

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,  
Volumen 9, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES Y RIESGOS  
LABORALES QUE CAUSAN EL AUSENTISMO EN  
LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA  
DURANTE EL CONTRATO DE MANTENIMIENTO  
DE REDES DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN LA  
LOMA, CESAR, 2023-2024**

**EVALUATION OF THE OCCUPATIONAL FACTORS AND  
RISKS THAT CAUSE ABSENTEEISM AMONG COMPANY  
WORKERS DURING THE ELECTRIC POWER NETWORK  
MAINTENANCE CONTRACT IN LOMA, CESAR, 2023-2024**

**Andrea Trinidad Lozano Restrepo**  
Corporacion Universitaria Uniminuto

**William Andres Murillo Carvajal**  
Corporacion Universitaria Uniminuto

**Jorge Andres Reyes Melo**  
Corporacion Universitaria Uniminuto

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.19531](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.19531)

## Evaluación de los factores y riesgos laborales que causan el ausentismo en los trabajadores de una empresa durante el contrato de mantenimiento de redes de energía eléctrica en la Loma, Cesar, 2023-2024

Andrea Trinidad Lozano Restrepo<sup>1</sup>

[andrea.lozano-r@uniminuto.edu.co](mailto:andrea.lozano-r@uniminuto.edu.co)

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Corporacion Universitaria Uniminuto  
Colombia

William Andres Murillo Carvajal

[diosesamoryvida1982@gmail.com](mailto:diosesamoryvida1982@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Corporacion Universitaria Uniminuto  
Colombia

Jorge Andres Reyes Melo

[jorge.reyes.m@uniminuto.edu](mailto:jorge.reyes.m@uniminuto.edu)

<https://orcid.org/0009-0006-0205-3300>

Corporacion Universitaria Minuto de Dios  
Colombia

### RESUMEN

El objetivo principal de la investigación es evaluar los factores y riesgos laborales que causan el ausentismo en los trabajadores de la empresa del sector eléctrico durante el contrato de mantenimiento de redes de energía eléctrica en Loma, Cesar, en el período 2023-2024, y evaluar su impacto en la productividad y seguridad en el trabajo, empleando un enfoque investigativo mixto. Abordando el problema del ausentismo desde perspectivas cuantitativas y cualitativas. Este enfoque permite integrar el análisis estadístico con una comprensión profunda de las percepciones de los empleados, concluyendo así, que en el periodo estudiado se reportaron un total de 203 casos de ausentismo, sumando 826 días laborales de ausencia, la tasa de ausentismo general fue de aproximadamente 3,2% superando el promedio que oscila entre 1% y 2%. Como principales causas se pudo identificar: Enfermedades infecciosas comunes con 26% de los casos estudiados, trastornos musculoesqueléticos 19% aproximado de los casos, accidente de origen laboral reportan un 21% de los casos, afecciones de salud mental relacionadas al estrés laboral componen el 12% y en menor medida afecciones como enfermedades respiratorias y problemas gastrointestinales. En el análisis económico se reveló que el ausentismo generó costos estimados de \$108.000.000 COP anuales para la empresa.

**Palabras clave:** ausentismo, costos, enfermedad laboral, enfermedad general

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [andrea.lozano-r@uniminuto.edu.co](mailto:andrea.lozano-r@uniminuto.edu.co)

## **Evaluation of the occupational factors and risks that cause absenteeism among company workers during the electric power network maintenance contract in Loma, Cesar, 2023-2024**

### **ABSTRACT**

The main objective of this research is to assess the occupational factors and risks that cause absenteeism among workers at an electric power company during the 2023-2024 electric power grid maintenance contract in Loma, Cesar, and to evaluate their impact on productivity and safety at work. This approach addresses the problem of absenteeism from quantitative and qualitative perspectives. This approach allows for the integration of statistical analysis with an in-depth understanding of employee perceptions. It is concluded that during the study period, a total of 203 cases of absenteeism were reported, totaling 826 workdays of absence. The overall absenteeism rate was approximately 3.2%, exceeding the average of 1% to 2%. The main causes identified were: common infectious diseases, accounting for 26% of the cases studied; musculoskeletal disorders, approximately 19% of cases; work-related accidents, 21% of cases; mental health conditions related to work-related stress, 12%; and, to a lesser extent, conditions such as respiratory illnesses and gastrointestinal problems. The economic analysis revealed that absenteeism generated an estimated annual cost of \$108,000,000 COP for the company.

**Keywords:** absenteeism, costs, occupational illness, general illness

*Artículo recibido 10 julio 2025*

*Aceptado para publicación: 16 agosto 2025*



## INTRODUCCIÓN

La investigación surge de la necesidad observada en forma directa de cuantificar y cualificar las causas del ausentismo laboral en la empresa del sector eléctrico encargada de las operaciones de mantenimiento de redes en el municipio de Loma, departamento del Cesar, Colombia. En los últimos años, especialmente durante la ejecución del contrato correspondiente al periodo 2023–2024. Desde esta perspectiva, el estudio se planteó como objetivo general evaluar las principales causas del ausentismo laboral en dicha empresa, cuantificar sus impactos económicos y operativos, y proponer estrategias de intervención que permitieran mitigar sus efectos y prevenir su recurrencia. La pregunta de investigación que guio todo el proceso fue: ¿Cuáles son los factores de riesgos laborales que causan el ausentismo en los trabajadores de la empresa del sector eléctrico durante el mantenimiento de redes de energía eléctrica en el municipio de Loma, Cesar, y cómo impactan en la productividad y seguridad del trabajo?. Responder dicha pregunta exigió mirar más allá de los partes médicos o de las estadísticas de incapacidades; exigió adentrarse en la cotidianidad de los empleados, en las políticas internas, en las condiciones físicas de los puestos de trabajo y en el mismo entramado emocional que sostiene o desmorona la voluntad de acudir a cada día a laborar.

Partiendo de una revisión teórica amplia, donde se abordaron conceptos clave como el ausentismo voluntario e involuntario, la salud ocupacional, la cultura organizacional y los riesgos psicosociales, se construyó un marco conceptual robusto que sirvió de sustento para el análisis posterior. Se consultaron autores de reconocido prestigio como Chiavenato (2017), quien resalta la importancia del recurso humano como eje central del éxito organizacional, y Robbins y Judge (2017), que profundizan en los factores motivacionales y de clima organizacional que influyen en la conducta laboral.

La metodología adoptada fue de tipo mixta, combinando herramientas cuantitativas y cualitativas, lo cual permitió no solo medir el fenómeno en términos de días perdidos y costos asociados, sino también interpretar las dinámicas subjetivas detrás de cada ausencia. En total, se analizaron 203 casos de ausencias laborales reportadas entre enero de 2023 y marzo de 2024, que representaron 826 días de inasistencia y una tasa general de ausentismo del 3,2%. Estos datos, lejos de ser meros números, reflejan historias de enfermedad, de accidentes, de tensiones laborales, de dificultades personales, que en conjunto dibujan el mapa de una problemática compleja que no admite soluciones simplistas.



Profundizando en los hallazgos, se encontró que las enfermedades infecciosas comunes representaron el 26% de los casos, los accidentes laborales un 21%, los trastornos musculoesqueléticos un 19%, y las alteraciones emocionales derivadas del estrés laboral alrededor de un 12%. Resultó particularmente llamativo que casi uno de cada cinco trabajadores que se ausentaron lo hizo más de una vez en el año analizado, lo que sugiere patrones de cronicidad o factores de riesgo no resueltos adecuadamente. Estos resultados no sólo se compararon con los estándares internos de la empresa, sino que fueron puestos en diálogo con investigaciones recientes de autores como González y Fernández (2019) y Ruiz, Rodríguez y Sánchez (2020), quienes han identificado tendencias similares en organizaciones de sectores de alta exigencia física y emocional.

Asimismo, uno de los aportes significativos de este trabajo radica en la cuantificación económica del ausentismo. No es exagerado decir que cada ausencia produce una inestabilidad en la empresa, que va mucho más allá del salario correspondiente al día no trabajado. De acuerdo con los cálculos realizados, los costos directos anuales derivados del ausentismo ascendieron a aproximadamente \$108.000.000 COP, mientras que, al incluir los costos indirectos asociados a reprogramaciones, disminución de la eficiencia operativa y riesgos de incumplimiento contractual, el impacto económico total se estimó cercano a los \$145.000.000 COP. Estos datos, lejos de ser anecdóticos, muestran la urgencia de implementar medidas correctivas.

En cuanto a los marcos legales, se revisó la normativa colombiana vigente en materia de riesgos laborales, salud ocupacional y condiciones de trabajo decente, destacándose la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 0312 de 2019. Aunque la empresa objeto de estudio cumple formalmente con los requisitos legales mínimos, el análisis evidenció que ello no basta para garantizar un ambiente laboral saludable ni para prevenir eficazmente el ausentismo. La prevención, como se argumenta en este trabajo, debe ir más allá del cumplimiento normativo para convertirse en parte integral de la cultura organizacional.

A lo largo de la investigación también se exploró el estado del arte sobre el tema, abarcando estudios tanto nacionales como internacionales. Se encontró que, aunque las causas del ausentismo presentan similitudes en distintos contextos, las estrategias exitosas de mitigación varían considerablemente según el tipo de industria, el tamaño de la empresa y las características socioeconómicas del entorno.



Esta constatación reforzó la idea de que las soluciones deben ser diseñadas a la medida de cada organización y no aplicadas de manera genérica.

Para finalizar, la reflexión a la que se ha llegado es que el ausentismo no debe ser visto exclusivamente como un problema del trabajador, ni como una simple variable de gestión de personal. El ausentismo laboral, como fenómeno complejo que es, constituye un síntoma de otros desequilibrios más profundos: deficiencias en la gestión del talento humano, fallas en la comunicación organizacional, limitaciones en los programas de salud y seguridad, y en no pocas ocasiones, una falta de empatía hacia las realidades humanas de quienes sostienen el quehacer diario de la empresa.

Con el fin de mitigar esta problemática se propone un enfoque integral para el manejo del ausentismo, que combine acciones preventivas de salud física y mental, estrategias de fortalecimiento del clima organizacional, mejoras ergonómicas, políticas de reincorporación laboral adecuadas, y sobre todo, una genuina apuesta por humanizar el entorno de trabajo. Sólo a partir de esa comprensión amplia será posible construir organizaciones más resilientes, justas y eficaces, capaces no solo de afrontar las exigencias del presente, sino de proyectarse hacia el futuro con bases sólidas.

En este sentido, más que un diagnóstico, la presente investigación busca ser también una invitación a repensar el trabajo, a cuidar a las personas y a entender que la verdadera productividad empieza por el respeto y la protección del ser humano que la hace posible

## **METODOLOGÍA**

**Enfoque mixto:** Combina métodos cuantitativos (análisis de tasas de ausentismo y productividad) y cualitativos (entrevistas y encuestas a empleados).

**Alcance Descriptivo y correlacional:** Se busca identificar patrones en las tasas de ausentismo y correlacionarlos con factores organizacionales, sociales y económicos.

**Diseño observacional:** Observando y registrando los datos de ausentismo para su posterior análisis.

**Población:** Empleados de empresas del sector eléctrico en Loma Cesar, con un enfoque en el área operativa.

**Muestra:** Selección no probabilística por conveniencia de 70 empleados, distribuidos equitativamente según género, edad y antigüedad laboral.



**Criterios de inclusión:** Empleados con más de un año en la organización y que hayan registrado ausencias en el último año.

**Criterios de exclusión:** Personal en períodos de licencia o en procesos disciplinarios.

**Instrumentos:** Microsoft Excel (Base de datos), Bibliometrix, Softwares de análisis estadístico.

**Procedimientos:**

- Solicitud de permisos a las empresas participantes para acceder y compartir los datos estudiados en la investigación.
- Diseño de un plan estructurado de acción para afrontar los retos de la investigación y validación de instrumentos.
- Análisis de datos por medio de softwares de cálculo probabilístico, utilizando el registro documental suministrado por la empresa.

**Registro documental:** Análisis de reportes de ausencias y productividad en el período 2023-2024. Tomada del registro de salud del sistema de gestión de la empresa.

**Consideraciones Éticas:** El proyecto cumplirá con las normativas éticas de UNIMINUTO, incluyendo el consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de los datos.

- Consentimiento Informado: Se debe obtener el consentimiento informado de los trabajadores antes de recopilar cualquier dato relacionado con su ausentismo laboral.
- Explicarles claramente el propósito del estudio, los posibles beneficios y riesgos, y la confidencialidad de su información.
- Confidencialidad y Protección de Datos: Garantizar que la información recopilada se mantenga en estricta confidencialidad. Aplicar medidas de protección de datos personales conforme a la normativa vigente (como la Ley 1581 de 2012 en Colombia). Los resultados se deben presentar de forma agregada para evitar la identificación de individuos específicos.
- Uso Responsable de la Información: La información obtenida solo debe utilizarse para los fines del estudio y no para afectar negativamente a los trabajadores o a la empresa. Se debe evitar cualquier sesgo que pueda generar discriminación o repercusiones en los empleados evaluados.

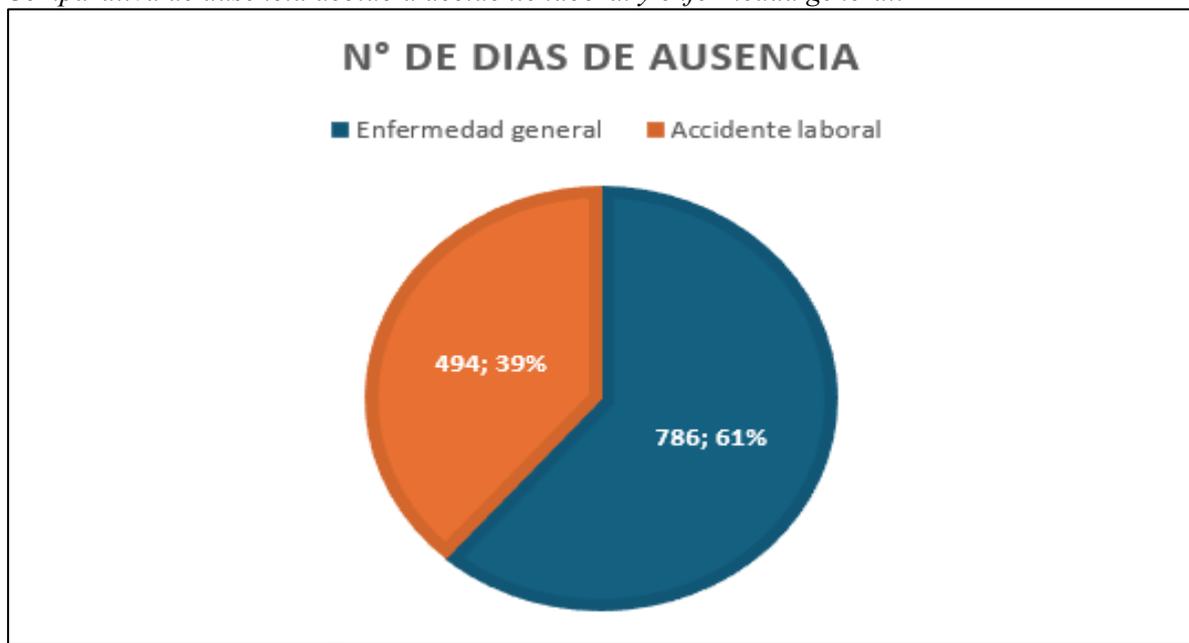


- **Imparcialidad y Transparencia:** El análisis debe ser objetivo y basado en datos verificables, sin favorecer intereses particulares. Se deben evitar conflictos de interés que puedan comprometer la credibilidad del estudio.
- **Impacto en los Trabajadores:** Evaluar el impacto que el estudio puede tener en los empleados y asegurarse de que no cause estrés o ansiedad innecesaria. Si se identifican condiciones laborales riesgosas, se deben proponer medidas de mitigación sin exponer a los trabajadores.
- **Cumplimiento Normativo:** Respetar la legislación laboral y de seguridad en el trabajo en Colombia, especialmente las normas relacionadas con salud ocupacional y riesgos laborales. Coordinar con las entidades correspondientes (ARL, Ministerio de Trabajo) si es necesario.
- **Divulgación Ética de Resultados:** Informar los resultados de manera clara y veraz, sin manipulación de datos. Incluir recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y reducir el ausentismo, en beneficio tanto de la empresa como de los trabajadores.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Figura 1**

*Comparativa de ausencia debido a accidente laboral y enfermedad general.*



*Fuente: Elaboración propia.*

En el último año, la empresa del sector eléctrico ha registrado un total de 1.280 días de ausencia laboral, distribuidos en un 61% por enfermedad general (786 días) y un 39% por accidentes laborales

(494 días). En este orden de ideas se puede determinar que, si bien la principal causa de ausentismo está relacionada con problemas de salud no necesariamente vinculados a la actividad laboral, los accidentes de trabajo siguen representando una proporción significativa de las ausencias.

El alto número de días perdidos debido a enfermedades generales podría estar relacionado con factores como el estrés, enfermedades comunes, condiciones laborales que afectan la salud de los trabajadores o la falta de programas de prevención y promoción del bienestar. Esto resalta la importancia de implementar estrategias como chequeos médicos periódicos, programas de ergonomía, promoción de hábitos saludables y mejoras en el ambiente de trabajo para reducir la incidencia de enfermedades.

Por otro lado, la cantidad de días de ausencia por accidentes laborales sugiere la necesidad de revisar y reforzar las medidas de seguridad en la empresa. Esto podría implicar la mejora en protocolos de seguridad, capacitaciones constantes para los trabajadores y una evaluación de los riesgos presentes en las actividades diarias.

**Tabla 1**  
*Tipos de riesgos.*

<b>Tipo de Peligro</b>	<b>¿Qué provoca?</b>	<b>Ejemplo</b>
<b>Biológicos</b>	Virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos, contacto con fluidos corporales infectados.	Un trabajador de redes eléctricas que es picado por un insecto mientras realiza labores en una zona rural con vegetación densa.
<b>Psicosociales</b>	Estrés laboral, acoso, violencia en el trabajo, exceso de carga laboral, horarios prolongados, falta de apoyo social.	Un técnico que debe cubrir turnos extensos durante emergencias eléctricas y no cuenta con suficiente descanso ni apoyo emocional.
<b>Públicos</b>	Accidentes de tráfico, contaminación ambiental, desastres naturales, inseguridad ciudadana, incendios en espacios públicos.	Un operario que se ve atrapado en un incendio forestal mientras repara postes dañados tras una tormenta.
<b>Ergonómicos</b>	Posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, levantamiento de cargas pesadas, estaciones de trabajo mal diseñadas, iluminación deficiente.	Un trabajador del sector eléctrico que debe mantener posturas forzadas al trabajar en altura durante varias horas seguidas.

*Fuente:* Elaboración propia.



Esta tabla sirve como un marco inicial para la investigación. El proyecto buscará identificar cuáles de estos tipos de riesgos, y cuáles ejemplos específicos dentro de cada categoría, son los más prevalentes y significativos para los trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el contexto del mantenimiento de redes eléctricas en Loma.

**Tabla 2**  
*Enfermedades y Accidentes laborales.*

<b>Factor</b>	<b>Días Perdidos</b>	<b>Impacto en la Productividad</b>	<b>Estrategias de Mejora</b>
Enfermedades Generales (61%)	786	Reducción de eficiencia, sobrecarga de trabajo, posibles retrasos	Chequeos médicos, ergonomía, promoción de hábitos saludables
Accidentes Laborales (39%)	494	Pérdida de personal clave, costos adicionales, disminución de moral	Mejora de protocolos de seguridad, capacitaciones

*Fuente:* Elaboración propia.

La tabla destaca la complejidad de los factores que pueden influir en el ausentismo laboral, y subraya la necesidad de un enfoque integral que considere tanto los riesgos físicos como los psicosociales y contextuales. La investigación utilizará esta clasificación como punto de partida para una exploración más detallada y específica de los riesgos laborales en el contexto particular de una empresa del sector eléctrico y su contrato en Loma.

El ausentismo laboral registrado en la empresa del sector eléctrico que hace sus operaciones en Loma en el último año, tuvo un total de 1.280 días laborales perdidos, esto representa un impacto significativo en la productividad de la empresa debido a los sobre costos por demoras y pagos de nómina. A continuación, se analiza este impacto desde diferentes perspectivas:

#### **Repercusiones Económicas y Organizacionales:**

El impacto económico del ausentismo laboral no solo se refleja en la reducción de la productividad, sino también en costos asociados a la pérdida de días laborales, como:



- Gasto en reemplazo de personal temporal: Esto se debe a la necesidad de cubrir los puestos de trabajo temporalmente vacantes por la ausencia de los efectivos encargados para dicha labor, esto puede producir problemas especialmente importantes si el empleado ausente desarrolla una actividad de vital importancia en la empresa y resulta en situaciones donde es muy caro reemplazarlo o directamente imposible.
- Incremento en costos de seguros y atención médica: Debido a la ausencia laboral especialmente por accidentes laborales o problemas psicológicos derivados de la carga laboral, el empleado por lo general acude a servicios médicos que son directamente cargados a la empresa lo que se puede convertir en un problema si dichas visitas se hacen algo regular entre los trabajadores.
- Disminución en la moral del equipo de trabajo: Teniendo que el ambiente laboral se construye con las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo la ausencia de uno de estos miembros puede generar un clima de inseguridad y desmotivación en los empleados, y si sumado a eso deben repartirse la carga laboral de su compañero ausente el ambiente puede ponerse tenso y pesimista reduciendo la productividad conjunta del grupo.

En la siguiente sucesión de tablas se procede a describir todos los datos recopilados a la hora de llevar a cabo la investigación y posteriormente se realizará un análisis profundo de la información contenida en tablas y gráficos los cuales forman una parte muy importante de toda la base numérica informativa que posteriormente será utilizada para generar conclusiones por medio del contraste con los datos recopilados en la bibliografía relacionada con el tema de estudio de esta investigación.

Por medio del análisis de los datos se espera resolver las principales preguntas planteadas en la investigación además de dejar abiertas nuevas incógnitas que puedan ser resueltas para complementar de la mejor forma la finalidad última de la investigación.

Por último, se espera determinar factores numéricos clave que nos permitan tomar decisiones en el momento clave de ofrecer recomendaciones ligadas a las conclusiones halladas del análisis de la información.



**Tabla 7** Datos de Ausentismo laboral Mes Enero - 2024.

Fecha Novedad	Empleado	Cargo	Cod. Causa	Tipo de Incapacidad	Diagnóstico
11/01/2024	Yurley Ruedas Acosta	Liniero conductor	Eg	Nueva - 1	Fiebre, no especificada
17/01/2024	Pedro Antonio Guerrero Camacho	Liniero motorizado	Al	Nueva - 1	Contacto traumático con avispones, avispa y abejas: lugar no especificado
18/01/2024	Yurley Ruedas Acosta	Liniero conductor	Eg	Prórroga - 0	Fiebre del dengue [dengue clásico]
18/01/2024	Mauricio Angarita Rincón	Liniero conductor	Eg	Nueva - 1	Quemadura del tobillo y del pie, de primer grado
31/01/2024	Marcos García García	Liniero conductor	Eg	Nueva - 1	Contusión de la rodilla
31/01/2024	Pablo Gutiérrez Rueda	Liniero conductor	Eg	Prórroga - 0	Fractura de hueso del metatarso
31/01/2024	Ulpiano Alvernia Velásquez	Liniero motorizado	Eg	Prórroga - 0	Fractura de la clavícula

Fuente Elaboración propia.



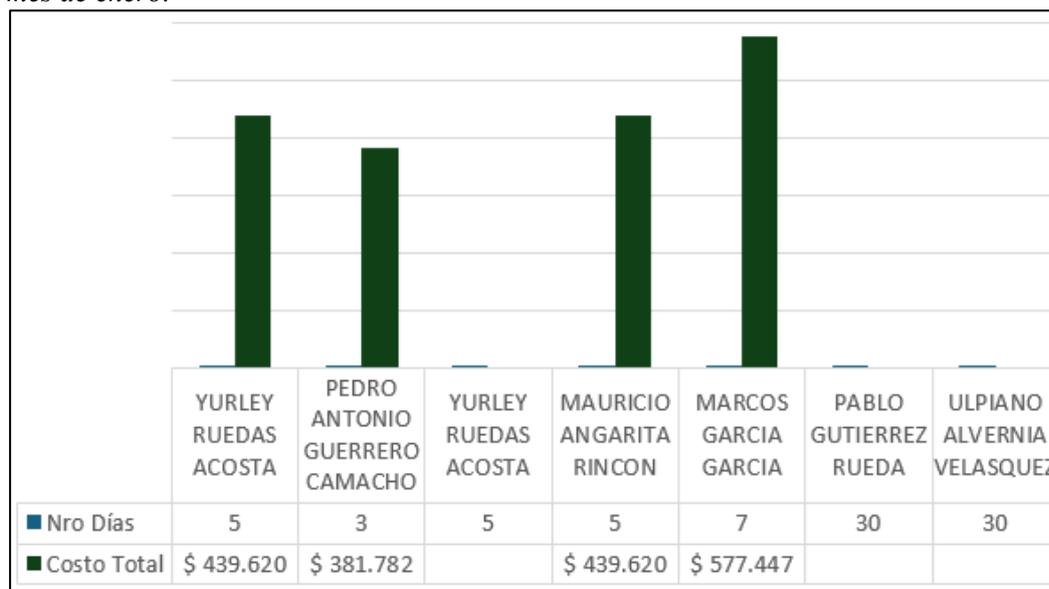
**Tabla 8***Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Enero - 2024.*

Empleado	# Días	Salario	Valor Día	Costo Asumido Empresa	Costo Índice Prestacional	Costo Total Asumido Empresa	Costo Asegurado	Costo Incapacidad	Costo Total	Costo Total
Yurley Ruedas Acosta	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$ 201.988	\$ 142.580	\$ 344.567	\$	\$ 439.620
Pedro Antonio Guerrero Camacho	3	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 71.361	\$ 96.338	\$ 167.699	\$ 142.722	\$ 310.421	\$	\$ 381.782
Yurley Ruedas Acosta	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	0	\$ 106.935	0	\$ 237.633	0	0	0
Mauricio Angarita Rincón	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$ 201.988	\$ 142.580	\$ 344.567	\$	\$ 439.620
Marcos García García	7	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 149.709	\$ 244.762	\$ 237.633	\$ 482.394	\$	\$ 577.447
Pablo Gutiérrez Rueda	30	\$ 1.910.265	\$ 63.676	0	\$ 572.506	0	\$ 1.272.236	0	0	0
Ulpiano Alvernia Velásquez	30	\$ 2.140.834	\$ 71.361	0	\$ 641.608	0	\$ 1.425.795	0	0	0

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 1**

Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de enero.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 9**

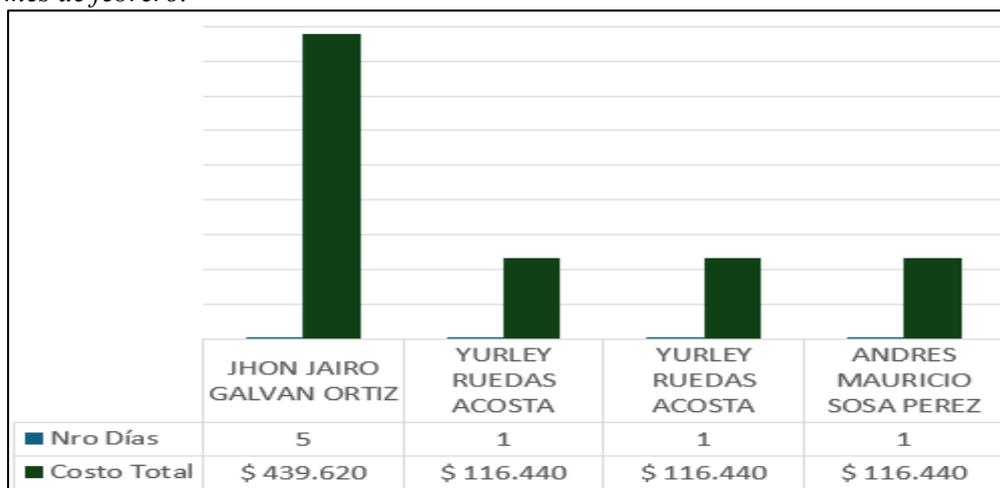
Datos de Ausentismo Laboral Mes Febrero – 2024.

Fecha Novedad	Empleado	Cargo	Cod. Causa	Tipo de Incapacidad	Grupo	Diagnóstico
14/02/2024	Jhon Anderson Álvarez González	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso
14/02/2024	Héctor Eduardo Serrano Pérez	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso
21/02/2024	Geurin Danilo Contreras Rincón	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso
26/02/2024	Pablo Gutiérrez Rueda	Liniero Conductor	EG	PRÓRROGA - 0	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	Fractura de hueso del metatarso
26/02/2024	Ulpiano Alvernia Velásquez	Liniero Motorizado	EG	PRÓRROGA - 0	Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	Fractura de la clavícula

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 1**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de febrero.*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 1**

*Datos de Ausentismo Laboral Mes de Marzo - 2024.*

Fecha	Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de	Grupo	Diagnóstico
				Causa Incapacidad		
	Pablo				Traumatismos,	Fractura De
					envenenamientos y algunas	Hueso Del
18/03/2024	Gutiérrez	Liniero	EG	PRÓRROGA	otras consecuencias de	Metatarso
	Rueda	Conductor		- 0	causas externas	
	Esneider	Liniero	EG	NUEVA - 1	Signos, síntomas y estados	Fiebre, No
20/03/2024	Herrera	Motorizado			mal definidos	Especificada
	León					

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2**

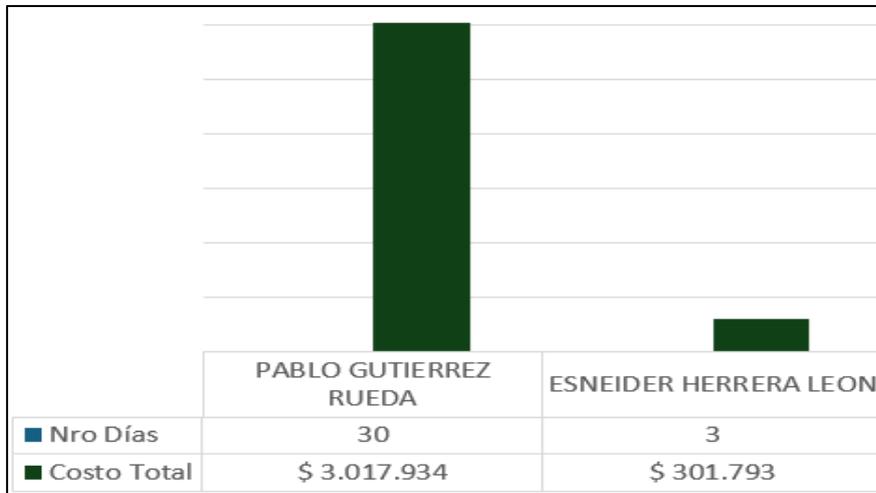
*Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Marzo - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo Total	Costo
	Días		Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad	Total
				Empresa	Prestacional	Asumido			
						Empresa			
Pablo	30	\$	\$	0	\$ 572.506	0	\$	0	0
Gutiérrez		1.910.265	63.676				1.272.236		
Rueda									
Esneider	3	\$	\$	\$ 95.053	\$ 64.161	\$ 159.214	\$ 47.527	\$ 206.740	\$ 301.793
Herrera León		2.140.834	71.361						

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de marzo.*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3***Datos de Ausentismo Laboral Mes de Abril - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo	Total	Costo
	Días		Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad	Total	Costo
				Empresa	Prestacional	Asumido				
						Empresa				
Jhon Jairo Galván	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$	\$ 142.580	\$ 344.567	\$	
Ortiz										
Yurley Ruedas	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$	
Acosta										116.440
Yurley Ruedas	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$	
Acosta										116.440
Andrés Mauricio	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$	
Sosa Pérez										116.440

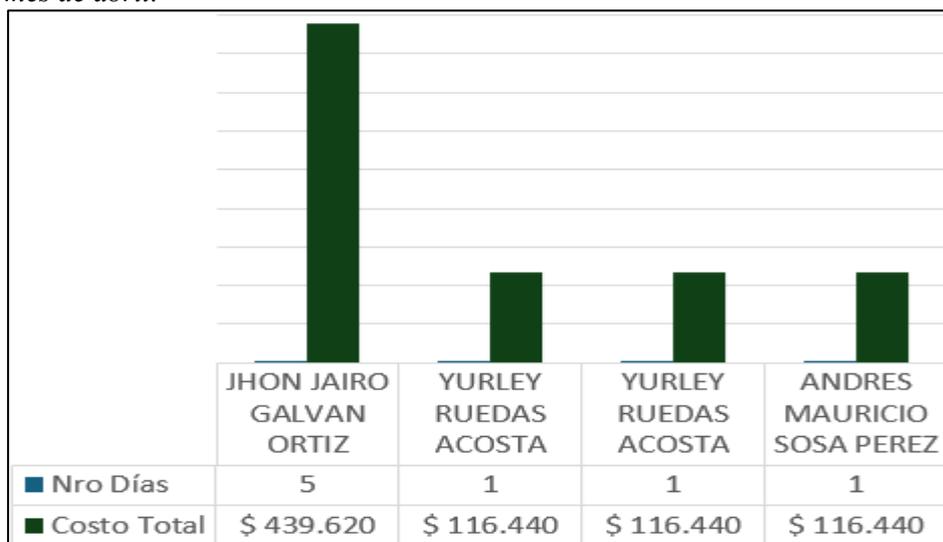
*Fuente:* Elaboración propia.**Tabla 4***Costos Generados Por Ausentismo en el mes de Abril - 2024.*

Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de	Diagnóstico
			Causa	
			Incapacidad	
Jhon Jairo Galván	Liniero	EG	NUEVA - 1	Quemadura de primer grado, región del
Ortiz	Motorizado			cuerpo no especificada
Yurley Ruedas	Liniero	EG	NUEVA - 1	Fiebre, no especificada
Acosta	Conductor			
Yurley Ruedas	Liniero	EG	NUEVA - 1	Fiebre, no especificada
Acosta	Conductor			
Andrés Mauricio	Liniero	EG	NUEVA - 1	Lumbago no especificado
Sosa Pérez	Conductor			

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 3**

Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de abril.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5**

Datos de Ausentismo laboral Mes Mayo - 2024.

Empleado	Cargo	Causa	Tipo de	Diagnóstico
				Incapacidad
Luis Andrés Santiago González	Tecnólogo Operativo Motorizado	E G	NUEVA - 1	Parto único espontaneo, sin otra especificación
Andrés Mauricio Sosa Pérez	Liniero Conductor	E G	NUEVA - 1	Lumbago no especificado
Mauricio Angarita Rincón	Liniero Conductor	E G	NUEVA - 1	Dolor en la columna dorsal
Rodolfo Duran	Ayudante Electricista	E G	NUEVA - 1	Fractura de la clavícula
Azael León Suarez	Liniero Encargado Conductor	E G	NUEVA - 1	Otros dolores abdominales y los no especificados
Sergio Enrique Barón Ascanio	Liniero Conductor	E G	NUEVA - 1	Embarazo confirmado

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 6**

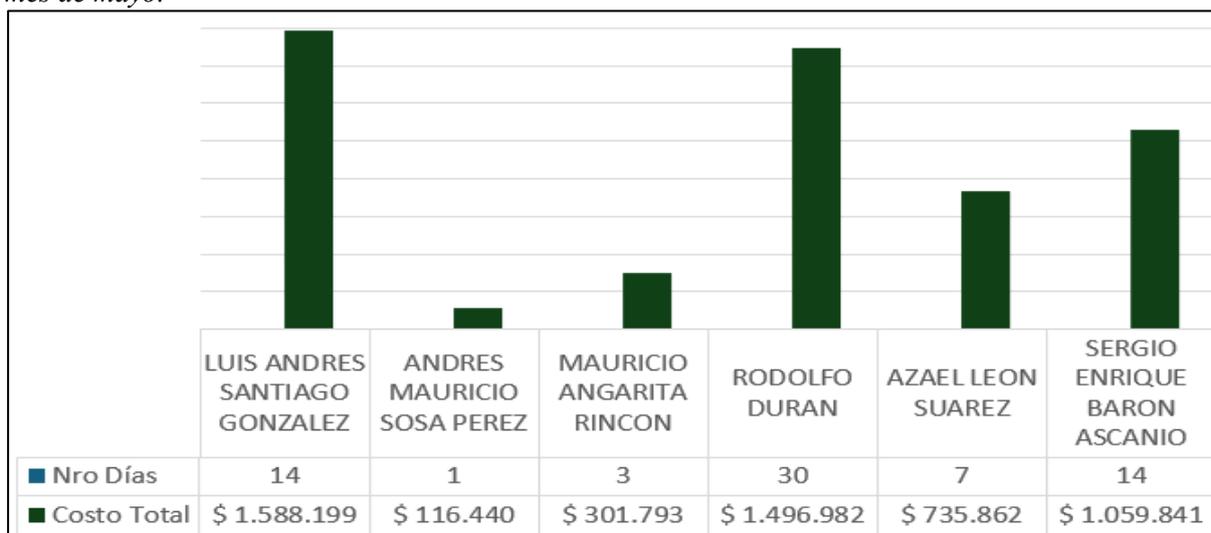
*Costos Generados por ausentismo en el mes de mayo - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo	Total
	Días		Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad	Total
				Empresa	Prestacional	Asumido			
						Empresa			
Jhon Jairo Galván Ortiz	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$ 201.988	\$ 142.580	\$ 344.567	\$ 439.620
Yurley Ruedas Acosta	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$ 116.440
Yurley Ruedas Acosta	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$ 116.440
Andrés Mauricio Sosa Pérez	1	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 47.527	\$ 21.387	\$ 68.913	\$ 0	\$ 68.913	\$ 116.440

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de mayo.*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 7***Datos de Ausentismo Laboral Mes Junio - 2024.*

Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de	Diagnóstico
		Causa	Incapacidad	
Robinson Ramírez	Liniero	EG	PRÓRROGA	-Fractura de la epífisis superior del cubito
Castro	Conductor		0	
Yurley Ruedas	Liniero	EG	NUEVA - 1	Bronquitis aguda, no especificada
Acosta	Conductor			
Darwin Lubin	Liniero	EG	NUEVA - 1	Tumor de comportamiento incierto o desconocido del retroperitoneo
Chinchilla Duarte	Conductor			
Yurley Ruedas	Liniero	EG	NUEVA - 1	Bronquitis aguda, no especificada
Acosta	Conductor			
Olger Yarley	Liniero	AL	NUEVA - 1	Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis
Bayona Quintero	Motorizado			

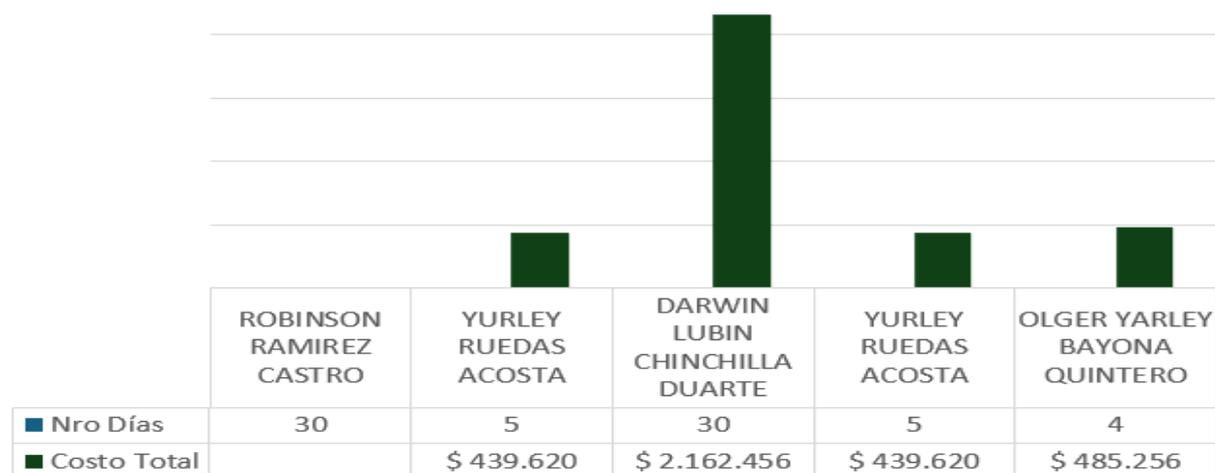
*Fuente:* Elaboración propia.**Tabla 8***Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Junio - 2024.*

Empleado	#. Días	Salario	Valor Día	Costo Asumido Empresa	Costo Índice Prestacional	Costo Total Asumido Empresa	Costo Asegurado	Costo Total Incapacidad	Costo Total
Robinson Ramírez	30	\$ 2.140.834	\$ 71.361	0	\$ 641.608	0	\$ 0	0	0
Castro							1.425.795		
Yurley Ruedas	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$ 201.988	\$ 142.580	\$ 344.567	\$ 439.620
Acosta									
Darwin Lubin	30	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 641.608	\$ 736.661	\$ 1.330.742	\$ 2.067.403	\$ 2.162.456
Chinchilla Duarte									
Yurley Ruedas	5	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 106.935	\$ 201.988	\$ 142.580	\$ 344.567	\$ 439.620
Acosta									
Olger Yarley	4	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 71.361	\$ 128.450	\$ 199.811	\$ 214.083	\$ 413.895	\$ 485.256
Bayona Quintero									

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 5**

Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de junio.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 9**

Datos de Ausentismo Laboral Mes Julio - 2024.

Empleado	Cargo	Cod. Causa	Tipo de Incapacidad	Diagnóstico
Darwin Lubin Chinchilla Duarte	Liniero Conductor	EG	PRÓRROGA - 0	Tumor de comportamiento incierto o desconocido del retroperitoneo
Freddy Alonso Lobo Claro	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Trastorno del testículo y del epidídimo en enfermedades clasificadas en otra parte
Freddy Alonso Lobo Claro	Liniero Conductor	EG	PRÓRROGA - 0	Trastorno del testículo y del epidídimo en enfermedades clasificadas en otra parte
Danilo Ortiz Quintero	Liniero Motorizado	AL	NUEVA - 1	Otras afecciones especificadas de los dientes y de sus estructuras de sostén
Nelson Pallares	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Leucemia linfocítica crónica
Freddy Alonso Lobo Claro	Liniero Conductor	EG	PRÓRROGA - 0	Trastorno del testículo y del epidídimo en enfermedades clasificadas en otra parte

Fuente: Elaboración propia.

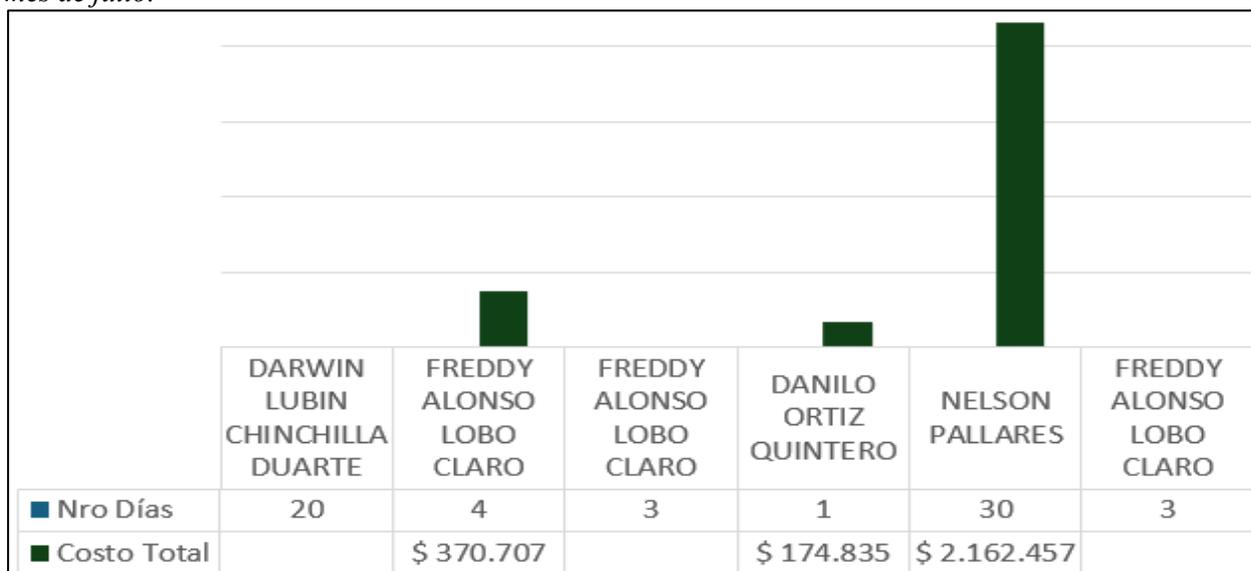
**Tabla 10***Costos Generados por Ausentismo en el Mes de Julio - 2024.*

Empleado #	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo	Total	Costo
Días		Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad	Total	
			Empresa	Prestacional	Asumido				
			Empresa		Empresa				
Darwin	20	\$	\$	0	\$ 427.739	0	\$ 950.530	0	0
Lubin		2.140.834	71.361						
Chinchilla									
Duarte									
Freddy	4	\$	\$	\$ 95.053	\$ 85.548	\$ 180.601	\$ 95.053	\$ 275.654	\$ 370.707
Alonso		2.140.834	71.361						
Lobo Claro									
Freddy	3	\$	\$	0	\$ 64.161	0	\$ 142.580	0	0
Alonso		2.140.834	71.361						
Lobo Claro									
Danilo	1	\$	\$	\$ 71.361	\$ 32.113	\$ 103.474	\$ 0	\$ 103.474	\$ 174.835
Ortiz		2.140.834	71.361						
Quintero									
Nelson	30	\$	\$	\$ 95.053	\$ 641.608	\$ 736.661	\$	\$ 2.067.403	\$
Pallares		2.140.834	71.361				1.330.742		2.162.457
Freddy	3	\$	\$	0	\$ 64.161	0	\$ 142.580	0	0
Alonso		2.140.834	71.361						
Lobo Claro									

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 6**

Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de julio.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 11**

Datos de Ausentismo Laboral Mes Agosto - 2024.

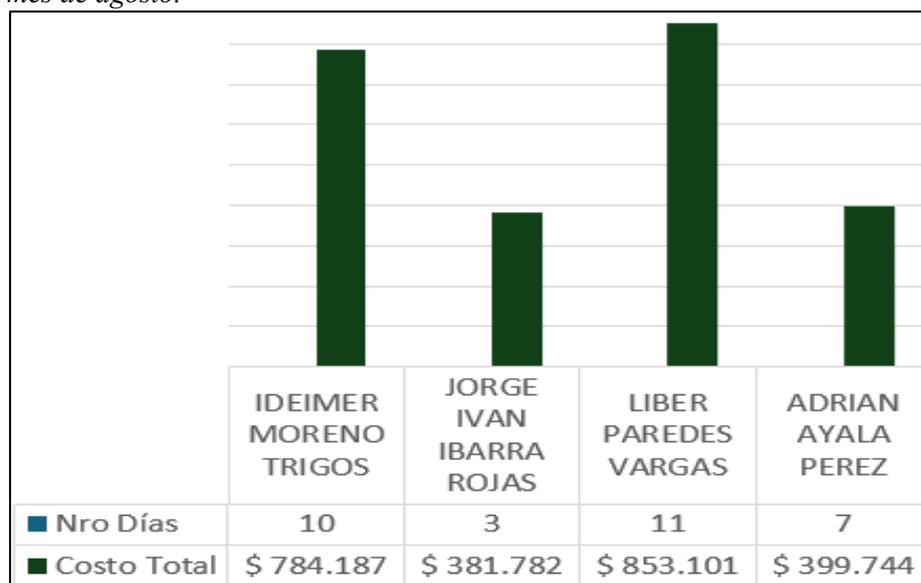
Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de	Diagnóstico
Causa				
Incapacidad				
Ideimer Moreno	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Fiebre del dengue [dengue clásico]
Trigos				
Jorge Iván Ibarra	Liniero	AL	NUEVA - 1	Traumatismo superficial de la pierna, no especificado
Rojas	Motorizado			
Liber Paredes	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Hipertensión esencial (primaria)
Vargas				
Adrián Ayala	Ayudante	EG	NUEVA - 1	Fiebre del dengue [dengue clásico]
Pérez	Electricista			

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 12***Costos Generados por Ausentismo en el Mes de Agosto - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo Total	Costo
		Días	Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad	Total
				Empresa	Prestacional	Asumido			
						Empresa			
Ideimer	10	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 213.869	\$ 308.922	\$ 380.212	\$ 689.134	\$ 784.187
Moreno									
Trigos									
Jorge Iván	3	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 71.361	\$ 96.338	\$ 167.699	\$ 142.722	\$ 310.421	\$ 381.782
Ibarra Rojas									
Liber	11	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 235.256	\$ 330.309	\$ 427.739	\$ 758.048	\$ 853.101
Paredes									
Vargas									
Adrián	7	\$ 1.482.014	\$ 49.400	\$ 65.801	\$ 103.637	\$ 169.439	\$ 164.504	\$ 333.942	\$ 399.744
Ayala Pérez									

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7***Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de agosto.*

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 13***Datos de Ausentismo Laboral Mes Septiembre - 2024.*

Empleado	Cargo	Cod. Causa	Tipo de Incapacidad	Diagnóstico
Jhon Anderson Álvarez	Liniero	EG	NUEVA –	Embarazo confirmado
González	Conductor		1	
Mario Alejandro Mora	Liniero	EG	NUEVA –	Otros dolores abdominales y los no
Angarita	Conductor		1	especificados
Luis Andrés Santiago	Tecnólogo	EG	NUEVA - 1	Esterilidad en el varón
González	Operativo Motorizado			
Luis Miguel Manzano	Ayudante	EG	NUEVA - 1	Hernia umbilical sin obstrucción ni
Rincón	Electricista			gangrena

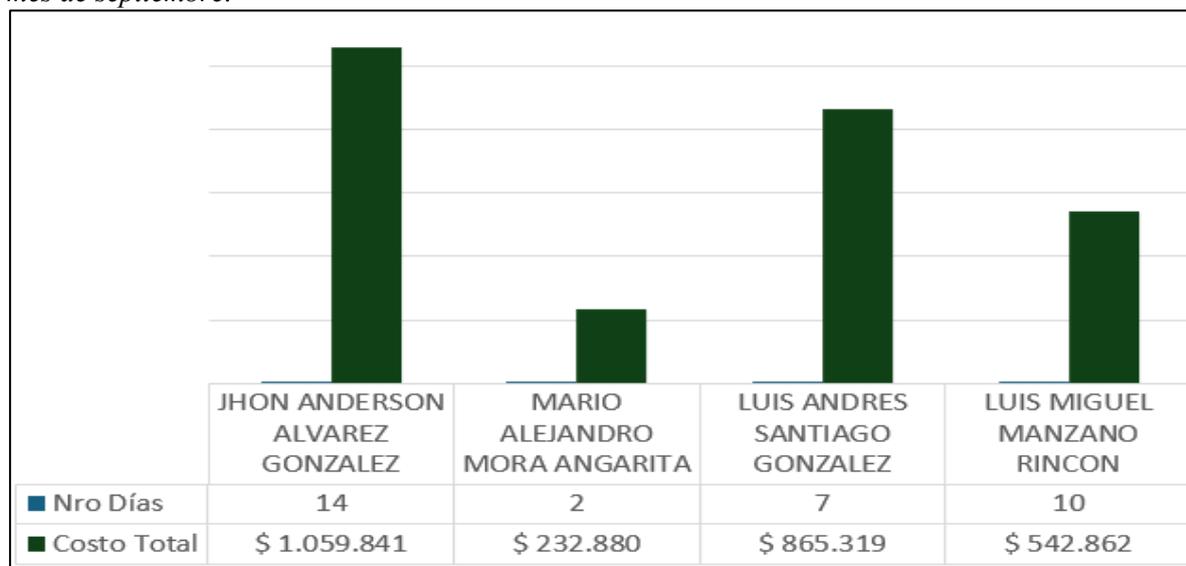
*Fuente:* Elaboración propia.**Tabla 14***Costos Generados por Ausentismo en el Mes de Septiembre - 2024.*

Empleado	# Días	Salario	Valor Día	Costo Asumido Empresa	Costo Prestacional Empresa	Índice Costo Asumido Empresa	Costo Asegurado	Costo Incapacidad	Costo Total	Costo Total
Jhon Anderson Álvarez	14	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 299.417	\$ 394.470	\$ 570.318	\$ 964.788	\$	\$ 1.059.841
Mario Alejandro Mora	2	\$ 2.140.834	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 42.774	\$ 137.827	\$ 0	\$ 137.827	\$ 232.880	
Luis Andrés Santiago	7	\$ 3.208.093	\$ 106.936	\$ 142.439	\$ 224.342	\$ 366.781	\$ 356.098	\$ 722.880	\$ 865.319	
Luis Miguel Manzano	10	\$ 1.482.014	\$ 49.400	\$ 65.801	\$ 148.053	\$ 213.855	\$ 263.206	\$ 477.060	\$ 542.862	

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 8**

Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de septiembre.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 15**

Datos de Ausentismo Laboral Mes Octubre - 2024.

Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de Causa Incapacidad	Diagnóstico
Sanir Garay Pérez	Liniero	AL	NUEVA - 1	Herida de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s)
Henry Santiago	Liniero	AL	NUEVA - 1	Herida de la pierna, parte no especificada
Pineda Riobo	Conductor			
Henry Santiago	Liniero	AL	PRÓRROGA -	Secuelas de herida de miembro inferior
Pineda Riobo	Conductor		0	
Álvaro Andrés Flórez	Ayudante	AL	NUEVA - 1	Derrame articular
Flórez	Electricista			
Freddy Alonso Lobo	Liniero	EG	NUEVA - 1	Varices escrotales
Claro	Conductor			
Luis Miguel Manzano	Ayudante	EG	PRÓRROGA -	Examen médico general
Rincón	Electricista		0	
Freddy Alonso Lobo	Liniero	EG	PRÓRROGA -	Dolor agudo
Claro	Conductor		0	
Freddy Alonso Lobo	Liniero	EG	PRÓRROGA -	Varices escrotales
Claro	Conductor		0	

Fuente: Elaboración propia.

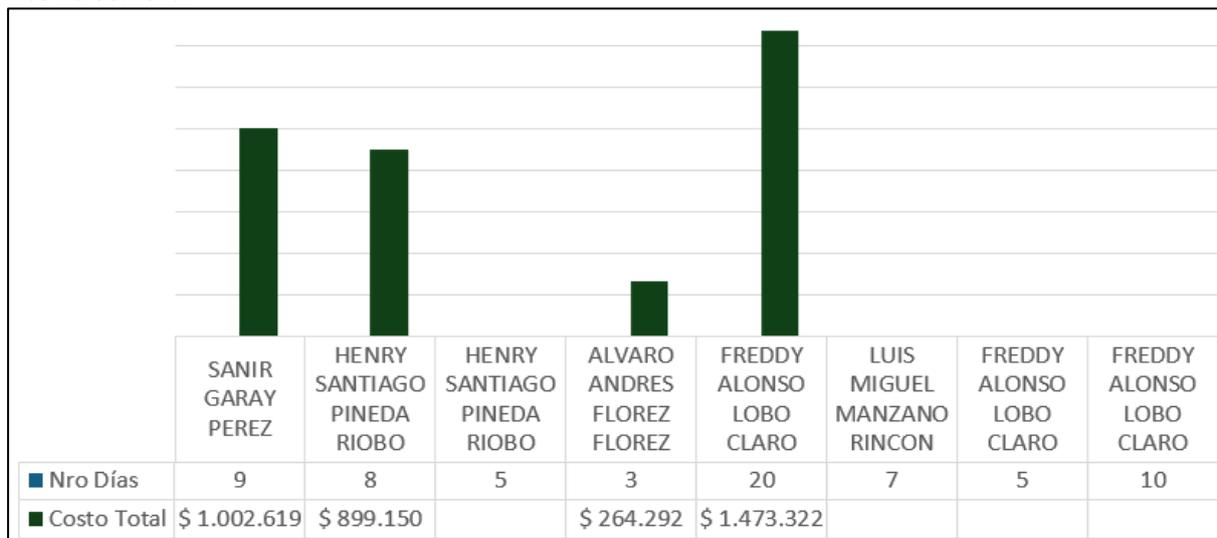
**Tabla 16***Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Octubre - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Índice	Costo	Costo	Costo	Total	Costo
	Días		Día	Asumido	Prestacional	Total	Asegurado	Incapacidad	Total		
				Empresa		Asumido					
						Empresa					
Sanir Garay	9	\$	\$	\$ 71.361	\$ 289.011	\$	\$ 570.886	\$ 931.258	\$		
Pérez		2.140.824	71.361			360.372				1.002.619	
Henry	8	\$	\$	\$ 71.361	\$ 256.900	\$	\$ 499.528	\$ 827.789	\$	899.150	
Santiago		2.140.834	71.361			328.261					
Pineda											
Riobo											
Henry	5	\$	\$	0	\$ 160.563	0	\$ 356.806	0		0	
Santiago		2.140.834	71.361								
Pineda											
Riobo											
Álvaro	3	\$	\$	\$ 49.400	\$ 66.691	\$	\$ 98.801	\$ 214.892	\$	264.292	
Andrés		1.482.014	49.400			116.091					
Flórez											
Flórez											
Freddy	20	\$	\$	\$ 95.053	\$ 427.739	\$	\$ 855.477	\$ 1.378.269	\$		
Alonso		2.140.834	71.361			522.792				1.473.322	
Lobo Claro											
Luis	7	\$	\$	0	\$ 103.637	0	\$ 230.305	0		0	
Miguel		1.482.014	49.400								
Manzano											
Rincón											
Freddy	5	\$	\$	0	\$ 106.935	0	\$ 237.633	0		0	
Alonso		2.140.834	71.361								
Lobo Claro											
Freddy	10	\$	\$	0	\$ 213.869	0	\$ 475.265	0		0	
Alonso		2.140.834	71.361								
Lobo Claro											

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 9**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de octubre.*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 17**

*Datos de Ausentismo Laboral Mes Noviembre – 2024.*

Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de Causa	Diagnóstico
María Juliana	Auxiliar	EG	NUEVA - 1	Cefalea
Sandoval Julio	Administrativo			
Wilmer Ramírez Castro	Liniero	EG	NUEVA - 1	Cuerpo extraño que penetra por el ojo u orificio natural: granja
David Fabián Saravia Sanjuan	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Embarazo confirmado
Juan Guillermo Zuluaga Tarazona	Ayudante Electricista	EG	NUEVA - 1	Apendicitis aguda, no especificada
Henry Santiago Pineda Riobo	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Embarazo confirmado
Samuel Rivera Arias	Ayudante Electricista	EG	NUEVA - 1	Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena
Diego Hernando Bayona Carrascal	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Otros dolores abdominales y los no especificados
Mauricio Angarita Rincón	Liniero Conductor	EG	NUEVA - 1	Examen médico general
Hermides Noriega Celon	Liniero	EG	NUEVA - 1	Hernia inguinal bilateral, sin obstrucción ni gangrena

Jeison Enrique Contreras Rincón	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Infección intestinal bacteriana, no especificada
Orlando Alberto Garcia	Liniero Encargado Conductor	EG	NUEVA - 1	Calculo del riñón
Jorge Iván Ibarra Rojas	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Infección intestinal bacteriana, no especificada
Jorge Iván Ibarra Rojas	Liniero Motorizado	EG	PRÓRROGA - 0	Fiebre del dengue [dengue clásico]
Juan Guillermo Zuluaga Tarazona	Ayudante Electricista	EG	PRÓRROGA - 0	Convalecencia consecutiva a cirugía
Samuel Rivera Arias	Ayudante Electricista	EG	PRÓRROGA - 0	Otros dolores abdominales y los no especificados
Jorge Iván Ibarra Rojas	Liniero Motorizado	EG	PRÓRROGA - 0	Fiebre del dengue [dengue clásico]
Juan Guillermo Zuluaga Tarazona	Ayudante Electricista	EG	PRÓRROGA - 0	Convalecencia consecutiva a cirugía
Jorge Iván Ibarra Rojas	Liniero Motorizado	EG	NUEVA - 1	Calculo de las vías urinarias inferiores, no especificado

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 18**

*Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Noviembre - 2024.*

Empleado #	Salario	Valor	Costo	Costo	Costo	Costo	Costo	Total	Total
Días		Día	Asumido	Índice	Total	Asegurado	Incapacidad		
			Empresa	Prestacional	Asumido				
					Empresa				
María	3	\$	\$ 47.667	\$ 63.493	\$ 42.857	\$	\$ 31.746	\$ 138.096	\$ 201.589
Juliana Sandoval			1.430.013				106.350		
Julio									
Wilmer	3	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 64.161	\$	\$ 47.527	\$ 206.740	\$ 301.793
Ramírez			2.140.834				159.214		
Castro									
David	14	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 299.417	\$	\$ 570.318	\$ 964.788	\$ 1.059.841
Fabián			2.140.834				394.470		
Saravia									
Sanjuan									

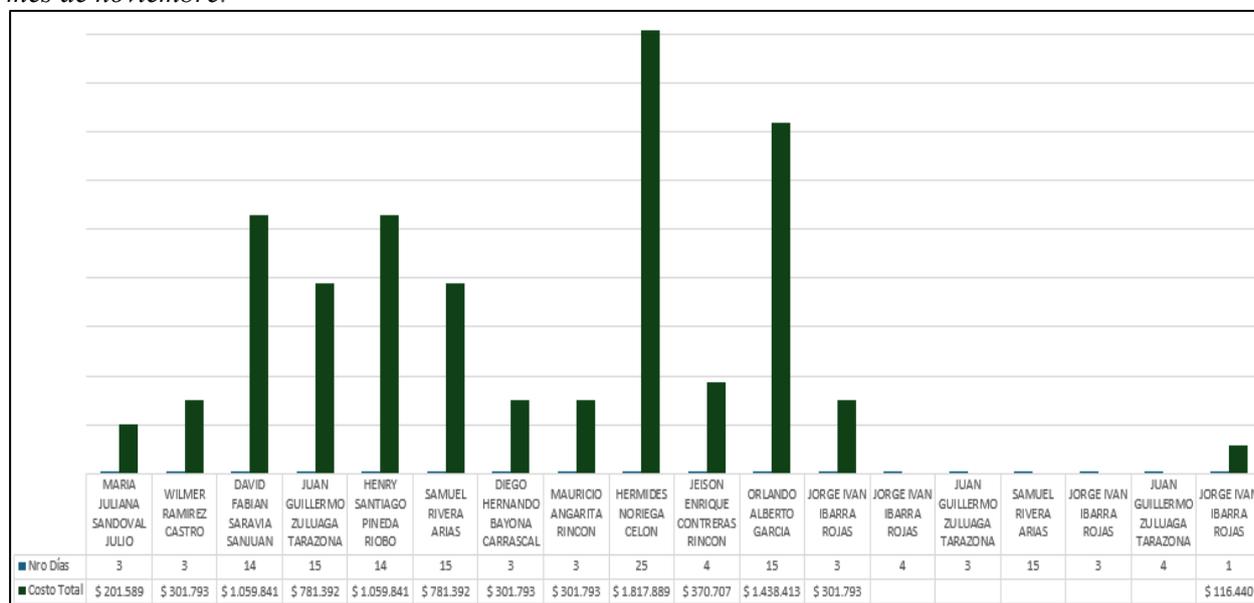
Juan	15	\$	\$ 49.400	\$ 65.801	\$ 222.080	\$	\$ 427.709	\$ 715.590	\$ 781.392
Guillermo			1.482.014				287.881		
Zuluaga									
Tarazona									
Henry	14	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 299.417	\$	\$ 570.318	\$ 964.788	\$ 1.059.841
Santiago			2.140.834				394.470		
Pineda									
Riobo									
Samuel	15	\$	\$ 49.400	\$ 65.801	\$ 222.080	\$	\$ 427.709	\$ 715.590	\$ 781.392
Rivera			1.482.014				287.881		
Arias									
Diego	3	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 64.161	\$	\$ 47.527	\$ 206.740	\$ 301.793
Hernando			2.140.834				159.214		
Bayona									
Carrascal									
Mauricio	3	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 64.161	\$	\$ 47.527	\$ 206.740	\$ 301.793
Angarita			2.140.834				159.214		
Rincón									
Hermides	25	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 534.673	\$	\$	\$ 1.722.836	\$ 1.817.889
Noriega			2.140.834				629.726	1.093.110	
Celon									
Jeison	4	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 85.548	\$	\$ 95.053	\$ 275.654	\$ 370.707
Enrique			2.140.834				180.601		
Contreras									
Rincón									
Orlando	15	\$	\$ 90.938	\$	\$ 408.812	\$	\$ 787.342	\$ 1.317.283	\$ 1.438.413
Alberto			2.728.142	121.130			529.942		
García									
Jorge Iván	3	\$	\$ 71.361	\$ 95.053	\$ 64.161	\$	\$ 47.527	\$ 206.740	\$ 301.793
Ibarra			2.140.834				159.214		
Rojas									
Jorge Iván	4	\$	\$ 71.361	0	\$ 85.548	0	\$ 190.106	0	0
Ibarra			2.140.834						
Rojas									
Juan	3	\$	\$ 49.400	0	\$ 44.416	0	\$ 98.702	0	0
Guillermo			1.482.014						

Zuluaga						
Tarazona						
Samuel	15	\$	\$ 49.400 0	\$ 222.080 0	\$ 493.511 0	0
Rivera	1.482.014					
Arias						
Jorge Iván	3	\$	\$ 71.361 0	\$ 64.161 0	\$ 142.580 0	0
Ibarra	2.140.834					
Rojas						
Juan	4	\$	\$ 49.400 0	\$ 59.221 0	\$ 131.603 0	0
Guillermo	1.482.014					
Zuluaga						
Tarazona						
Jorge Iván	1	\$	\$ 71.361 \$ 47.527 \$ 21.387	\$ 68.913 \$ 0	\$ 68.913	\$ 116.440
Ibarra	2.140.834					
Rojas						

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de noviembre.*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 19***Datos de Ausentismo Laboral Mes Diciembre - 2024.*

Empleado	Cargo	Cod.	Tipo de Causa	Diagnóstico
			Incapacidad	
Pablo Gutiérrez	Liniero	EG	NUEVA - 1	Fractura de hueso del metatarso
Rueda	Conductor			
Ulpiano Alvernia	Liniero	EG	NUEVA - 1	Fractura de la clavícula
Velásquez	Motorizado			
Melvis Porras	Liniero	EG	NUEVA - 1	Lesión del nervio radial
Martínez	Encargado			
	Conductor			
Melvis Porras	Liniero	EG	NUEVA - 1	Lesión del nervio radial
Martínez	Encargado			
	Conductor			
Adrián Ayala Pérez	Ayudante	EG	NUEVA - 1	Embarazo confirmado
	Electricista			
Hermides Noriega	Liniero	EG	PRÓRROGA -	Hernia inguinal bilateral, sin
Celon			0	obstrucción ni gangrena
Ronal Sanjuan	Liniero	EG	NUEVA - 1	Embarazo confirmado
Carreño	Encargado			
	Conductor			

*Fuente:* Elaboración propia.

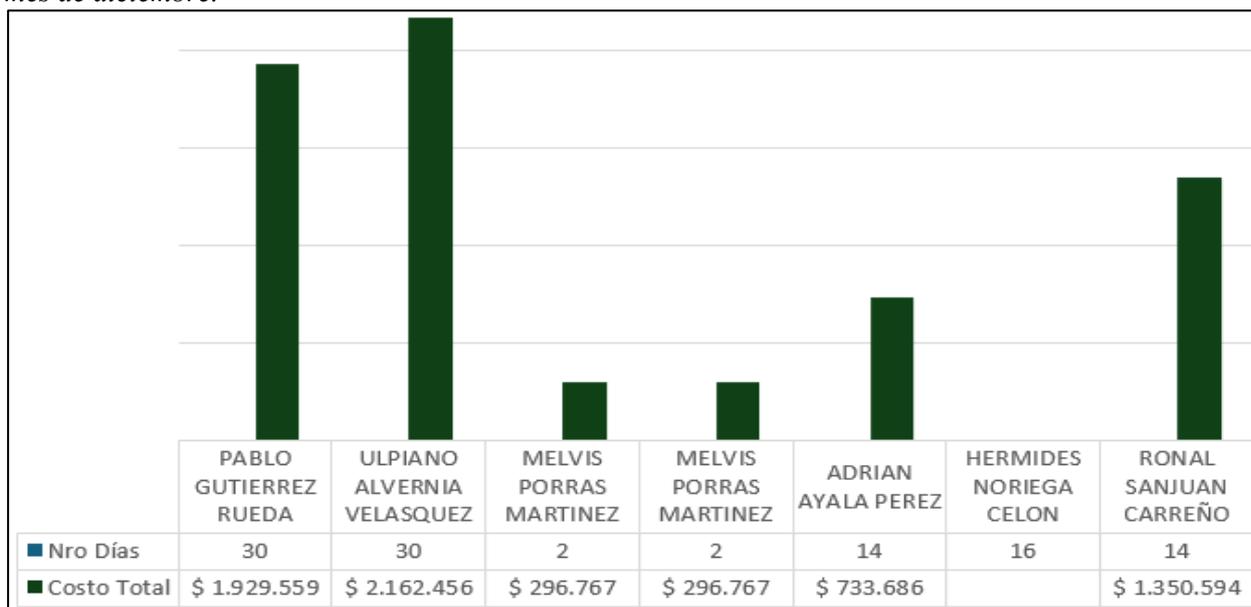
**Tabla 20***Costos Generados Por Ausentismo en el Mes de Diciembre - 2024.*

Empleado	#	Salario	Valor	Costo	Costo	Índice	Costo	Costo	Costo Total	Costo
	Días		Día	Asumido	Prestacional	Total	Asegurado	Incapacidad	Total	
				Empresa		Asumido				
						Empresa				
Pablo	30	\$	\$	\$ 84.816	\$ 572.506	\$	\$	\$ 1.844.743	\$	
Gutiérrez		1.910.265	63.676			657.322	1.187.421		1.929.559	
Rueda										
Ulpiano	30	\$	\$	\$ 95.053	\$ 641.608	\$	\$	\$ 2.067.403	\$	
Alvernia		2.140.834	71.361			736.661	1.330.742		2.162.456	
Velásquez										
Melvis Porras2		\$	\$	\$	\$ 54.508	\$	\$ 0	\$ 175.638	\$ 296.767	
Martínez		2.728.142	90.938	121.130		175.638				
Melvis Porras2		\$	\$	\$	\$ 54.508	\$	\$ 0	\$ 175.638	\$ 296.767	
Martínez		2.728.142	90.938	121.130		175.638				
Adrián Ayala	14	\$	\$	\$ 65.801	\$ 207.274	\$	\$ 394.809	\$ 667.884	\$ 733.686	
Pérez		1.482.014	49.400			273.076				
Hermides	16	\$	\$	0	\$ 342.191	0	\$ 760.424	0	0	
Noriega		2.140.834	71.361							
Celon										
Ronal	14	\$	\$	\$	\$ 381.558	\$	\$ 726.777	\$ 1.229.464	\$	
Sanjuan		2.728.142	90.938	121.130		502.687			1.350.594	
Carreño										

*Fuente: Elaboración propia.*

**Figura 11**

*Histograma comparativo entre el número de días de ausencia y el costo generado por empleado en el mes de diciembre.*



Fuente: Elaboración propia.

### **Análisis y Recomendaciones:**

Realizando un análisis a los histogramas presentados en el apartado Análisis de información se puede ver al analizar los datos un aumento en los índices de ausentismo laboral en el mes de octubre. Dicho mes se caracteriza por ser generalmente uno de los meses en los que se presentan lluvias con mayor frecuencia en Loma, indicativo de que las lluvias no solo afectan el transporte, sino que también se aumentan los riesgos operativos por humedad, inestabilidad del terreno y exposición a enfermedades como dengue o infecciones respiratorias derivadas de las condiciones climatológicas extremas. Esta relación con el clima estacional y el ausentismo podría explicar picos de sobre costo por ausentismo que se observan en algunos meses del periodo estudiado.

A partir de un análisis más general de los gráficos y la información que los respalda, se observa que el mes con mayor número de días de ausencia fue noviembre, con 147 días de incapacidad acumulados, lo que coincide también con el mayor costo total por incapacidades en el año con una suma de \$7.710.502 COP. Esto sugiere que en noviembre se presentó un pico importante tanto en frecuencia de ausencias como en impacto económico por las mismas. Es muy probable que esto se relacione con el aumento de actividad operativa o el desgaste acumulado a fin de año.

Por otro lado, el segundo mes con más ausencias fue diciembre con 108 días, generando un costo de \$6.160.771 COP. Este dato llama la atención debido a que por lo general suele ser un mes con actividades reducidas por las festividades, pero podría indicar que muchos trabajadores aprovecharon la época para ausentarse por enfermedad acumulada o afecciones crónicas.

En contraste, el mes con menor afectación fue abril con apenas 8 días de incapacidad y un costo total de solo \$551.307 COP. Esto marca una diferencia de más del 1700% si lo comparamos directamente con noviembre. Abril y marzo fueron los únicos meses donde el ausentismo fue significativamente bajo, con marzo registrando 33 días y un costo de apenas \$206.740 COP, lo cual también puede deberse a una menor carga operativa o a un mayor control de asistencia en ese periodo.

Otros meses críticos fueron:

- Enero: 85 días de ausencia, \$1.481.950 COP en incapacidades.
- Mayo: 69 días, pero con un alto costo de \$4.732.114 COP, lo que sugiere que hubo incapacidades largas o con salarios altos.
- Junio: 74 días y un costo de \$3.170.432 COP.
- Julio: 61 días con \$2.446.531 COP.
- Octubre: 67 días, \$3.352.209 COP.
- Febrero: 70 días, pero con un costo relativamente bajo de \$689.134 COP lo que puede significar que las ausencias fueron de empleados con salarios más bajos o incapacidades cortas.

El promedio general mensual se ubica alrededor de 67 días de ausencia, y un costo mensual promedio de aproximadamente \$3.100.000 COP, aunque hay meses que duplican esa cifra.

Los resultados del análisis anteriormente consignado ponen en evidencia la necesidad inminente de poner en práctica las acciones necesarias que lleven a la disminución significativa del ausentismo laboral en las empresas del sector eléctrico, no solo por el evidente costo que estas ausencias ocasionan en la empresa sino también por la importancia del servicio que prestan dichas empresa y que puede verse afectada la calidad del mismo por una mala gestión de las causas y efectos del ausentismo dentro del clima organizacional de la empresa producto de una ineficiente planeación y estructuración para mitigar los focos de riesgo más relevantes en dicha problemática.



## CONCLUSIONES

El evaluar los índices de ausentismo laboral en una empresa del sector eléctrico nos permitió identificar las principales causas que afectan la asistencia y puntualidad de los colaboradores. Se evidenció que factores como problemas de salud, condiciones laborales, clima organizacional y motivación juegan un papel fundamental en la recurrencia del ausentismo.

Asimismo, se destacó el impacto negativo que esta problemática genera en la productividad de la empresa, en la distribución de carga laboral y en el bienestar del equipo de trabajo. A partir del análisis de datos y la revisión de estrategias, se concluye que es necesario implementar medidas preventivas y correctivas que incluyan mejoras en el ambiente laboral, programas de incentivos y políticas de flexibilidad laboral que permitan reducir los índices de ausentismo.

En definitiva, el ausentismo es un desafío que requiere una gestión efectiva y proactiva. La implementación de estrategias enfocadas en el bienestar del trabajador y en una mejor cultura organizacional contribuirá significativamente a reducir este problema y fortalecer el rendimiento general de una empresa del sector eléctrico.

El ausentismo es un desafío que requiere una gestión estratégica y un enfoque preventivo. Implementar acciones enfocadas en el bienestar del trabajador, la optimización de los procesos y el fortalecimiento del compromiso organizacional permitirá reducir significativamente este problema, mejorando la eficiencia y sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Debido a todo esto, se considera que existen algunas opciones para disminuir los niveles de ausentismo laboral y erradicar las principales causas. Para ello se necesita una estrategia clara de prevención en salud general, no solo esperar que el trabajador se incapacite o presente episodios de ansiedad o estrés crónico que deriven en ausencias prolongadas. Estrategias como campañas de vacunación, charlas de autocuidado, pausas activas regulares y chequeos médicos son muy útiles para combatir estas problemáticas.

Mejorar la gestión del riesgo laboral, usar los EPP correctamente, hacer más inspecciones en campo y capacitar sobre primeros auxilios puede reducir los accidentes o ser de vital importancia en una situación de peligro. Es clave mejorar las condiciones en las que se llevan a cabo los turnos laborales, para evitar que la gente se sufra de agotamiento extremo.



Es de gran utilidad implementar una plataforma de seguimiento al ausentismo, que permita ver quién es más recurrente en las faltas, por qué, y cuándo, para así poder tomar decisiones rápidas e identificar patrones de comportamiento en los trabajadores.

Y, por último, tener mucho más en cuenta la opinión de los trabajadores por medio de encuestas de clima laboral o reuniones breves de feedback es de mucha ayuda para conocer de primera mano las situaciones que amenazan a los empleados y no se tiene constancia de ello, ya que esto deriva en que, el trabajador que se siente valorado y cuidado va sentir un mayor compromiso con la corporación y por ende su ausentismo se reducirá.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón, O. L., Jaimes, C. E., Leal, E. L., Pacheco, P. A., & Rondón, E. L. (2016). Características y costos del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario de Bucaramanga en el año 2015 [Trabajo de grado]. Universidad Industrial de Santander.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. Pearson Educación.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2012). Comportamiento organizacional (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Administración de recursos humanos (13ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17ª ed.). Pearson Educación.
- Gynning, B. E., Christiansen, F., Lidwall, U., & Brulin, E. (2024). Impact of work–life interference on burnout and job discontent: A one-year follow-up study of physicians in Sweden. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(7), 519–526. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4181>
- Peles, I., Sharvit, S., Zlotnik, Y., Gordon, M., Novack, V., Waismel-Manor, R., & Ifergane, G. (2024). Migraine and work – beyond absenteeism: Migraine severity and occupational burnout – A cohort study. *Cephalalgia*. <https://doi.org/10.1177/03331024241289930>



- Niedhammer, I., Pineau, E., & Bertrais, S. (2024). Associations between work-related factors and sickness presenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2023-109202>
- Harkko, J., Salonsalmi, A., Heinonen, N. A., Lallukka, T., & Kouvonen, A. (2024). Work-family conflicts and sickness absence due to mental disorders among female municipal employees – a register-linked study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.  
<https://doi.org/10.5271/sjweh.4191>
- Timp, S., van Foreest, N. D., & van Rhenen, W. (2024). Gender differences in mental health-related sickness absence in the education sector. *BMC Public Health*, 24, 2663.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-20155-y>
- Bouhoula, M., & Belhadj, N. (2025). Predicting employee absenteeism in the energy sector using machine learning. *Clinical Epidemiology and Global Health*.  
<https://doi.org/10.1016/j.cegh.2025.101967>
- Frantz, A. (2025). [Título no disponible]. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21563-4>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–45.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Gatchel, R. J., & Schultz, I. Z. (2012). *Handbook of occupational health and wellness*. Springer.
- Ozturk, A. B. (2019). Work stress and absenteeism among health sector workers. *Occupational Health Review*, 12(1), 23–31.
- Karatepe, O. M. (2021). Burnout and turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism Management*, 85, 104312.
- Guimarães, E. M. (2020). Ausentismo laboral femenino por causas ginecológicas. *Revista Salud Mujer*, 28(3), 221–228.
- Kovacs, M., Mendes, M., & Ribeiro, P. (2019). Costos ocultos del ausentismo laboral. *Economía Laboral*, 14(2), 89–101.



- Mamun, M. A., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2019). Mental health problems and absenteeism in the workplace. *Asian Journal of Psychiatry*, 44, 102–109.
- Sleeswijk Visser, F., et al. (2021). Sports injuries and long-term absenteeism. *British Journal of Sports Medicine*, 55(10), 501–507.
- Huang, Y., Wang, Y., & Chen, J. (2020). Physical inactivity and musculoskeletal pain among workers. *Workplace Health & Safety*, 68(6), 280–286.
- Lee, K., Park, S., & Cho, Y. (2020). Respiratory conditions and absenteeism in the construction industry. *Industrial Health*, 58(5), 456–462.
- Muntyanu, A., et al. (2023). Dermatological conditions and work performance. *Clinical Dermatology*, 41(1), 39–45.
- Van Gennep, A., et al. (2021). Chronic intestinal disease and absenteeism. *Gastroenterology Journal*, 160(4), 950–958.
- Filbay, S. R., et al. (2022). Soft tissue injuries and work limitations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(2), 255–265.

