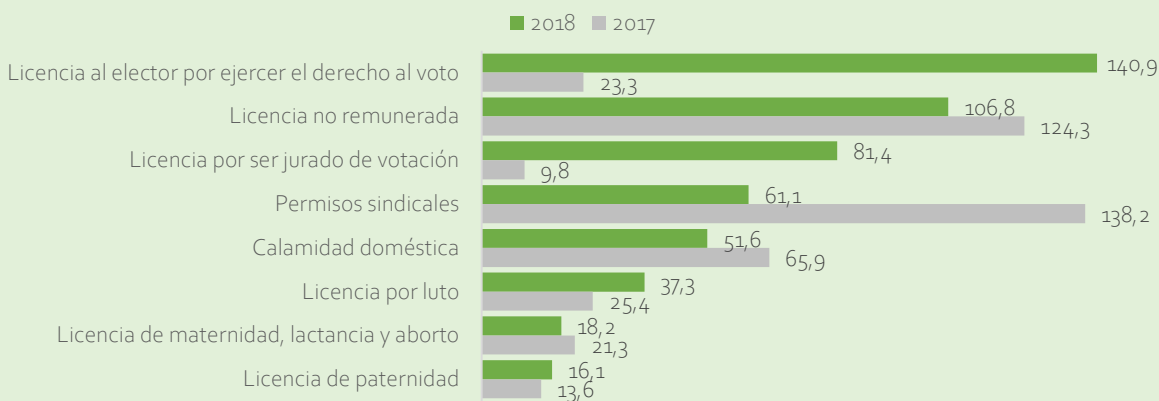
*Casos de ausentismo laboral por trabajador (2014-2018)*



Para ilustrar el efecto de este año electoral, tenemos que, para una muestra de una empresa de mil trabajadores, en el 2018, se presentaron en promedio 140 casos de licencia al elector (vs. 23,3 en 2017) y 81,4 por ser jurado de

votación (vs. 9,8 en 2017). A su vez, licencia por luto (37,3 casos); licencia de maternidad (18,2 casos), y licencia de paternidad (13,6 casos), continúan siendo los permisos y licencias menos presentados en las empresas.

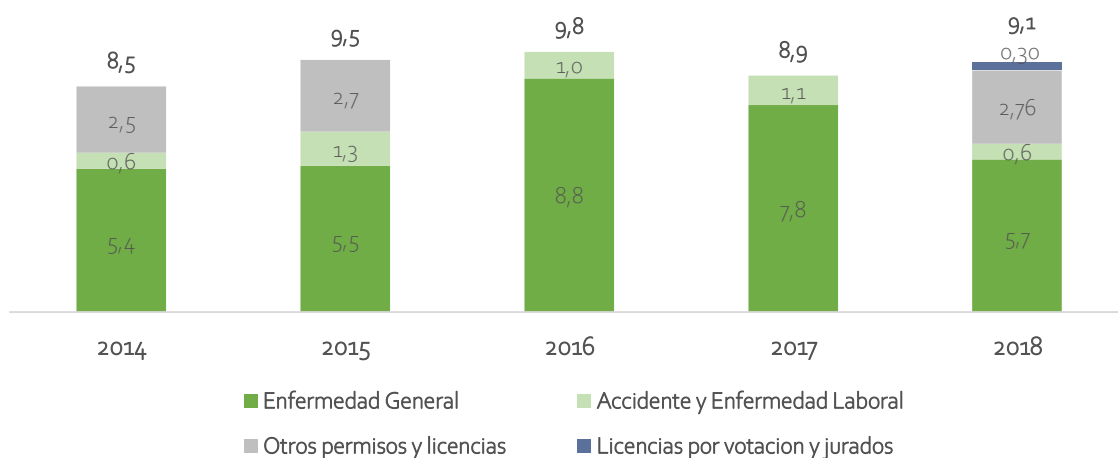
*El efecto del año de votación.  
Permisos y licencias: casos por cada 1000 trabajadores (2017 vs. 2018)*



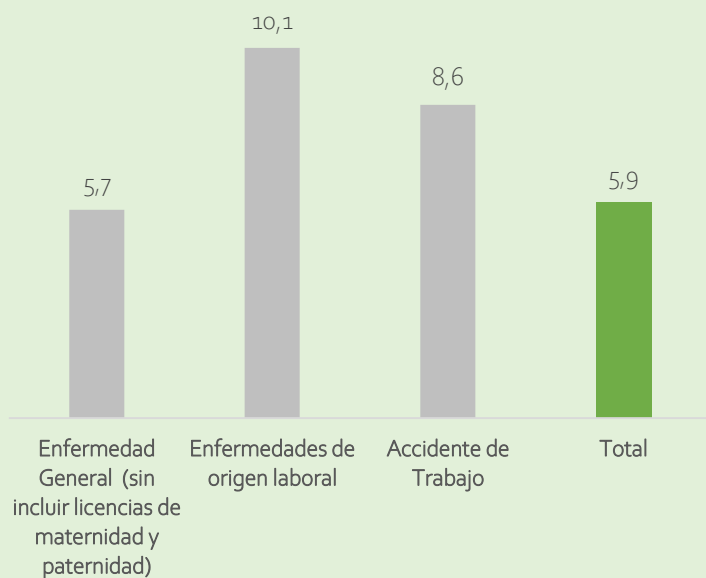
Ahora bien, esta incidencia del ausentismo, en casos, trae consigo un efecto sobre los días de trabajo perdidos para las empresas. Para el año 2018, un trabajador se ausentó, en promedio, **9,1 días** de su puesto

de trabajo en el año. La mayor parte de estos días de ausencia continúa siendo a cusa de incapacidades por enfermedad común (5,7 días en el año).

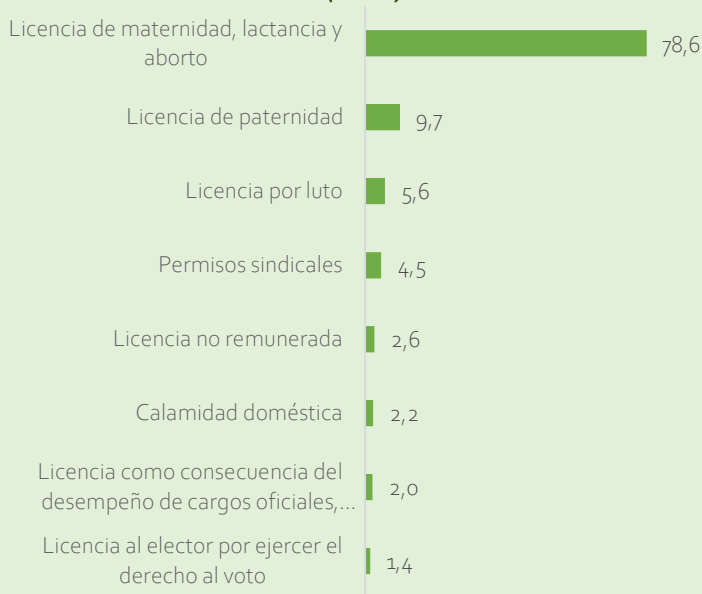
*Días de ausentismo laboral por trabajador (2014-2018)*



### Severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso (2018)



### Licencias y permisos: Días por caso (2018)



No obstante, aunque la enfermedad general es la causa más frecuente de ausentismo laboral por razones de salud, no es la causa que representa la mayor prolongación en días de incapacidad por cada caso, como se aprecia en el siguiente gráfico.

Estudiamos, también, la severidad en cuanto a los permisos y licencias. Si bien las licencias de maternidad, lactancia, aborto fueron una de las causas que menos casos de ausentismo presentó, es la que, en términos de severidad, mayores días de incapacidad genera, representando, en promedio 78,6 días de incapacidad por caso.

En este sentido, encontramos que, normalmente, las causas que tienen una mayor frecuencia de casos de ausentismo, representan, en número de días, menor severidad,

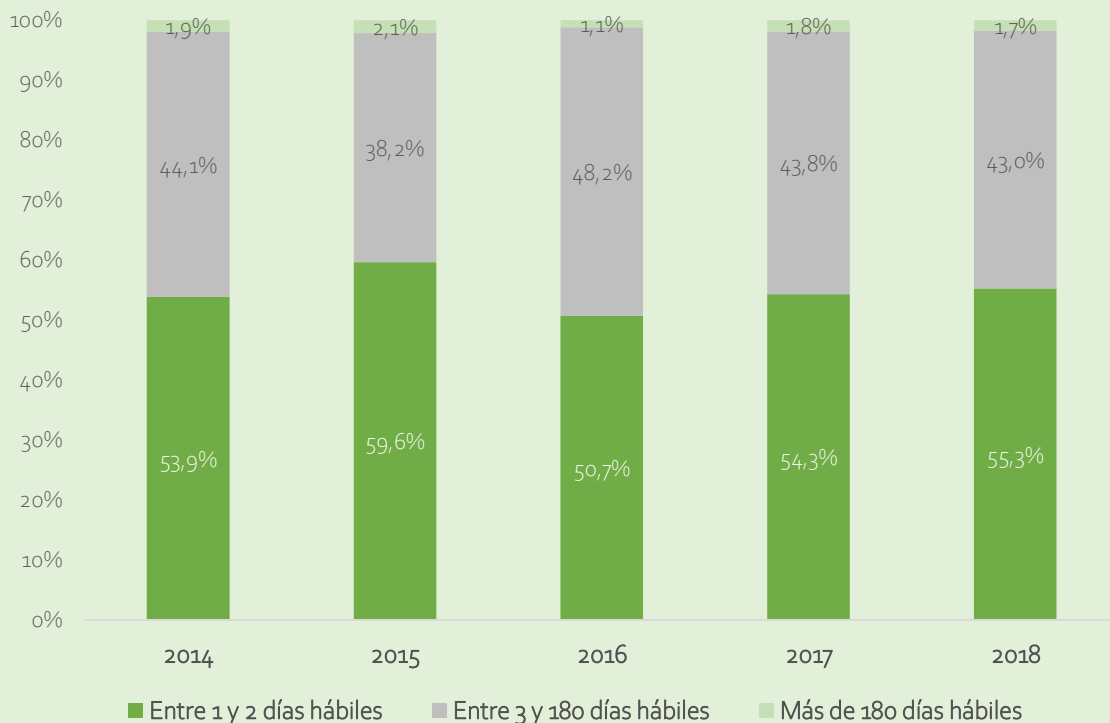
mientras que, aquellas que presentan menor incidencia, son las que cuentan con una prolongación de días de ausencia más alta.

Ahora, como vimos, la mayor parte de las ausencias laborales son a causa de las enfermedades generales. Por su parte, la mayoría de los días no laborados en el año por ausencias, también corresponden a las enfermedades de origen común. Por esto, hicimos el análisis de los rangos de días en los cuales las EPS expiden más incapacidades. Una vez más, encontramos que, para el año 2018, el **55,3% de las incapacidades por enfermedad general tuvieron una duración de 1 a 2 días**, generando así un mayor impacto en las empresas, quienes son las

encargadas de asumir el costo de estos días de incapacidad.

Por su parte, las incapacidades por enfermedad general superiores a 180 días pueden diferenciarse en dos períodos. De 181 a 540 días, que, para el año 2018, representaron el 1,5% de las incapacidades, caso en el cual, desde el punto de vista del auxilio económico, las AFP están llamadas a responder, y el período de más de 540 días, a cargo de las EPS, fueron el 0,2% de las incapacidades del año.

*Porcentaje de casos de ausentismo por enfermedad general, por duración de la ausencia (2014-2018)*



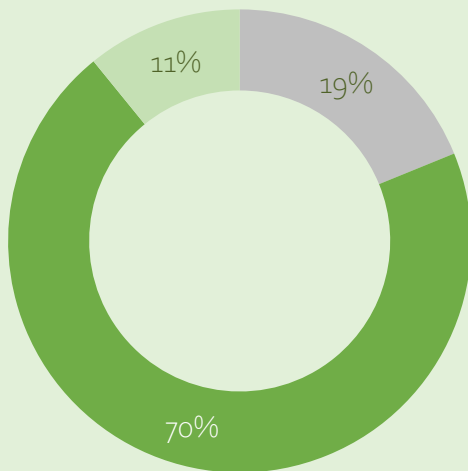


## Los incentivos y desincentivos de las empresas frente al ausentismo

Continuando con el análisis de la duración de las incapacidades y su impacto, indagamos, por primera vez en esta encuesta, los porcentajes bajo los cuales las empresas cubren los primeros dos días de ausencia y

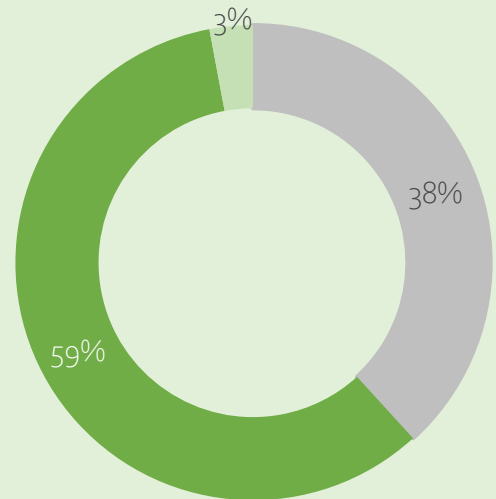
los días siguientes. La mayor parte de las compañías, debido a beneficios convencionales, o simplemente a planes de beneficios, cubren las incapacidades al 100% durante toda la ausencia, pagando al 100% los dos primeros días, o cubriendo el porcentaje no cubierto por las EPS en los días siguientes.

*¿Bajo qué porcentaje cubrió su empresa los primeros dos días de incapacidad en el 2018?*



■ 66,3% ■ 100% ■ Otro

*Cuál es el porcentaje que asume su empresa, adicional al porcentaje que reconoce la EPS, después de los primeros dos días de incapacidad por enfermedad general*



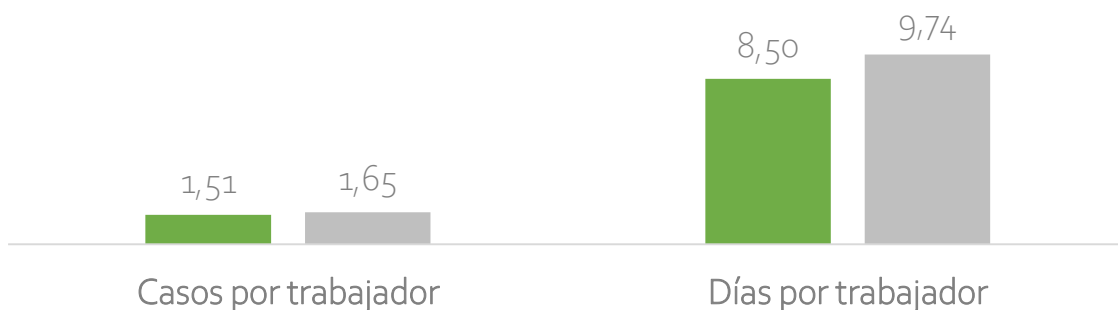
■ No cubre un porcentaje adicional  
 ■ Cubre el 33,7% restante para alcanzar el 100%  
 ■ Cubre otro valor

Ahora bien, quisimos indagar si existía una relación entre esta tendencia de las empresas de cubrir en su totalidad las incapacidades y el ausentismo laboral, es decir, con esto, ¿existen verdaderos incentivos a ausentarse? ¿Qué tan grandes son estos incentivos?

En principio, cuando las empresas cubren el 33,7% adicional que nos cubren las EPS, después de los primeros dos días de incapacidad, no se nota una diferencia significativa ni en los casos por trabajador ni en los días. Esta medida que toman las compañías parece no generar incentivos a ausentarse más.

## ¿Cómo se comporta el ausentismo en las empresas que cubren el 33,7% adicional que no cubren las EPS?

- Cubre el 33,7% restante para alcanzar el 100%
- No cubre porcentaje adicional



Sin embargo, cuando las empresas cubren al 100% los dos primeros días de incapacidad, sí parece haber un incentivo para que los empleados tengan un comportamiento diferente. Según los datos, las empresas que cubren al 100% estos dos días, tienen mayor número de casos por

trabajador, pero, sobre todo, un menor número de días por caso; en otras palabras, en estas empresas los trabajadores se ausentan más, pero dividen estas ausencias en periodos más cortos de tiempo, de tal forma que igual les pagan su ausencia en totalidad.

## ¿Cómo se comporta el ausentismo en las empresas que cubren al 100% los primeros dos días?

- Cubre al 100% los primeros dos días
- Cubre al 66,3% los dos primeros días



A person wearing a white lab coat is seated at a desk, using a laptop. Their right hand is on the keyboard, and their left hand is pointing towards the laptop screen. Another person's hand, also in a white lab coat, is visible on the right side of the frame, pointing at the screen. The background is a wooden desk. The text 'RESTRICCIONES MÉDICAS Y REUBICACIONES' is overlaid in white at the bottom left, with a white horizontal line underneath it.

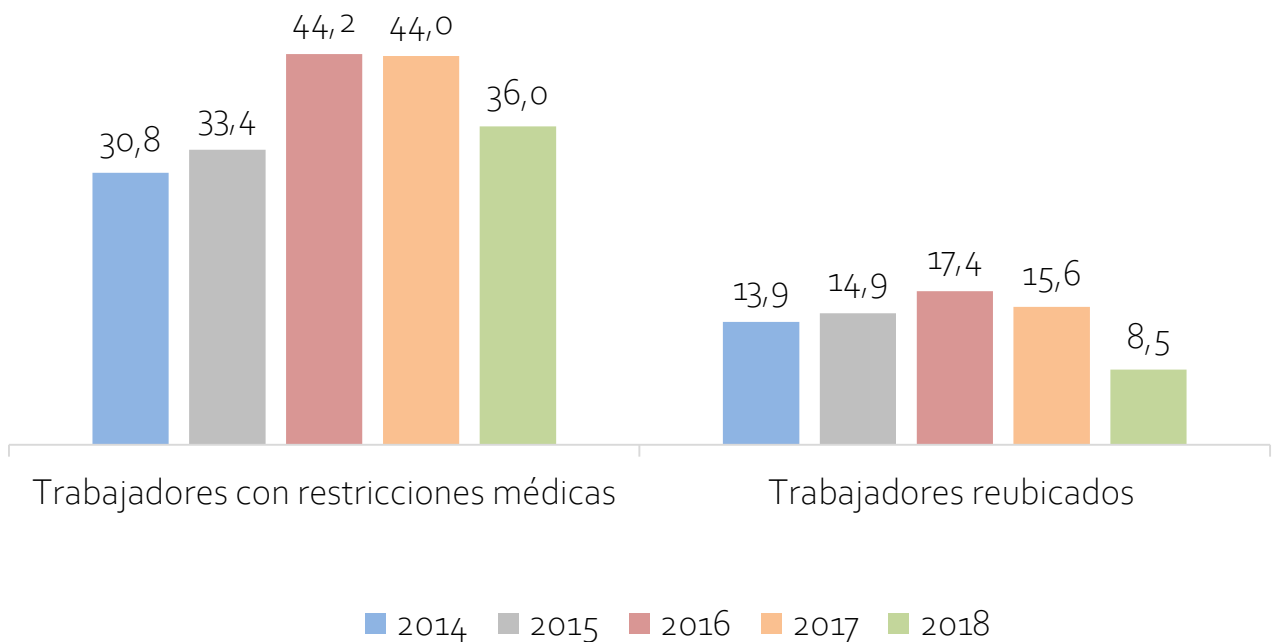
# RESTRICCIONES MÉDICAS Y REUBICACIONES

---

No solo el ausentismo por motivos de salud se convierte en una dificultad para la sostenibilidad de las empresas, también se presenta el fenómeno de las restricciones y reubicaciones por razones de salud,

el cual afecta la productividad de los trabajadores y repercute en los costos dentro de la empresa.

*Número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1000 trabajadores (2014-2018)*





12.248  
Restricciones Medicas

Estabilidad  
laboral  
reforzada

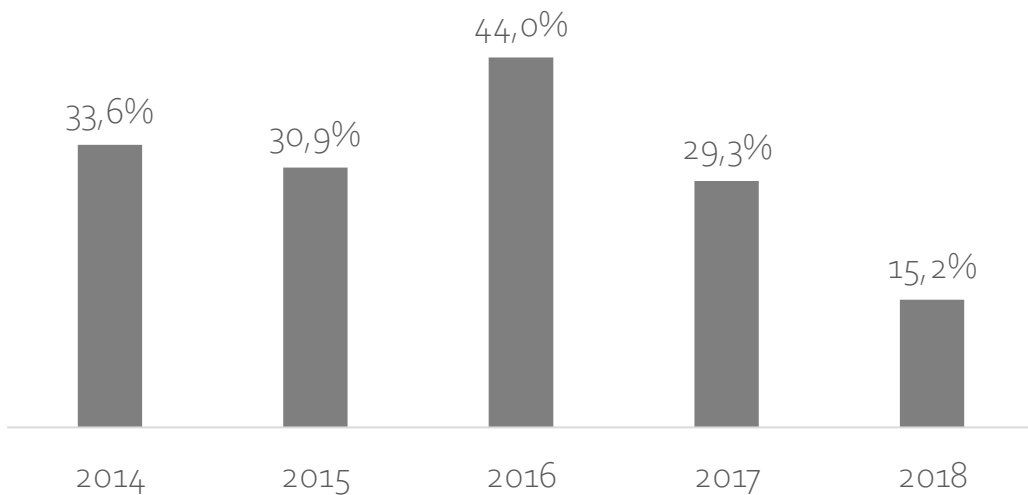


2.892  
Reubicados

Si bien no se puede ignorar que el porcentaje de personas con restricciones medicas y reubicadas continua siendo alto (36 de cada 1000) y que estas personas cuentan, por regla general, con una estabilidad laboral reforzada, es importante destacar que en ambos casos se evidencia un decrecimiento significativo.

El número de las personas reubicadas disminuyó 7,1 por cada 1000 respecto al año anterior, lo que traduce una buena gestión por parte de las empresas para lograr mantener a las personas en los mismos puestos de trabajo, realizando los cambios y ajustes requeridos según las restricciones médicas.

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



De igual manera, con la evidente reducción de la grafica anterior, también se evidencia el trabajo de las empresas por encontrar tareas o funciones acordes a las restricciones medicas, gestionando la pérdida de productividad de la compañía, lo cual, resulta tanto positivo a nivel

económico para la empresa como, en términos sociales, para el trabajador, pues se debe desmitificar que por el hecho de contar con una restricción especifica, no puede sumar a la cadena de valor.



# COSTOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS

---



Los costos asociados al ausentismo laboral y las restricciones médicas siguen teniendo un impacto sobre la competitividad de las empresas. En general, los precios o costos por la transacción de un bien o servicio son el principal determinante en las decisiones de los agentes económicos.

Dentro del mercado laboral, los salarios son un factor imprescindible a nivel

microeconómico para las decisiones de demanda laboral de una empresa. Adicional a todas las cargas salariales legales que lleva una empresa por sus empleados, existen los costos asociados al ausentismo; las restricciones y las reubicaciones; y los costos de oportunidad por los pagos diferidos de las incapacidades. Todos estos, como veremos, tienen un impacto significativo.

## El impacto del ausentismo laboral en los costos laborales extrasalariales en Colombia

Por determinaciones regulatorias, los empleadores desembolsan, adicional al salario, pagos destinados a compensar el empleado por otros medios: seguridad social, ahorro pensional, cesantías, parafiscales, entre otros; que son beneficios percibidos por

los trabajadores, pero que no siempre se reciben en dinero.

En Colombia, para 2018, un empleador que contrató una persona con un salario mínimo legal, esto fue, \$781.242 mensuales, realmente cargó con un costo laboral total de \$1.264.906, es decir, **61,9%** de pago adicional al salario.

### Costos laborales asociados al SMMLV 2018

Rubros	% sobre el mínimo	\$ a cargo del empleador
Salario mínimo legal mensual	100%	781.242
+ Subsidio de transporte	11,3%	88.211
<b>Salario mínimo legal más subsidio de transporte</b>		<b>869.453</b>
+ Contribución al sistema general de pensiones empleador	12,0%	93.749
+ Contribución al sistema general de riesgos laborales**	3,0 %	23.437
+ Parafiscales: cajas de compensación familiar	4,0%	31.250
<b>Costo total mensual (salarios más seguridad social)</b>		<b>1.017.889</b>
<b>Carga prestacional mensual</b>		
+ Total anual prima de servicios (1/2 salario cada semestre)	9,3 %	72.454
+ Total anual cesantías (1 salario)	9,3 %	72.454
+ Intereses sobre las cesantías (12 % anual)	1,1 %	8.695
+ Vacaciones remuneradas (15 días)	4,2 %	32.552
+ Calzado y vestido de labor (3 dotaciones al año)	7,8 %	60.862
<b>Total carga prestacional</b>		<b>247.017</b>
<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>61,9%</b>	<b>1.264.906</b>

\*\* Promedio entre las diferentes clases de riesgo.

Fuente: Elaboración propia.



Sin embargo, esto únicamente muestra desembolsos directos asociados al pago del salario, pero no incluye los otros costos asociados que también deben asumir los empleadores que cumplen con los estándares formales de ley. En la V Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades indagamos por los costos asociados al ausentismo, los cuales representan una de las cargas más impactantes cuando se tiene a un empleado contratado bajo los requisitos legales.

El fenómeno del ausentismo genera

múltiples costos que, en su totalidad, pueden ser clasificados desde dos perspectivas: los **costos directos** y los **costos indirectos**. Los primeros representan aquellos salarios y prestaciones que directamente se tienen que asumirse por el trabajador que se ausentó.

Los costos indirectos, por su parte, son los desembolsos que tiene que hacer el empleador, pero por cubrir la ausencia del empleado en su puesto de trabajo y no directamente por sus salarios y prestaciones.

## Costos asociados al ausentismo

### Directos:

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



Incapacidades días 1 y 2

Incapacidades rechazadas EPS

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

Permisos sindicales

Licencias paternidad y maternidad rechazadas

### Indirectos:

Costos asociados a mantener el puesto del trabajador que se ausenta



Salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan

Capacitación de trabajadores que reemplazan

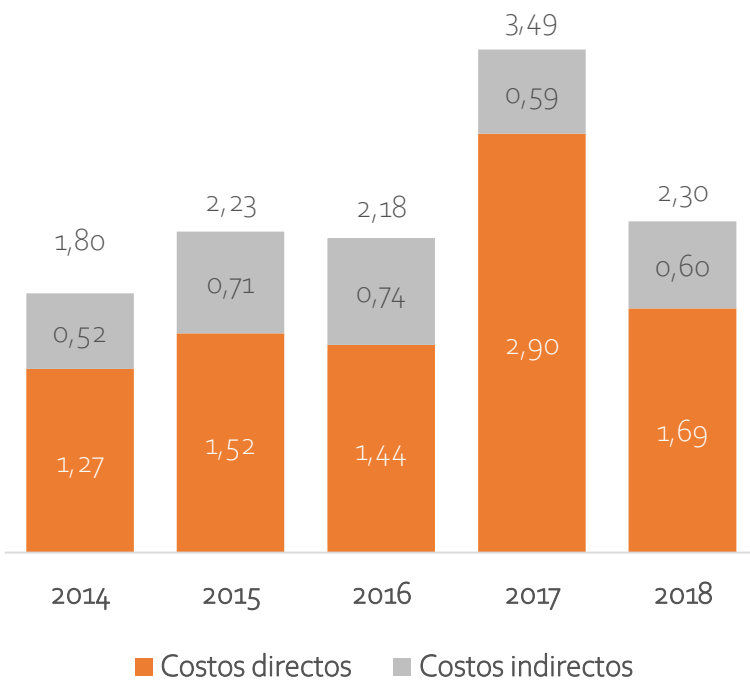
Costos del personal que hace seguimiento y evaluación

Entrenamiento de los reubicados

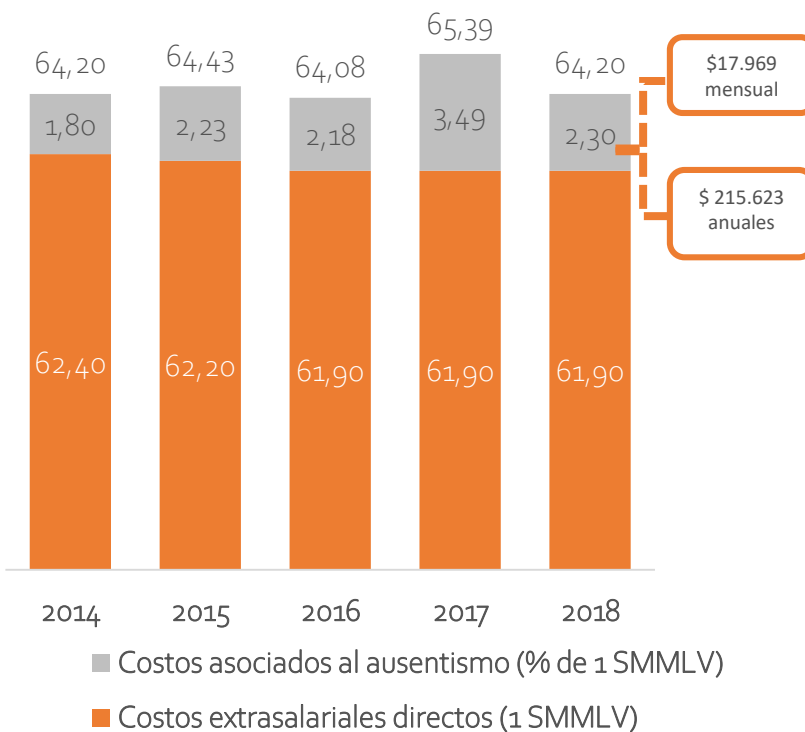
Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.)

Análisis y adaptación de puestos de trabajo

*Costos asociados al ausentismo laboral como porcentaje del salario por trabajador (2014-2018)*



*Ejemplo: Carga extra-salarial y costos asociados al ausentismo. Caso aproximado para un empleado promedio que gane 1 SMLMV (2014-2018)*



Para 2018, un empleador tuvo que desembolsar, en promedio, **2,3% adicional sobre el salario de cada trabajador**, solo por temas asociados al ausentismo. Estos, en su gran mayoría, fueron directos.

Antes de indagar sobre la tendencia observada en el gráfico 16, cabe hacer un análisis de lo que representan estos valores para una empresa. Volviendo al ejemplo de un empleado que devengue el salario mínimo, que en 2018 equivalía a \$781.242 mensuales, este 2,3% de costo significaría que las empresas gastaron, por trabajador, \$17.969 mensuales o \$215.623 anuales, en promedio, solo a causa del ausentismo laboral. En otras palabras, aquella carga extrasalarial mencionada sobre el mínimo, que en 2018 se ubicó en 61,9%, podría haber ascendido, aproximadamente, a 64,2%.

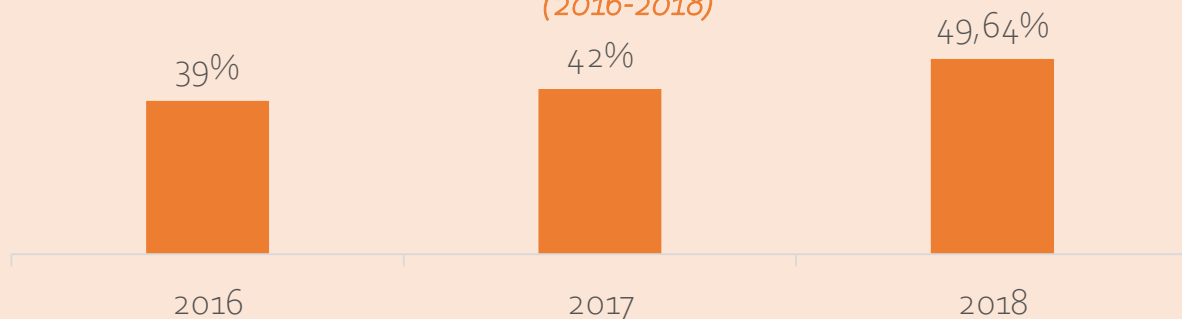
La razón del importante pico observado en 2017, más allá de un motivo macroeconómico, se da por la ampliación y recomposición de la muestra obtenida. Tengamos en cuenta que, mientras en 2016 la nómina total de las empresas que contestaron la encuesta fue de \$4,7 billones, en 2017 ascendió a \$9,4 billones y en 2018 representó \$13,6 billones (ver primer capítulo). Con esto, a no dudarlo, la muestra

obtenida es mucho más robusta. Esta ampliación tan importante en la muestra implica la posibilidad de que existan diferencias en los costos de ausentismo de las empresas encuestadas y es la razón por la que el dato varía de forma tan significativa en 2017. Sin embargo, la mayor representación a 2018 le da una mayor confiabilidad, representatividad y robustez a la estadística calculada en la V EALI.

Aun con las cifras significativas que se muestran, cabe anotar que los costos indirectos tienen todavía una muy baja tasa de medición en la encuesta. A pesar del notorio

avance de las empresas en medir estos, rubros, hoy por hoy **solo la mitad de las empresas encuestadas tiene alguna medición de estos costos indirectos.**

*Tasa de medición de costos indirectos (responden al menos algún costo indirecto) (2016-2018)*

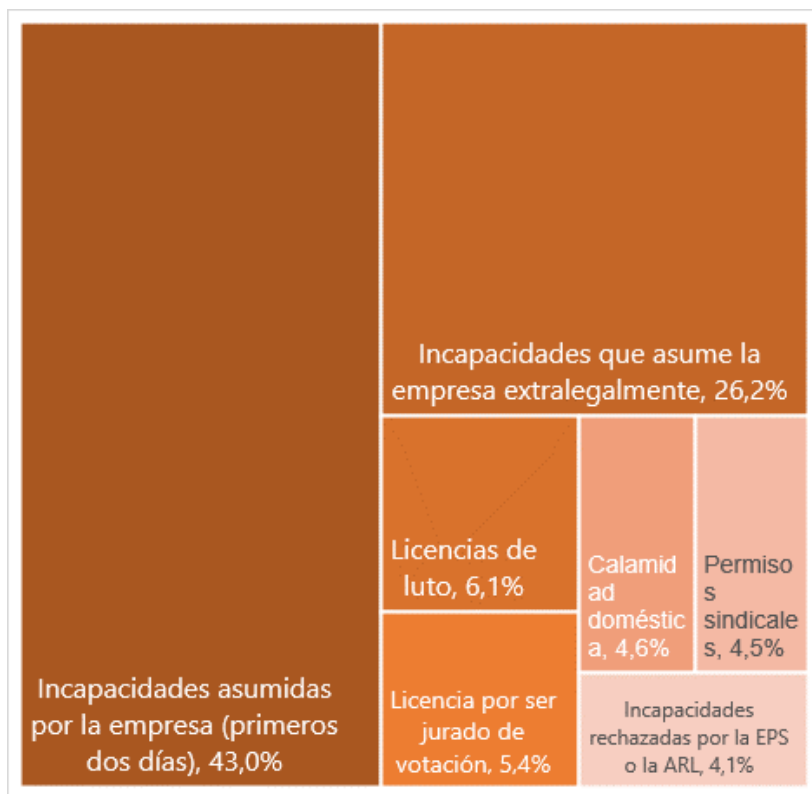


De esto pueden sacarse dos conclusiones importantes. La primera, que los costos indirectos pueden estar, por el momento, **subestimados**, debido a la relativa ausencia de estos en la medición por parte de las empresas y, así, podría esperarse que los costos totales del ausentismo (2,3% sobre el salario en 2018) pudieran estar realmente rondando valores mayores. La

segunda, más a modo de recomendación, es que, en aras de alcanzar una medición cada vez más acertada del fenómeno del ausentismo en el país, las compañías tienen que **incrementar la gestión de valoración** de sus costos asociados al ausentismo más allá de los que son percibidos directamente. Por ejemplo, ¿cuál es la pérdida directa de productividad?

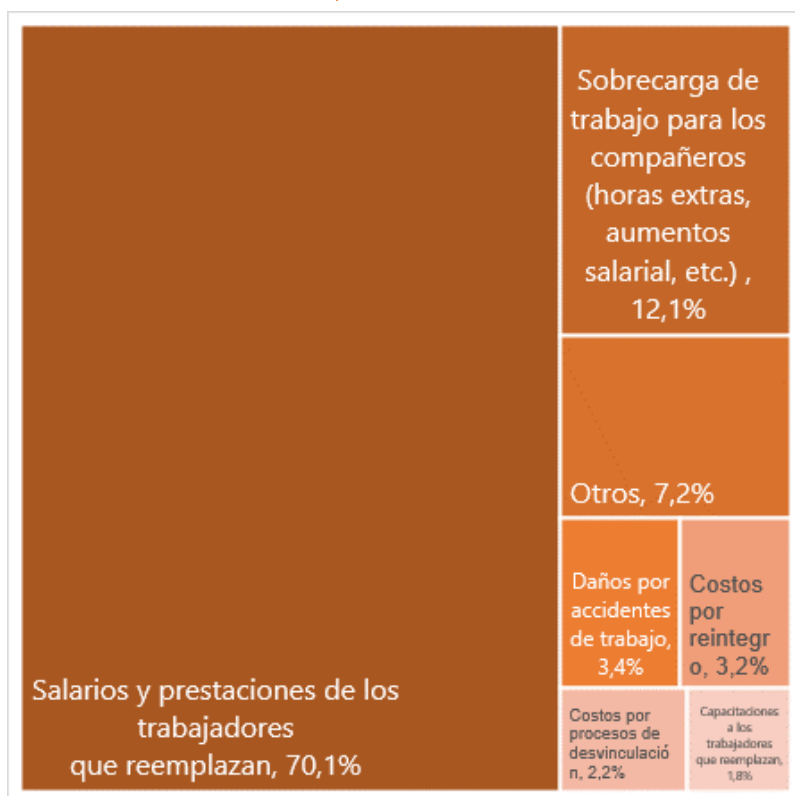
Pasando ahora al análisis de los costos, el siguiente gráfico muestra la proporción que representan algunos de los costos directos en su totalidad. Los primeros dos días de ausentismo por enfermedad general son, por lejos, lo que más cuesta en salarios y prestaciones asumidas, seguido por las incapacidades con las que carga la compañía extralegalmente.

*Distribución de los costos indirectos del ausentismo asumidos por la empresa (2018)*



Luego, también resulta importante analizar los costos indirectos del ausentismo y su distribución. Pese a la aún baja medición del ausentismo por este tipo de costos, los salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan se erigen, de lejos, como el costo con mayor incidencia en esta categoría.

*Distribución de los costos directos del ausentismo asumidos por la empresa (2018)*

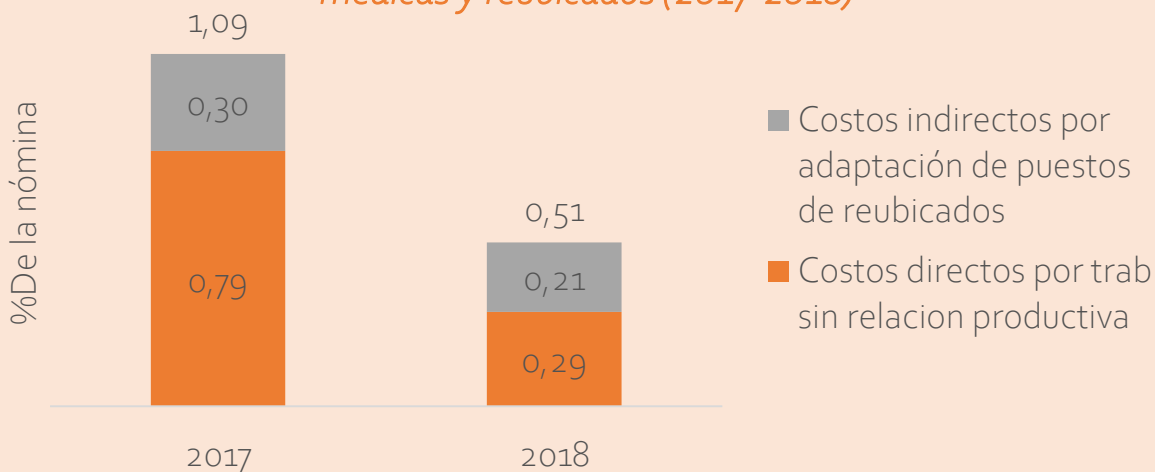


## Los costos de las restricciones médicas y reubicaciones

Ahora bien, sin duda alguna, los costos asociados al ausentismo tienen un impacto significativo sobre las estructuras organizacionales y productivas de las empresas, pero, también, las restricciones médicas, las reubicaciones y los fueros de salud tienen un efecto no despreciable en los costos empresariales.

En 2018, en promedio, las empresas tuvieron un sobrecosto de **0,51% sobre la nómina** por temas de restricciones y reubicaciones. 0,29% por costos directos, asociados a pagar salarios y prestaciones de aquellos empleados con restricciones que no le generaron un valor productivo a la empresa y 0,21% con respecto a los costos indirectos de reemplazar los puestos de los trabajadores que tuvieron que ser reubicados.

### Costos como % de la nómina asociados a trabajadores con restricciones médicas y reubicados (2017-2018)



La reducción de estos costos es, sin duda, muy significativa. Se pasó de un 1,09% sobre la nómina en 2017 a 0,51% en 2018. La razón ya está explicada en los mismos datos de incidencia y severidad de las restricciones y reubicaciones; con respecto a 2017, en 2018 hubo menos trabajadores con restricciones, menos

trabajadores reubicados y una proporción mucho menor de trabajadores que no generaron valor en su empresa. Los avances en términos de gestión organizacional y Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas, con respecto a los trabajadores con fuero de salud, se notan también en los costos.

## Los costos de oportunidad por los montos adeudados de EPS y ARL

Otro tema clave, que impacta directamente en los costos y la productividad de las empresas, es el monto adeudado por concepto de

cartera, resultante de los reembolsos de incapacidades que no se efectúan al instante por parte de las EPS y ARL.

Para el fin de 2018, las EPS y ARL debían a las empresas encuestadas más de 30 mil millones de pesos, esto es, en promedio \$90.380 por cada trabajador.


Entidad	Monto adeudado total (millones)		Monto adeudado por trabajador (pesos)		Número promedio de meses para pagar
	2017	2018	2017	2018	
EPS	23.530 mill	27.993 mill	\$68.833	\$81.889	4,2 meses
ARL	2.917 mill	2.903 mil	\$8.534	\$8.491	2,0 meses
<b>Total</b>	<b>26.447 mill</b>	<b>30.896 mill</b>	<b>\$77.366</b>	<b>\$90.380</b>	

Ahora bien, el impacto directo que tiene este monto adeudado en las empresas radica en el costo de oportunidad. En este caso, este costo significa que las compañías, al no poseer este dinero y mantenerlo en cartera de cobro, no pueden utilizarlo en actividades de inversión, amortización de pasivos, gastos administrativos, entre otros posibles usos que, a la larga, implican incurrir en el inevitable costo de la pérdida del valor del dinero en el tiempo.

Según las empresas encuestadas, las EPS se demoran, en promedio, más de 4 meses para pagar sus deudas y las ARL,

aproximadamente 2 meses.

Hicimos una simulación financiera de lo que podría significar anualmente para las empresas este costo. Asumimos que el dinero adeudado hubiese sido invertido en una tasa de interés libre de riesgo en el corto plazo. Para 2018, la DTF promedio fue 4,54% efectivo anual. Teniendo en cuenta el incremento mensual de los montos adeudados por parte de las EPS, estimamos que las empresas, en promedio, tuvieron una rentabilidad perdida de **1.267 millones en 2018, es decir, cerca de 0,02% sobre el salario de cada trabajador.**

The background features a semi-transparent red overlay on a financial data interface. It includes several line charts: one for EURUSD with a price of 1.35379 and a date of 14 July (EEST), another for Gold spot with a price of 1,276,820 and a date of 13 July (CEST), and a third chart for Gold spot with a price of 1,276,820 and a date of 13 July (CEST). There are also data tables with columns for price and volume, and a 'Quote List' section at the bottom right. The overall aesthetic is professional and data-driven.

# EFECTOS DEL AUSENTISMO EN EL MERCADO LABORAL

---



Por cada 1000  
Trabajadores



**\$535 millones**

Por costos de ausentismo

**1590**

Casos de ausentismo

**\$177 millones**

Por costos de  
restricciones médicas y  
reubicaciones laborales

**9100**

Días perdidos por  
incapacidad

**36**

Trabajadores con  
restricciones **6** de ellos sin  
relación productiva

**\$700.000**

Total costo promedio  
anual por trabajador  
(aprox.)



En un resumen general de la V EALI, si se toma una muestra representativa de 1000 trabajadores al azar entre las empresas encuestadas en 2018, habrá 1590 casos de incapacidad entre estos, con un total de 9100 días perdidos a

causa de ello. Por estos 1000 empleados, en términos de costos, se tendrán que desembolsar, solo por ausentismo laboral, 535 millones de pesos, entre costos directos e indirectos. Por otro lado, de aquellos 1000, Habrá 36 trabajadores con



alguna restricción médica, de los cuales 6 no tendrán ningún impacto productivo en la empresa. Por estos, se deberán desembolsar \$177 millones de pesos, entre costos directos e indirectos. En total, por una muestra de 1000 trabajadores,

se incurre aproximadamente en un costo adicional de 700 millones de pesos, debido a temas relacionados con el ausentismo y las restricciones médicas y reubicaciones, es decir, en promedio, \$700.000 por trabajador.

### Comparativo Sectorial EALI 2018

SECTOR	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Salud	9.138	1,78	9,1	1,98%	37,1	5,8
Servicios administrativos y de apoyo	20.519	1,12	15,2	1,58%	14,3	4,0
Financieras y de seguros	61.208	1,04	6,2	3,46%	9,0	2,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.489	0,52	4,3	0,21%	17,5	0,0
Administración pública, defensa y seguridad social	13.697	2,15	13,8	1,69%	74,1	2,1
Comercio	52.829	1,14	6,1	1,64%	12,7	2,3
Industrias manufactureras	119.749	2,06	11,0	2,94%	66,5	18,2
Información y comunicaciones	20.465	0,62	3,9	0,77%	8,1	0,1
Suministro de electricidad	14.806	2,03	8,1	1,66%	35,9	1,5
Transporte y almacenamiento	14.232	2,55	10,5	1,40%	13,4	9,5
<b>Total general</b>	<b>341.843</b>	<b>1,59</b>	<b>9,1</b>	<b>2,30%</b>	<b>36,0</b>	<b>8,5</b>

Todas estas estadísticas, por supuesto, tienen diferencias al momento de hacer una comparación sectorial y regional. La industria manufacturera está entre los sectores mayormente afectados por el ausentismo y, especialmente, por las restricciones médicas. Por su

parte, el comercio es de los sectores que tiene menores niveles de impacto por parte del ausentismo. A nivel regional, a pesar de no haber diferencias demasiado importantes, Valle del Cauca tiene una de las mayores incidencias y Antioquia, por el contrario, una de las menores.

### Comparativo Regional EALI 2018

Región	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Antioquia	214.615	1,43	7,81	2,71%	30,78	6,95
Atlántico - Magdalena	12.107	1,89	7,57	1,13%	38,08	4,63
Bogotá- Cundinamarca- Boyacá	53.663	1,70	11,77	1,60%	42,86	9,73
Caldas	5.472	2,01	9,75	2,00%	29,06	7,31
Cauca	4.350	1,32	11,39	1,66%	55,63	1,38
Risaralda - Quindío	3.901	2,89	10,93	6,52%	66,91	11,79
Santanderes	4.388	2,60	8,67	6,49%	25,07	4,10
Valle del Cauca	35.301	2,22	12,08	1,92%	58,99	19,80
<b>Total general</b>	<b>341.843</b>	<b>1,59</b>	<b>9,10</b>	<b>2,30%</b>	<b>36,03</b>	<b>8,51</b>

Ahora bien, más allá de los números y estadísticas que mostramos en el informe y las tendencias observadas a lo largo de los años, cabe hacer un análisis de lo que significan estos

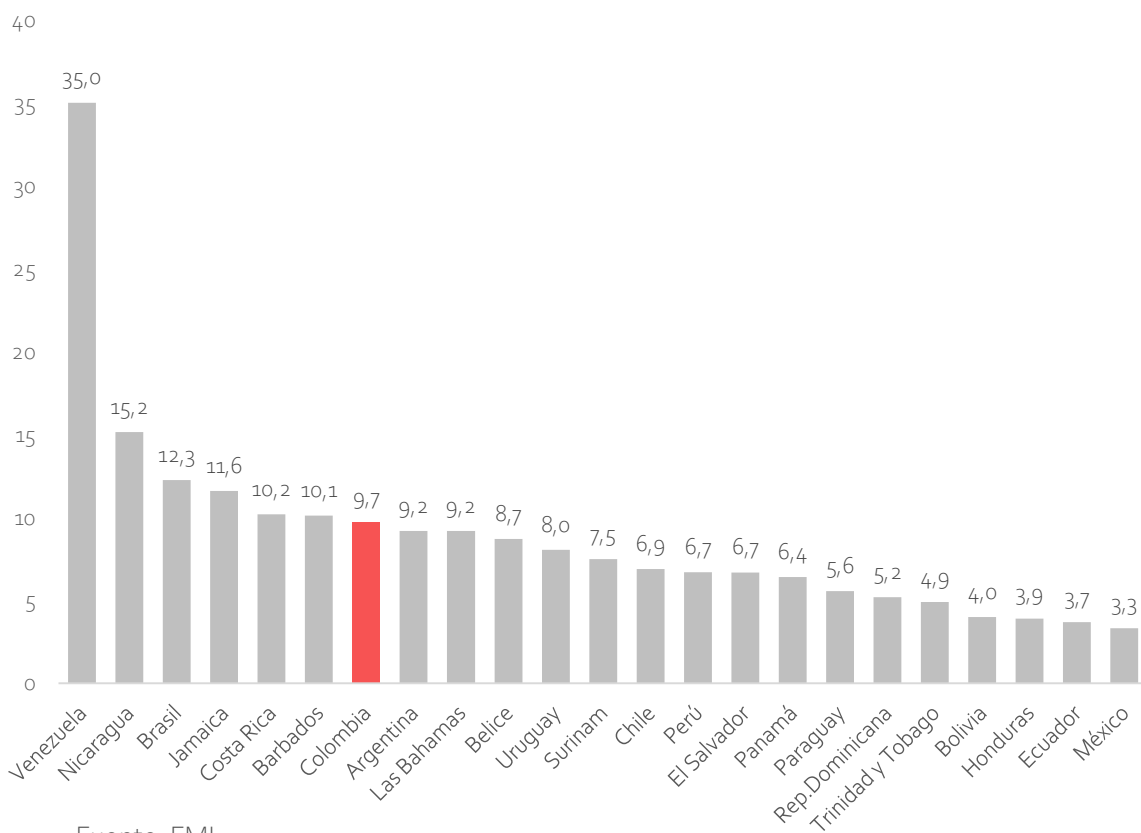
valores sobre las estructuras organizacionales de las empresas y, en consecuencia, lo que implican sobre el mercado laboral y la calidad de empleo de las personas.

Y es que los costos asociados a todo esto, necesariamente, distorsionan la forma en la que opera el mercado laboral, alterando las decisiones de demanda laboral que toman muchas de las empresas del país. Las compañías no toman decisiones exclusivamente por los salarios que pagan, sino, también, por todos los costos asociados con contratar a alguien. Cuando estos costos asociados son tan grandes, se desincentiva indudablemente la formalidad laboral y el empleo.

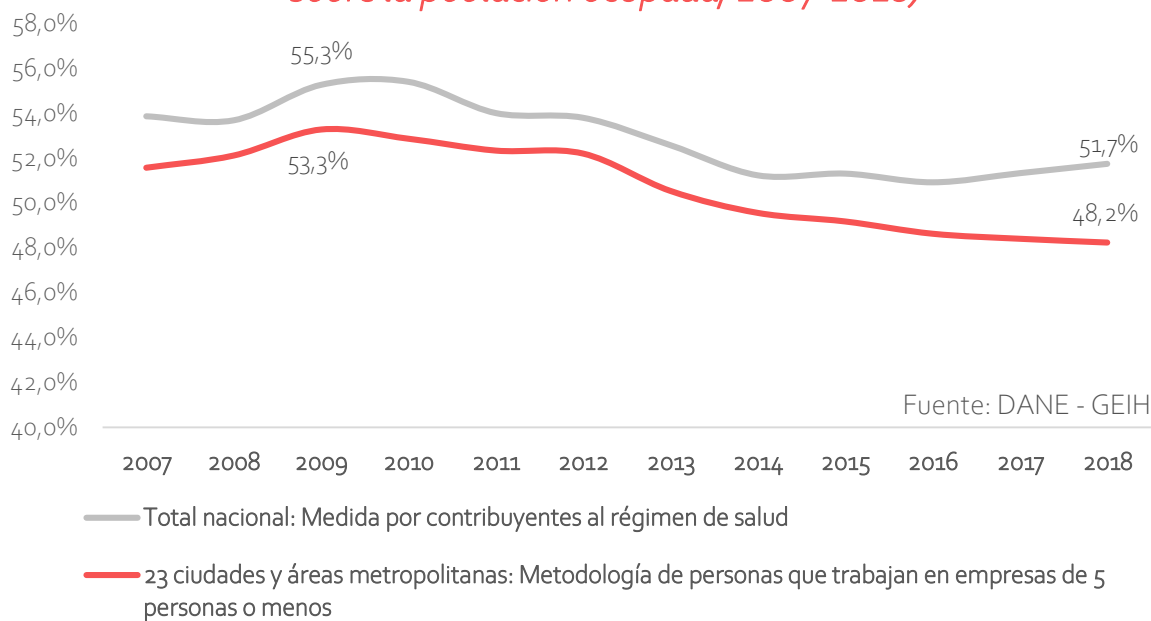
Para dimensionar todo esto, cabe analizar las estadísticas del

mercado laboral colombiano. Por ejemplo, según datos del Fondo Monetario Internacional (FMI), en 2018 nos ubicamos en el puesto séptimo entre 23 países con la mayor tasa de desempleo en Latinoamérica. Y, también, en términos de informalidad, cuyo criterio de medición es tan variable, se observa que, en Colombia, en dos diferentes criterios utilizados por el DANE para medirla actualmente, alrededor de la mitad de las personas que trabajan en el país se encuentran en esta situación.

### Tasa de desempleo 2018. Países latinoamericanos



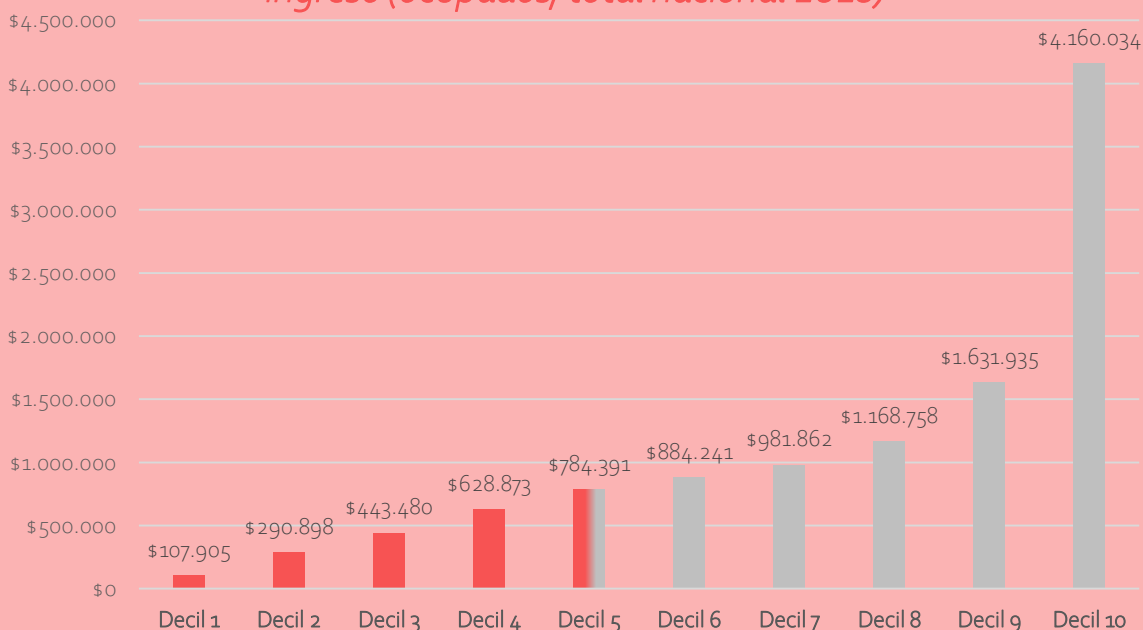
## Tasa de informalidad Colombia (% empleados informales sobre la población ocupada, 2007-2018)



También, según datos del DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), observamos que hasta el decil 5, es decir, para casi el

50% de ocupados de menores salarios, el ingreso promedio no supera el salario mínimo (que en 2018 fue \$781.242).

## Ingreso laboral mensual promedio (\$) por deciles de perceptores de ingreso (ocupados, total nacional 2018)



Fuente: DANE – GEIH 2018

Así, a medida que los costos extrasalariales son más altos, más se amplía la barrera que existe entre los dos submercados que se constituyen en el mercado laboral, donde algunos empleados cuentan con prestaciones sociales, primas, ahorro para pensión, seguros por riesgos profesionales, y el resto no tiene acceso a estas garantías.

Entonces las regulaciones, que supuestamente buscan mejorar las condiciones de la población trabajadora del país, terminan logrando un efecto negativo, pues tienden a disminuir cada vez más el tamaño del sector formal, aquel que cuenta con grandes beneficios, pero que trae consigo un alto costo asociado a otorgar esas garantías, con lo cual se amplía el tamaño del sector informal.

## Empleo informal



## Empleo formal



Otras prestaciones

Ausentismo remunerado

Cesantías

Riesgos laborales

Pensión

Primas

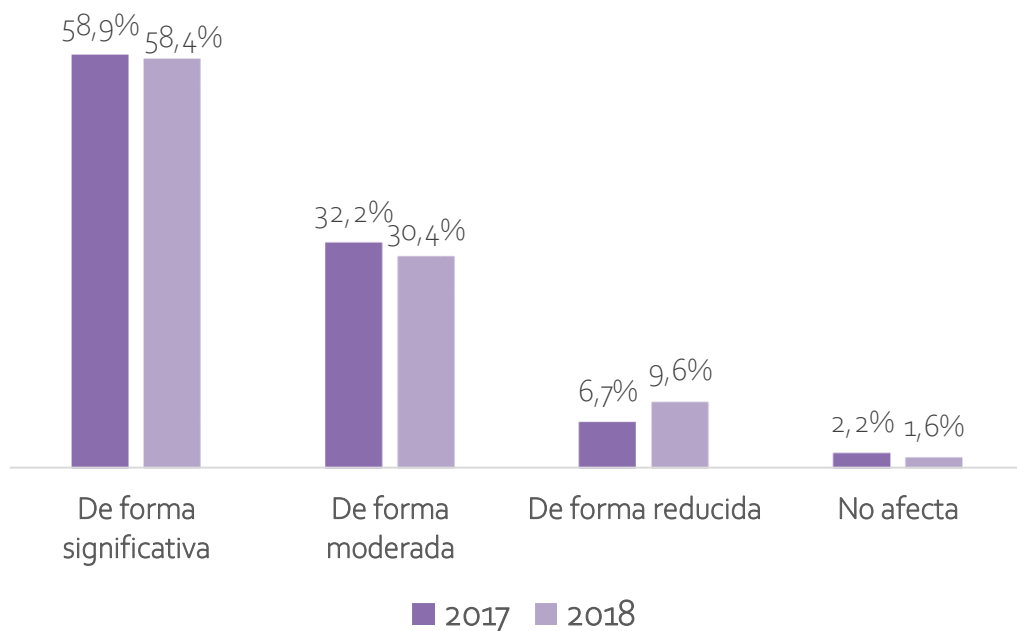
Salario mínimo

A glowing lightbulb hanging from a ceiling, symbolizing an idea or perception. The lightbulb is the central focus, with its filament clearly visible. The background is a blurred interior space with other light fixtures.

# PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

---

## ¿Cómo afecta el ausentismo laboral por razones de salud a su empresa? (2017-2018)



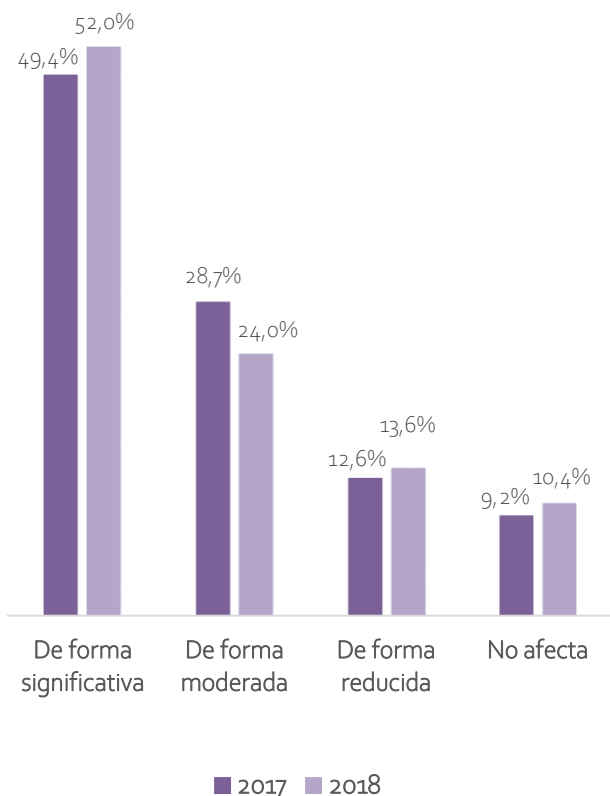
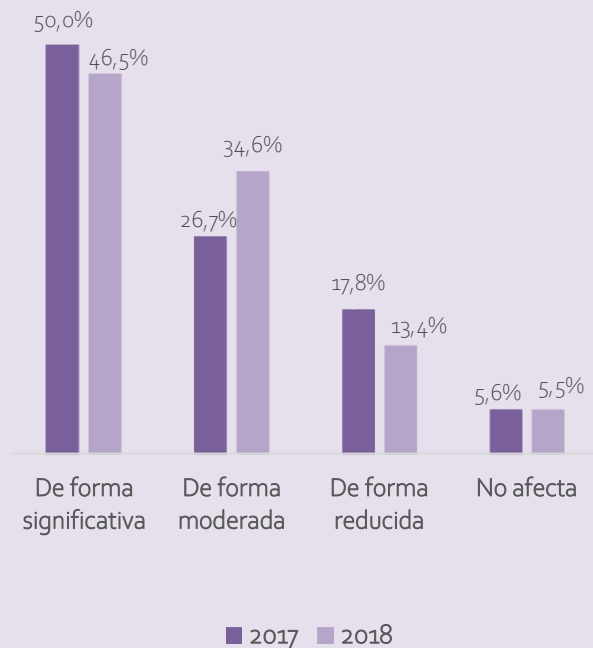
El ausentismo laboral se percibe como un fenómeno que genera una afectación significativa de la sostenibilidad empresarial.

Para comprender el impacto que puede estar teniendo el sector empresarial en materia de ausentismo, el cual, sabemos es un asunto problemático, buscamos conocer desde el punto de vista de las empresas, qué incidencia les genera el hecho de que sus

trabajadores se ausenten regularmente de sus puestos de trabajo. Aquí, vemos que, para el 2018, el 58,4% de las empresas considera que el ausentismo laboral por razones de salud las sigue afectando de forma significativa.

## ¿Cómo afectan las restricciones médicas a su empresa? (2017-2018)

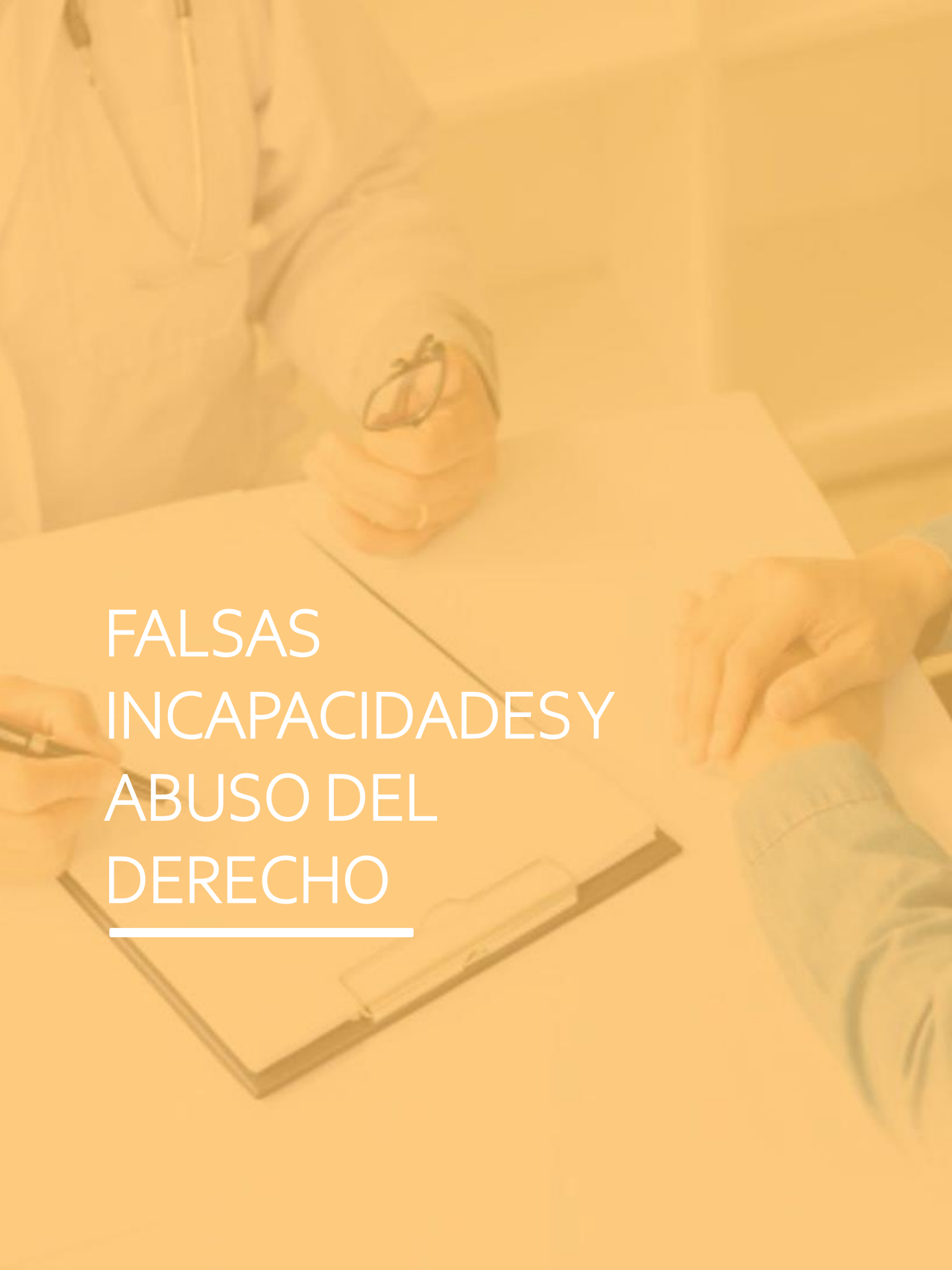
Para el año 2018, las empresas perciben una disminución de la percepción de afectación de forma significativa, en cambio, aumenta la percepción de forma moderada, pasando de un 26,7%, en el 2017, a un 34,6% para el 2018.



## ¿Cómo afectan las reubicaciones a su empresa? (2017-2018)

Las reubicaciones médicas continúan con una afectación muy alta al interior de las empresas, se reconoce que se han dado avances al respecto, pero sigue siendo una cuestión problemática, en cuanto a la gestión que implica y a los costos asociados. Por lo anterior, se explica que la percepción que tienen las empresas frente al impacto generado sea alto, al presentarse, para el 2018, que el 52% de las empresas consideran una afectación significativa al interior de sus compañías.

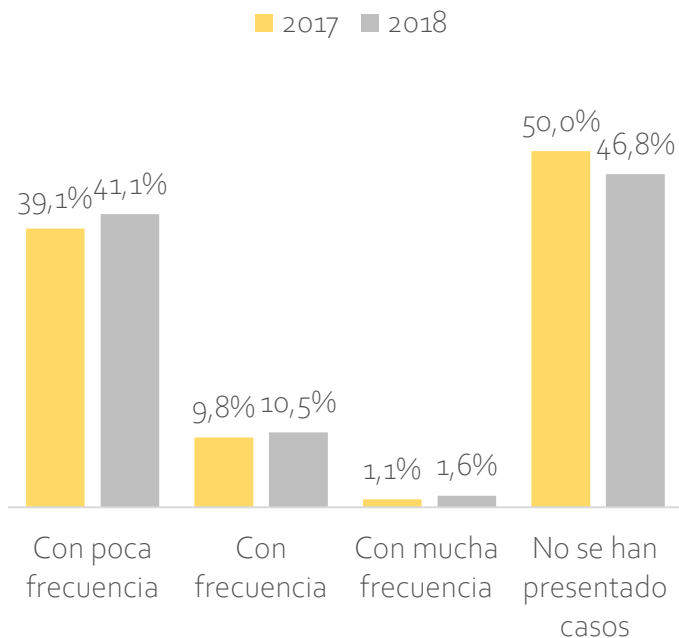




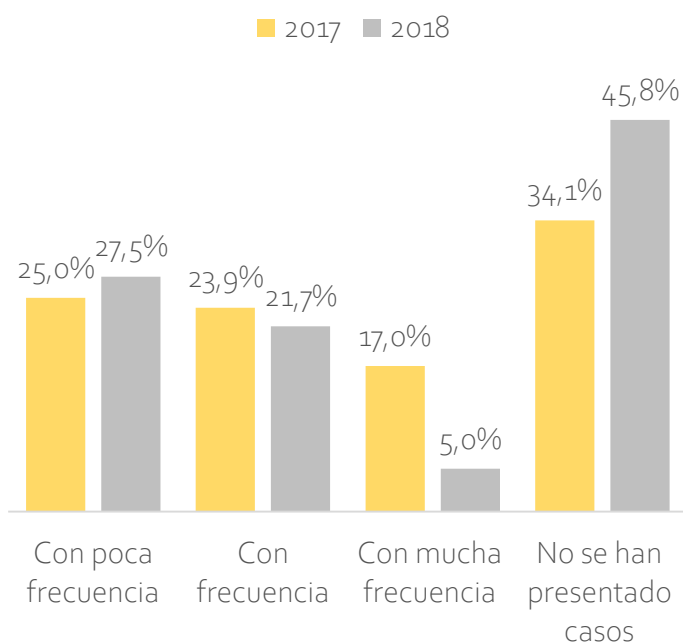
FALSAS  
INCAPACIDADES Y  
ABUSO DEL  
DERECHO

---

*¿Con qué frecuencia considera que se presentan en su empresa casos de incapacidades médicas falsas o manipuladas? (2017-2018)*



*¿Con qué frecuencia considera que se presentan casos de abuso del derecho en situaciones de salud? (2017-2018)*



La preocupación del sector empresarial sobre este tema no es injustificada, la presencia de estos fenómenos implica:

1. Mayores costos
2. Reducción en productividad
3. Más procesos administrativos

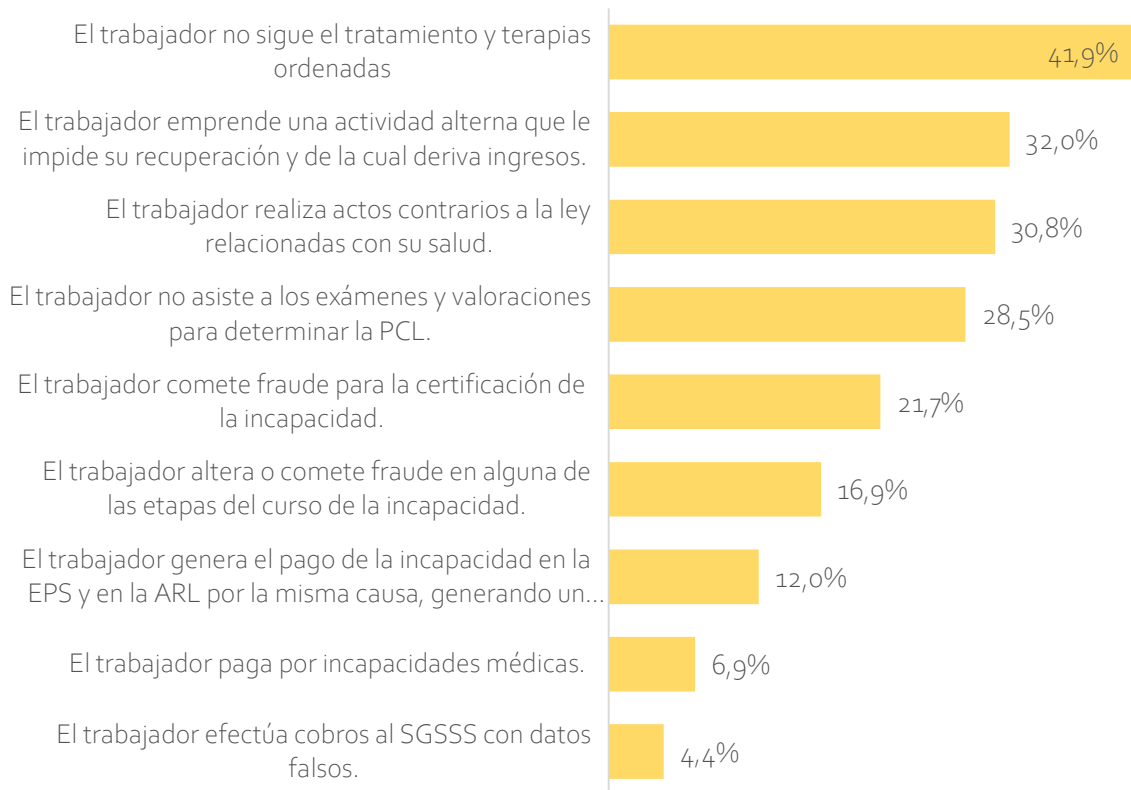
En 2018, la percepción sobre la frecuencia de incapacidades falsas se ha incrementado levemente, lo cual, sin duda, resulta preocupante.

**1 de cada 2 empresas presenta casos de falsas incapacidades**

Sin embargo, con la expedición del decreto 1333 a mediados del 2018, el cual regula el abuso del derecho en materia de incapacidades, se logra evidenciar una reducción en los casos presentados respecto al año 2017 en un 11,4%.

Entonces, pese a que se ha incrementado la frecuencia de falsas incapacidades, que hacen parte del abuso del derecho, este último se ha visto mitigado.

## *Incidencia en abuso del derecho: % de empresas que afirman haber presentado casos de abuso del derecho en los siguientes rubros (2018)*



2 de cada 5 de las empresas que manifestaron presentar casos de abuso del derecho evidencian que la práctica más común a la hora de extender la incapacidad médica es obstaculizar la recuperación, ignorando y entorpeciendo las terapias y tratamientos ordenados por el médico.

Las conductas fraudulentas en las que incurrir los trabajadores con el fin de obtener falsas incapacidades representan un 37,4% de los casos, cifra que resulta preocupante, toda vez que se evidencia un aumento respecto al año anterior (31,24%).

Esto genera un llamado de atención no solo dentro de la empresa para aumentar la gestión al momento de revisar las incapacidades médicas, sino, también, a las EPS, las cuales deben promover planes para prevenir y evitar estas conductas, las cuales están sancionados dentro del decreto mencionado.

---

**62,6%** de los casos se presenta por conductas orientadas a retrasar, obstaculizar o impedir el proceso de recuperación

---



# LA GESTIÓN EFICIENTE DEL AUSENTISMO

---

Pese al avance que hemos observado en la gestión interna del ausentismo laboral, las restricciones médicas y las reubicaciones, estos siguen generando, sin duda, una significativa pérdida de productividad al interior de las compañías. Es importante continuar con este avance, con lo cual, identificamos **3 frentes de gestión** que deben implementar las compañías para administrar correctamente el fenómeno del ausentismo, desde el área de Recursos Humanos. Cada uno de estos frentes está caracterizado por la capacidad y tiempo de reacción que tiene la empresa frente a cualquier ausencia laboral.

### Gestión Inmediata

que se da en el momento que el empleador es conocedor de la ausencia de su empleado, y debe de reaccionar de manera rápida a la necesidad de suplir la labor realizada por el trabajador ausente. Las medidas que puede implementar son:

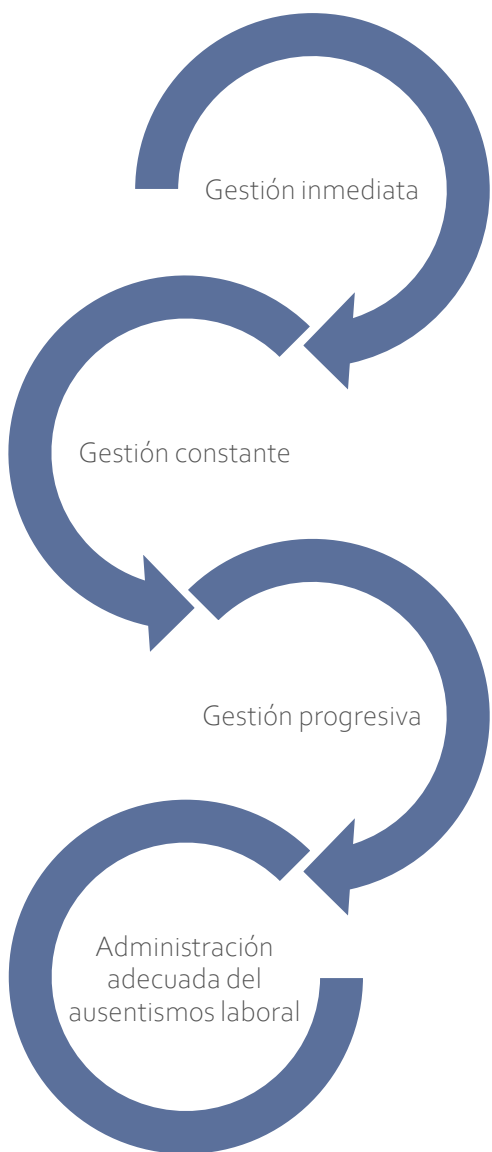
- o **Buscar trabajadores disponibles para cubrir esa labor:** los cuales pueden ser trabajadores que se encuentren descansando, de otros turnos u otras áreas que

puedan llevar a cabo la tarea.

- o **Recargarle el trabajo a los otros trabajadores que se encuentren en el lugar de trabajo:** esto implica, no utilizar los trabajadores de otras áreas o aquellos que estén descansando, sino aumentar el trabajo a los compañeros del trabajador ausente. Puede implicar el pago de horas extras.
- o **Dejar de realizar la función:** esto implica la suspensión de la labor durante la ausencia del trabajador.

Dentro de esta gestión, se debe contemplar qué medida genera menor pérdida de productividad en la empresa, y cuál es la que mejor se puede ajustar a las dinámicas interna de las organizaciones, dado que no hay una medida estándar que indique cuál es la que contribuye a una menor pérdida de productividad, puesto que depende de la relación costo beneficio que más se acomode a cada empresa.

# El ciclo de la gestión del ausentismo



## Gestión constante

Es el seguimiento y acompañamiento que se da al trabajador ausente, por un lado, para que cumpla con el tratamiento médico y, por el otro lado, para que ese trabajador no continúe incapacitándose. En este punto, es indispensable generar alertas tempranas que permitan tomar las medidas necesarias para evitar una prolongación al ausentismo de un trabajador.

- o Tener en cuenta la incidencia y prevalencia del ausentismo presentado por un mismo trabajador durante el año, y así determinar qué acciones implementar de acuerdo a cada caso.
- o Creación e implementación de programas de vigilancia epidemiológicos dependiendo del riesgo al que está expuesto el trabajador (puede ser osteomuscular, visual, auditivo, biológico, entre otros).
- o Brindar el apoyo y acompañamiento al trabajador durante el tratamiento. Es posibilitar el cumplimiento de las recomendaciones establecidas por el médico tratante, otorgar los permisos requeridos para su recuperación. inspeccionar el puesto de trabajo para verificar que las condiciones y los implementos con las que realiza sus labores diarias, no altere el estado de salud del trabajador.

## Gestión progresiva

Es la gestión que diariamente hace la empresa al ausentismo, esto se da en un nivel general y contempla una intervención sobre todos los trabajadores, buscando, principalmente, la prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los empleados. Esta gestión se puede dar mediante jornadas y campañas de salud al interior de las compañías, que estén basadas en las mediciones e indicadores que se llevan del ausentismo internamente, y estén orientadas a la disminución de ausencias en las empresas.

- **Medición de las condiciones de salud y seguridad del trabajo:** realizar exámenes médicos periódicos para chequear las condiciones de salud de los trabajadores, de acuerdo con el profesiograma realizado por el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- **Promoción y prevención:** Implementar programas de estilos de vida saludable (actividad física, control de la obesidad, nutrición, prevención de consumo de alcohol y cigarrillo, vacunación, entre otros).
- **Implementación de medidas de**

**mejora:** es adoptar horarios y periodos de descanso, pausas activas, lugares de descanso libres de factores de riesgo, redistribución de las tareas (rotar e implementar tareas), realizar un mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos, utensilios y maquinarias de trabajo.

La gestión inmediata y constante son las medidas que toma la empresa con cada uno de los trabajadores que han presentado algún tipo de ausencia laboral, mientras que la gestión progresiva, deben estar dirigida al total de trabajadores de la empresa, sean ausentistas, o no. Esta última, es de suma importancia en llevar una adecuada gestión del ausentismo, en la medida que tienen un carácter preventivo que contribuye significativamente en la disminución de ausencias laborales por razones involuntarias de los trabajadores.

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---





## Frente a la incidencia y severidad del ausentismo

Conclusiones	Recomendaciones
<p>Para el 2018, en promedio, cada trabajador presentó 1,59 casos de ausentismo. Esta cifra se incrementó frente a 2017, a causa de las licencias asociadas al voto y a ser jurado de votación.</p>	<p>En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, invitamos a las empresas a llevar registros y realizar mediciones sobre el ausentismo laboral y la realidad de los trabajadores con restricciones y reubicaciones médicas.</p>
<p>En 2018, la causa predominante sigue siendo la incapacidad por enfermedad general (67 %).</p> <p>Pese a los esfuerzos empresariales por reducir el ausentismo, y a que se han logrado avances importantes, es difícil hacer que disminuya la incidencia de esta causa, puesto que es también un tema de salud pública.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, de la mano de empleadores y trabajadores, deben definir y articular las políticas de salud pública y de empleo para ofrecer soluciones al ausentismo laboral.</p> <p>Las empresas deben continuar monitoreando los casos de ausentismo e implementando medidas eficaces para hacerle frente.</p>
<p>Más de la mitad de las incapacidades por enfermedades generales fueron de 1 a 2 días (55,3%). Puesto que las empresas son las que asumen el costo de estos dos primeros días, se evidencia que el empleador es, claramente, quien está llevando la carga del costo del ausentismo.</p>	<p>La ANDI propone la modificación del Decreto 2943 de 2013, con la finalidad de establecer que las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad laboral, originada por enfermedad general, estarán a cargo de las Entidades Promotoras de Salud.</p>

Existe una alta proporción de incapacidades de 3 a 180 días, de 151 a 540 días y superiores a estos. Ello demuestra la prolongación que presentan las incapacidades por enfermedad general y la necesidad de su adecuada gestión. Es necesario mejorar los mecanismos que promueven la oportuna rehabilitación de los trabajadores con problemas de salud.

Las EPS deben realizar un acompañamiento constante y efectivo para la rehabilitación oportuna de sus incapacidades médicas. Si esto no es posible, las EPS podrían asesorar a los trabajadores para que radiquen solicitudes ante las juntas de calificación de invalidez, las cuales, asimismo, deben ofrecer respuestas oportunas.

## Frente a los costos para la sostenibilidad de las empresas

Conclusiones	Recomendaciones
<p>Es importante identificar los costos monetarios y no monetarios que se relacionan con el ausentismo laboral. Estos costos les restan competitividad a las empresas en Colombia.</p>	<p>Para las compañías, se recomienda cuantificar los costos del ausentismo laboral y su incidencia en la nómina. En especial, es necesario reforzar la medición de los costos indirectos.</p>
<p>2,3 % de costo adicional sobre el salario de los trabajadores tuvieron que pagar los empleadores por asuntos relacionados con el ausentismo laboral (porcentaje del salario). Ello se suma a la abultada carga extrasalarial que, calculada sobre un SMLMV, y sumando los factores de ausentismo, ascendió, para 2018, a un 64,2%.</p>	<p>Se sugiere al Estado colombiano abrir la discusión para que se fomente una estrategia de crecimiento económico que permita flexibilizar los costos extrasalariales a cargo de las empresas, sobre todo de aquellos que guardan relación con el ausentismo laboral.</p>

El 15 % de los trabajadores con restricciones médicas (reubicados o no) no reportaron ningún tipo de contribución productiva con la empresa a la que estaban vinculados en 2018. Esto, pese a mostrar una importante mejoría frente a 2016 y 2017, sigue siendo un valor muy alto.

Para las empresas, el Ministerio de Trabajo y todos los actores del sistema de seguridad social, es recomendable que se continúe visibilizando la situación de los trabajadores con restricciones médicas, reubicados o no. Las empresas deben evaluar la incidencia que las reubicaciones y restricciones médicas representan en términos de costos.

\$700.000 por cada trabajador, en promedio, tuvieron que asumir las empresas para gestionar y dar respuesta a los fenómenos de ausentismo, reubicaciones y restricciones médicas.

Los costos totales que asumen los empleadores por la respuesta y gestión a los casos de ausentismo, reubicaciones y restricciones médicas deben ser considerados en la toma de decisiones macroeconómicas sobre el mercado laboral, la productividad y la competitividad del país.

Un costo adicional del ausentismo por razones de salud está relacionado con el dinero que las EPS y ARL adeudan a las empresas por reembolsos. Las EPS y ARL debían, en promedio, \$90.380 por trabajador a diciembre de 2018. Esto significó, como costo financiero, hasta 1.267 millones de pesos que hubieran podido recaudar las empresas encuestadas si lo hubiesen ahorrado a una tasa libre de riesgo.

A las empresas, llevar un registro, medir su duración y realizar seguimiento a las deudas de EPS y ARL por reembolsos. A estas dos últimas entidades, mejorar el sentido de oportunidad de estos pagos. Evaluar la posibilidad de pago con interés real de 0% (indexado).

## Frente a la percepción empresarial del ausentismo

Conclusiones	Recomendaciones
<p>Para 2018 se mantuvo una percepción negativa por parte de las empresas sobre la efectividad de los servicios que prestan las EPS en materia de ausentismo laboral por razones de salud.</p>	<p>Las EPS, de la mano de otros actores del sistema de seguridad social en salud, pueden realizar tareas concretas en: (i.) prevención de enfermedades de origen común; (ii.) gestión y seguimiento a los conceptos de rehabilitación; (iii.) unificación de procedimientos médicos; (iv.) verificación de la objetividad y pertinencia de las incapacidades médicas; (v.) oportunidad en el pago de los reembolsos.</p>
<p>La mitad de las empresas consideran que el ausentismo, las reubicaciones y las restricciones médicas afectan significativamente su productividad.</p>	<p>Al Gobierno Nacional, es necesario establecer procedimientos que le faciliten a las autoridades administrativas y de salud la toma de decisiones oportunas, conducentes y pertinentes, de modo que se reduzca el impacto que los casos de ausentismo, restricciones y reubicaciones médicas representan para la operatividad de las compañías.</p>

## Frente a las falsas incapacidades y el abuso del derecho en temas de salud

Conclusiones	Recomendaciones
<p>En el 50 % de las empresas encuestadas se han presentado casos de falsas incapacidades. Y de abuso del derecho en situaciones de salud. Los comportamientos abusivos más frecuentes tienen por consecuencia el retraso y la obstaculización de los procesos de rehabilitación.</p>	<p>Tanto empleadores como trabajadores deben apropiarse de las responsabilidades contenidas en el Decreto 1333 de 2018. El Ministerio de Salud y Protección Social debe monitorear, estrictamente, el cumplimiento eficaz de esta norma.</p> <p>Asimismo, debe propiciarse una campaña pedagógica que invite a la ciudadanía a poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos fraudulentos y abusivos que atenten en contra del sistema de seguridad social.</p>

# Referencias

- Arrieta, E., Vélez, M., Sepúlveda, C., y Arango, D. (2019). Segundo informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo. Medellín, 2017. ANDI: Obtenido de:  
<http://www.andi.com.co/Uploads/II%20Informe%20de%20Seguimiento%20ausentismo%20laboral%20y%20ELR.pdf>
- Consejo de la Agenda Global del Foro Económico Mundial sobre Salud Mental 2014-2016. (2016). Transforming mental health through research. Obtenido de Seven actions towards a mentally healthy organisation: <https://www.wmfmentalhealth.org/articles/global-agenda-council-mental-health-seven-actions>
- DANE. (2019). Gran Encuesta Integrada Hogares Microdatos. Bogotá: DANE.
- FMI (2018). World Economic Outlook Database. Obtenido de:  
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/02/weodata/index.aspx>

