

ANÁLISIS AUSENTISMO POR CAUSAS MÉDICAS AÑO 2024

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”

La Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado.

El análisis de ausentismo laboral describe el comportamiento de la población en relación con la no asistencia al trabajo por causas médicas dentro de la jornada legalmente establecida.

Para efectos del análisis realizado en el presente documento se tendrán en cuenta las siguientes clases de ausentismo por causas médicas.

- 1.1. Incapacidad de Origen Común: Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general (EG) o accidente común (AC) y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo.
- 1.2. Incapacidad de origen laboral o profesional es aquella que se deriva de una enfermedad ligada con las actividades del trabajador en la entidad, o de un accidente sucedido en la entidad o en mientras estaba laborando (AT), se adopta la definición establecida en el artículo 2 de la Ley 776 de 2002: “Aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado”, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. (EL)
- 1.3. Licencia de maternidad es un derecho consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, con el fin de permitirle a la mujer que ha dado a luz, el disfrute de su hijo y la oportunidad para brindarle cuidados y atención posterior al alumbramiento.

2. DISTRIBUCIÓN DE EVENTOS POR CLASE DE AUSENTISMO

CLASE		No. Personas	%	No. Incapacidades	%	No. Días	%	Promedio días perdidos por persona
ORIGEN COMÚN	ENFERMEDAD GENERAL (EG)	63	97%	105	98%	799	99%	14,4
ORIGEN LABORAL	ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)	2	3%	2	2%	8	1%	4

En el año 2024 se perdieron 807 días, lo que representa aprox. 2 años

En total 64 personas tuvieron incapacidades durante la vigencia 2024 lo que representa el 36% del total de personal de planta de la entidad. Una persona tuvo accidente de trabajo y también enfermedad general.

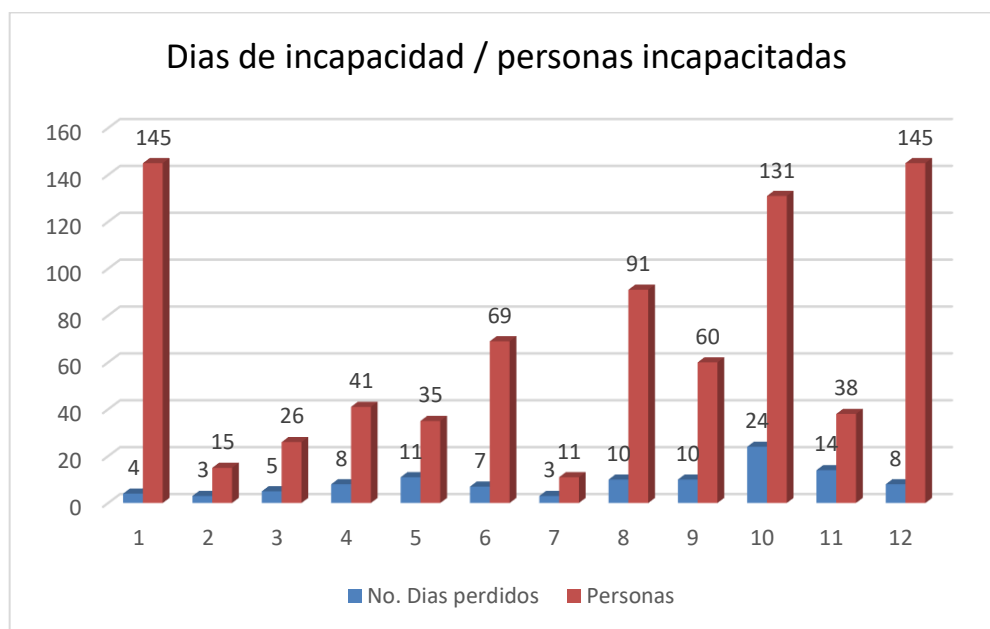
La mayor proporción de días de incapacidad (99%) se presentó por incapacidades de origen común. las incapacidades de origen laboral representaron el 1% del total de días perdidos en la vigencia 2024.

1. DISTRIBUCIÓN DE DIAS PERDIDOS POR MESES

Incapacidad	No. Personas	No. Días	Promedio días perdidos
ENERO	4	145	36,3
FEBRERO	3	15	5
MARZO	5	26	5,2
ABRIL	6	41	6,8
MAYO	10	35	3,5
JUNIO	6	69	11,5

Incapacidad	No. Personas	No. Días	Promedio días perdidos
JULIO	3	11	3,7
AGOSTO	7	91	13,0
SEPTIEMBRE	9	60	6,7
OCTUBRE	20	131	6,6
NOVIEMBRE	13	38	2,9
DICIEMBRE	8	145	18,1

Los meses de enero y diciembre fueron los meses en los que se perdieron más días de trabajo (145) seguido de octubre con (131) días perdidos.



En los meses que mayor promedio de días de incapacidad se presentó fueron noviembre y diciembre.

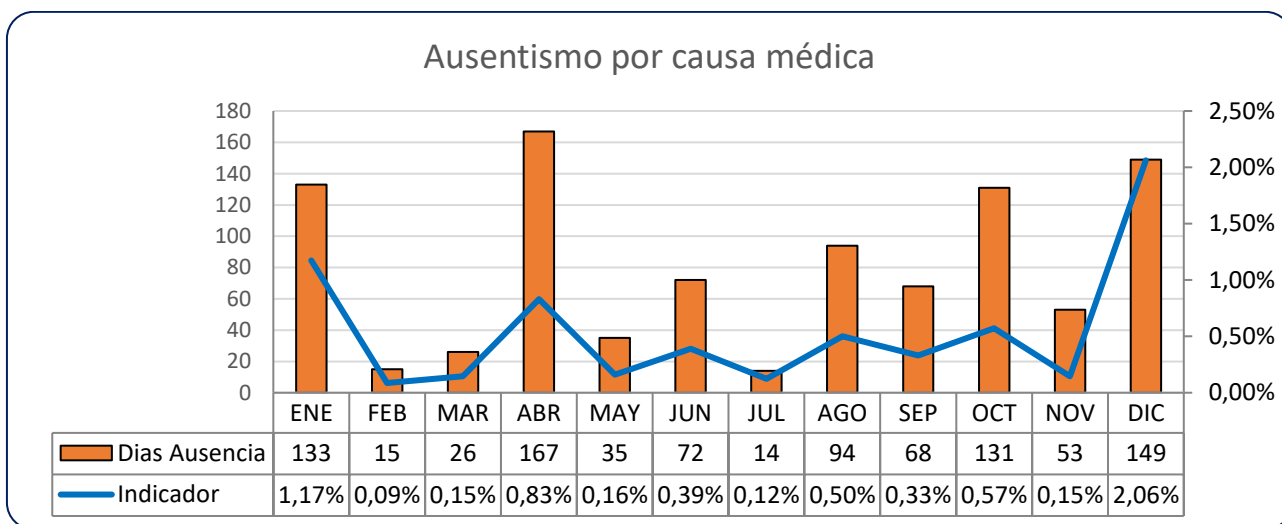
2. TASA DE AUSENTISMO POR DEPENDENCIA Y TIPO DE INCAPACIDAD

Clase	Dependencia	No. Personas	Días	Vinculados planta	Tasa
GENERAL	DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	3	24	5	60%
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	10	4	50%
	DIRECCION DE TERRITORIALIZACION DE DERECHOS Y PARTICIPACION	42	634	89	47%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6	27	15	40%
	DIRECCION DE ENFOQUE DIFERENCIAL	3	38	8	38%
	SUBSECRETARÍA DEL CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD	1	10	3	33%
	DIRECCION DE ELIMINACION DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA	2	8	8	25%
	DIRECCION DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLITICA	2	15	9	22%
	SUBSECRETARIA DE GESTION CORPORATIVA	1	30	5	20%
	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1	3	7	14%
LABORAL	DIRECCION DE TERRITORIALIZACION DE DERECHOS Y PARTICIPACION	2	8	89	1%
		64	807	242	26%

La Dirección de gestión del conocimiento presenta la tasa más alta de personas que se han incapacitado por enfermedad general con 60% de las funcionarias (os) incapacitadas (os), seguido de la oficina de control interno con el 50% y la Dirección de territorialización de derechos y participación con 47%.

3. INDICADOR DE AUSENTISMO (Resolución 312 de 2019)

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Días trabajo programados	11340	17367	17712	20120	21735	18414	11286	18760	20538	22858	36328	7224	18640
Días de ausencia	133	15	26	167	35	72	14	94	68	131	53	149	957
RESULTADO	1,17%	0,09%	0,15%	0,83%	0,16%	0,39%	0,12%	0,50%	0,33%	0,57%	0,15%	2,06%	5,13%



En el año 2024 se perdió el 2% de días programados de trabajo por incapacidad médica



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS DIAGNÓSTICOS, INCAPACIDADES Y DIAS DE AUSENTISMO

Diagnóstico	PERSONAS			DIAS DE INCAPACIDAD			No. INCAPACIDADES		
	General	Laboral	Total	General	Laboral	Total	General	Laboral	Total
Sin Información	27		27	98		98	31		31
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	4		4	11		11	5		5
Embarazo, parto y puerperio	3		3	265		265	4		4
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	1		1	9		9	3		3
Enfermedades del sistema circulatorio	1		1	3		3	1		1
Enfermedades del sistema digestivo	2		2	9		9	3		3
Enfermedades del sistema genitourinario	3		3	15		15	3		3
Enfermedades del sistema nervioso	4		4	11		11	4		4
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	6	1	6	33	4	37	8	1	9
Enfermedades del sistema respiratorio	13		13	44		44	14		14
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	1		1	5		5	1		1
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	3		3	24		24	3		3
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	1		1	5		5	1		1
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	1		1	6		6	2		2
Trastornos mentales y del comportamiento	6	1	7	92	4	96	10	1	11
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	6		6	91		91	8		8
Tumores [neoplasias]	4		4	78		78	4		4
Total	63	2	64	799	8	807	105	2	107

Para el siguiente análisis no se tendrán en cuenta los valores de los datos son información.

Los principales diagnósticos, por los cuales fueron incapacitadas el mayor número de personas fueron 1) Enfermedades del sistema respiratorio 2) Trastornos mentales y del comportamiento 3) Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo 4) Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas. Estos diagnósticos representan el 50% del total de incapacidades reportadas en el 2024.

Sin tener en cuenta las licencias de maternidad de dos personas con 262 días, los tres principales diagnósticos que generaron mayor número de días de incapacidad están relacionados con 1) Trastornos mentales y del comportamiento 2) Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas 3) Tumores [neoplasias]. Estos diagnósticos representan el 33% del total de incapacidades reportadas en 2024.

Los tres principales diagnósticos que generaron mayor número incapacidades están relacionados con 1) Enfermedades del sistema respiratorio 2) Trastornos mentales y del comportamiento 3) Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo. Estos diagnósticos representan el 32% del total de incapacidades reportadas en 2024.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Incluir en el Programa de estilos de vida y entorno de trabajo saludable acciones encaminadas a intervenir todos los diagnósticos que generaron incapacidades en 2024 y con énfasis en:

- a) Trastornos mentales y del comportamiento
- b) Enfermedades del sistema respiratorio
- c) Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo
- d) Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas
- e) Tumores [neoplasias]

- 5.2. Promover el reporte de incapacidades por parte del personal contratista para realizar un análisis más integral de los servidores de la entidad.
- 5.3. Realizar seguimiento a las recomendaciones médico-laborales y acompañamiento a las personas que tienen varias incapacidades por diferentes motivos.
- 5.4. Incluir en el SVE prevención riesgo psicosocial a las personas que tienen diagnóstico de Trastornos mentales y del comportamiento
- 5.5. Incluir en el SVE prevención DME a las personas que tienen diagnóstico de Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo.

Elaborado por:

LILIANA LEÓN JULA
Profesional Especializado
Dirección Talento Humano

ANGIE GONZÁLEZ
Contratista
Dirección Talento Humano

Junio 2025