

## **AUSENTISMO CAUSADO POR ESTRÉS LABORAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS DE COLOMBIA**

Lina Maria Ceballos Cortes

Valentina Maca Gomez

Brayan Andres Marin Hermosa

Fundacion Universitaria Catolica Lumen Gentium

Facultad de Salud - Programa de Psicología

### **Resumen**

El ausentismo laboral representa un riesgo en la estructura organizacional, siendo denominado como uno de los fenómenos más recurrentes en la actualidad, el ausentismo o absentismo laboral, es la ausencia de un colaborador o miembro de una organización, que puede ser soportado a través de excusas no justificadas, incumpliendo de esta manera las condiciones contempladas dentro del acuerdo o contrato laboral, a la luz de artículos que investigan este fenómeno, ha sido posible relacionar el estrés, como un factor de riesgo que se asocia directamente al abandono progresivo de un cargo dentro de una organización que se manifiesta en su etapa inicial como ausencias injustificadas, el análisis que relaciona el ausentismo causado por estrés laboral, se reconoce como un riesgo psicosocial en el área organizacional que requiere un abordaje significativo bajo la implementación de estrategias, un sistema de gestión desde recursos humanos, sst, que prevenga y disminuya la aparición de síntomas asociados a estrés por condiciones laborales, es así como este artículo busca contextualizar la necesidad de la gestión de talento humano en las pymes, luego de identificar vacíos en la forma estructural de estas organizaciones, que no responden de manera adecuada a las demandas en resolución o implementación de programas preventivos en el área organizacional que protejan la salud del colaborador.

**Palabras claves:** Absentismo, ausentismo, riesgo psicosocial, estrés laboral, factores de riesgo, Factores de Riesgo Psicológico (FRP), pequeñas empresas.

### **Abstract**

Absenteeism represents a risk in the organizational structure, being called one of the most recurrent phenomena today, absenteeism or labor absenteeism, is the absence of a collaborator or member of an organization, which can be supported through excuses unjustified, thus breaching the conditions contemplated within the employment agreement or contract, in light of articles that investigate this phenomenon, it has been possible to relate stress, as a risk factor that is directly associated with the progressive abandonment of a position within of an organization that manifests itself in its initial stage as unjustified absences, the analysis that relates absenteeism caused by work stress, is recognized as a psychosocial risk in the organizational area that requires a significant approach under the implementation of strategies, a management system from human resources, which prevents and reduces the appearance of symptoms associated Due to stress due to working conditions, this is how this article seeks to contextualize the need for human talent management in SMEs, after identifying gaps in the structural form of these organizations, which do not respond adequately to the demands in resolution or implementation. of preventive programs in the organizational area that protect the health of the collaborator.

**Keywords:** Absenteeism, absenteeism, psychosocial risk, work stress, risk factors, small companies.

### **Introducción**

El estrés laboral se conoce como la presión excesiva que tiene lugar en dicho ámbito. Con esto tenemos que son múltiples los efectos derivados de este fenómeno; aludiendo entonces a la deserción y ausentismo como factores trascendentales en el desarrollo de la problemática. Este artículo pretende identificar las situaciones que con frecuencia hacen parte de estos factores estresores en los colaboradores y el manejo que brinda la organización para reponerse de los mismos, tanto a nivel profesional como personal.

La atención está puesta en las pequeñas empresas, ya que se conocen datos acerca de las herramientas y protocolo con que cuentan las grandes empresas, dejando por fuera de esta lista a quienes le siguen, las medianas y pequeñas, que de manera aún confusa

abordan esta problemática y esto a su vez representa una situación más compleja para los miembros de la organización y la dinámica organizacional.

El ausentismo es una situación que sin duda representa riesgos para cualquier organización, afectando el recurso más importante, que son los colaboradores. Esta problemática no se ubica con valores bajos en las ausencias injustificadas y responde al incumplimiento de medidas preventivas dentro de la organización.

De esta manera surge el interés por analizar las ausencias producidas por estrés laboral, considerándose un tema que representa un factor de riesgo psicosocial en el área organizacional y que al no tener una respuesta adecuada desde gestión de talento humano, sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo como programas que intervienen de manera directa en la prevención y promoción de salud, puede desencadenar mayor presencia de este fenómeno que impacta la calidad de vida del colaborador y el ambiente en el área laboral.

Un estudio América Latina tomo como punto de análisis datos relevantes de las regiones frente a los factores individuales y el ausentismo laboral, observando el contexto específico en el que el colaborador tiene función, se desenvuelve en su vida cotidiana y, al lugar donde viven y trabajan; dando como resultado un efecto negativo que impacta al colaborador y a la organización frente al desempeño de sus funciones, dando a conocer la estrecha relación que ocurre entre los factores y la ausencia (Tatamuez,R. Domínguez, A. Matabanchoy, S. 2019).

Dentro de la búsqueda también se encuentra que en Lima un estudio arroja que el ausentismo laboral influye tanto en el colaborador, como en la empresa. Demostrando con cifras cuantitativas el impacto y, dando a este, una estrategia para disminuir la cifra de ausentismo laboral en un 41.3% para una productividad positiva (Araujo y Josefina, 2022). Si bien, se entra a jugar con un rol organización y rol colaborador siendo ambos importantes para la comprensión de los diferentes factores ante esto se hace énfasis en el colaborador como el eje importante de todo lo que conecta las pequeñas empresas y demás. Ante esto Sanchez, C. (2015) demuestra a través de datos que incluyen la variable de edad, que se relaciona de manera directa a las ausencias laborales, en donde las edades situadas en la adultez tienen una respuesta menor frente a ausentismo laboral debido al vínculo creado con la organización en aras de beneficios en obtención de pensión.

Es así como surge la necesidad de contextualizar la presencia de ausentismo laboral causado por factores de estrés que se propician dentro de la estructura laboral, revisando cifras de ausentismo laboral desde diferentes cargos dentro del campo laboral y las herramientas con las que cuentan los sectores más pequeños en la estructura organizacional, que responden ante la presencia de síntomas o enfermedades asociadas a la vida laboral, que al no estar presentes en las dinámicas de una empresa, afectan el desempeño del colaborador de múltiples formas. Donde se pueden presentar problemáticas generadas por los cambios dentro de la organización, en donde intervienen factores intralaborales y extralaborales que pueden representar un riesgo o protección en la vida del colaborador.

### **Metodología**

La metodología empleada para la obtención de fuentes bibliográficas consiste en un estudio exploratorio y explicativo, ya que este facilita el abordaje de la generalidad del problema mencionado con las causas y consecuencias del origen/situación del ausentismo causado por estrés laboral, en donde a través de la búsqueda y análisis de 40 referencias no mayores a 7 años relacionados entre los años 2015 a 2022, incluyendo dentro de las 40 referencias, la revisión de 3 artículos internacionales en idioma inglés.

La búsqueda anterior se llevó a cabo mediante palabras claves relacionadas al tema de factores de riesgo psicosocial, asimismo, las bases de datos consultadas fueron Scielo, Redalyc, Dialnet, Google Académico, páginas web de entidades de salud nacional e internacional, entre otras. Utilizando términos como, absentismo, ausentismo, estrés laboral, seguridad y salud en el trabajo, factores de riesgo psicosociales y clasificación de empresas en Colombia. También, se emplearon búsquedas de artículos en relación a las causas de ausentismo en las pequeñas empresas de Colombia. Además, se admitieron aquellos artículos publicados dentro de los últimos siete años, de este modo se asegura una evidencia actualizada.

### **Resultados**

Los resultados obtenidos bajo la revisión de artículos desarrollados en el marco de este esquema, permite visibilizar la presencia de factores que afectan la salud del

colaborador, que en este análisis se centra en condiciones de salud mental como producto bajo condiciones intralaborales, en donde se observó además las dinámicas organizacionales que son impactadas a su vez ante la presencia de signos y síntomas o respuestas que hablan de una adaptación inadecuada del colaborador como las relaciones entre los miembros que la componen como parte fundamental en el clima que se gesta dentro de cualquier institución, pero existen también factores que están asociados a causas externas, en donde se ubican causas individuales más relacionadas a la calidad de vida personal, estilos de vida, entre otros.

Actualmente los factores de riesgo psicosociales, han sido reconocidos de manera significativa, a través del tiempo, ha existido una comprensión interesante, en la que la salud mental logra cobrar mayor relevancia como en el área laboral, de esta manera surgen además desde la legalidad, ajustes que buscan velar en el cumplimiento de estas garantías de salud a la que todos los ciudadanos tienen derecho, reconociendo dentro de las mismas deberes a cumplir que crean un equilibrio en las dinámicas organizacionales.

El ausentismo, no solo genera desajustes en el ambiente organizacional, sino además en la calidad de vida del colaborador, lo que ha sido objeto de estudio por quienes se interesan en la búsqueda e implementación de estrategias de promoción y prevención dentro de la estructura y dinámica empresarial.

Un documento del Banco Mundial señala que las personas bajo altos niveles de estrés, no logran tener autorregulación de las emociones e inseguridad respecto a muchos aspectos de la vida. Dentro de estos aspectos, cabe resaltar la importancia de los factores internos que generan en los colaboradores siendo el mal del siglo actual que hace frenar el aspecto económico en las sociedades sobre salud mental (El estrés, “el mal del siglo XXI” que reduce la productividad de los empleados, Semana. 2022) en esa misma línea, Uribe (2022) menciona que al menos 3 de cada 10 colaboradores, ha experimentado o experimentará en el transcurso del año, problemáticas de salud mental. Los detonantes de salud mental se ven envueltos en muchos contextos, donde se estudia la realidad del ambiente para entender mejor el fenómeno que aqueja las demandas laborales lo que lleva a padecer constantes cambios no distantes de la seguridad y salud laboral (Barea, A. 2018).

Por otro lado, cabe resaltar que algunas posiciones ante estas ausencia se deben en ciertas características que particularmente globalizan la salud, En España, realiza un estudio

puntual de Pymes donde se tenía presencia de factores estresores, con la estrategia de plan de acción. Generando el test de estrés laboral en donde arroja la conexión del estrés en porcentaje al absentismo, que lograba evadir los planes de desarrollo propuestos (Vidal, V. 2020). Beltran, Moreno, Santos y Vilches(2019) hablan de un problema globalizado en aspectos físicos y mentales que llegan a ser factores negativos para el colaborador, donde existen diferentes tipos de factores psicosociales que influyen en los grados de estrés comprenden signos a través de lo físico , cognitivo, emocional y de conducta. Una distorsión que genera cambios en todas las tareas del ser humano, a nivel personal, familiar puesto que el estrés laboral afecta a los colaboradores, y a su vez hace efecto en la forma de respuesta y su ajuste al medio, (Cano, G. Suarez, D. Zuleta, D. 2021).

Frente a esto, un estudio realizado por Herrera, Silva y Torres (2021), organizan la aplicación de un cuestionario, en donde logran concluir que el 55% de los colaboradores en el área de enfermería de un hospital regional de San Gil, Colombia, presenta niveles de estrés alto y muy alto como resultado, relacionando esto con los casos de ausentismo, derivados de la carga de los diferentes campos laborales, según Lora, Jimenez y Pulido (2021) un estudio de la asociación nacional de empresarios, el ausentismo laboral al año genera un 1.5% del valor total de la nómina, además se concluye que por cada colaborador se ausenta en 1.5 días por año, en su mayoría de veces la causa es por enfermedad general y permisos; el centro de estudios sociales y laborales CESLA realizó un estudio en Colombia con 129 organizaciones de diferentes dimensiones y sectores económicos, y se demostró que también se presenta esta problemática en el país colombiano, se establece que en el año 2016 se presentaron 2.018 casos de ausentismo laboral, las causas se relacionaron directamente con las enfermedades generales con un 76,1% y solo un 4,8% en accidentes y por enfermedades relacionados con el trabajo (Trujillo, D. Montes, L. Hoyos, J. Mendez, J. Cruz, M. Vasquez, E. y Valencia, N. 2016,2017) siendo así, un factor de riesgo psicosocial que tiene un alto impacto en el campo laboral reconociendo el análisis de factores psicológicos y físicos de los colaboradores que evidencian el ausentismo a causa de los riesgos mismos en la estructura organizacional, (Cañon, A. Castro, K. Ruiz, A. 2016, 2018). Una relación entre calidad de vida, estrés laboral y ausentismo, donde Montoya (2016) demuestra como el nivel de estrés ocasiona menor calidad de vida para los colaboradores no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en donde es posible evidenciar que el cargo o función

dentro de una organización, influye también respecto a las demandas, comunicación y dirección de los empleadores en la presencia de los factores de riesgo.

El análisis investigativo de 48 empresas micro, pequeña y mediana, muestra como resultado las necesidades frente a la gestión humana que se ve envuelta en problemas de estructura, generando procesos negativos en llevar funciones a cabalidad, donde se puede corroborar con un artículo basado en implementar el área de recursos humanos en las pymes que aporten bienestar tanto de la empresa, como en los colaboradores (Rocha, L y Rodríguez, E. 2015).

A la luz de estos artículos, en donde se incluyen consideraciones puntuales en la relación de gestión del talento humano en la estructura organizacional, relacionada a modelos como demanda y control, se pueden determinar los factores que intervienen en la calidad de vida del colaborador y que por lo tanto deben ser revisados antes de diseñar un sistema de gestión.

## **Discusión**

A través de la relación efectuada en la propuesta del presente artículo, es posible relacionar la clasificación de empresas, como un análisis que permite dar cuenta de la forma en cómo las mismas son estructuradas en el manejo y función de las dinámicas que la integran, como la revisión de un sistema de gestión que responda a las necesidades laborales del colaborador previniendo la presencia de conductas nocivas que alteran la vida laboral del capital humano

De esta forma ha sido indispensable, identificar los factores que se comportan como variables existentes en el equilibrio que debe existir entre ambas partes, es decir, la estructura organizacional y la calidad de vida del colaborador, remitiéndonos precisamente a sus condiciones de salud, como una forma de alertar, exponer y responder ante la presencia de signos y síntomas asociados a la vida laboral.

En donde estos factores se dividen en factores intralaborales y extralaborales, donde los intralaborales son los que tienen lugar dentro de la empresa, donde se incluye

de manera ineludible la dinámica organizacional y los extra laborales como el estilo de vida del colaborador, calidad de vida, entre otros.

Las enfermedades forman parte de este grupo de factores que impactan la vida del colaborador y se relacionan de manera directa con los permisos o ausencias que pueda manifestar o solicitar el trabajador, en este sentido la interacción con la organización es pieza clave en el análisis de las ausencias que este artículo pretende contextualizar.

Los cambios que se generan dentro de una organización afectan el contexto laboral principalmente en los niveles de productividad, por esta razón se convierte en una necesidad desarrollar estrategias que le permitan al trabajador adaptarse con el fin de asumir estos cambios y retos que se presentan cotidianamente. Estas transformaciones obligan a las organizaciones a brindar un clima organizacional positivo para sus colaboradores.

Existen organizaciones que presentan situaciones peculiares en el ambiente laboral, que han sido ocasionados por los cambios en el escenario que suscitan y de esta manera se ven obligados a ser más flexibles y dinámicos.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, es posible observar cómo la interacción entre empleados y organización es dinámica y además complicada. Existen situaciones que, de manera contraria a lo antes expuesto, se tornan negativas y conflictivas, causando inconformidad en el entorno laboral que pueden convertirse más tarde en un factor principal de ausencias en el lugar de trabajo, dando lugar al ausentismo laboral.

Como se ha mencionado anteriormente, dentro del ausentismo laboral se presenta con frecuencia la inasistencia por motivos de salud, estos problemas de salud han sido vistos desde áreas de recursos humanos como un problema serio que a su vez genera considerables pérdidas para las organizaciones. La ausencia de medidas integrales para responder al problema, es también un asunto que preocupa el fenómeno del ausentismo laboral.

Ahora bien, el ausentismo hace parte del vacío que se deja en diferentes funciones que tiene estipuladas la empresa donde Luengo, Palma, Sandoval, Sepulveda y Villarroel (2020) concluyen un estudio estadístico que conecta la fatiga física y el proceso de función denso dentro de una organización de un hospital de Chile que cuenta con factores

de riesgo alto, donde tiende a tener elevadamente casos de absentismo de 11 a 29 días. La problemática radica en muchos factores de riesgo, en este caso en el de la salud pública que si bien, abarca la salud del colaborador y, el desempeño de la función a la salud, como en este caso, las incapacidades anteriormente dichas que no deberían agravar para la incorporación en las diferentes labores, en este caso, en España se recolecta un mapa de incapacidades de una cierta población con factores de riesgo, donde se invita a adoptar medidas de colaboración para el reintegro de los colaboradores a sus funciones, pero, no dejando atrás el hecho de establecer políticas integradas a la mejora de este (Vicente, J. 2016).

Con relación a ello, los factores psicosociales entran a ser quien arroja el punto de ausencia por medio de las incapacidades donde una investigación analiza la incapacidad laboral y el retorno al trabajo no dejando al lado el hecho de que los factores psicosociales son predisponentes para la no reincorporación y la adaptación a la estructura de la empresa (Vicente y Guillen, 2018).

Frente a esto, se retoma el hecho de que existe una línea de factores de riesgo y las causas que esté va deliberando. Analizando dichos riesgos; Palma, Gerber y Ansoleaga (2022) estudian las características de las condiciones laborales, donde encuentran la composición de la función psicológica y física que afectan a las personas en relación con la violencia laboral que determina los riesgos psicosociales y, cómo influir con un rol mediador, según Anaya Ariza (2021) en su artículo denominado asociación entre el estilo de vida de los trabajadores y el ausentismo laboral por incapacidad medica: estudio de caso en hotel en bogotá, menciona que los estilos de vida de los colaboradores del hotel , repercuten en el ausentismo laboral, dentro de este estudio de caso se encontró que el envejecimiento tiene una asociación con el fenómeno del ausentismo, ya que la población que se encuentra trabajando ha envejecido, y la población juvenil se ha obstaculizado en las etapas formativas, ya que en el año 2002 la población entre 16 y 24 años, era casi igual a la de 45 a 54 años, no obstante para el año 2021, la cantidad de 3.1 millones de personas se han sumado al segundo grupo. Esto indica que los colaboradores que están en una edad cercana a la edad pensional, comienzan a sentir el paso del tiempo generando más consultas en los servicios de salud, además de los factores intrínsecos del trabajador o colaborador para originar el ausentismo laboral , según Morquera (2017), se indica con el artículo Factores que influyen el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional que también se debe al ambiente laboral en la organizaciones, influyen

las relaciones interpersonales entre colaboradores y los jefes coordinadores o cualquier persona que esté en un nivel superior en escala de mando.

En un artículo que sobre los Factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría realizado por Cortés, Mora y Orjuela (2020) mencionan que los factores que inciden en la generación de ausentismo laboral varía según el individuo, de sus capacidades y entrenamientos para la ejecución de funciones específicas, por las diversas situaciones que generan impacto en la salud y en el estado emocional. lo cual generará sintomatologías que den alerta de los factores que producen ausentismo laboral, según la literatura analizada, las afectaciones a la salud mental de los colaboradores genera factores que inciden en que la persona falte a su lugar de trabajo. además se comprobó por medio del análisis de bases de datos de literatura científica que no se debe estandarizar los factores que generan ausentismo laboral dentro de las organizaciones de consultoría por prestación de servicios, ya que cada colaborador tiene características intrínsecas como la variabilidad de patologías, los estilo de vida saludables, las enfermedades comunes o cualquier enfermedad específica, más sin embargo según la revisión teórica que se realizó en este artículo se determinaron cuáles fueron los mayores índices respecto al ausentismo laboral con origen de enfermedades comunes, según el resultado prevalecen incapacidades por enfermedades crónicas no transmisibles, en las cuales se pudieron relacionar la hipertensión, diabetes, sedentarismo entre otros.

Marchena, Afanador y Poveda (2022) hablan del ausentismo laboral ha permeado las organizaciones las cuales han incrementado su atención en el sector de la salud humana y de la asistencia social, debido al último estudio de Ausentismo, incapacidades y reubicación laboral de CESLA en el país de Colombia se determinó que por cada colaborador se presenta 2.87 casos de ausentismo con 20,86 días ausentados, sin embargo este alto índice en esta población no solo se debe a las restricciones médicas para la ejecución de las funciones del cargo de los colaboradores, sino por situaciones personales y no organizacionales. Lo que actualmente sucede en la sociedad, a nivel de necesidades y la problemática de poder solucionarlas en algunas ocasiones, llevan a originar las complicaciones psicológicas que en últimas dan lugar a diversos estudios; factores y efectos que causan con frecuencia la ausencia de los colaboradores (Peña, L. 2016).

El ausentismo se basa en el abandono a la organización suelen ser más frecuentes en jóvenes en búsqueda de nuevas oportunidades, que en personas mayores que no tienen la facilidad de establecerse en otro sitio de trabajo por diferentes motivos. Por eso, también se trata de buscar un contexto más acorde a encontrar estrategias que puedan impactar positivamente en la empresa y en los colaboradores. Según Haywood (2020) los líderes de colaboradores han encontrado estrategias novedosas para mitigar y reducir el ausentismo laboral, generando en los colaboradores impacto positivo sobre la moral y el nivel de compromiso, ya que al realizar el análisis de este estudio en este hospital canadiense, probablemente les brindó indicadores para saber donde realizar planes de mejora continua y armonizar estrategias para disminuir el ausentismo laboral. Ardila (2018) coincide con que las causas que generan la ausencia laboral hace referencia a todas aquellas necesidades de urgencia, que si bien, la enfermedad general es el detonante principal.

Colombia tampoco está excluida de un contexto con ausentismo, Guzman (2017), quien considera que es un fenómeno con relevancia que debe ser atendido para reducir estos síntomas de ausencia, donde las intervenciones psicosociales ergonómicas y organizativas para las implicaciones directas e indirectas.

Siguiendo la línea nacional, según la federación nacional de comerciantes FENALCO, realizó una encuesta para “identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales” arrojaron los siguientes resultados. según fenalco el 92% de las incapacidades que presentan los colaboradores a las empresas son de origen común, esto quiere decir que la gran mayoría de incapacidades en Colombia se deben a enfermedades comprobadas, permisos y licencia, y solo el 8% restante se debe a accidentes que ocurren en el ámbito laboral. para resaltar las organizaciones con más de 200 colaboradores presentan 12 incapacidades mensuales, y autorizan 10 licencias o permisos mensuales. para adicionar, el 15% de los colaboradores asiste a los servicios de salud cada mes por motivos de enfermedades crónicas y tratamientos con especialistas.

además esta encuesta

revela las causas del ausentismo laboral en Colombia, se menciona que un alto nivel de ausentismo de los colaboradores minimiza funciones que están encaminadas a la

productividad, lo cual afecta a los intereses organizacionales. A continuación se presenta una lista con los resultados de las causas del ausentismo de los colaboradores.

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de Transporte
- Baja motivación para trabajar.

De acuerdo con la revisión anterior, surge la necesidad de preguntarse acerca de la realidad del ausentismo laboral en relación a un grupo específico de enfermedades que pueden impactar en este periodo de ausencias y no participación del colaborador en el lugar de trabajo, siendo estos los factores de estrés y ansiedad. Con la expectativa de poder realizar algunas recomendaciones que contribuyan a la disminución y cese de estas causas que se presentan como ausencias. Palma. Gelber y Ansoleaga (2022) mencionan la exposición a riesgos, genera impacto en la salud de los colaboradores, como es el caso de la indagación frente al estrés como motivo principal de realizar protocolos preventivos sobre riesgos de cotidianidad laboral, y psicosocial; organizando mediadores que mitiguen el proceso de impacto negativo.

Entonces, es importante que los colaboradores se encuentren con una vida más saludable y óptima para ejercer las funciones principales de la vida. Martínez (2015), nos menciona que entender este tipo de sintomatología, nos permite a futuro actuar de una mejor manera para llevar a cabo situaciones que aquejan a cualquier tipo de persona, distinguiéndose de cómo se componen este tipo de problemáticas, para nivelar los niveles personales, laborales y de salud mental.

Los diferentes aspectos que interfieren en un trabajador, una psicóloga-ergonomía ha decidido categorizar como “presentismo” como el exponente principal de las

dificultades de realizar una función, principalmente por condiciones de salud y enfermedades. Es por eso, que realiza un llamado a gestionar puntos claves para la evaluación laboral, el campo organizativo, y las funciones de gestión laboral (Astudillo, P. 2014).

Velar por el bienestar de los trabajadores, no es cuestión de solo la empresa, sino, de los entes reguladores de este mismo, generando impactos positivos y normas que rijan el funcionamiento digno dentro de las mismas; por eso, Cespedes y Martínez (2016) refieren que entre el siglo XX y XXI, deben enfocar el proceso evolutivo en comprender la necesidad principal de lo mental hacia lo físico, dando como lugar a que los diferentes profesionales de seguridad y salud en el trabajo realicen efectivas evaluaciones y soluciones. La protección de los colaboradores, la adecuación laboral y el generar empleo, esos son los propósitos del desarrollo sostenible que complementa con acción SST (seguridad y salud en el trabajo), donde valoran los puntos recíprocos para el crecimiento y la dignidad laboral entre el año 2014-2018 la política pública en el caso Colombiano (Alvares, S. Riaño, M. 2018).

La protección de los colaboradores, la adecuación laboral y el generar empleo, esos son los propósitos del desarrollo sostenible que complementa con acción SST (seguridad y salud en el trabajo), donde valoran los puntos recíprocos para el crecimiento y la dignidad laboral entre el año 2014-2018 la política pública en el caso Colombiano (Alvares, S. Riaño, M. 2018).

Una investigación de análisis sectorial de pymes, demuestra que tanto el factor estrés hacen parte de implementar acciones que apunten la reducción de los mismos como factores protectores de los colaboradores que se ausentan a causa de este (Vidal, V. 2019), por eso, Promoción y prevención, son puntos estratégicos que han de colaborar en los aspectos del marco legal y funcional de muchas entidades que manejan flujo de colaboradores, así, dando cavidad a una calidad de vida laboral y a la disminución de ausentismo como bien se ve en un artículo dirigido por Ferreira y Paulo (2018) quien identifica la calidad de vida laboral y el absentismo como resultado del área administrativa de un hospital. Dando inicio a un seguimiento periódico como estructura organizacional para aliviar los resultados negativos de esta.

Otro estudio realizado por epdata.es en el año 2019, muestra el impacto que genera el absentismo, dejando con 100 millones de horas laborales perdidas, es decir, que por lo menos 700.000 personas no acuden a su función laboral de media día tras día (Empresa saludable, Noticia. 2021).

Según Valenzuela (2022) entre las técnicas o estrategias para aumentar niveles de bienestar laboral, es el reconocimiento laboral, lo cual genera que no se presente en altos niveles la rotación entre los colaboradores, por otra parte se menciona que una comunicación transparente y bidireccional facilita a la organización generar una retroalimentación (feedback) positiva entre colaboradores y organizaciones, facilitando la internalización de la misión y visión enfatizados en los valores que las organizaciones quieren plasmar en sus colaboradores

Buscar intervenir a tiempo o lograr disminuir la cifra del absentismo laboral, genera que haya modificaciones en esos pequeños detalles que ponen barrera al sistema de funcionalidad que si bien, se pueden contrastar con un poco de flexibilidad, recompensas y un enfoque psicológico basado en desafiar los líos emocionales, así, lo proponen Pardo y Garzón (2021).

Estos factores negativos intralaborales (Pulido, G. 2016) son lo principal a rescatar en lo que respecta este artículo, que si bien, el enfoque viene encaminado del factor protector psicosocial como ente regulador del bienestar de los colaboradores, los efectos positivos sobre las pequeñas empresas, y la economía que globaliza el crecimiento personal, del país y de los pequeños sectores que la apuestan a una calidad de vida humana.

Es necesario discutir la incidencia del sector pymes en Colombia, según cifras obtenidas del ministerio de trabajo, mipymes representa el 90% en el sector productivo a nivel nacional, generando de esta manera oportunidades de empleo que se ubican dentro del 80% lo que indica ocupación laboral 16 millones de colombianos, según el análisis realizado por el ministerio de trabajo, de esta forma es posible comprender que el sector de pequeñas y medianas empresas en Colombia tiene una incidencia alta en el mercado, lo que a su vez representa retos a nivel estructural con el objetivo de mejorar su competencia y calidad en función, además, debido a la ocupación laboral, es posible observar las necesidades presentes en cuanto a garantías para los colaboradores de la

organización, en donde hemos identificado como base de desempeño la oferta de salud en temas de prevención asociadas a la dinámica laboral.

### **Conclusiones**

Durante el desarrollo de este artículo, se tuvo como objetivo de analizar, la relación existente entre el ausentismo, causado o determinado por factores asociados a condiciones laborales, ubicando esta problemática en las pequeñas empresas, esto se debe a la poca información obtenida sobre diseño e implementación de sistemas de gestión enfocados al talento humano con las que cuentan estas organizaciones.

Si bien, las organizaciones consolidadas como micro empresas, cuentan con programas divididos en áreas, en donde se ubica el área de recursos humanos, en la cual se desarrollan también procesos que apuntan a la seguridad y salud en el trabajo, la implementación de estas áreas en empresas que no corresponden a las pymes porque ascienden en el número de colaboradores que las integran, sugiere una revisión constante por los entes de control, quienes deben velar en cuanto a garantía de derechos dentro de estas estructuras organizacionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.

Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. Hoy se publican dos nuevas publicaciones que pretenden abordar esta cuestión: las Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo y una nota conjunta de la OMS y la OIT.

Las directrices mundiales de la OMS sobre la salud mental en el trabajo recomiendan medidas para hacer frente a los riesgos para la salud mental, como la gran carga de trabajo, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia en el trabajo. Por primera vez, la OMS recomienda la formación de los directivos para que puedan prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que sufren.

Es así como, los problemas por salud mental, han cobrado la atención que merecen en materia de salud, debido a que alude no solo a repercusiones personales sino también

al impacto que estas mismas generan en el área laboral, que al no haber sido contempladas desde esta relación, no habían sido atendidas de manera preventiva ocasionando múltiples daños en la vida del colaborador y desestabilizando dinámicas organizacionales.

Es importante contar con los aportes que se generan gracias a los avances reflejados en las legislaciones de los países, que adoptan medidas que generan o afirma el bienestar de los trabajadores, en Colombia existen diferentes leyes y decretos que amparan los sistemas de gestión sobre la seguridad y salud en el trabajo, según la resolución 2404 del 2019 del ministerio de Trabajo, adoptan la reglamentación obligatoria de evaluar riesgos bajo una batería psicológica, que se obtiene como resultados los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores en un contexto laboral, de esta manera se identifican los FRP más prevalentes, no obstante la resolución considera que se deben hacer planes de promoción y prevención de los riesgos psicosociales encontrados, de esta manera se pretende que las organizaciones laborales, están en una mejora continua actualizando manuales de funciones para mitigar los FRP encontrados en la aplicación de la batería.

Debido a la relación existente entre factores de riesgo psicosocial en condiciones laborales, es necesario que la implementación de estrategias de prevención sean adoptadas desde todos los escenarios, incluyendo el sector de pequeñas empresas, como una manera de garantizar condiciones dignas en la calidad de vida del colaborador que no genere daños en su salud y que además permita la expansión y consolidación de este sector en cuanto a un sistema de gestión, lo que genera además, mayor crecimiento de estas entidades, analizando de manera integral su estructura y teniendo en cuenta todas las problemáticas presentes en la vida laboral, evitando asumir responsabilidades que intervienen de manera directa en su legislación y producción y cuidando la vida de sus colaboradores.

### **Referencias**

Álvarez, S. H., y Riaño, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 111-131.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272018000200111](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272018000200111)

Anaya, A. (2021). Asociación entre el estilo de vida de los trabajadores y el ausentismo laboral por incapacidad médica: estudio de caso en hotel de Bogotá. Universidad Nacional De Colombia

[estudio de caso en hotel de Bogotá https://repositorio.unal.edu.co > handle > unal](https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal)

Araujo, J. A. (2022). El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de contact center omnicanal en lima. universidad Cesar Vallejo

[el ausentismo laboral y su relación con la productividad en ...https://repositorio.ucv.edu.pe > handle](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle)

Ardila, D. C. (2018). Causas generadoras de ausentismo laboral en una ips ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá. Universidad Eafit Escuela De Administración.

[causas generadoras de ausentismo laboral en una ipshttps://repository.eafit.edu.co > bitstream > handle](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle)

Astudillo, P. (2014). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?. 10.13140/RG.2.2.36487.65449 Universidad de Atacama.

[pdf\) factores psicosociales en el trabajohttps://www.researchgate.net > ... > dermatology > nails](https://www.researchgate.net/.../dermatology/nails)

Cano, G. B., Suarez, D. C., y Zuleta, D. (2021). La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores. *Universidad pontificia bolivariana facultad de ciencias sociales especialización en gestión humana Medellín Colombia*

[la sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de loshttps://repositorio.upb.edu.co > bitstream > handle](https://repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle)

Carrillo, D. K., Montes, L. C, Giraldo, J., Méndez, J. M., Cruz, M. A., Vásquez, E. M., y Valencia, N. L. (2019). Absentismo laboral por incapacidad médica en un centro

de contacto de la ciudad de Medellín en el periodo 2016-2017. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), P. 49-56.

[https://semiinconscientes/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1132-62552019000100008](https://semiinconscientes/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-62552019000100008)

Céspedes, G. M., y Martínez, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001)

Chiang, M. M., Riquelme G, G., y Rivas, P. A., (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Cienc Trab. vol.20 no.63*

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0718-24492018000300178](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-24492018000300178)

Cortés, L. V., Mora J. A., y Orjuela, E. O. (2020). Factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones de consultoría (Trabajo de grado). *Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia*.

[factores que inciden en el ausentismo en las organizaciones ...https://repository.uniminuto.edu/handle](https://repository.uniminuto.edu/handle/factores_que_inciden_en_el_ausentismo_en_las_organizaciones)

Factorial Blog (2022). Las causas más comunes de absentismo laboral + soluciones

[absentismo laboral: causas y consecuencias - factorialhttps://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral-causas](https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral-causas)

Ferreira Junior, R. R., y Porto, A. P. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, (11), 015. <https://doi.org/10.24215/23143738e015>

Guzman, D. F., (2017). Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en trabajadores de una industria licorera por modalidad contractual. *Universidad Del*

Valle, *Escuela De Salud Pública Maestría En Salud Ocupacional*  
*bibliotecadigital.univalle.edu.co*

[factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral](https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/factores_de_riesgo_psicosocial_y_ausentismo_laboral)  
[https://bibliotecadigital.univalle.edu.co > handle](https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle)

Haywood, S. (2020). Effective strategies to reduce employee absenteeism amongst canadian female employees. (Estrategias efectivas para reducir el ausentismo de los empleados entre las empleadas canadienses) *Walden University Walden Dissertations and Doctoral Studies*.

[effective strategies to reduce employee absenteeism ...](https://scholarworks.waldenu.edu/effective_strategies_to_reduce_employee_absenteeism)  
[https://scholarworks.waldenu.edu > cgi > viewcontent](https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent)

Instituto de seguridad y salud laboral. (2021) Reducir el absentismo, el beneficio para organizaciones y empleados.

[reducir el absentismo, el beneficio para organizaciones y ...](https://isbl.eu/noticias/reducir_el_absentismo_el_beneficio_para_organizaciones_y)  
[https://isbl.eu > noticias](https://isbl.eu/noticias)

Luengo, C., Palma S., Sandoval, C., Sepulveda, A., Villaroel, M. (2020) Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva, Volume: 25, Número: 1,*

<https://www.scielo.br/j/csc/a/fvhhmjdtl7ndzlw6tbh76t/?lang=es>

Marchena, A. M., Afanador, L. C., y Poveda, J. A. (2022). Plan de acción para reducir ausentismo laboral del área de enfermería en cardioib ips. *Especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo. Universidad ECCI*

[plan de acción para reducir ausentismo laboral del área de ...](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/plan_de_accion_para_reducir_ausentismo_laboral_del_area_de)  
[https://repositorio.ecci.edu.co > bitstream > handle](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle)

Ministerio del trabajo Colombia. (2019. 19 de Septiembre). Mipymes representan mas de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en colombia: Ministra Alicia Arango

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

Ministerio del trabajo Colombia (2019) *resolución 2404 de 2019, julio de 2019.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/resolucion+2404+de+2019-+adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2c+guia+y+protocolos.pdf>

Moles, A. B., (2018) Análisis modelos teóricos: estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario. *Trabajo Fin de Máster. Máster Universitario en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH. Facultad Ciencias de la Salud.* Universidad Jaume I

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM\\_2018\\_Barea\\_MolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_Barea_MolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montoya, B. D., (2016). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín. Universidad de Manizales

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3124/Montoya\\_Marin\\_Blanca\\_Doris\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3124/Montoya_Marin_Blanca_Doris_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Morquera, N. (2017) factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional, *Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Ciencias Económicas Especialización En Alta Gerencia Bogotá. D. C. Colombia repository.unimilitar.edu.co*

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/factores_que_influyen_en_el_ausentismo_laboral_y_su_impacto_en)

Organización mundial de la salud [OMS]. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [la oms y la oit piden nuevas medidas para abordar los ...https://www.who.int > ... > comunicados de prensa > item](https://www.who.int/...)

Palma, A., Gerber, M. M. y Ansoleaga, E. (2022) Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psyche [online]*. 2022, vol.31, n.1, p.1-18. ISSN 0718-2228.

[el rol mediador de la violencia laboral - scielo chilehttps://www.scielo.cl > scielo](https://www.scielo.cl)

Ministerio del trabajo de Colombia (2019). *Gestión de recursos humanos en pymes. ministerio del trabajo resolución 2404 del 2019*

[https://www.researchgate.net/publication/273134753\\_gestion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_en\\_pymes](https://www.researchgate.net/publication/273134753_gestion_de_recursos_humanos_en_pymes)

Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8

<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/>

Pardo, C. D., y Garzon, L. A. (2021) Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual, *Universidad Cooperativa de Colombia, repository.ucc*

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34584/2/2021\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34584/2/2021_estres_laboral.pdf)

Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en colombia: una revisión. *Revista digital uniminuto, iyd*, 3(1), 83–95.

[investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en ...https://revistas.uniminuto.edu > iyd > article > view](https://revistas.uniminuto.edu/iyd/article/view)

Peña, L. K. (2016) Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa acerías paz del rio s.a: propuesta de mejoramiento. *facultad Seccional Sogamoso Escuela De Ingeniería Industrial Sogamoso*. Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia

[factores y efectos del ausentismo laboral en la empresahttps://repositorio.uptc.edu.co > tgt-388](https://repositorio.uptc.edu.co/tgt-388)

Pulido, E. G., Lora, L. J., y Jimenez, L. K. (2019) factores psicosociales que influyen en el ausentismo: evaluación de un modelo explicativo. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines* vol. 38, núm. 1, 149-162.

[factores psicosociales que influyen en el ausentismo - redalychttps://www.redalyc.org/journal/html](https://www.redalyc.org/journal/html)

Rocha, L. A., & Rodríguez Martínez, E. P. (2015). La importancia de implementar el área de recursos humanos en las pymes. *Universidad de La Salle, Ciencia Unisalle, Administración de Empresas Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS*  
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1210&context=adminis>  
[tracion de empresas](#)

RRHH Digital. (12 de Agosto del 2018) *El estrés puede generar problemas de salud mental*

[el estrés puede generar problemas de salud mentalhttps://www.rrhhdigital.com/salud-y-empresa/132218](https://www.rrhhdigital.com/salud-y-empresa/132218)

Ruiz, A. Y., Castro, K. G., y Cañón, A., (2018) factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos, Bogotá 2016 - 2018. *Universidad Distrital Francisco José De Caldas Facultad De Ingeniería Especialización En Higiene, Seguridad Y Salud Ocupacional*

[factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en ... - riudhttps://repository.udistrital.edu.co/handle](https://repository.udistrital.edu.co/handle)

Sanchez, D, C. (2015) Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo *Revista Salud Bosque . Volumen 5. Número 1.* 43-54

[ausentismo laboral: una visión desde la gestión ...https://masd.unbo.squeedu.co/article/download](https://masd.unbo.squeedu.co/article/download)

Semana. (2022. 12 de Noviembre) El estrés, “el mal del siglo XXI” que reduce la productividad de los empleados

Sodexo,. (2021) ¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral en Colombia?. *Blog digital talento humano*

<https://blog.sodexo.co/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>

Tatamuez, R. A., Domínguez, A. M., y Matabanchoy, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0124-71072019000100100&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0124-71072019000100100&lang=es)

Vicente , J. M., y López-Guillén, A,. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(250), 50-74

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0465-546x2018000100050](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2018000100050)

Vicente, J. M. (2016) Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(242), p.49-65

[http://scielo.isciii.es/medicina\\_y\\_seguridad\\_del\\_trabajo\\_-\\_scielo\\_espana\\_-\\_isciii](http://scielo.isciii.es/medicina_y_seguridad_del_trabajo_-_scielo_espana_-_isciii)

Vidal, V.,. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267. Epub 09 de marzo de 2020.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1132-62552019000400004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-62552019000400004&lang=es)