

INFORME DE SEGUIMIENTO:
**AUSENTISMO LABORAL E
INCAPACIDADES MÉDICAS**

EALI

2023



Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C., Restrepo, J. Jaramillo, T. (2025). Ausentismo laboral e incapacidades médicas 2023. Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.



AUTORES

Enán Arrieta Burgos

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Tomás Jaramillo Torres

EDITORIA

Juliana Manrique Sierra

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y LABORALES

cesla@andi.com.co

Medellín, mayo de 2025.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS 01

INTRODUCCIÓN 02

DATOS GENERALES Y
REPRESENTATIVIDAD 05

INCIDENCIA Y
SEVERIDAD DEL
AUSENTISMO 10

RESTRICCIONES Y
REUBICACIONES
MÉDICAS 18

COSTOS ASOCIADOS AL
AUSENTISMO 23

COMPARATIVO
SECTORIAL 32

PERCEPCIÓN
EMPRESARIAL 36

CAJA DE
HERRAMIENTAS SOBRE
AUSENTISMO LABORAL 39

CONCLUSIONES 49

AGRADECIMIENTOS

Desde el CESLA extendemos un especial agradecimiento a las empresas patrocinadoras, porque su respaldo ha sido clave para el desarrollo de investigaciones como esta. Su apoyo constante fortalece la producción académica en temas laborales y contribuye a que más empresas, instituciones y actores relevantes cuenten con información útil para la toma de decisiones.

Gracias por ser aliados estratégicos en la construcción de conocimiento con impacto en el entorno empresarial y social del país.



INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno relevante en la gestión empresarial y en el estudio del mundo del trabajo. Su impacto no solo se refleja en la productividad y los costos operativos de las empresas, sino que, también, incide en la dinámica del mercado laboral, la competitividad y el bienestar de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991)¹ define el ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo de un empleado que se esperaba que asistiera, excluyendo, por ejemplo, períodos de vacaciones, huelgas y otras ausencias justificadas. No obstante, esta definición tradicional puede resultar limitada al no contemplar las nuevas formas en las que el ausentismo se manifiesta y afecta a las empresas en un contexto laboral en constante evolución. Es por ello que en la práctica empresarial, sobre todo de cara a la productividad, el ausentismo se estima a partir del cálculo que valora las horas programadas, las horas efectivamente laboradas y las horas de ausencia del trabajador, con independencia de su causa.

Más allá de la ausencia física del trabajador, el ausentismo abarca otras manifestaciones que afectan el desempeño empresarial. Un ejemplo es el ausentismo presencial o presentismo, en el cual los empleados asisten a su puesto de trabajo, pero con un rendimiento significativamente reducido debido a factores como estrés, desmotivación o condiciones laborales poco favorables. Este tipo de ausentismo, aunque más difícil de cuantificar, puede generar consecuencias similares.

¹ Organización Internacional del Trabajo (1991). *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo* (pp. 5-11, Tom. 1). Madrid, España: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>

El ausentismo es un fenómeno multifactorial que trasciende las incapacidades médicas y está influenciado por dinámicas socioculturales que varían según el contexto en el que se desarrolla la actividad productiva. Estas diferencias pueden generar patrones distintos de ausentismo entre sectores y regiones, lo que exige un análisis integral que considere tanto sus causas individuales, como factores asociados a la cultura, la salud pública y otros elementos estructurales. Adoptar esta perspectiva permite a las empresas implementar estrategias de gestión más efectivas, promoviendo la productividad y la sostenibilidad organizacional.

En Colombia, el ausentismo laboral es un desafío significativo para las empresas. Además de representar una carga financiera directa e indirecta, afecta la estabilidad organizacional y la distribución de las cargas de trabajo. Muchas incapacidades, rechazadas por las entidades prestadoras de salud y administradoras de riesgos laborales, terminan siendo asumidas por los empleadores, incrementando sus costos. Adicionalmente, la ausencia de trabajadores puede generar desajustes operativos y afectar el rendimiento de los equipos de trabajo, lo que resalta la necesidad de una gestión eficaz del ausentismo dentro de las organizaciones.

En los últimos años, el ausentismo se ha consolidado como un indicador clave en la evaluación del desempeño empresarial y la sostenibilidad corporativa. Diferentes métricas internacionales y estudios de mejores prácticas laborales lo incluyen como un factor determinante en la calificación de la gestión empresarial.

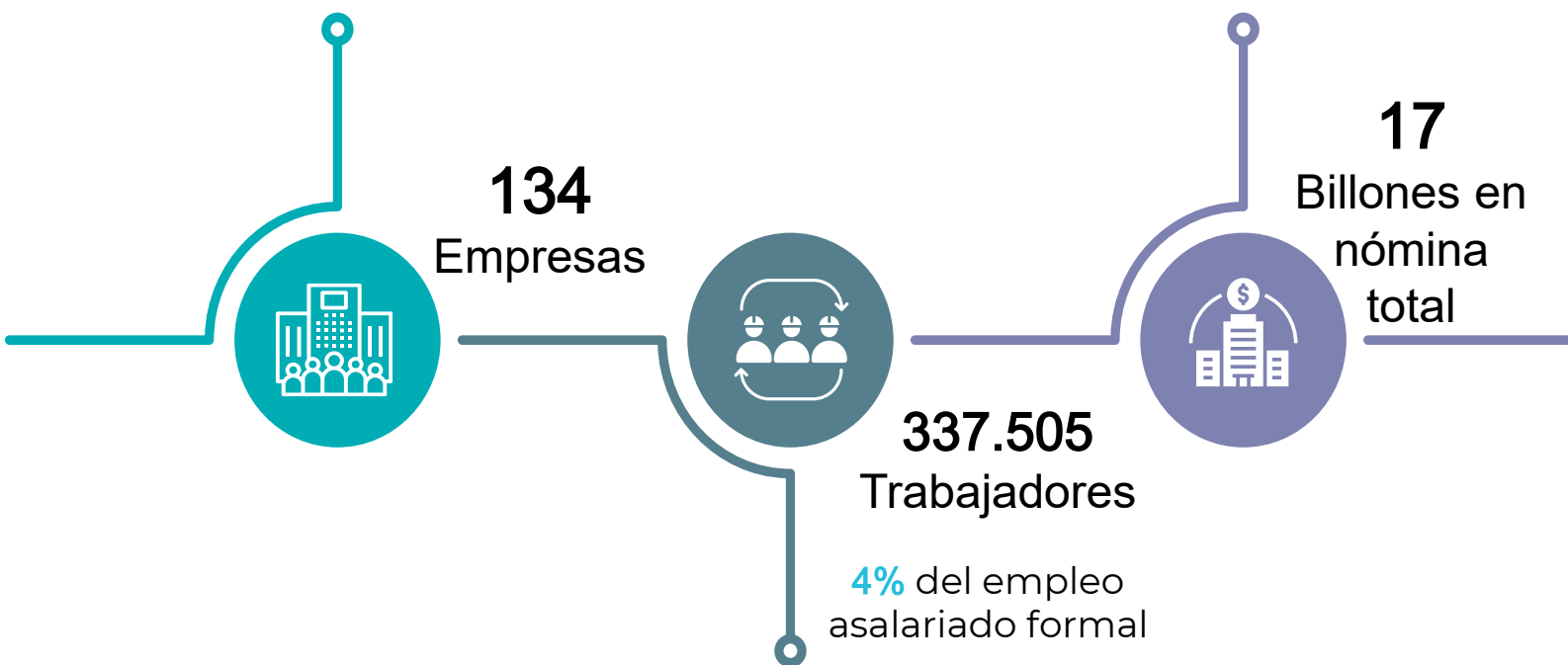
Las compañías que implementan estrategias efectivas para reducir el ausentismo pueden mejorar su posicionamiento en estos indicadores, ya que reflejan una administración eficiente del talento humano y un entorno laboral favorable. La disminución del ausentismo no solo impacta la competitividad, sino que también fortalece la reputación empresarial y mejora su capacidad de atraer y retener talento calificado.

Dada su complejidad e impacto, la medición del ausentismo es esencial para la toma de decisiones empresariales. En este contexto, la Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades Médicas (EALI) se ha consolidado como una herramienta fundamental para analizar tendencias, identificar factores críticos y formular estrategias de prevención y mitigación. La información recopilada permite cuantificar el fenómeno y generar insumos para políticas laborales que promuevan la sostenibilidad y competitividad de las empresas en el país.

Este informe presenta los resultados de la EALI 2023, a lo largo del documento, se analizan aspectos clave como la incidencia y severidad del ausentismo, las restricciones y reubicaciones médicas y los costos asociados a este fenómeno. El objetivo es proporcionar un panorama integral que contribuya a la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano y la sostenibilidad empresarial en el país.

**DATOS
GENERALES Y
REPRESENTATIVIDAD**

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

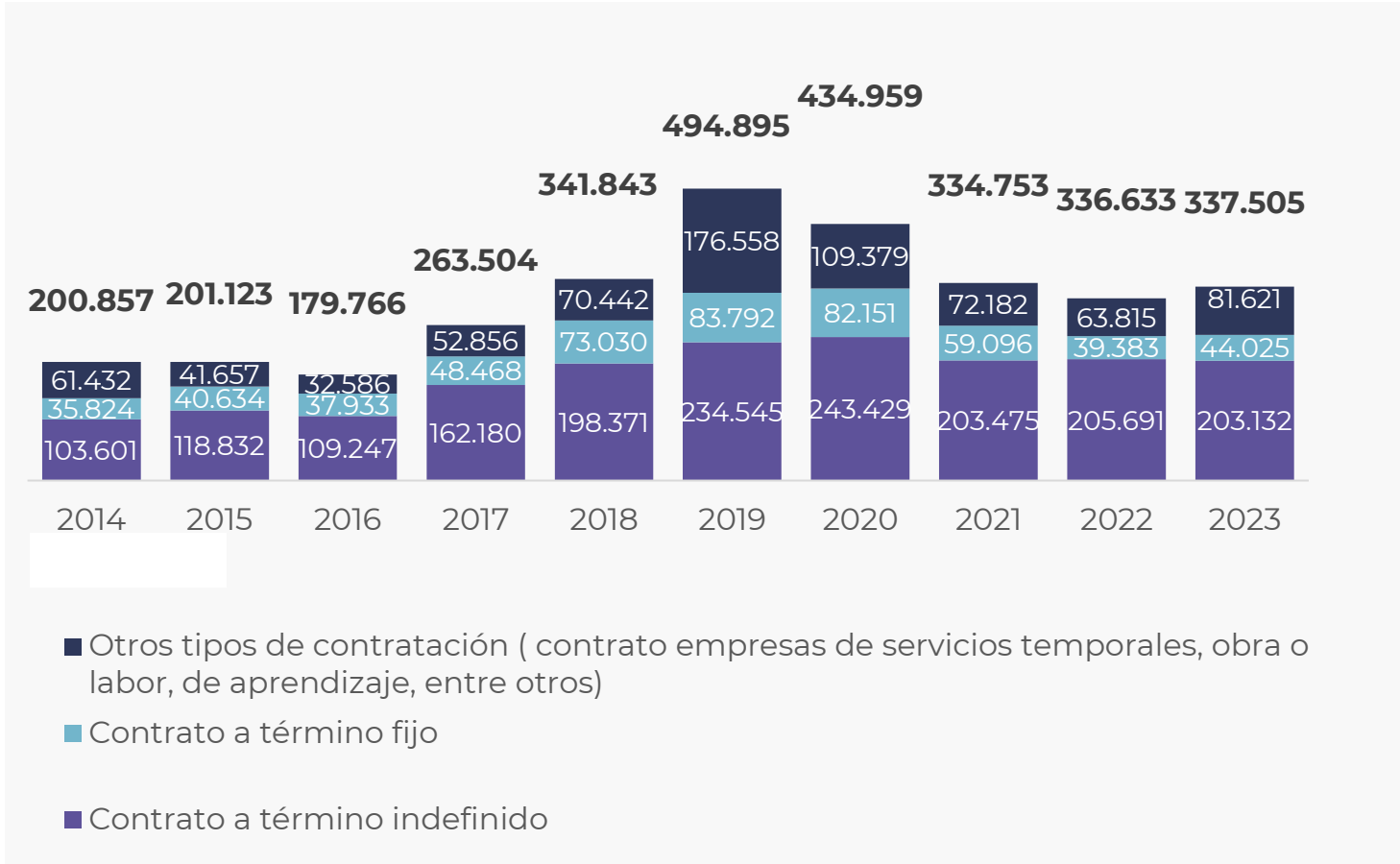


La encuesta contó con la participación de **134 empresas** que, en conjunto, emplean a **337.505 trabajadores**, lo que representa el 4% del empleo asalariado formal del país. Estas empresas tienen un impacto económico significativo, representando aproximadamente el 7.1% del PIB. La diversidad sectorial y regional de la muestra brinda una representatividad acorde para analizar el comportamiento del ausentismo en el mercado laboral colombiano.



Su naturaleza es dinámica y está influenciada por diversos factores socioculturales que varían en función del contexto en el que se desarrolla la actividad laboral.

Total de trabajadores representados por año y por tipo de contrato



En los últimos años, los tipos de contratación han presentado variaciones. **El contrato a término indefinido mostró una tendencia creciente**, pasando de 103.601 en 2014 a un máximo de 243.429 en 2020, para luego estabilizarse en **203.132 en 2023**. Por su parte, **el contrato a término fijo** creció hasta 2019, cuando alcanzó 83.792, pero experimentó una reducción en 2020 y 2021, **con una leve recuperación en 2023, llegando a 44.025**. En cuanto al **contrato por obra o labor**, este alcanzó su punto más alto en 2018, con 132.571 contratos, seguido de una drástica caída en 2020 (20.872), manteniendo fluctuaciones en los años siguientes.

Representación por sector económico

La muestra refleja una fuerte representación del sector **manufacturero (43% de las empresas, 105.830 trabajadores)**, lo que le otorga un peso significativo en los resultados. También destacan el **comercio al por mayor y al por menor (10% de empresas, 59.756 trabajadores)**, **actividades financieras y de seguros (7%, 62.761)** y **servicios administrativos y de apoyo (5%, 48.168)**. Aunque con menor participación empresarial, estos sectores concentran una cantidad relevante de trabajadores formales, siendo clave para el análisis de tendencias laborales.

Sector	Porcentaje de empresas	Trabajadores
Industrias manufactureras	43%	105.830
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	10%	59.756
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7%	15.695
Actividades financieras y de seguros	7%	62.761
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7%	10.299
información y comunicaciones	7%	12.899
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5%	48.168
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	5%	9.189
Transporte y almacenamiento	4%	3.600
Educación	1%	8.333
Otras actividades de servicios	1%	465
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1%	510
Total general	100%	337.505

Representación por departamentos

Región	Empresas	Trabajadores
Antioquia	35%	185.848
Bogotá, Cundinamarca, Boyacá	27%	54.296
Valle del Cauca	18%	78.623
Atlántico - Magdalena	6%	9.949
Caldas	4%	4.170
Bolívar	3%	382
Tolima - Huila	2%	1.330
Santander	2%	1.485
Cauca	1%	789
Llanos Orientales	1%	633
Total general	100%	337.505

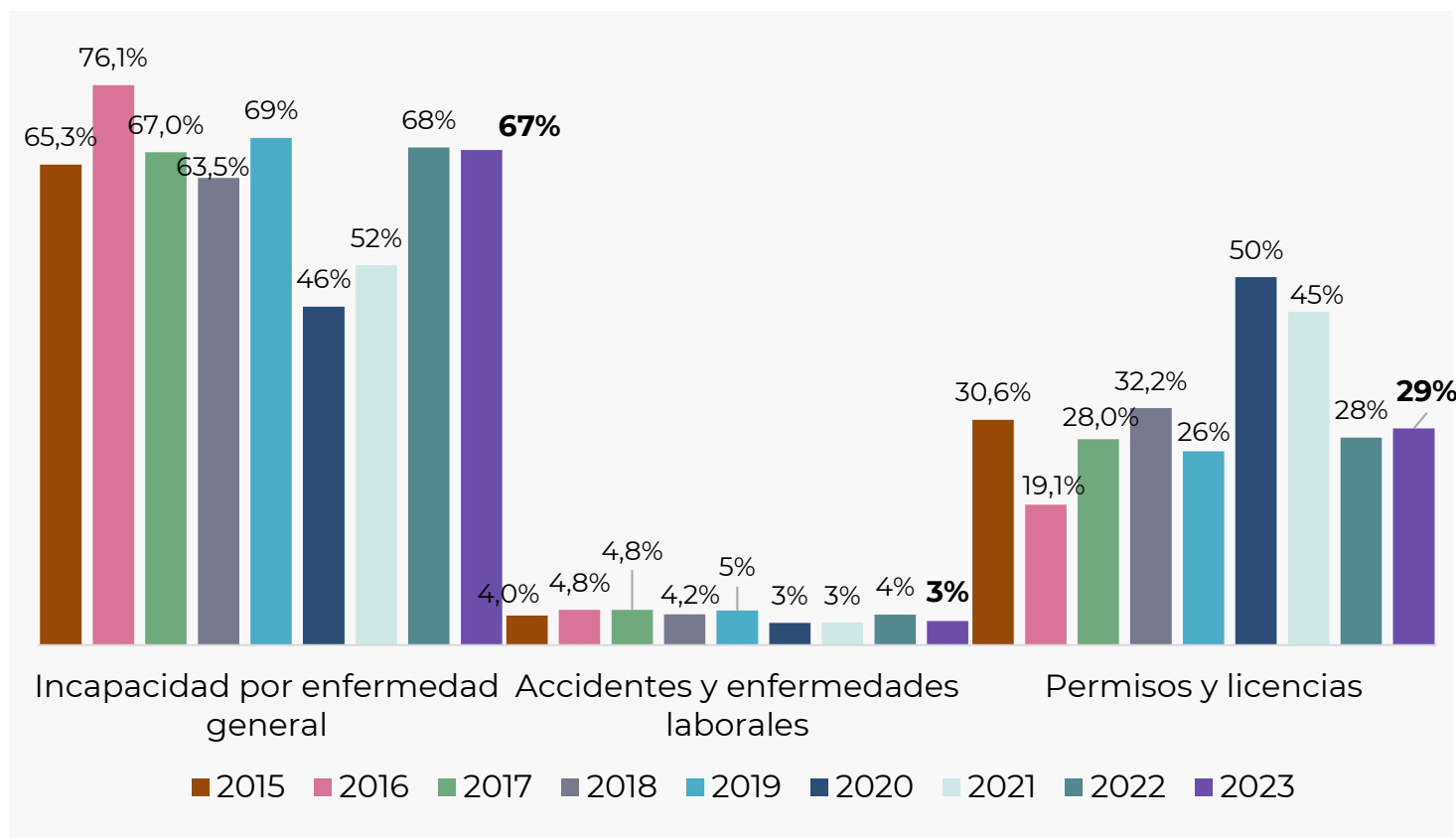
La muestra tiene una alta representación de **Antioquia (35% de las empresas, 185.848 trabajadores)**, lo que le otorga un peso significativo en los resultados. Le siguen **Bogotá, Cundinamarca y Boyacá (27%, 54.296 trabajadores)** y **Valle del Cauca (18%, 78.623)**, consolidando su relevancia en el análisis. Aunque con menor participación empresarial, **Atlántico-Magdalena (6%, 9.949 trabajadores)** y **Caldas (4%, 4.170)** también aportan al panorama laboral, mientras que los demás departamentos presentan una representatividad más limitada.

INCIDENCIA Y SEVERIDAD DEL AUSENTISMO



Causas de ausentismo laboral, 2015-2023

(% de casos totales)



El ausentismo laboral ha mostrado variaciones en los últimos años. **La incapacidad por enfermedad general ha sido la principal causa**, con un pico en 2016 (76,1%) y una caída en 2020 (46%). En los años recientes, se ha mantenido en niveles cercanos al **67%**.

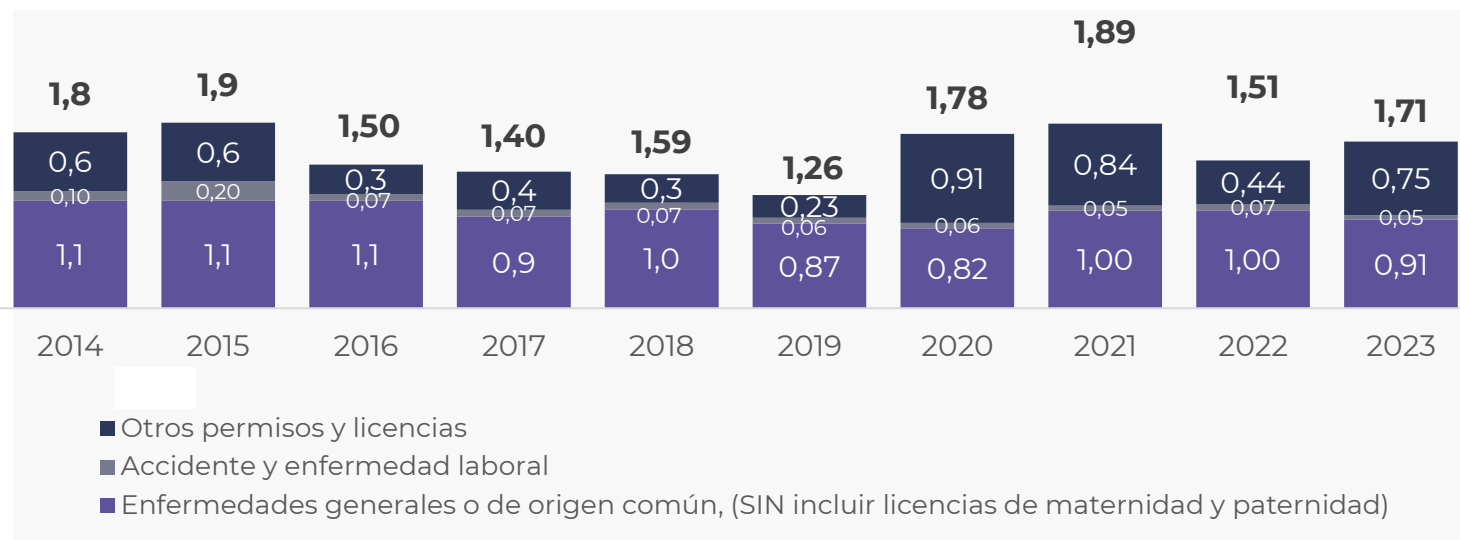
Los accidentes y enfermedades laborales presentan una tendencia estable, entre el 3% y 5%, reflejando continuidad en las estrategias de prevención.

Los permisos y licencias han mostrado fluctuaciones, con un máximo del 50% en 2020 y una reducción posterior, **ubicándose en 29% en 2023**. Estas variaciones pueden responder a cambios en políticas empresariales y dinámicas laborales.



Casos de ausentismo laboral por trabajador

2014-2023



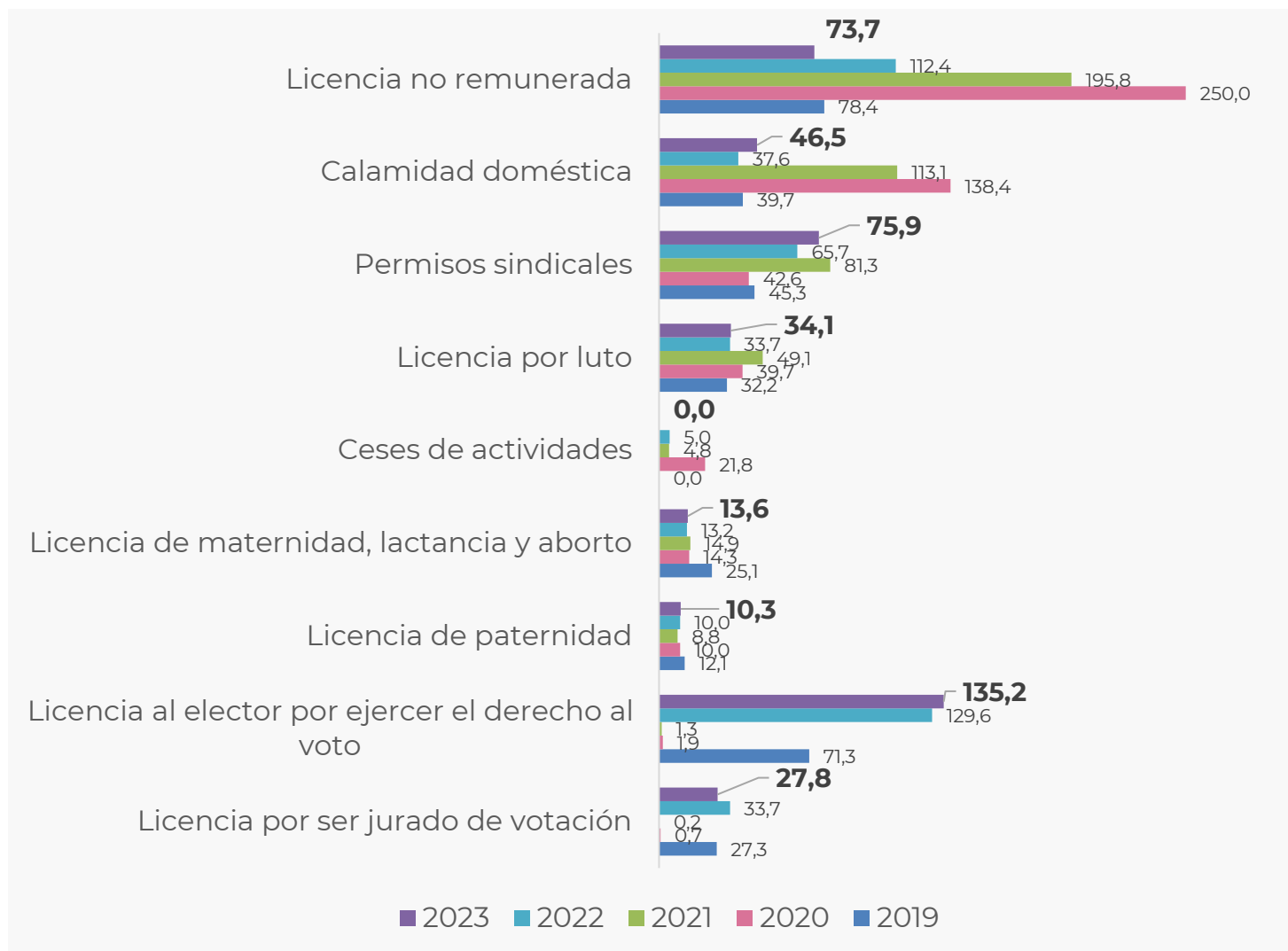
Para 2023, el ausentismo laboral mostró un ligero aumento respecto al año anterior, con un promedio de **1,71 casos por trabajador**, lo que representa un incremento del **13%** en comparación con 2022 (1,51 casos). Si bien la cifra sigue por debajo de los niveles más altos registrados en 2021 (1,89 casos), refleja cambios en las dinámicas laborales y en las condiciones de salud de los trabajadores.

Las enfermedades generales o de origen común continúan siendo la principal causa de ausentismo, manteniéndose en **0,91 casos por trabajador** en 2023, una leve disminución respecto a 2022 (1,00). Esto sugiere una estabilización en la incidencia de este tipo de ausencias dentro del entorno laboral.

Los casos de accidentes y enfermedades laborales han mantenido una tendencia descendente en los últimos años, situándose en **0,05 casos por trabajador en 2023**, lo que evidencia la continuidad de estrategias preventivas en las empresas para mitigar riesgos en el lugar de trabajo.

Los permisos y licencias experimentaron un **aumento significativo** en 2023, alcanzando **0,75 casos por trabajador**, un incremento considerable en comparación con el 0,44 registrado en 2022. Este comportamiento podría responder a factores como ajustes en políticas internas, mayor acceso a beneficios extralegales o cambios en la cultura organizacional respecto a permisos laborales.

Permisos y licencias: Casos por cada 1000 trabajadores (2019 -2023)

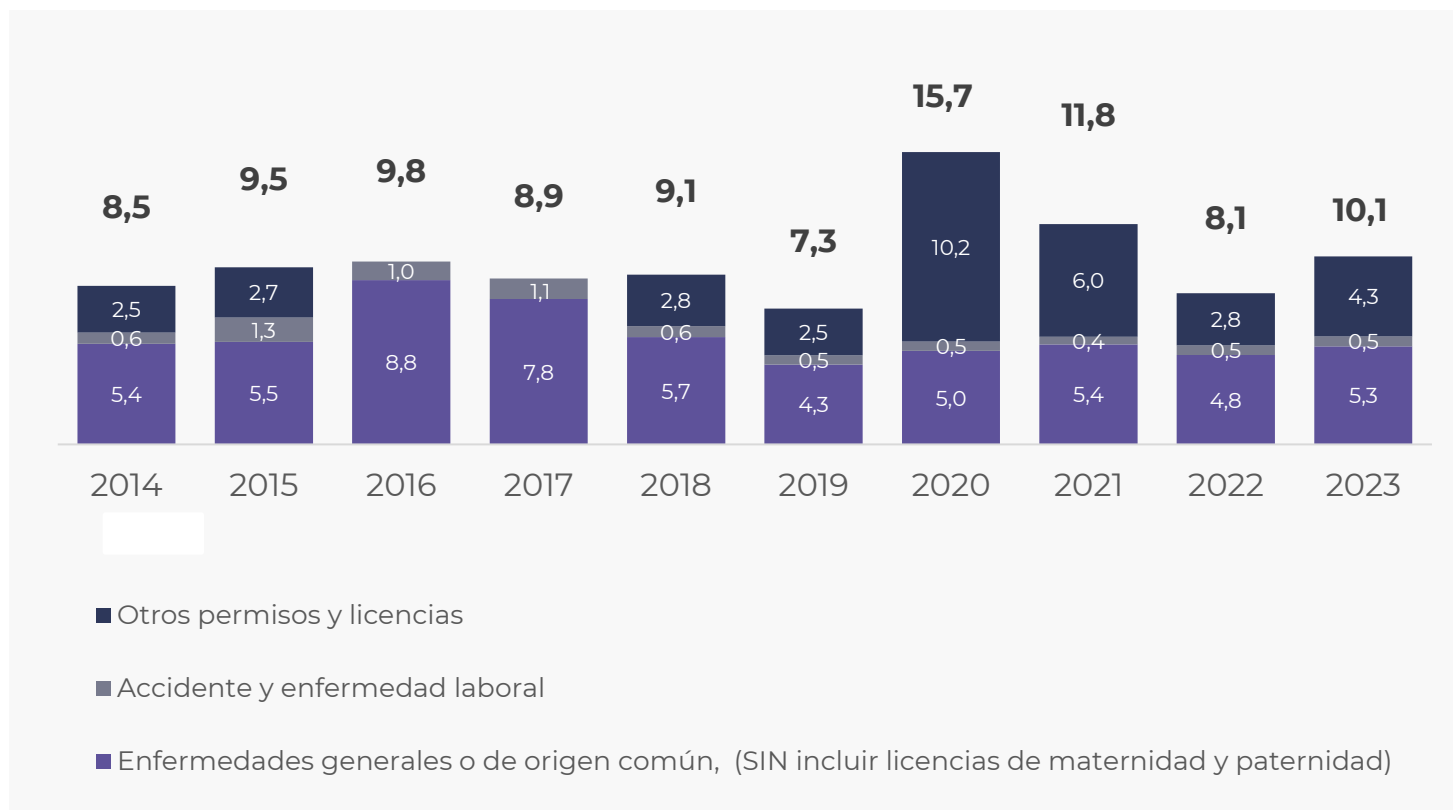


En 2023, el ausentismo por licencias y permisos laborales muestra una estabilización tras las variaciones de años anteriores. Las licencias asociadas a procesos electorales retornaron a niveles habituales, con **27,8 casos por jurados de votación y 135,2 por ejercer el derecho al voto**, cifras similares a 2022.

Entre otras licencias:

- **Permisos sindicales** aumentaron a **75,9 casos por cada 1.000 trabajadores**, reflejando mayor actividad sindical.
- **Calamidad doméstica** subió a **46,5 casos**, indicando mayor necesidad de estos permisos.
- **Licencias no remuneradas** siguieron en descenso, con **73,7 casos**, acercándose a niveles prepandemia.
- **Licencias de maternidad y paternidad** se mantuvieron estables en **13,6 y 10,3 casos**, respectivamente.

Días de ausentismo laboral por trabajador 2014-2023

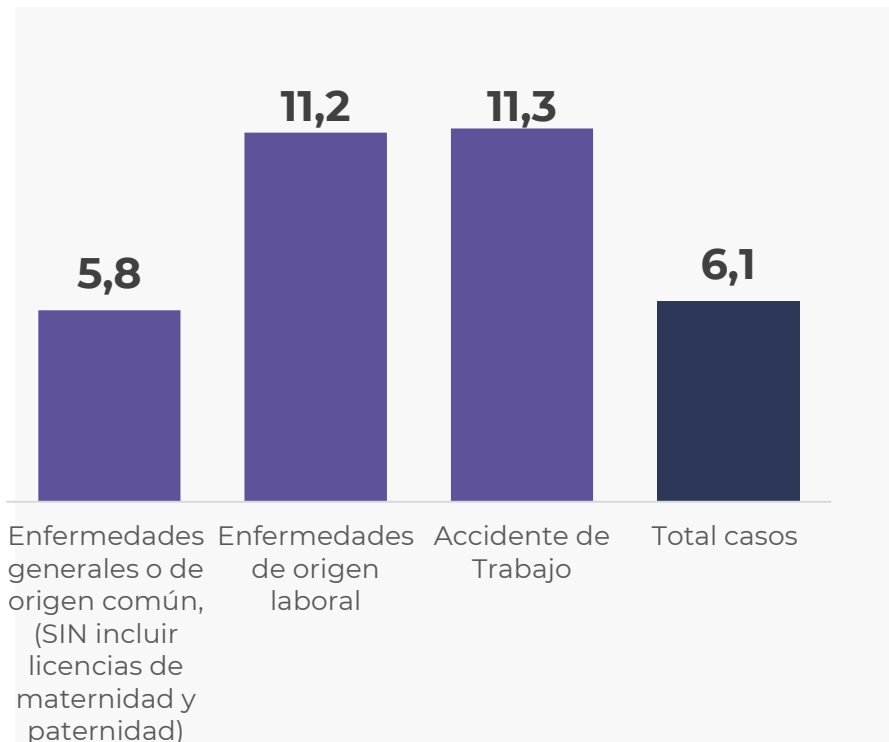


En 2023, el ausentismo laboral aumentó ligeramente a **10,1 días por trabajador**, reflejando una estabilización tras la caída de 2022 (8,1 días).

Las **enfermedades generales** se mantuvieron en niveles similares (5,3 días por trabajador), mientras que los **accidentes y enfermedades laborales** continúan con una tendencia estable y baja (0,5 días).

El mayor cambio se observó en **otros permisos y licencias**, que pasaron de **2,8 a 4,3 días por trabajador**. Este incremento puede explicarse, en parte, por el aumento en los permisos sindicales y licencias por calamidad doméstica registrados en la medición específica de estos permisos, lo que sugiere un posible ajuste en la dinámica de ausencias relacionadas con situaciones personales y colectivas dentro de las empresas.

Severidad del ausentismo por razones de salud: días por caso 2023



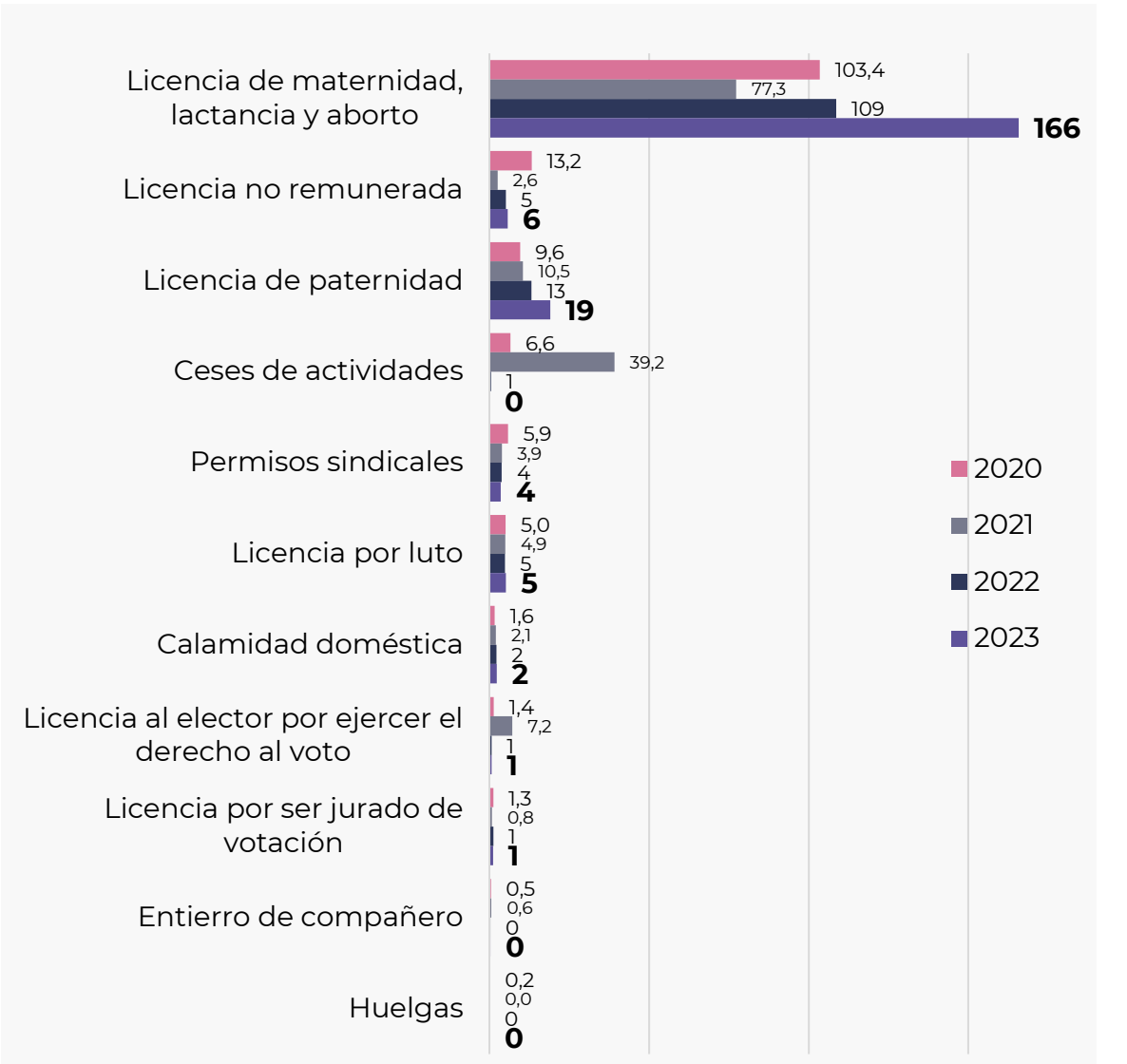
En 2023, la severidad del ausentismo por razones de salud muestra diferencias marcadas según su origen. Las **enfermedades de origen laboral** continúan siendo las más prolongadas, con un promedio de **11,2 días de incapacidad por caso**, lo que evidencia su mayor severidad en términos de duración.

Por otro lado, aunque las enfermedades generales o de origen común son la principal causa de ausentismo, su impacto en severidad es menor, con un promedio de **5,8 días por caso**. Esto demuestra que el mayor número de casos no siempre se traduce en más días de ausencia.

Si bien la severidad de estas enfermedades ha disminuido, es fundamental seguir trabajando en su reducción sin descuidar la prevención de enfermedades de origen laboral y accidentes laborales. Aunque menos frecuentes, estos eventos generan **más días de ausencia por caso**, lo que afecta tanto al trabajador como a la organización. Por ello, la gestión del ausentismo debe equilibrar la prevención de enfermedades comunes con estrategias efectivas para evitar incidentes laborales, ya que estos, aunque menos recurrentes, implican tiempos de recuperación más prolongados y un impacto significativo en el entorno laboral.

Licencias y permisos:

Días por cada caso

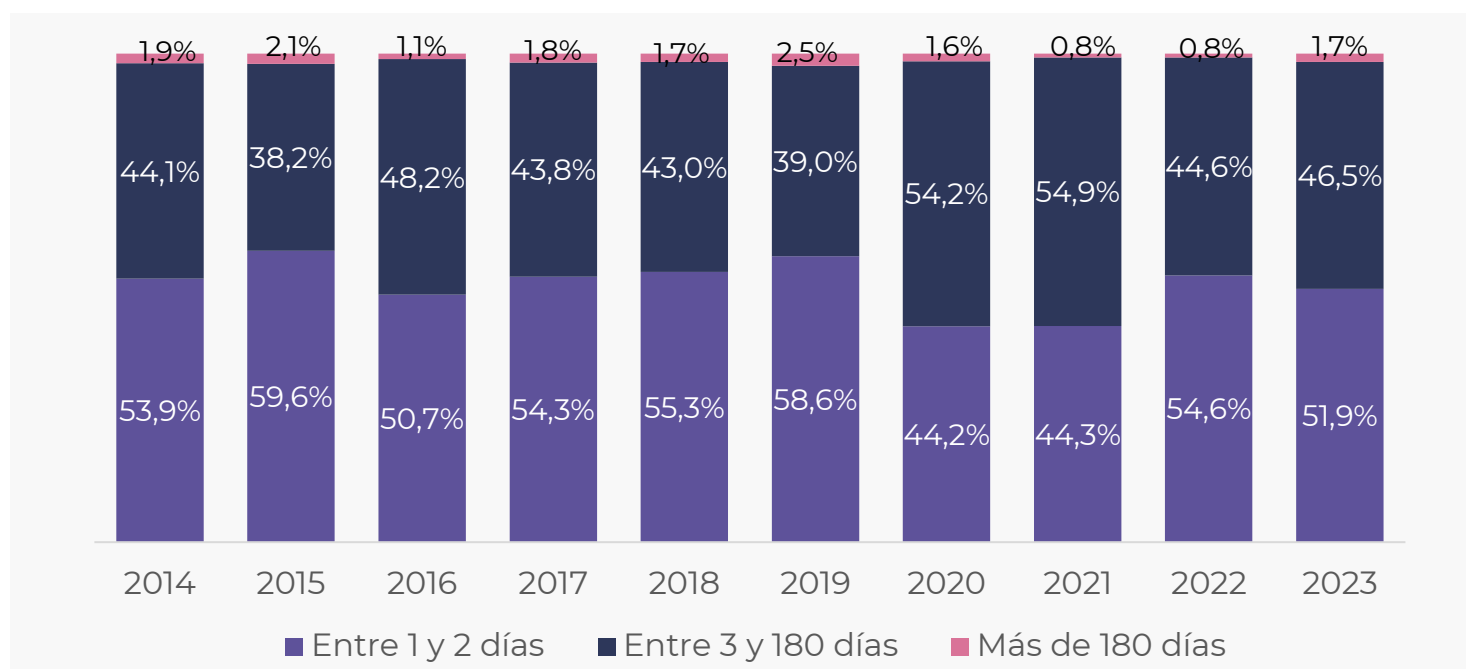


En 2023, las **licencias por maternidad, lactancia y aborto** aumentaron de **109 a 166 días**, mientras que las **licencias de paternidad** pasaron de **13 a 19 días**.

Los **permisos sindicales** y las **licencias por luto** se mantuvieron en **4 y 5 días**, respectivamente. Otros permisos, como los de **calamidad doméstica**, **ser jurado de votación** y **el derecho al voto**, no presentaron variaciones significativas.

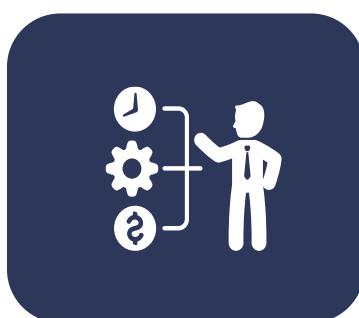
Las **licencias por matrimonio** disminuyeron de **6 a 5 días**, y no se reportaron **ceses de actividades ni huelgas** en 2023.

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



En 2023, la mayoría de las incapacidades por enfermedad general se concentraron en periodos cortos: el **51,9%** tuvo una duración de **1 a 2 días**, proporción similar a la del año anterior. Este tipo de ausencias, aunque breves, representan una sobre carga significativa para las empresas, ya que deben ser asumidas directamente por el empleador, incrementando el impacto del ausentismo en términos operativos y económicos.

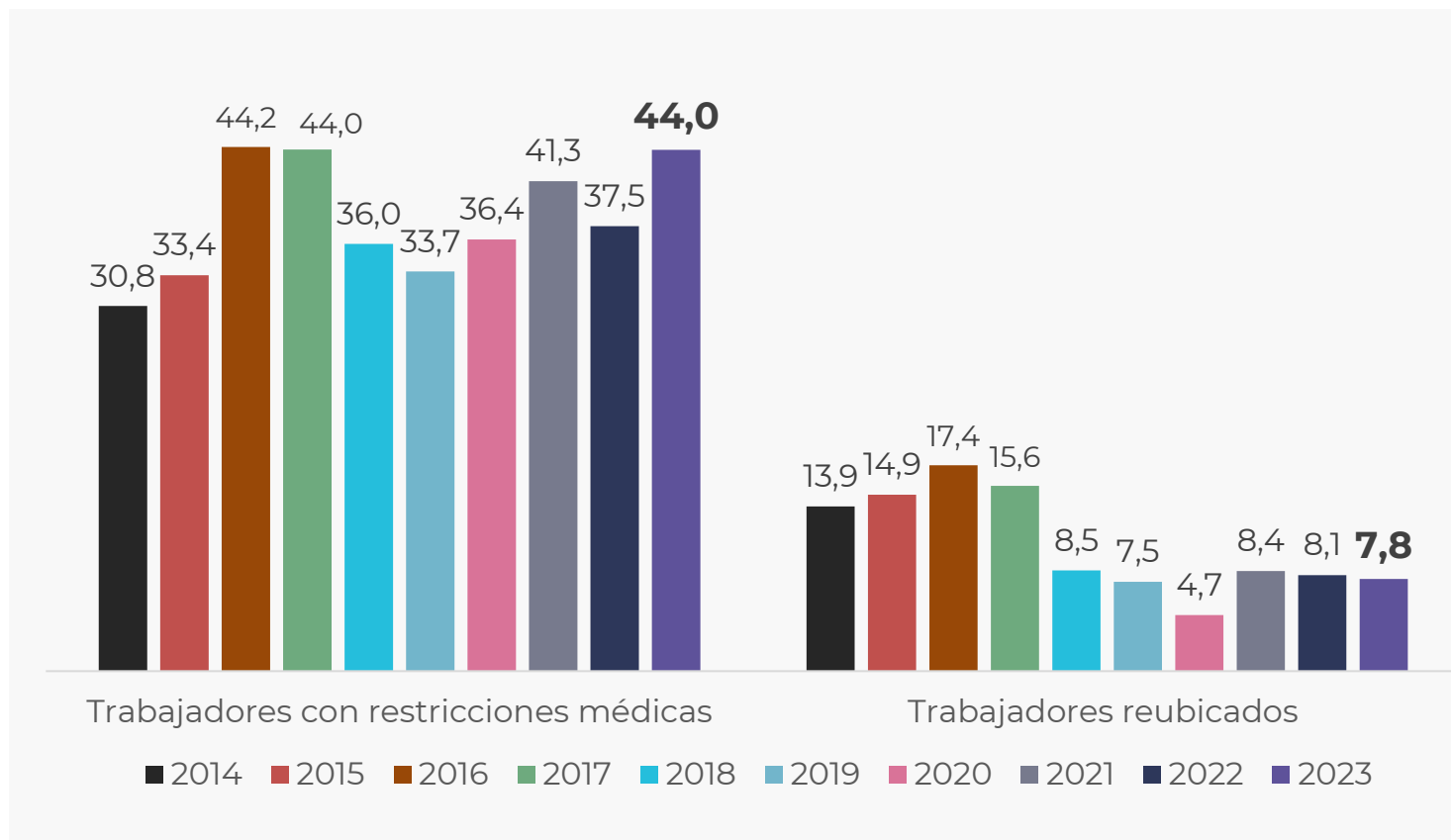
Por su parte, el **46,5%** de los casos correspondió a incapacidades de **3 a 180 días**, mientras que solo el **1,7%** superó los **180 días**, manteniéndose en niveles bajos. Aunque menos frecuentes, estas ausencias prolongadas pueden implicar condiciones de salud más complejas en el ámbito regulatorio y efectos sostenidos en la productividad.



RESTRICCIONES Y REUBICACIONES MÉDICAS



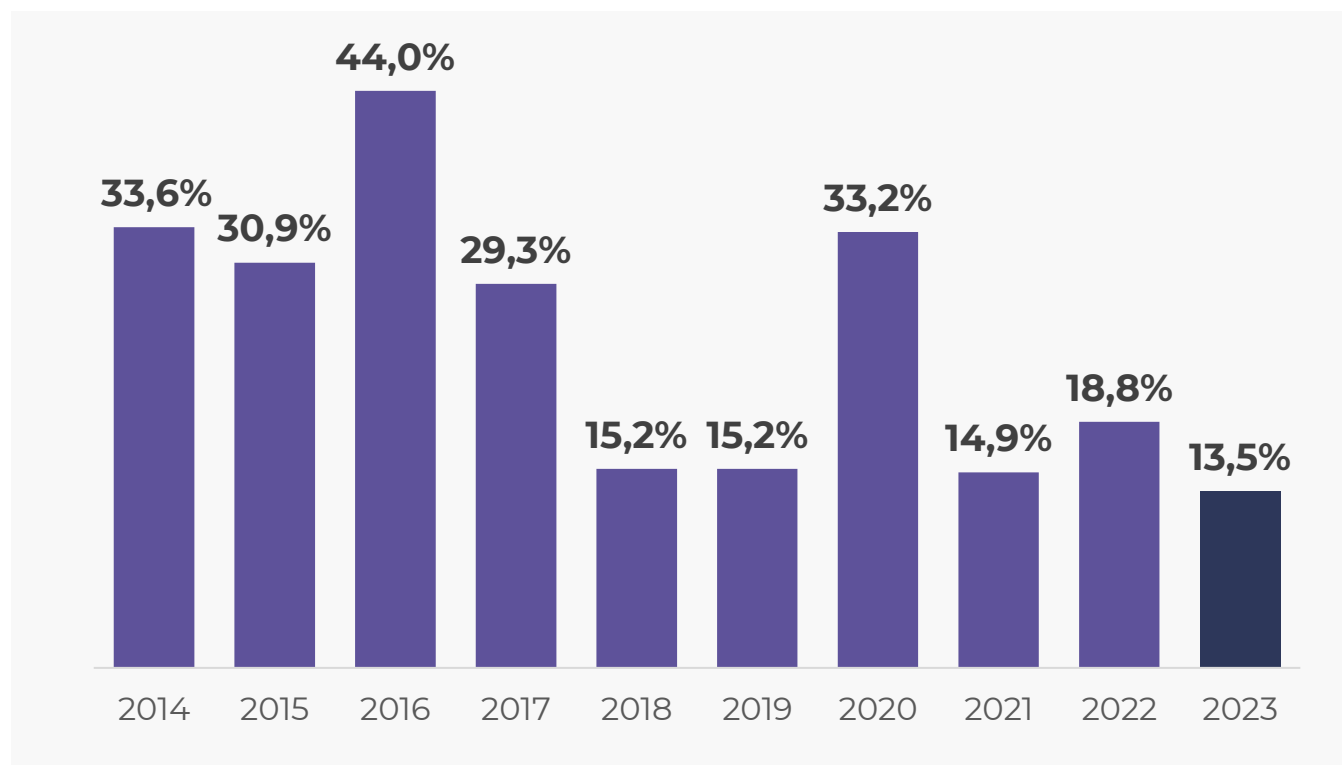
Número de trabajadores con restricciones médicas y reubicados por cada 1000 trabajadores



En 2023, el indicador de trabajadores con restricciones médicas aumentó a **44 por cada 1.000 trabajadores**, alcanzando su punto más alto desde 2016. Este comportamiento sugiere una mayor detección o reporte de condiciones de salud que requieren limitaciones o ajustes en el contexto laboral.

En contraste, el número de trabajadores **reubicados** se mantuvo estable, con **7,8 por cada 1.000**, una cifra similar a la registrada en 2022. Esta diferencia entre las restricciones médicas y las reubicaciones evidencia que no todos los casos logran o requieren ser ajustados a nuevas funciones dentro de las empresas, lo cual plantea retos en la gestión de la inclusión laboral y el mantenimiento del vínculo laboral de acuerdo con las recomendaciones médicas.

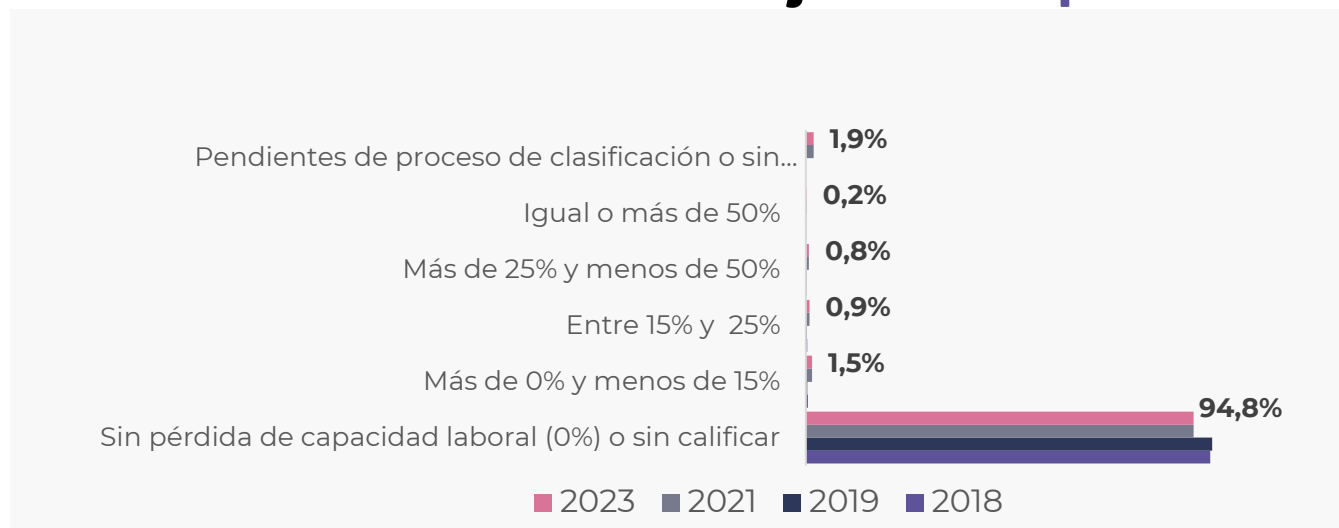
Trabajadores que no le aportan una relación productiva a su empresa como porcentaje de los trabajadores con restricciones médicas (2014-2022)



En 2023, el porcentaje de trabajadores con restricciones médicas que no mantenían una relación productiva directa con la empresa se ubicó en **13,5%, el valor más bajo registrado desde 2014.**

Esta disminución continúa la tendencia descendente observada en los últimos años y **puede reflejar una mayor capacidad de las empresas para integrar laboralmente a este grupo**, mediante ajustes razonables o adaptaciones en el entorno de trabajo. A pesar de que la cifra sigue evidenciando desafíos en la gestión de inclusión productiva, **representa un avance frente al 18,8% reportado en 2022.**

Distribución de los trabajadores por PCL



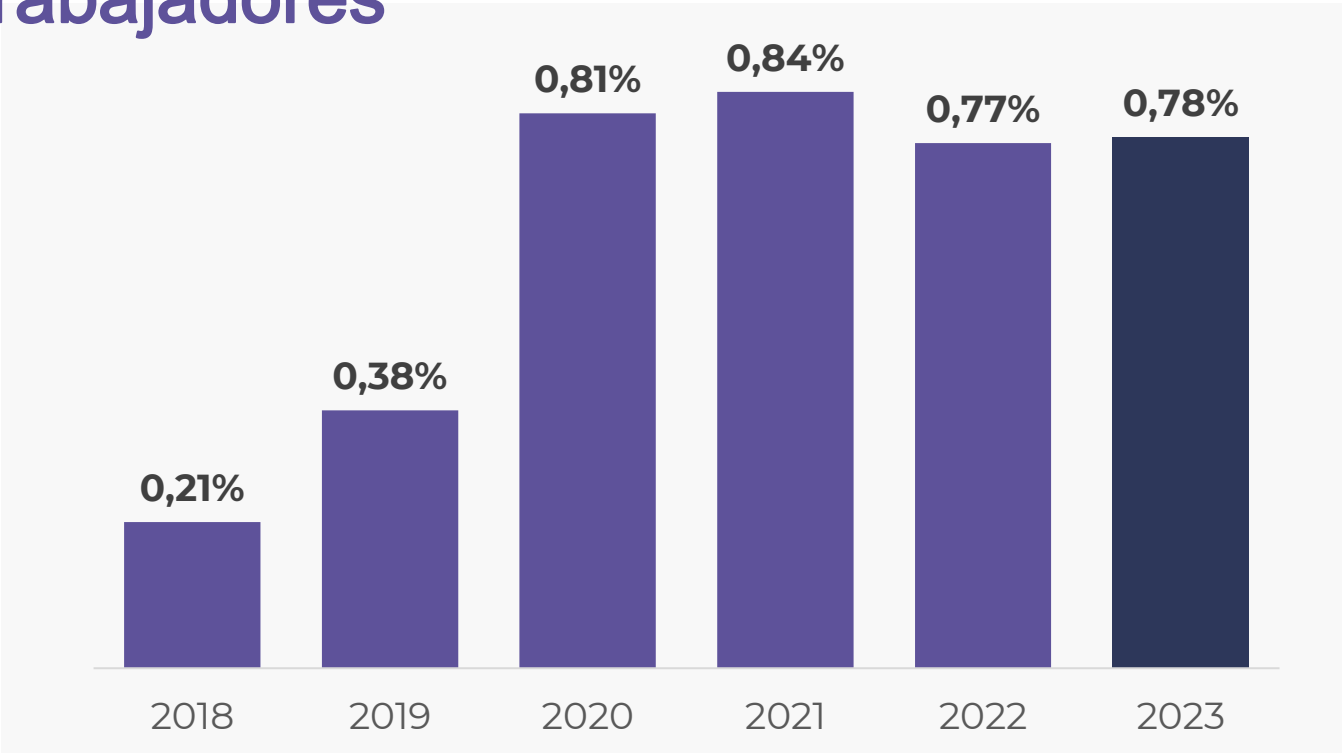
La distribución de los trabajadores según su pérdida de capacidad laboral (PCL) sigue siendo un aspecto problemático, ya que los datos continúan evidenciando una brecha entre quienes efectivamente presentan una PCL y quienes acceden a medidas de protección ocupacional reforzada. En 2023, el **94,8% de los trabajadores reportaron no tener pérdida de capacidad laboral**, una cifra consistente con años anteriores que reafirma que la mayoría no enfrenta limitaciones funcionales derivadas de accidentes o enfermedades generales o laborales.

No obstante, persiste una proporción minoritaria de trabajadores con algún nivel de pérdida de capacidad —**especialmente entre el 15% y el 25%, e incluso superiores al 50%**— que, aunque pequeña en términos porcentuales, representa situaciones críticas que no pueden pasar desapercibidas. Estas cifras apuntan a la necesidad de fortalecer la identificación temprana de afectaciones estructurales en la salud laboral, para así orientar adecuadamente los ajustes en los puestos de trabajo y garantizar una inclusión efectiva y segura.

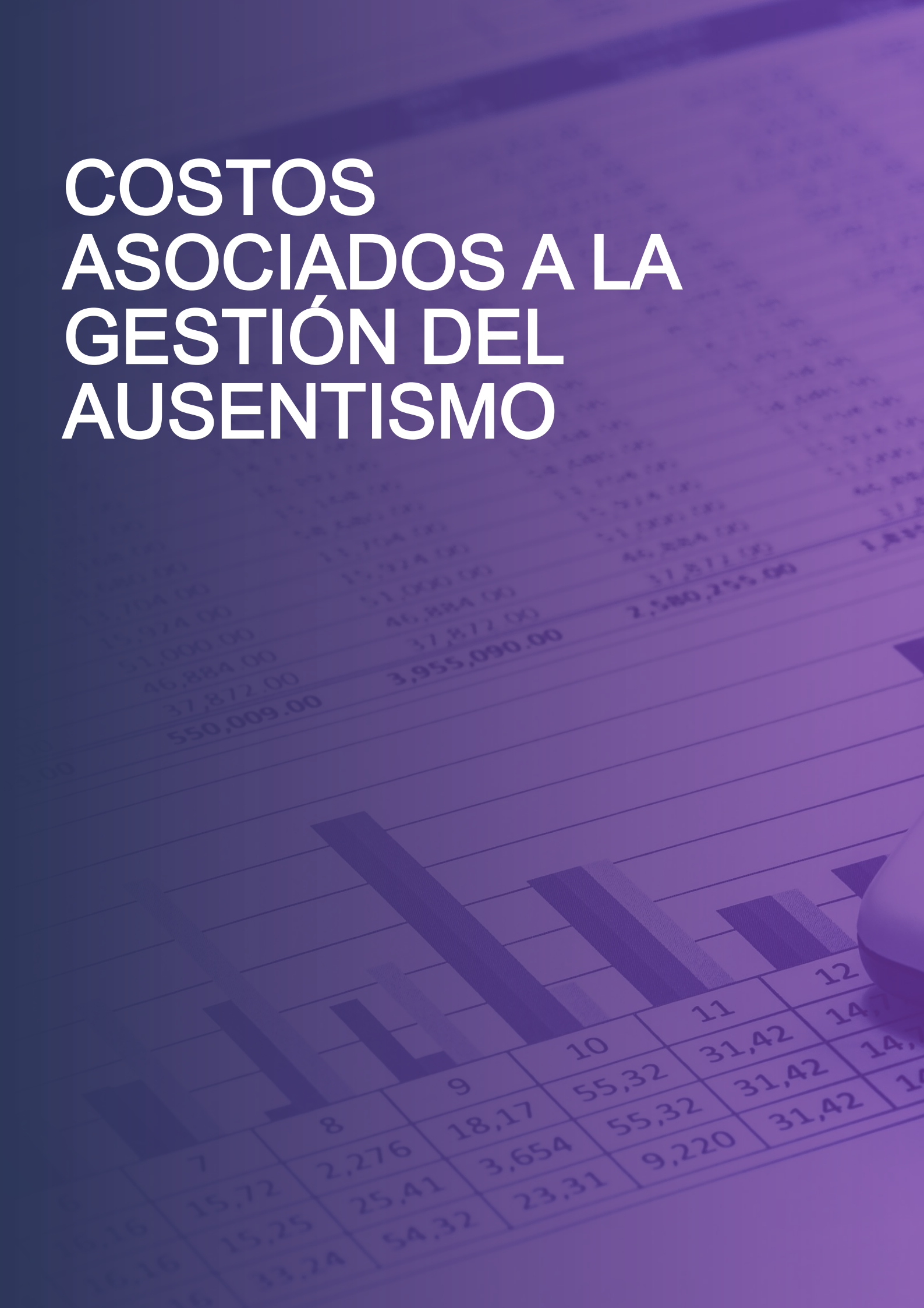
Un aspecto que continúa generando preocupación es la demora en los procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de las juntas encargadas. Aunque en 2023 el porcentaje de casos pendientes **disminuyó a 1,9%**, esta cifra sigue representando una barrera para una adecuada gestión del trabajo en casos de afectaciones en la salud. La falta de una calificación oportuna restringe el acceso a medidas de protección y apoyo necesarias para garantizar condiciones laborales adecuadas.

Estos indicadores permiten una aproximación laboral a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Si bien es cierto que la discapacidad no se homologa ni es equivalente a la pérdida de capacidad laboral, pueden ser conceptos relacionables para acercarse a la construcción de un indicador razonable. Vista así, la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad (PCD) con PCL en las empresas afiliadas se ha mantenido estable en los últimos años, con un porcentaje del 0,8% en 2023, cifra igual a la registrada en los dos años anteriores. Si bien se evidencia una mejora significativa frente a los datos iniciales de la serie (0,21% en 2018), este crecimiento parece haberse estancado en el tiempo reciente, lo que indica que aún persisten retos importantes en materia de inclusión efectiva. Los resultados siguen siendo útiles para promover reflexiones y acciones que permitan fortalecer entornos laborales más incluyentes, pero también muestran que es necesario redoblar esfuerzos para superar las barreras estructurales y culturales que limitan el acceso laboral para las personas con discapacidad que pueden contar con PCL.

Tasa de inclusión: Porcentaje de trabajadores con PCL sobre el total de trabajadores



COSTOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL AUSENTISMO



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



Para dimensionar adecuadamente el impacto económico que genera el ausentismo laboral, es necesario partir de una visión clara sobre la carga laboral que asumen las empresas por cada trabajador, incluso antes de considerar ausencias. En 2023, el **salario mínimo legal fue de \$1.160.000** mensuales, al que se sumó un **auxilio de transporte de \$140.000**, conformando una **base de \$1.300.000**.

Sin embargo, ese valor dista mucho del verdadero costo que representa un trabajador para el empleador. A esta base salarial se agregan las **contribuciones obligatorias al sistema de pensiones (12%), riesgos laborales (3%) y cajas de compensación (4%), entre otras**, lo que eleva el **costo mensual a \$1.520.400**. A ello se suman prestaciones como la prima, cesantías, vacaciones y dotación, **que promedian un costo mensual adicional de \$369.000**.

En conjunto, el valor que efectivamente desembolsa el empleador cada mes asciende **a \$1.889.400 por cada trabajador** que devenga el salario mínimo, lo que **representa una carga extrasalarial del 62,9%**. Este porcentaje refleja el peso real de mantener un puesto de trabajo formal en el país y sirve de base para entender cómo factores como el ausentismo pueden incrementar aún más esta carga.

El ausentismo laboral representa un fenómeno que conlleva múltiples impactos económicos para las empresas, los cuales pueden agruparse en dos grandes categorías: costos directos e indirectos.

Por un lado, los costos directos hacen referencia a aquellos pagos que la empresa debe asumir directamente como consecuencia de la ausencia del trabajador. Estos incluyen el salario y las prestaciones asociadas a días no laborados por concepto de incapacidades (especialmente los días 1 y 2), incapacidades rechazadas por la EPS, licencias (por luto, calamidad doméstica, entre otras), permisos sindicales y licencias de paternidad o maternidad no reconocidas por el sistema de seguridad social.



La empresa asume pagos por ausencias que no siempre son cubiertos por el sistema de salud, como los dos primeros días de incapacidad o licencias no reconocidas.



El ausentismo obliga a redistribuir funciones, generar horas extras y capacitar reemplazos, lo que impacta la carga laboral del equipo y los tiempos de producción.

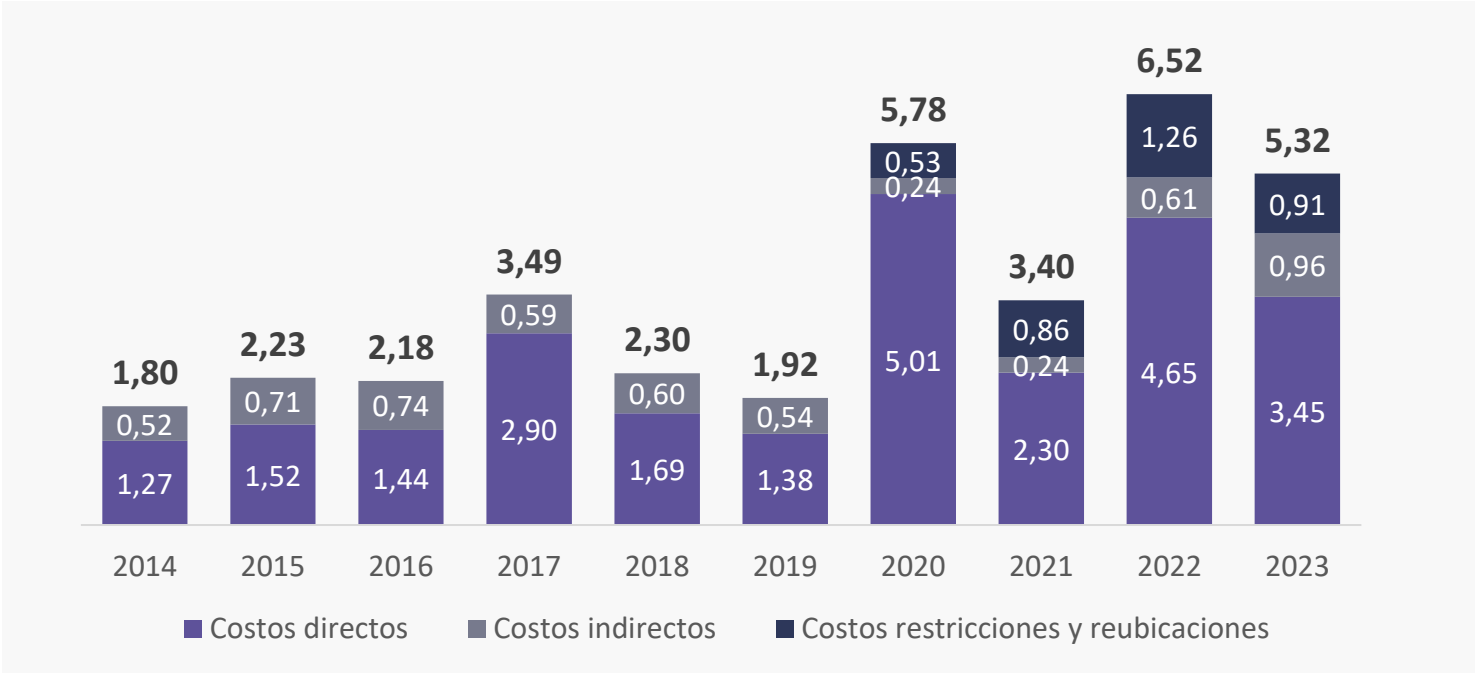
Por otro lado, los costos indirectos se relacionan con los gastos que surgen para garantizar la continuidad operativa ante la ausencia del trabajador. Aquí se encuentran los pagos realizados a quienes suplen temporalmente el puesto, la capacitación que requieren los reemplazos, el trabajo adicional asumido por los compañeros (como horas extras o compensaciones), el análisis y ajustes de los puestos de trabajo, así como los recursos dedicados a la gestión interna del proceso de ausentismo, como el seguimiento y la evaluación de casos, y el entrenamiento de personas reubicadas.

En conjunto, estos costos reflejan cómo el ausentismo no solo implica un impacto financiero inmediato, sino también una serie de desafíos organizacionales que afectan la productividad y el clima laboral.

El ausentismo no solo representa una ausencia física del trabajador, sino que activa una cadena de costos que recaen directamente sobre la empresa. Por un lado, se generan egresos que deben asumirse sin posibilidad de reembolso, como ciertos días de incapacidad o licencias que no están cubiertas por el sistema. Esto representa una carga directa y visible sobre la nómina.

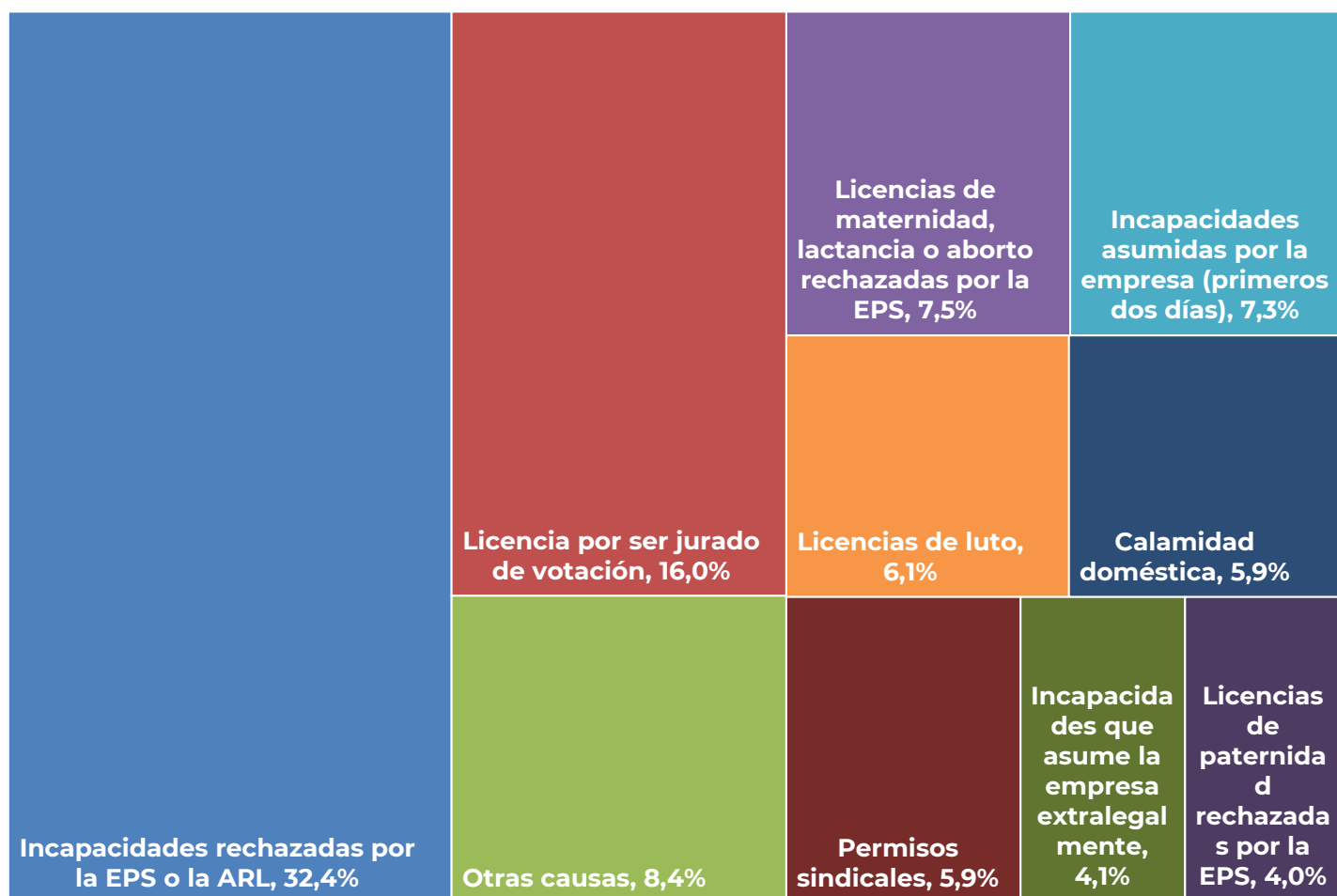
Pero más allá del costo evidente, existe un impacto menos tangible, aunque igual de relevante: el ausentismo desestructura la dinámica del equipo de trabajo. Las empresas se ven obligadas a reorganizar funciones, capacitar personal de respaldo o asumir incrementos en los tiempos y esfuerzos del resto del equipo, lo que puede afectar tanto el clima laboral como los niveles de productividad.

El impacto del ausentismo laboral en los costos laborales extrasalariales en Colombia, 2014-2023



En 2023, aunque los costos totales por ausentismo laboral (5,32%) disminuyeron frente al pico de 2022, se mantienen muy por encima de los niveles prepandemia, lo que refleja una presión persistente sobre la gestión empresarial. La reducción en los costos directos contrasta con el aumento de los indirectos y la permanencia de los gastos por restricciones y reubicaciones, lo que evidencia que el ausentismo sigue impactando no solo en términos financieros, sino también en la productividad y la organización del trabajo. Esto resalta la urgencia de reforzar estrategias preventivas y de gestión integral del ausentismo.

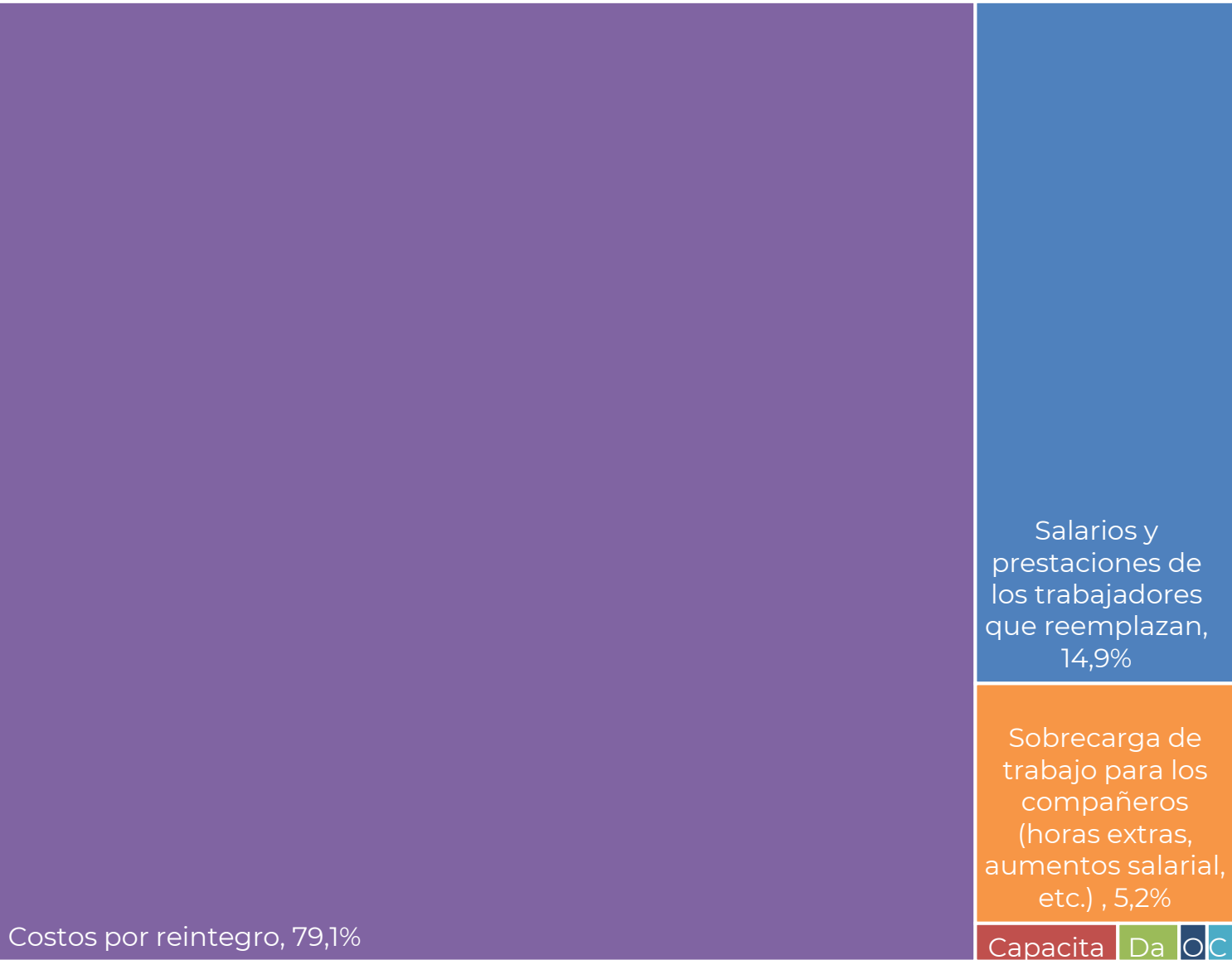
Distribución de los costos directos del ausentismo asumidos por la empresa



En 2023, los costos por ausencias laborales muestran una mayor diversificación frente a años anteriores. El mayor impacto lo generan las **incapacidades rechazadas por la EPS o la ARL**, que representan el **32,4%** del total, seguidas por la **licencia por ser jurado de votación (16,0%)**. También destacan las **licencias de maternidad, lactancia o IVE rechazadas (7,5%)**, las **incapacidades asumidas por la empresa durante los primeros dos días (7,3%)**, y las **licencias de luto (6,1%)**.

Otros rubros relevantes son los **permisos sindicales (5,9%)** y las **calamidades domésticas (5,9%)**, que reflejan el impacto de ausencias por razones personales o colectivas. En conjunto, estos datos evidencian que más allá de las incapacidades cubiertas, existen múltiples factores que generan ausencias no reembolsadas, con efectos económicos directos sobre las empresas, especialmente en el caso de las rechazadas por EPS o asumidas voluntariamente por política empresarial.

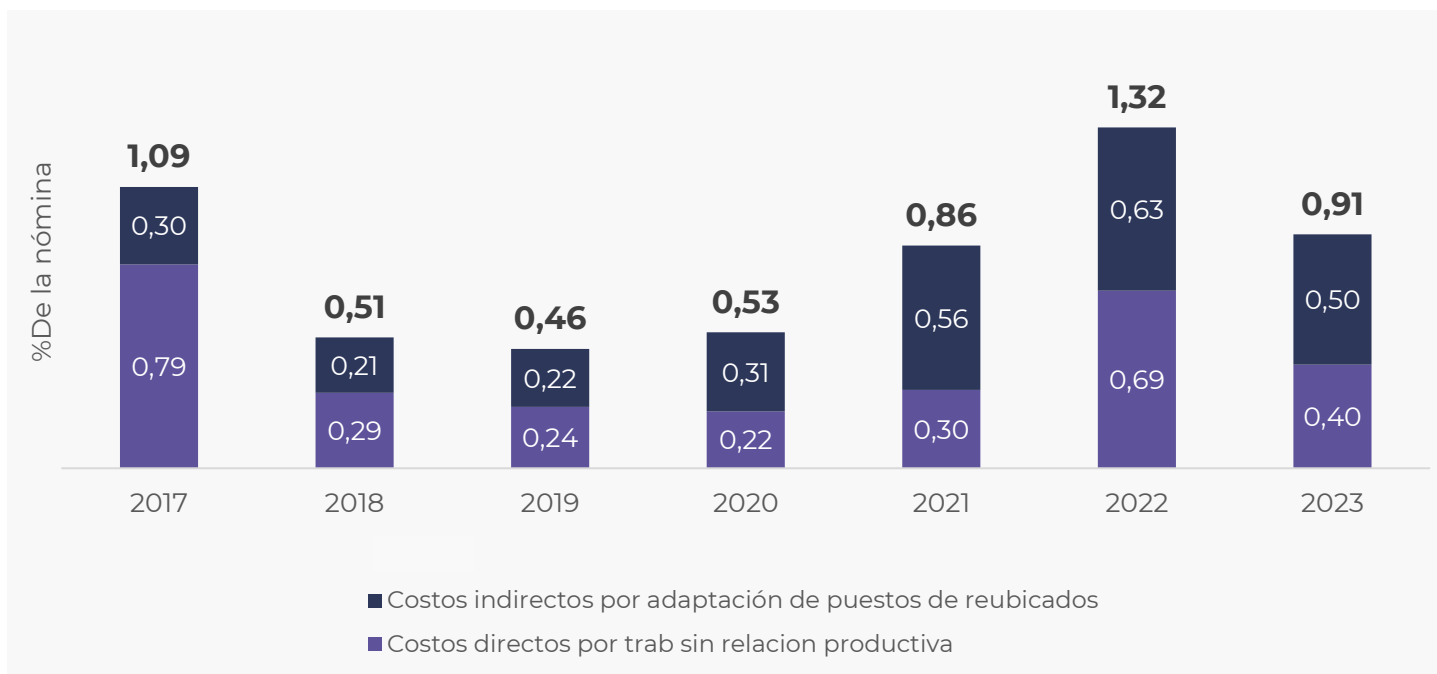
Distribución de los costos indirectos del ausentismo asumidos por la empresa



Para 2023, el rubro más representativo de costos indirectos corresponde a los **costos por reintegro**, que concentran el **79% del total**, lo que indica un aumento significativo frente al año anterior y refleja los retos económicos asociados al retorno de trabajadores ausentes.

En segundo lugar, los **salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan** representan el **15%**, mientras que la **sobrecarga de trabajo para los compañeros**, incluyendo horas extras o aumentos salariales, alcanza el **5%**. Otros conceptos como capacitaciones adicionales, daños por accidentes o procesos de desvinculación no reportaron costos este año.

Costos asociados a trabajadores con restricciones médicas y reubicados como % de la nómina, 2017-2023



El seguimiento a los costos relacionados con trabajadores sin relación productiva y la adaptación de puestos de trabajo para personas reubicadas permite observar una variabilidad importante entre 2017 y 2023. En 2017, estos costos representaron el 1,09% de la nómina, luego disminuyeron progresivamente hasta 2019 (0,46%), y a partir de 2020 se evidenció una tendencia al alza, alcanzando su punto más alto en 2022 con un 1,32%. **Para 2023, la cifra descendió levemente, ubicándose en 0,91%.**

La variación en estos costos podría responder a un **enfoque más proactivo de las empresas en la gestión de la inclusión laboral** o a diferencias en las características sectoriales y organizacionales de las empresas encuestadas en 2023. Aunque la participación empresarial fue mayor respecto al año anterior, una posible explicación de la disminución del costo total puede estar en **una mejor gestión de los procesos de reincorporación, mayor eficiencia en la adaptación de puestos.**

¿Cuánto le cuesta el ausentismo a una empresa?

Ejemplo para una empresa con 1.000 trabajadores

\$1.862 millones

Por costos de ausentismo
(Costos directos e indirectos)

1.418

Casos de ausentismo

\$454 millones

Por costos de
restricciones médicas y
reubicaciones laborales

9.190

Días perdidos por
ausentismo

\$ 2,3 millones

Costo promedio por
trabajador (aprox.)

44

Trabajadores con
restricciones médicas,
8 de ellos sin relación
productiva

Tomando como referencia una empresa de **1.000 trabajadores**, los costos derivados del ausentismo y la gestión de trabajadores con restricciones médicas representaron una carga financiera considerable durante 2023. Solo por ausencias laborales se generaron más de **1.400 casos** y se perdieron más de **9.000 días** de trabajo, con un impacto económico estimado en **\$1.862 millones**.

A esto se suman **\$454 millones** adicionales asociados a procesos de reubicación laboral y adaptación de puestos para **44 trabajadores con restricciones médicas**, de los cuales **8 no desempeñaron actividades productivas**.

En conjunto, el costo total asociado al ausentismo y las restricciones médicas ascendió a más de **\$2.300 millones**, lo que equivale a un promedio de **\$2,3 millones por trabajador**. Estas cifras reflejan la relevancia de fortalecer las estrategias de prevención, seguimiento y reincorporación laboral efectiva, no solo como medida de bienestar, sino también como una gestión clave de eficiencia empresarial.

COMPARATIVO SECTORIAL





Comparativo sectorial EALI 2023

SECTOR	Trabajadores	Casos ausentismo por trabajador	Días de ausentismo por trabajador	Costos por ausentismo	Valor (aprox.) asumido por el empleador al año para la gestión del ausentismo laboral	Trabajadores con restricciones cada 1000	Trabajadores reubicados cada 1000
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	15.695	1,37	7,49	2,66%	370.200	30,79	2,19
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	48.168	1,84	12,84	20,20%	2.811.447	38,24	3,09
Actividades financieras y de seguros	62.761	1,78	13,51	4,48%	623.257	29,95	1,98
Actividades profesionales, científicas y técnicas	10.299	1,30	11,79	0,53%	74.150	69,96	53,04
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	510	1,77	7,86	1,88%	261.601	156,86	1,96
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	59.756	1,12	8,01	2,29%	318.674	48,22	5,53
Educación	8.333	0,47	4,47	10,38%	1.445.586	13,80	0,12
Industrias manufactureras	105.830	1,31	8,27	6,01%	837.029	57,47	13,25
Información y comunicaciones	12.899	1,86	8,78	1,19%	165.951	37,75	3,64
Otras actividades de servicios	465	0,74	5,93	0,72%	100.233	45,16	0,00
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	9.189	1,11	6,92	2,83%	394.367	26,77	0,98
Transporte y almacenamiento	3.600	0,61	5,08	3,81%	529.910	18,91	1,86
Total general	337.505	1,42	9,72	5,67%	789.844	44,12	7,78



Observar el comportamiento del ausentismo desde una perspectiva sectorial permite entender mejor sus particularidades e impactos económicos. Este año, además de los indicadores tradicionales, se incorporó el valor aproximado que representa para los empleadores la gestión del ausentismo, lo cual ofrece una visión más clara de su peso real en la operación empresarial.

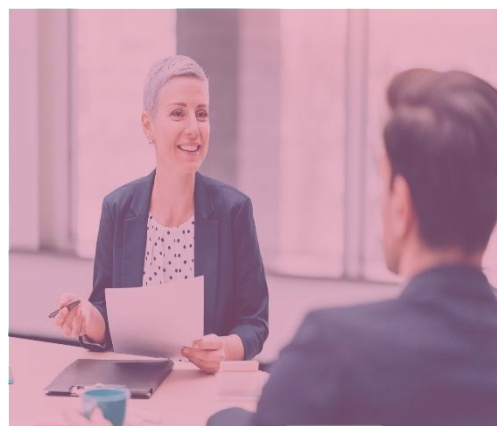
Uno de los sectores con mayor impacto económico es el de actividades de servicios administrativos y de apoyo, que presenta una alta **frecuencia de casos (1,84 por trabajador)** y una **duración prolongada (12,84 días en promedio)**. Este comportamiento genera un **costo anual de más de \$2.800 millones**, siendo el valor más alto registrado entre todos los sectores. Este dato evidencia una afectación importante en la productividad y un reto constante en la gestión inmediata de las ausencias laborales.

El **sector comercio al por mayor y al por menor** también presenta datos relevantes: con **1,12 casos de ausentismo por trabajador y 8,01 días perdidos, asume un costo anual cercano a los \$319 millones**. Aunque sus indicadores están por debajo del promedio general, el alto número de trabajadores y las exigencias del trabajo presencial hacen que incluso ausencias de corta duración generen un impacto operativo considerable. Además, muestra una de las tasas más altas de **trabajadores reubicados (5,53 por cada 1.000)**, lo que evidencia un mayor impacto en la reincorporación laboral de trabajadores con restricciones médicas.

En el caso de las **industrias manufactureras**, el ausentismo alcanza una **frecuencia de 1,31 casos y una duración promedio de 8,27 días por trabajador, con un costo anual estimado en \$837 millones**. Si bien estos indicadores no son los más altos, el tamaño del sector y la estructura de sus procesos productivos hacen que el ausentismo impacte directamente la operación. Además, este sector destaca por una **alta proporción de trabajadores reubicados (13,25 por cada 1.000)**, lo que sugiere la necesidad de una gestión activa del ausentismo mediante adaptaciones de puestos de trabajo.

En el caso del **sector financiero y de seguros**, el ausentismo alcanza una **duración promedio de 13,51 días por trabajador**, una de las más altas del conjunto, con una **frecuencia de 1,78 casos por trabajador**. Durante 2023, las empresas del sector asumieron cerca **de \$623 millones en la gestión del ausentismo**. A diferencia de otros sectores con mayor carga operativa, este sector reporta una proporción menor de **trabajadores reubicados (1,98 por cada 1.000)**, lo que podría estar relacionado con las características propias de sus funciones más administrativas.

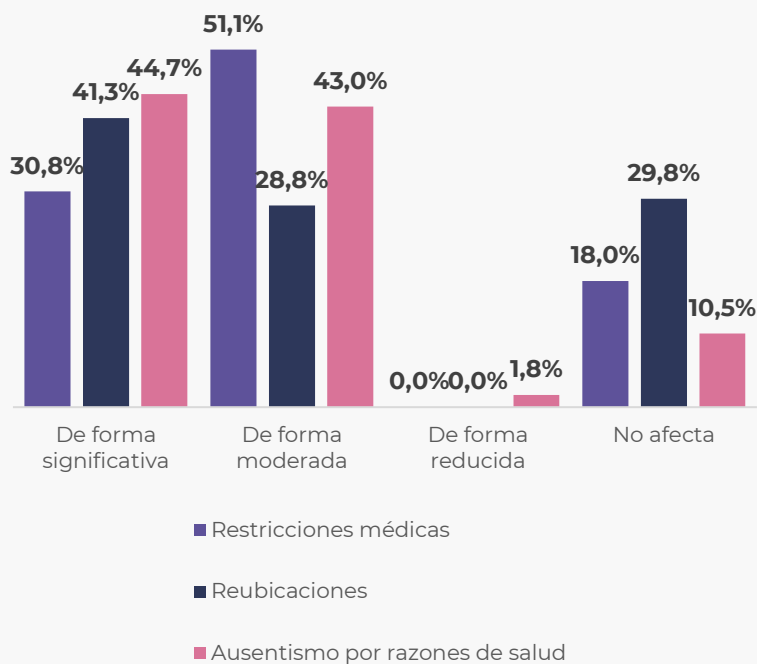
En conjunto, estos resultados confirman que el ausentismo laboral no impacta a todos los sectores por igual. Cada actividad económica enfrenta retos distintos y estrategias propias para gestionarlo. Por eso, más allá de la frecuencia o la duración de las ausencias, es clave mirar el peso económico que tiene este fenómeno para las empresas y cómo integrarlo en la estrategia de sostenibilidad laboral.



A woman with curly hair, wearing a light blue blouse and a dark skirt, stands in the center of the frame. She is smiling and gesturing with her hands while holding a small black folder. To her left, a man in a checkered shirt and tie is seated at a desk, looking towards her. To her right, another person is partially visible, also seated at a desk. The background shows an office environment with desks, computers, and various items on shelves. The entire image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

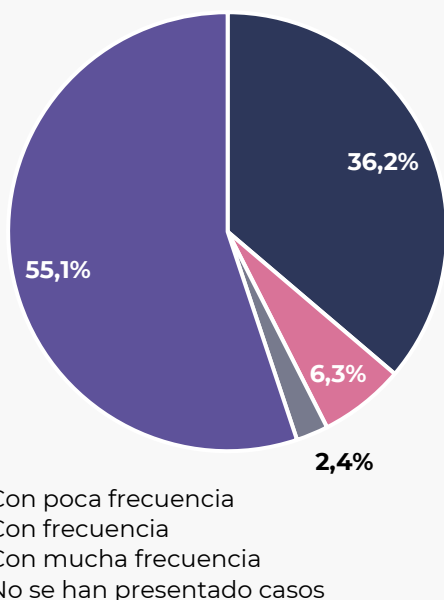
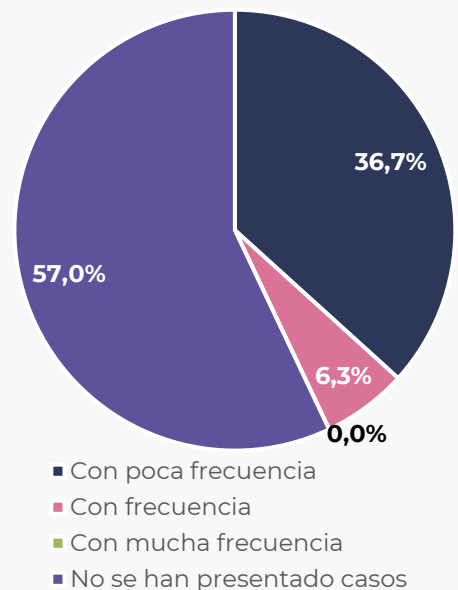
¿Cómo afectan las siguientes situaciones a su empresa?



Para 2023, el ausentismo por razones de salud fue percibido como una **afectación significativa por el 44,7%** de las empresas, seguido de las reubicaciones (41,3%) y las restricciones médicas (30,8%). Aunque la mayoría señaló impactos moderados o significativos en estas tres dimensiones, menos del 20% considera que no les afecta, lo que evidencia que el ausentismo y las limitaciones médicas siguen representando un reto transversal en la operación empresarial.

Con qué frecuencia considera que se presentan casos de abuso del derecho en situaciones de salud:

El **57%** de las empresas reportó no haber tenido casos de incapacidades médicas falsas. Un **37%** señaló que ocurren con poca frecuencia, y solo un **6%** dijo que suceden con frecuencia. No se reportaron casos con mucha frecuencia.



Con qué frecuencia considera que se presentan en su empresa casos de incapacidades médicas falsas o manipuladas:

El **55%** de las empresas indicó no haber tenido casos de abuso del derecho en temas de salud. Un 36% reportó que ocurren con poca frecuencia, un **6%** con frecuencia, y un **2%** señaló que se presentan con mucha frecuencia.

Incidencia en abuso del derecho: % de Empresas que afirman haber presentado casos de abuso del derecho en el último año, diferenciado por categorías

Bloque 1: Problemas de Adherencia y Cumplimiento:	No seguir tratamiento, terapias, asistir a valoraciones, exámenes y controles, o incumplir procedimientos para rehabilitación (al menos el 30% de las situaciones descritas).	38,1%	56,0%
	Ausencia en exámenes y valoraciones para determinar origen y pérdida de capacidad laboral.	7,0%	
	Realizar actividad alterna durante la incapacidad que impida la recuperación.	11,0%	
Bloque 2: Situaciones de Fraude y Conducta Irregular:	Presunta alteración o posible fraude en etapas del curso de la incapacidad.	21,6%	44,0%
	Cometer fraude para obtener certificación de incapacidad.	16,1%	
	Buscar reconocimiento y pago de la incapacidad en múltiples entidades generando doble cobro al Sistema General.	3,3%	
	Efectuar cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.	0,0%	
	Realizar actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con el estado de salud.	2,9%	

En **el bloque 1**, centrado en problemas de adherencia y cumplimiento, **el 38,1% de las situaciones corresponde a trabajadores que no siguen tratamientos, terapias o controles médicos**. También se reportan **casos de actividad alterna durante la incapacidad (11%)** y **ausencias en valoraciones clave (7%)**, lo que puede afectar la recuperación y el proceso de calificación.

En **el bloque 2**, que recoge situaciones asociadas a fraude o conducta irregular, **el 21,6% de los casos señala presuntas alteraciones en el curso de la incapacidad, y un 16,1% involucra fraude para obtener certificados**. Otros comportamientos menos frecuentes incluyen doble cobro al sistema **(3,3%)** o acciones contrarias a la ley **(2,9%)**.

Estos datos reflejan que, si bien la mayoría de las empresas no enfrenta estos casos de forma sistemática, aún persisten prácticas que afectan la trazabilidad y la sostenibilidad del sistema de incapacidades.

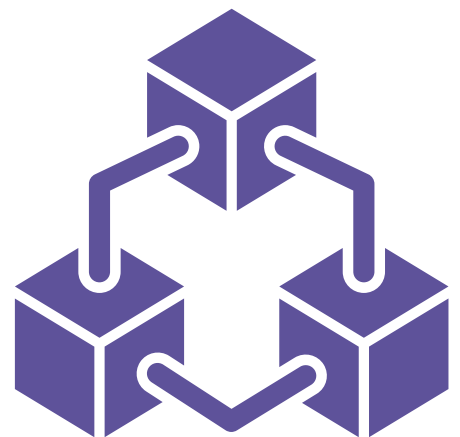


CAJA DE HERRAMIENTAS SOBRE AUSENTISMO LABORAL

CAJA DE HERRAMIENTAS

Como muestran los resultados de la EALI 2023, el ausentismo laboral sigue siendo una de las principales preocupaciones en el interior de las organizaciones, no solo por su incidencia en la productividad y los costos directos e indirectos que representan para los empleadores, sino, también, por las implicaciones jurídicas y prácticas que pueden tener, como, por ejemplo, las restricciones médicas de los trabajadores, su reubicación y rehabilitación.

En ese sentido, las empresas cada vez más se han preocupado por la gestión del ausentismo, especialmente, lo que corresponde en la prevención de las enfermedades de origen común e incentivar la productividad y la asistencia al lugar de trabajo. Así, la EALI ha permitido consolidar a través de los años algunas recomendaciones prácticas para la gestión del ausentismo laboral en las empresas. Es por esto que el CELSA en esta edición quiere compartir algunas de las estrategias más relevantes para la gestión del ausentismo.





**Equipo de trabajo
para la gestión del
ausentismo laboral
(*task force*)**



**Autocuidado y
promoción de la
salud física y mental**



**Monitoreo y
análisis proactivo
del ausentismo**



**Mejorar de las
condiciones del entorno
físico y de seguridad**



**Diseñar un plan
de trabajo**



**Adecuada
administración de los
casos con fuero de
salud**



**Fomento del
clima laboral
positivo**



**Programa de
reincorporación
laboral y ajuste de
carga de trabajo**

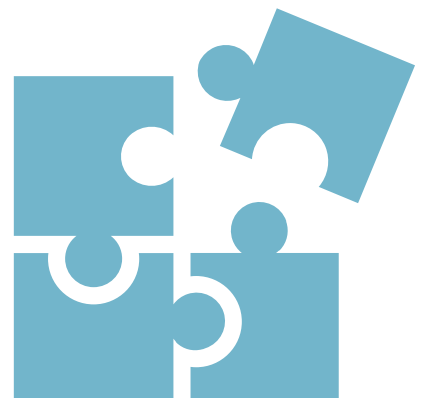
1

Constituya un **equipo de trabajo** para la gestión del ausentismo laboral (task force)

Las empresas que deciden abordar la gestión del ausentismo laboral por primera vez pueden comenzar constituyendo un grupo de trabajo dedicado a fomentar la reducción de este fenómeno y a realizar un seguimiento de los casos presentados. Es ideal que dicho grupo sea interdisciplinario, integrando profesionales de diversas áreas relacionadas con el ausentismo laboral, como el departamento jurídico, gestión humana, analítica y bienestar, así como el área de seguridad y salud en el trabajo.

Además, es fundamental que este equipo sea liderado por un miembro de la alta dirección, quien deberá asumir responsabilidades específicas en la implementación de estrategias para disminuir el ausentismo dentro de la compañía, promoviendo la colaboración entre las distintas áreas involucradas.

Este comité tendrá como principales responsabilidades las siguientes: medir el nivel de ausentismo laboral, revisar y realizar un seguimiento de los casos registrados, identificar las causas, diseñar políticas y estrategias para su disminución, así como proponer soluciones efectivas para los casos más complejos. Además, deberá calcular los costos directos e indirectos asociados al ausentismo, asegurando una gestión integral del problema.



2

Monitoreo y análisis proactivo del ausentismo

El equipo de trabajo deberá iniciar por realizar un monitoreo preliminar del panorama del ausentismo laboral en la organización. Esto con el fin de entender cuáles son las principales causas y efectos en el clima organizacional, así como el impacto económico directo e indirecto del ausentismo laboral. Asimismo, identificar aquellos casos de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud o colaboradores que tienen restricciones médicas. Esto no solo se debe hacer una sola vez, sino que es un monitoreo constante. Para ello se puede hacer uso de las siguientes estrategias:

Uso de herramientas de monitoreo

Sistemas de información para registrar y monitorear patrones de ausentismo

Análisis de datos y retroalimentación

Analizar los datos de ausentismo regularmente y usar la retroalimentación de los empleados para ajustar políticas y estrategias de gestión

Verificación del cumplimiento y control de las normas de SST

Implementar una matriz normativa que tenga impacto en el ausentismo laboral

Plan de acción para casos recurrentes

Planes para atender casos de ausentismo recurrente (reuniones de seguimiento, asesoría o ajustes en la carga laboral)

Investigar las causas y abordar las ausencias no programadas

Gestión financiera del ausentismo

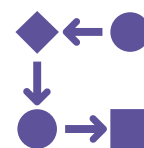
Medir los costos directos e indirectos
Invertir en el ausentismo laboral

3

Diseñar un plan de trabajo

El plan de trabajo debe comenzar por la formulación de objetivos claros y estrategias que estén dirigidas a la reducción del ausentismo laboral. Este plan de trabajo debe estar ajustado conforme al contexto de cada organización, de acuerdo con el análisis y el monitoreo del ausentismo. Algunas estrategias claves para el diseño del plan de trabajo pueden ser:

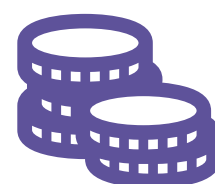
Gestión y definición de estrategias o políticas de ausentismo e incapacidad: tener una política clara sobre ausentismo, que explique cuándo se deben justificar las ausencias y las consecuencias de no hacerlo. Esto puede reducir las ausencias injustificadas.



Comunicación de los derechos y beneficios de incapacidad: asegurarse de que los empleados conozcan sus derechos en caso de incapacidad, así como los procedimientos a seguir para justificar sus ausencias. Esto crea una cultura de transparencia y reduce los malentendidos.



Incentivos a la no ausencia del lugar de trabajo: considerar la implementación de pequeños incentivos, como días adicionales de vacaciones o recompensas, para aquellos que demuestren un bajo nivel de ausentismo. Esto puede motivar a los empleados a mantener una asistencia constante.



4

Fomento del clima laboral saludable

Propiciar entornos laborales que sean saludables es uno de los elementos esenciales para reducir el ausentismo y evitar el presentismo laboral o síndrome de la silla caliente, así como el abuso del derecho en incapacidades médicas. Es por esto que las empresas han encontrado que el clima positivo en el entorno laboral permite que los colaboradores conserven en el tiempo el interés en su trabajo, las ganas de asistir, tener un alto compromiso en sus laborales y lograr las metas propuestas. Para ello se proponen las siguientes estrategias:



Capacitación de líderes: para que sean empáticos y tengan habilidades de comunicación asertiva.



Propiciar espacios de formación en seguridad y salud en el trabajo.



Reconocimiento y recompensas por la asistencia al lugar de trabajo.



Fomento de la comunicación abierta e implementación de programas de bienestar o paquete de beneficios que pueden ser o no económicos.



Política de prevención y atención de acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.



Crear políticas de desconexión y flexibilidad laboral, así como fomentar una cultura de trabajo equilibrada.



Establecer metas y plazos claros.

5

Construcción de cultura de autocuidado y promoción de la salud física y mental

En ese sentido, las estrategias para la reducción del ausentismo también deben estar encaminadas a que los trabajadores adquieran una cultura de autocuidado, como, por ejemplo:

Crear campañas que expliquen y motiven al autocuidado de los trabajadores.

Realizar evaluaciones de salud periódicas

Implementar programas de bienestar físico: implementar iniciativas como clases de ejercicio, pausas activas y descuentos para gimnasios, entre otros.

Ofrecer acceso a recursos de salud mental, como canales de contacto con expertos en salud mental.

6

Mejorar de las condiciones del entorno físico y de seguridad

Realizar mejoras en el espacio físico, asegurando buena ventilación, iluminación adecuada y ergonomía

Capacitación en seguridad ocupacional

Contar con áreas de descanso cómodas para que los empleados puedan tomar breves pausas y desconectar. Esto ayuda a reducir el agotamiento físico y mental.

7

Estrategias empresariales para una adecuada administración de los casos con fuero de salud

Crear sistemas de alertas tempranas para casos de fuero de salud



Identificar funciones y adaptar el ambiente laboral

Realizar procesos de reinducción oportunos y adecuados



8

Evaluación y ajuste de carga de trabajo

Identificación de carga laboral excesiva

Revisar las cargas de trabajo y ajustar las tareas, si es necesario para evitar que los empleados se sientan sobrecargados, lo que puede llevar a ausencias por estrés o agotamiento.

Rotación de tareas

Alternar las responsabilidades o las áreas en que trabajan los empleados puede evitar el agotamiento y mantener la motivación alta.

Capacitación en gestión del tiempo

Ofrecer talleres o recursos de formación para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades de organización y gestión del tiempo.

9

Rehabilitación y reincorporación laboral

Definir e implementar el Programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional (Resolución 3050 de 2022).

Trabajar de forma conjunta y coordinada con las ARL y EPS para el seguimiento de los casos y recomendaciones médicas.

Realizar un análisis del puesto de trabajo del colaborador que se encuentra en el Programa de Rehabilitación y Reincorporación laboral. Identificar funciones y adaptar el puesto de trabajo conforme a un análisis de actividades.

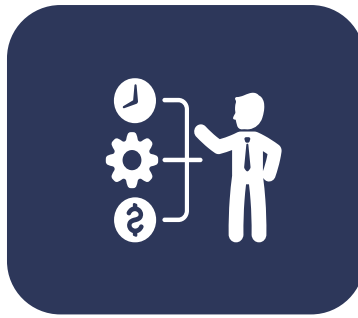
Sensibilizar e implementar estrategias de comunicación con los trabajadores para gestionar y propiciar el cumplimiento de las recomendaciones médicas.

Gestionar evaluaciones médicas para los trabajadores que terminen el proceso de rehabilitación.

Hacer capacitaciones, prestar asesoría, entrenamiento y asistencia técnica para los trabajadores del Programa.



CONCLUSIONES



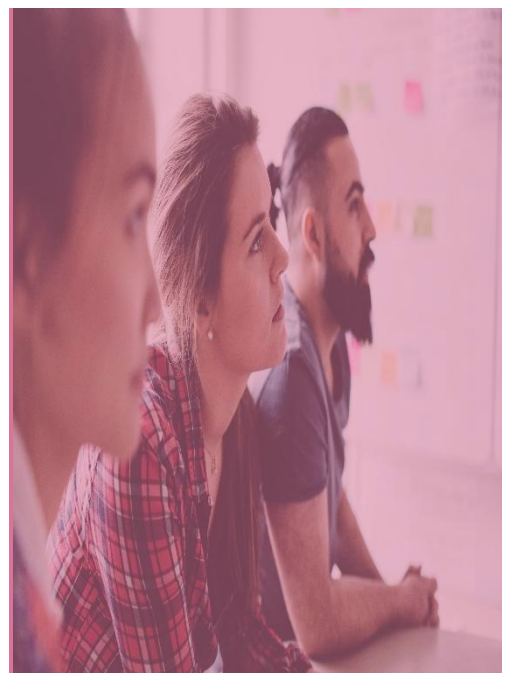
El análisis del ausentismo laboral en 2023 confirma que este fenómeno continúa representando un reto significativo para las empresas en Colombia. A pesar de que los indicadores de frecuencia y duración muestran cierta estabilidad respecto al año anterior, el impacto económico sigue siendo considerable: **en promedio, el ausentismo costó a las empresas el equivalente al 5,32% adicional sobre el salario de cada trabajador, aproximadamente, lo que evidencia su peso dentro de la estructura de costos laborales.**

En términos de severidad, los casos de enfermedades comunes siguen siendo los más frecuentes, pero es importante resaltar que las enfermedades laborales, aunque menos numerosas, generan más días de ausencia por caso, lo que incrementa su impacto operativo y económico. **Este hallazgo refuerza la necesidad de mantener la atención en la prevención de riesgos laborales, así como en el seguimiento oportuno de los casos médicos.**

Por su parte, el análisis sectorial evidencia diferencias importantes: sectores como servicios administrativos, manufactura y el sector financiero concentran la mayor carga económica asociada al ausentismo, ya sea por la frecuencia, la duración o el volumen de trabajadores. Mientras tanto, sectores como comercio presentan un impacto operativo relevante debido a la presencialidad y la alta tasa de reubicaciones. **Estos contrastes muestran que las estrategias de gestión deben adaptarse a las realidades de cada actividad económica.**

Desde la percepción empresarial, el ausentismo por razones de salud sigue teniendo un alto nivel de afectación en la operación diaria. Asimismo, las reubicaciones laborales son vistas como una fuente significativa de carga organizacional. Aunque la mayoría de las empresas señala que no ha enfrentado casos frecuentes de incapacidades falsas o abusos del sistema, se reconoce que sí existen situaciones puntuales que deben ser abordadas con mecanismos de control y seguimiento adecuados.

Finalmente, los resultados de este año reafirman que la gestión del ausentismo no puede tratarse solo como un tema de reporte médico o nómina, sino que debe integrarse a las estrategias de sostenibilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo y productividad. Promover entornos de trabajo saludables, identificar tempranamente las causas de las ausencias y contar con políticas claras para la reincorporación y seguimiento de los trabajadores son pasos clave para reducir los costos asociados y mejorar el bienestar de las personas dentro de las organizaciones.



CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales



Medellín, abril 2025.



cesla@andi.com.co



WWW.ANDI.COM.CO