



Artículo original

# Hábitos no saludables modificables y su asociación con el ausentismo laboral en trabajadores administrativos

## Modifiable unhealthy habits and their association with work absenteeism in administrative workers

Ricardo León Reina Patiño

<https://orcid.org/0009-0007-3436-9403>

Universidad Surcolombiana, Facultad de educación, Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes, Neiva, Colombia

**Citación:** Reina PRL. Hábitos no saludables modificables y su asociación con el ausentismo laboral en trabajadores administrativos. *ijEPH*. 2025; 8(2): e-13537. Doi: 10.18041/2665-427X/ijeph.2.13537.

**Recibido:** 6 febrero 2025

**Revisado:** 1 Julio 2025

**Aceptado:** 16 Diciembre 2025

**Publishing:** 30 diciembre 2025

**Autor de correspondencia:** Ricardo León Reina Patiño. Correo: ricardo.reina@usco.edu.co

**Disponibilidad de datos:** Los datos que respaldan los hallazgos de este estudio podrán ser obtenidos del autor correspondiente (Ricardo León Reina Patiño, ORCID: 0009-0007-3436-9403) bajo solicitud razonable. Debido a los compromisos de confidencialidad con la Cámara de Comercio del Huila y las políticas institucionales de protección de datos, los conjuntos de datos no se comparten públicamente. Los datos anonimizados podrán ser proporcionados previa aprobación de la institución y firma de acuerdo de confidencialidad

**Conflicto de interés:** Ninguno

### Contribution clave del estudio

<b>Objetivo</b>	Determinar la asociación entre hábitos no saludables modificables y el ausentismo laboral en trabajadores administrativos de la Cámara de Comercio del Huila
<b>Diseño del estudio</b>	Estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal
<b>fuelle de información</b>	Cuestionario FANTASTICO, mediciones antropométricas, variables socio-demográficas y registros institucionales de ausentismo laboral del año 2022
<b>Población/muestra</b>	100 trabajadores de la Cámara de Comercio del Huila seleccionados mediante muestreo aleatorio simple; 90 administrativos y 10 operativos.
<b>Análisis estadísticos</b>	Análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, tablas de contingencia y coeficiente V de Cramer utilizando SPSS v24, con significancia estadística $p < 0.05$
<b>Principales hallazgos</b>	Se identificó alta prevalencia de sedentarismo (82%), alimentación inadecuada (64%), estrés laboral (83%) y alteraciones del sueño (57%). El 50% presentó sobrepeso u obesidad y el 44% obesidad abdominal. Se registraron 380 eventos de ausentismo con un costo superior a 23 millones de COP. Se evidenció asociación significativa entre hábitos no saludables y ausentismo laboral, especialmente actividad física insuficiente ( $V=0.75$ ) y manejo inadecuado del estrés ( $V=0.73$ ).

### Resumen

**Introducción:** El ausentismo laboral constituye un problema de salud ocupacional con alto impacto económico y organizacional. Los hábitos de vida modificables son factores determinantes en la salud del trabajador y su productividad.

**Objetivo:** Determinar la asociación entre hábitos no saludables modificables y el ausentismo laboral en trabajadores administrativos de la Cámara de Comercio del Huila.

**Métodos:** Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. Muestra de 100 trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se aplicó el instrumento FANTASTICO para evaluar hábitos de vida, junto con mediciones antropométricas y sociodemográficas. Se utilizó SPSS v24 para análisis descriptivo, tablas de contingencia y coeficiente V de Cramer ( $p < 0.05$ ).

**Resultados:** El 82% de los trabajadores fueron adultos, 59% mujeres, 90% administrativos. El 83% presentó antecedentes familiares de ENT; 50% presentó IMC en rango de sobrepeso/obesidad; >80% no cumplía con la actividad física mínima recomendada por la OMS; >62% no mantenía una alimentación balanceada. Durante 2022 se registraron 380 ausencias (286 días), con un costo superior a \$23 millones de pesos colombianos (U\$: 4,782). El 77% de las ausencias fueron por citas médicas.

**Conclusión:** Los hábitos no saludables y modificables, junto con condiciones antropométricas desfavorables, se asocian significativamente con el ausentismo laboral en la población estudiada.

**Palabras clave:** Ausentismo laboral, trabajadores administrativos, hábitos no saludables, estilos de vida, salud ocupacional

**Agradecimientos:** Los autores expresan su agradecimiento a la dirección general y a la Coordinación de Talento Humano de la Cámara de Comercio del Huila por facilitar el acceso a la población de estudio y a los datos administrativos necesarios para esta investigación. Asimismo, se extiende el reconocimiento al Mg. Johan Augusto Díaz Ortiz por su dirección y asesoría durante el desarrollo del proyecto de grado que dio origen a este artículo

**Financiación:** Autofinanciado

## Abstract

**Introduction:** Work absenteeism represents a significant occupational health problem with high economic and organizational impact. Modifiable lifestyle habits are determining factors in worker health and productivity.

**Objective:** To determine whether unhealthy and modifiable habits contribute to work absenteeism among administrative workers of the Huila Chamber of Commerce.

**Methods:** A quantitative, descriptive, cross-sectional study. A sample of 100 workers was selected through simple random sampling. The FANTASTICO instrument was applied to assess lifestyle habits, along with anthropometric and sociodemographic measurements. SPSS v24 was used for descriptive analysis, contingency tables, and Cramer's V coefficient ( $p < 0.05$ ).

**Results:** 82% of the workers were adults, 59% were women, and 90% held administrative positions. 83% had a family history of NCDs; 50% had a BMI in the overweight/obesity range; >80% did not meet the minimum physical activity recommended by the WHO; >62% did not maintain a balanced diet. During 2022, 380 absences (286 days) were recorded, with a cost exceeding 23 million Colombian pesos (US\$: 4,782). 77% of absences were due to medical appointments.

**Conclusion:** Unhealthy and modifiable habits, along with unfavorable anthropometric conditions, are significantly associated with work absenteeism in the studied population.

**Keywords:** Work absenteeism, administrative workers, unhealthy habits, lifestyles, occupational health

## Introducción

El ausentismo laboral representa un desafío significativo para las organizaciones, impactando la productividad y generando costos económicos elevados. En Colombia, según la ANDI y la OIT, en 2018 se registraron 1.59 casos de ausentismo por trabajador y 9.1 días ausentados en promedio, con costos que pueden alcanzar el 2.30% del salario (1).

Los hábitos no saludables -sedentarismo, alimentación inadecuada, consumo de tabaco y alcohol, estrés y sueño insuficiente- son factores modificables que incrementan el riesgo de enfermedades no transmisibles (ENT) y, consecuentemente contribuyen con el ausentismo laboral (2). Estudios recientes han evidenciado que el comportamiento sedentario y las condiciones psicosociales laborales continúan siendo factores relevantes en la salud ocupacional, especialmente en trabajadores administrativos y personal con actividades predominantemente sedentarias. Investigaciones desarrolladas en Latinoamérica durante el periodo postpandemia reportan altas prevalencias de inactividad física, estrés laboral y alteraciones del sueño, asociadas con disminución de la productividad, mayor riesgo cardiovascular y aumento del ausentismo laboral (3-7).

Por tal motivo, el objetivo propuesto fue establecer la asociación entre hábitos no saludables modificables y el ausentismo laboral en trabajadores administrativos de la Cámara de Comercio del Huila, con el fin de fundamentar estrategias de promoción de la salud en el entorno laboral.

## Materiales y métodos

### Diseño y población

Estudio descriptivo transversal. De 135 trabajadores de la Cámara de Comercio del Huila, se incluyeron en el estudio 100 trabajadores (90 administrativos y 10 operativos), seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. La selección de los participantes se realizó a partir del listado institucional de trabajadores activos suministrado por la Coordinación de Talento Humano de la Cámara de Comercio del Huila.

### Instrumentos y variables

- Cuestionario FANTASTICO: El instrumento FANTÁSTICO evalúa múltiples dimensiones relacionadas con el estilo de vida saludable, incluyendo actividad física, nutrición, consumo de sustancias, sueño, manejo del estrés y relaciones sociales. Consistencia interna: Alfa de Cronbach = 0.877; coeficiente Spearman Brown  $r = 0.715$ .
- Mediciones antropométricas: peso, talla, IMC, perímetro abdominal, presión arterial.
- Variables sociodemográficas: edad, sexo, antecedentes familiares/personales de ENT.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia (n=100)	Porcentaje
Grupo Etario	Joven (18-26)	8	8
	Adulto (27-59)	91	91
	Adulto Mayor ( $\geq 60$ )	1	1
Sexo	Masculino	41	41
	Femenino	59	59
Tipo de Cargo	Administrativo	90	90
	Operativo	10	10
Sede Principal	Neiva	75	75
	Otras sedes	25	25

### Análisis estadístico

Los datos se procesaron en SPSS v24. Se realizó un análisis descriptivo univariado mediante frecuencias y porcentajes.

La asociación entre las variables se evaluó mediante tablas de contingencia y el coeficiente V de Cramer. Se cruzaron las variables de hábitos no saludables (actividad física insuficiente, alimentación inadecuada, alteraciones del sueño y manejo inadecuado del estrés) con la variable ausentismo laboral (presencia y frecuencia de ausencias laborales). Para determinar la fuerza de asociación entre estas variables categóricas se utilizó el coeficiente V de Cramer, considerando significancia estadística con valores de  $p < 0.05$ .

### Consideraciones éticas

Este estudio fue aprobado por la presidencia ejecutiva de la Cámara de Comercio del Huila (CCH), a través de un Memorando de Entendimiento, celebrado entre la CCH y la Universidad Surcolombiana el 22 de septiembre de 2021, de conformidad con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, el cual ampara el uso de datos con fines investigativos bajo su política interna de confidencialidad y protección de datos.

La participación de los trabajadores fue voluntaria y la información recolectada fue tratada de manera confidencial y anónima. Los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y el uso académico de la información recolectada, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de confidencialidad, privacidad y protección de datos establecidos en la Declaración de Helsinki. No obstante, se garantizó en todo momento la confidencialidad de los datos personales, el anonimato en el procesamiento estadístico y el uso exclusivo de la información para los fines académicos de esta investigación.

## Resultados

### Características sociodemográficas de la población

La muestra estuvo compuesta predominantemente por adultos jóvenes con un 91% ( $n = 91$ ) ubicado en el rango de 27-59 años. La distribución por sexo mostró una mayoría femenina (59%). En cuanto a la ocupación, el 90% se desempeñaba en labores administrativas y el 10% en funciones operativas. La sede de Neiva concentró al 75% de la población evaluada (Tabla 1).

### Perfil de hábitos de vida modificables

La evaluación mediante el instrumento FANTASTICO reveló una alta prevalencia de comportamientos de riesgo modificables. En cuanto a la actividad física, el 82% de los participantes no cumplía con las recomendaciones mínimas de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Respecto a los hábitos alimentarios, el 64% ( $n = 64$ ) reportó un consumo frecuente de dietas hipercalóricas, ricas en grasas saturadas, azúcares y sodio. El consumo de sustancias psicoactivas mostró que el 17% ( $n = 17$ ) se identificaba como fumador activo, mientras que el 77% ( $n = 77$ ) consumía bebidas alcohólicas de manera regular u ocasional. En las dimensiones psicosociales, el 57% ( $n = 57$ ) refirió una calidad de sueño y descanso inadecuada, y el 83% ( $n = 83$ ) reportó experimentar estrés laboral con frecuencia. Se destaca el alto sedentarismo, la alimentación inadecuada, el consumo de alcohol y los problemas de sueño y estrés como factores prevalentes en la población laboral (Tabla 2).

**Tabla 2.** Prevalencia de hábitos no saludables y modificables según el instrumento FANTASTICO

Hábito / Dimensión Evaluada	Categoría de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Actividad Física Regular	Casi nunca	44	44
	Algunas veces	38	38
	Casi siempre	18	18
Alimentación Balanceada	No (dieta hipercalórica)	38	38
	A veces	26	26
	Sí (dieta balanceada)	36	36
Consumo de Tabaco	No fumador / Exfumador	85	85
	Fumador ocasional	12	12
	Fumador regular	3	3
Consumo de Bebidas Alcohólicas	No consume	23	23
	Ocasional (eventos sociales)	37	37
	Regular (>10 botellas/semana)	40	40
Calidad del Sueño y Descanso	Casi nunca descansa bien	14	14
	A veces descansa bien	73	73
	Casi siempre descansa bien	13	13
Manejo del Estrés	Casi nunca maneja el estrés	17	17
	A veces lo maneja	54	54
	Casi siempre lo maneja	29	29

**Indicadores antropométricos y de riesgo cardiovascular**

Los indicadores de salud evidenciaron una carga significativa de riesgo metabólico. La evaluación antropométrica mostró que el 50% de la población presentó un índice de masa corporal (IMC) compatible con sobrepeso u obesidad. El perímetro abdominal elevado, criterio diagnóstico de obesidad central, se observó en el 44% de los evaluados. La medición de presión arterial identificó a un 14% con valores por encima del rango normal. La Tabla 3 evidencia la alta carga de riesgo en la población, con una prevalencia significativa de antecedentes familiares, condiciones personales y mediciones antropométricas asociadas a la cadena causal de las Enfermedades No Transmisibles (ENT).

**Análisis del ausentismo laboral**

Durante el año 2022 se documentaron 380 eventos de ausentismo, equivalentes a 286 días laborales perdidos. El análisis de la distribución evidenció que el 77% de estas ausencias correspondieron a citas médicas por enfermedad general. El costo económico total asociado superó los 23 millones de pesos colombianos (COP). En promedio, cada trabajador realizó 3.8 solicitudes de permiso anuales, con una media de 2,86 días de ausencia por persona. La Tabla 4 Muestra que la mayoría de las ausencias se deben a causas médicas, con un costo considerable para la organización, y desglosa la contribución por tipo de cargo.

**Tabla 3.** Indicadores de salud y riesgo asociados al desarrollo de ENT

Indicador de Riesgo	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Antecedentes Familiares de ENT	Con antecedentes	83	83
	Sin antecedentes	17	17
Antecedentes Personales	Con antecedentes	57	57
	Sin antecedentes	43	43
Índice de Masa Corporal (IMC)	Bajo peso	1	1
	Normopeso	49	49
	Sobrepeso	37	37
	Obesidad	13	13
Presión Arterial	Normal	86	86
	Elevada	14	14
Perímetro Abdominal	Normal	56	56
	Obesidad abdominal	44	44

**Tabla 4.** Resumen del ausentismo laboral registrado en el año 2022

Tipo de Cargo	Ausencias (n)	Días Totales	% del Total	Costo Aproximado COP (\$)	Principal Causa
Auxiliar Administrativo	262	140.3	65.0	12,339,414	Citas médicas (78%)
Auxiliar Operativo	44	26.4	12.0	1,916,486	Citas médicas
Coordinación	57	32.9	15.1	4,859,673	Citas médicas
Líder	14	10.6	4.3	1,938,906	Citas médicas
Director de Oficina	3	7.0	3.0	1,402,245	Citas médicas
Director	-	2.0	0.6	569,806	Citas médicas
Totales	380	286.1	100%	23,026,532	Citas médicas (77%)

Nota: Un día laboral se calcula en 9 horas. El desglose detallado por horas y costos exactos se presenta en el anexo 1

### Análisis de asociación entre variables

El análisis mediante tablas de contingencia evidenció asociaciones estadísticamente significativas entre los hábitos no saludables modificables y el ausentismo laboral. Las asociaciones más altas se observaron entre actividad física insuficiente y ausentismo laboral ( $V$  de Cramer=0.75), así como entre manejo inadecuado del estrés y ausentismo ( $V=0.73$ ). También se identificaron asociaciones significativas entre alimentación inadecuada ( $V=0.71$ ) y alteraciones del sueño ( $V=0.68$ ) con la presencia de ausencias laborales ( $p < 0.05$ ). Los resultados evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas de moderada a alta magnitud (Tabla 5)

### Discusión

#### Hábitos no saludables y riesgo metabólico

Los resultados obtenidos coinciden con investigaciones previas que relacionan los hábitos de vida no saludables con el riesgo metabólico y el ausentismo laboral en trabajadores administrativos. La prevalencia de sedentarismo (82%), alimentación inadecuada (64%) y obesidad abdominal (44%) fue elevada. Estos resultados coinciden con estudios realizados en trabajadores administrativos latinoamericanos (8,9). Esta concordancia sugiere la existencia de un patrón regional de exposición a factores de riesgo laboralmente mediados, posiblemente relacionado con las demandas del trabajo sedentario, la accesibilidad a alimentos ultraprocesados en entornos laborales y las limitaciones temporales para la actividad física. Estos resultados adquieren relevancia en el contexto postpandemia, donde múltiples estudios han reportado incremento del sedentarismo, alteraciones del sueño y estrés laboral en trabajadores administrativos.

#### Factores psicosociales y hábitos de vida

Aunque solo el 17% de la población se identificó como fumadora activa, el consumo de alcohol -ocasional o regular- alcanzó al 77% de los participantes. Esta prevalencia supera lo reportado en trabajadores administrativos chilenos (10). Adicionalmente, el 83% de los trabajadores reportó estrés laboral frecuente y el 57% refirió alteraciones en la calidad del sueño. Estos resultados coinciden con investigaciones previas sobre salud ocupacional en trabajadores administrativos (11). En conjunto, estos factores podrían asociarse con una mayor vulnerabilidad frente a enfermedades no transmisibles y ausentismo laboral.

**Tabla 5.** Asociación entre hábitos no saludables y ausentismo laboral

Variable evaluada	Valor	Significancia (p)
Actividad física y ausentismo	0.75	0.05
Alimentación y ausentismo	0.71	
Sueño y ausentismo	0.68	
Estrés y ausentismo	0.73	

Nota: Estadístico V de Cramer.

## Impacto económico del ausentismo laboral

El análisis económico del ausentismo revela que la mayoría de las ausencias se atribuye a citas médicas por enfermedad general, con un costo anual que supera los 23 millones de COP. Esta cifra, aunque específica de una organización regional, es consistente con los reportes de la ANDI y la OIT, que estiman que el ausentismo por enfermedad general puede representar entre el 1.5% y el 2.3% de la masa salarial en Colombia (12). La mayor frecuencia de ausencias en auxiliares administrativos podría indicar diferencias ocupacionales relacionadas con las condiciones laborales y las demandas del cargo.

Utilidad del instrumento FANTASTICO

La aplicación del instrumento FANTASTICO demostró su utilidad no solo como herramienta diagnóstica, sino como marco conceptual para priorizar intervenciones. Su capacidad para integrar dimensiones físicas, nutricionales, psicosociales y conductuales en un solo constructo permitió identificar áreas prioritarias relacionadas con actividad física, alimentación, estrés y sueño, que tradicionalmente reciben menos atención en los programas de salud laboral (13). La asociación estadísticamente significativa ( $V=0.75$ ) entre los hábitos no saludables y el ausentismo sugiere la importancia de fortalecer estrategias de promoción de la salud laboral.

## Limitaciones del estudio

Estos hallazgos deben interpretarse considerando las limitaciones del estudio, particularmente su diseño transversal, que no permite establecer relaciones causales. Además, la muestra, aunque representativa de la organización estudiada, puede no ser generalizable a otros contextos laborales o regiones del país. Futuras investigaciones deberían incorporar diseños longitudinales para evaluar la temporalidad de estas asociaciones y estudios de intervención para medir la efectividad de programas específicos.

## Conclusiones

- Se confirma la alta prevalencia de hábitos no saludables modificables -especialmente sedentarismo, alimentación inadecuada, consumo de alcohol, estrés laboral y sueño insuficiente- en trabajadores administrativos de la Cámara de Comercio del Huila.
- Estos hábitos se relacionan con un perfil antropométrico de riesgo, caracterizado por sobrepeso, obesidad y obesidad abdominal, lo cual incrementa la vulnerabilidad al desarrollo de enfermedades no transmisibles
- Existe una asociación estadísticamente significativa entre la presencia de estos factores de riesgo modificables y la ocurrencia de ausentismo laboral, particularmente por motivos médicos, con un impacto económico sustancial para la organización.
- La distribución del ausentismo sugiere una posible inequidad interna, con mayor concentración en cargos administrativos operativos.

## Recomendaciones para la práctica en salud ocupacional

- Implementar programas integrales de promoción de la salud que trasciendan el enfoque tradicional en actividad física y nutrición, incorporando componentes estructurados de manejo del estrés, higiene del sueño y reducción del consumo de alcohol, adaptados a las características identificadas en el diagnóstico.
- Establecer un sistema de vigilancia periódica que utilice instrumentos validados como el FANTASTICO para monitorear la evolución de los hábitos de vida y su asociación con indicadores de salud y productividad, permitiendo el ajuste continuo de las intervenciones.
- Diseñar políticas organizacionales contextualizadas que incluyan: flexibilización horaria para actividad física, oferta alimentaria saludable en comedores, espacios para pausas activas, capacitación en gestión del estrés, y protocolos de detección temprana de riesgos metabólicos.
- Priorizar intervenciones en los grupos de mayor vulnerabilidad identificados (como auxiliares administrativos), desarrollando estrategias diferenciales que consideren las demandas específicas de sus cargos y su acceso a recursos de promoción de la salud.

## Referencias

1. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI); Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primer encuentro nacional de seguridad y salud en el trabajo en Colombia: informe de resultados y memorias. Bogotá: ANDI; 2019.
2. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Enfermedades no transmisibles. Washington, D.C.: OPS; 2021. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles>

3. Arcay MR, Molina SE. Estilo de vida asociado al ausentismo laboral en trabajadores universitarios. *Cienc Trab.* 2010;12(35):1-18.
4. Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: a Latin America situation. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(13):7069. doi:10.3390/ijerph18137069
5. Sanchez-Rojas IA, Simon-Paul SV, Mendoza-Romero D. Análisis de la condición física y postura de trabajo en empleados administrativos: un enfoque comparativo. *Rev Colomb Salud Ocup.* 2025; 15(1):e-12256. doi:10.18041/2322-634X/rcso.1.2025.12256
6. Muñoz RDI, Gallego OLI. Sedentarismo en un grupo de docentes de un programa de salud de Medellín, 2021. *Rev CES Salud Pública Epidemiol.* 2023;1(2):51-57. doi:10.21615/cesspe.7097
7. Henson J, De Craemer M, Yates T. Sedentary behaviour and disease risk. *BMC Public Health.* 2023; 23: 2048. Doi: 10.1186/s12889-023-16867-2
8. Raudales LV. Relación del desempeño laboral con estado nutricional y trastornos osteomusculares en los empleados de la empresa Delta Cortes Villanueva, Honduras. Tesis de Maestría. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia; 2019. Disponible en: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06\\_4414.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_4414.pdf)
9. Anaya AA. Asociación entre el estilo de vida de los trabajadores y el ausentismo laboral por incapacidad médica: estudio de caso en hotel de Bogotá. Tesis de Maestría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2021.
10. Castillo-Ante L, Ordoñez-Hernández C, Calvo-Soto A. Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. *Univ Salud.* 2020;22(1):17-23. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.170>
11. Ocampo JA. Productividad en trabajadores de hábitos saludables y hábitos no saludables de Compañía Nacional de Metrología para enero-febrero de 2021, un estudio exploratorio. Trabajo de grado. Bogotá: Universidad ECCI; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/server/api/core/bitstreams/b673cc89-dd8c-4cb8-a449-ded30757c68a/content>
12. Charry GTM. Factores asociados al ausentismo laboral durante el año 2019 en la empresa American Tubular Services. Tesis de especialización. Bogotá: Universidad ECCI; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1448>.
13. Ramírez-Vélez R, Agredo RA. Fiabilidad y validez del instrumento Fantástico para medir el estilo de vida en adultos colombianos. *Rev Salud Pública.* 2012;14(2):226-37.

### **Anexo 1.**

Frente al análisis de ausentismo laboral presentado para el año 2022, se pudo evidenciar que: 380 ausencias o solicitudes de permisos se presentaron durante el año, equivalentes a 2575.1 horas de trabajo, entendiendo que un día de trabajo acorde a la normativa colombiana de 48 horas semanales en la Cámara de Comercio del Huila es de 9 horas/día para un total de 286.1 días. Lo que acorde a la distribución salarial generó un costo de 23,026,533 pesos. El 77% de los días de ausencias se debieron a citas médicas, el 23% restante a otras situaciones personales y familiares. La mayor cantidad de ausencias las presentó el grupo de auxiliares administrativos con el 65% de las ausencias totales, de ellas el 78% se debieron a citas médicas. Seguidamente, los coordinadores presentaron un total 15.1% de las ausencias, el 12% fueron solicitadas por los Auxiliares operativos, el 4.3% fueron solicitadas por líderes, 3% por directores de oficina y 0.6% por directores.

Finalmente, se puede inferir que, por cada uno de los 100 trabajadores evaluados le corresponden 3.8% solicitudes de permiso. Así mismo, por cada trabajador 25,7514 horas, 2.9 días y el costo de \$230,265 pesos por persona.

**Anexo 1.** Ausentismo laboral discriminado

<b>Tipo contrato</b>	<b>Tipo ausencia</b>	<b>Ausencia laboral</b>	<b>Horas</b>	<b>Días</b>	<b>Nivel salarial</b>	<b>Costo salarial día</b>	<b>Costo salarial total</b>
Auxiliar Operativo	Médica	34	238	26.4	\$ 1,680,037	\$ 1,480,921	\$ 1,916,487
	Otro	10	70	7.8	\$ 1,680,037		\$ 435,565
Auxiliar Administrativo	Médica	178	1263.1	140.4	\$ 2,003,224	\$ 9,371,675	\$ 12,339,415
	Otro	84	400.0	44.4	\$ 2,003,224		\$ 2,967,739
Coordinación	Médica	37	296.8	33.0	\$ 3,338,707	\$ 3,669,486	\$ 4,859,674
	Otro	12	96.3	10.7	\$ 3,338,707		\$ 1,190,187
Líder	Médica	12	96.0	10.7	\$ 4,674,150	\$ 1,661,920	\$ 1,938,907
	Otro	2	16.0	1.8	\$ 4,674,150		\$ 276,986
Director	Médica	2	18.0	2.0	\$ 8,547,091	\$ 569,806	\$ 569,807
Director Oficinas	Médica	7	63.0	7.0	\$ 4,674,150	\$ 1,090,635	\$ 1,402,245
	Otro	2	18.0	2.0	\$ 4,674,150		\$ 311,610
<b>Totales</b>		<b>380</b>	<b>2575.1</b>	<b>286.1</b>			<b>\$ 23,026,533</b>

Fuente: Coordinación Talento Humano Cámara de Comercio del Huila