

CAUSAS Y EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

María Marcela Mosquera¹

Maritzabel Molina Vergara²

Resumen

El siguiente artículo tiene como propósito identificar las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones. Para desarrollar esta investigación, se utilizó el método descriptivo, puesto que solamente se identificaron las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones identificadas en trabajos anteriores tanto desde las perspectivas teóricas como prácticas, es decir, los hallazgos de investigaciones aplicadas acerca del tema y se hará una descripción de estas. Se encontró que las enfermedades más comunes fueron: Enfermedades cardiovasculares, apnea-hipopnea del sueño, estrés laboral, trastornos depresivos, covid -19, fatiga laboral, enfermedades visuales, trastornos multi esqueléticos, enfermedades de riesgos psicosociales, por las cuales los trabajadores se ausentan del trabajo, los accidentes de trabajo más frecuentes fueron: Caídas, contusiones, visuales, lesiones en manos y los efectos más comunes generados en las organizaciones son: Baja productividad y competitividad, sobrecarga laboral, altos costos en capacitación .

Se realizó una búsqueda en las siguientes bases de datos Science Direct, Scopus, seleccionando 30 artículos que tratan sobre el tema.

Palabras claves: Ausentismo, Enfermedad General, Accidente de Trabajo.

¹ Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Universidad Santiago de Cali.

² Estudiante del Programa de Administración de Empresas. Universidad Santiago de Cali.

Abstract

The following article aims to identify the causes and effects of absenteeism in organizations. To develop this research, the descriptive method was used, since the causes and effects of work absenteeism were only identified in the organizations identified in previous works, both from theoretical and practical perspectives, that is, the findings of applied research on the subject and a description will be made of these. The most common diseases were found to be: Cardiovascular diseases, sleep apnea-hypopnea, work stress, depressive disorders, covid -19, work fatigue, visual diseases, multi-skeletal disorders, psychosocial risk diseases, for which workers are absent from work, the most frequent work accidents were: falls, contusions, visuals, hand injuries and the most common effects generated in organizations are: Low productivity and competitiveness, work overload, high training costs.

A search was made in the following databases ScienceDirect, Scopus, selecting 30 articles that deal with the topic.

Keywords: Absenteeism, General illness, Work accident.

Introducción

El concepto de Ausentismo Laboral se ha convertido en eje fundamental en el funcionamiento de las organizaciones que desean ser más eficientes y eficaces en sus procesos. En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 173 numeral 2 define como justas causas de ausencia en el trabajo: accidentes de trabajo, enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. El siguiente artículo se enfocará en las causas y efectos del ausentismo laboral relacionadas con los accidentes de trabajo y enfermedades.

Hoy en día las ARL (Administradora de Riesgos Laborales) y las organizaciones trabajan de forma mancomunada para llevar un control de dichas causas por medio de indicadores de ausentismo laboral, donde se registran las incapacidades ya sea por enfermedad general o por accidente de trabajo, logrando determinar las enfermedades y accidentes más comunes, al igual que la afectación económica en el tema de pago de incapacidades y capacitación de nuevos colaboradores. Por tal motivo, las organizaciones cada día consideran la importancia de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita mitigar los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de tal forma que permita que estos presenten menos incapacidades.

Después de revisar la bibliografía en los periodos (2015-2020) respecto a las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones, se encontró que según Tatamuez Tarapues, Domínguez & Matabanchoy Tulcán (2018) “El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano afectando la salud mental del trabajador” (p. 101). El objetivo de esta investigación se centra en identificar las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones. De acuerdo con lo anterior surge la pregunta de investigación ¿Cuáles son las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones?

Los altos costos en capacitación de personal y sobrecarga laboral son algunos de los efectos del ausentismo, que son generadas por accidentes de trabajo, enfermedades comunes y enfermedades laborales. Los temas principales abordados en este artículo son: El concepto de ausentismo laboral, principales causas del ausentismo laboral, enfermedades por las cuales los trabajadores se ausentan del trabajo, accidentes de trabajo más comunes y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones.

Desarrollo y discusión

Ausentismo Laboral

Según Rascón et al. (2016) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) “define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” (p. 38). Esto genera un reproceso en la planeación y en la ejecución de los procesos de los cuales hace parte este empleado. Por tal motivo los jefes inmediatos se ven obligados a generar estrategias para cubrir dicha ausencia, logrando que no se vea afectada en gran medida la productividad de la organización y poder cumplir con los objetivos planteados en los tiempos establecidos.

Por consiguiente, el término de ausentismo laboral es muy importante en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ya que de acuerdo con las causas y efectos que este genera, le permite identificar factores de riesgo comunes de acuerdo con las consecuencias que este presenta en la organización y en los trabajadores, ya que puede crear conflictos y deterioro de la salud debido a la sobrecarga de tareas que se deben realizar cuando se presentan ausencias. En la organización se afecta la productividad, el clima laboral y la economía debido al pago y capacitación del personal de reemplazo (Sánchez, 2015).

Principales causas del ausentismo laboral

Dentro de las principales causas de ausentismo laboral podemos encontrar: Calamidad doméstica, permisos remunerados, permisos no remunerados, licencia de maternidad,

diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivo de fuerza mayor, problemas de transportes, baja motivación para trabajar, enfermedades, accidentes de trabajo. En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo (2011) en el artículo 173 numeral 2 define como justas causas de ausencia en el trabajo: accidentes de trabajo, enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Cabe resaltar que cada organización es autónoma en el manejo del tema de ausentismo laboral ya que la ley establece unos parámetros básicos, pero estas pueden crear más conceptos de ausentismo laboral que puedan beneficiar al empleado sin perjudicar la productividad de la organización.

Por otro lado, se observa que de acuerdo con las fechas especiales que se generan en el año el ausentismo laboral aumenta, por ejemplo: En las épocas de mundiales de fútbol se presentan muchos casos de ausentismo laboral en las organizaciones especialmente en el género masculino, que en ocasiones se quedan en casa para ver los partidos. En Colombia para el mundial de fútbol del 2014 se presentaron muchos casos de enfermedades cardiovasculares en los hombres debido al estrés causado por el fútbol, en las fechas en las que jugó la selección ingresaron a urgencias muchos pacientes con problemas cardiovasculares (Rincón et al., 2018). De la misma manera se incrementa el ausentismo laboral en semana santa, día de la madre, día del padre, amor y amistad, halloween, navidad, entre otros.

Según Muñoz (2017) “el turismo es considerado como una de las estrategias clave que promueve tanto la conservación ambiental como el desarrollo socio-económico de comunidades locales en áreas protegidas” (p. 1) y es también una causa de ausentismo laboral en las organizaciones, debido a que muchos de los trabajadores solicitan a sus empleadores permisos no remunerados de máximo uno o dos días, para tomar planes turísticos en temporadas donde los precios son muy económicos y asequibles, de tal forma que se llegan a acuerdos de planes de trabajo para que la organización se vea lo menos posible afectada por su ausencia.

De la misma manera, el embarazo también es otra causa de ausentismo laboral en las organizaciones, porque en esta etapa se presenta mucha inasistencia laboral por parte de la madre gestante para acudir a las citas de control de natalidad, lo cual le genera a la

organización un costo adicional para ejecutar las tareas correspondientes al trabajador ausente (Villar et al., 2019). También afecta al padre porque este automáticamente tiene derecho a su licencia de paternidad, motivo por el cual estaría ausente de sus labores en su organización, cabe resaltar que este es un ausentismo desde los parámetros de un embarazo normal sin contratiempos, ya que en algunos casos cuando el embarazo es de alto riesgo el ausentismo laboral de la madre se presenta desde el inicio de su embarazo.

De forma similar, en el código sustantivo del trabajo en el artículo 57 se establece que el empleador debe concederle al trabajador una licencia por calamidad domésticas, por lo tanto el fallecimiento de un familiar del trabajador es un caso de ausentismo laboral en las organizaciones, debido a que el trabajador debe ausentarse de la organización para asistir a la ceremonia fúnebre (Agra et al., 2019). Algunas organizaciones ofrecen a sus empleados auxilios económicos por fallecimiento de su familiar con el fin de ayudar de alguna manera al trabajador para que pueda sobre llevar esta situación tan difícil, logrando que se pueda reintegrar laboralmente lo más tranquilo posible.

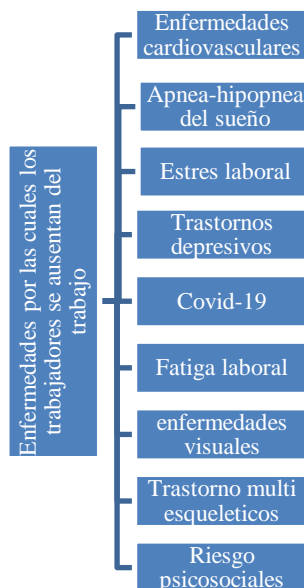
Asimismo, según Carrillo et al. (2019) se encuentra que el ausentismo laboral no solo se presenta por enfermedades y accidentes de trabajo, también es causado por la falta de motivación y estímulo por parte de la organización hacia los trabajadores, cuando se presenta ausentismo en las organizaciones el clima laboral se afecta negativamente y también la calidad de trabajo por la sobrecarga laboral que se genera cuando hay ausencias, lo cual afecta económicamente a la organización por los gastos que se generan al contratar y capacitar al personal de reemplazo.

La sobrecarga laboral también es un factor de ausentismo laboral en las organizaciones porque genera deserción laboral, alto nivel de estrés, incumplimiento en las tareas y conflictos entre los compañeros de trabajo y disminuye la calidad de vida de las personas y la productividad de la empresa (Domínguez et al., 2017). Por otro lado la falta de satisfacción laboral también son causas de ausentismo laboral en las organizaciones, este factor hace que se desmejore la calidad de vida del trabajador sintiéndose inconforme en su puesto de trabajo, lo que genera que este no cumpla plenamente con las metas de la organización

puesto que la labor realizada no es la mejor, bajando la calidad del servicio y competitividad de la empresa Girbau et al.(2012).

Las políticas de visas mejoran los procedimientos para evitar la inmigración no autorizada a un país, por eso tramitar el permiso de la visa ante la embajada del país al que se desea viajar, también es una causa de ausentismo laboral en las organizaciones, porque los trabajadores deben ausentarse varios días del trabajo para presentarse a la embajada a solicitar el documento Kovak y Lessem (2020). Este es otro caso de ausentismo laboral que se presenta en las organizaciones el cual no es tan frecuente, pero se presenta de acuerdo con las necesidades de los trabajadores los cuales, por motivos de vacaciones, donde desean visitar a familiares, conocer nuevos lugares o por motivos de trabajo, se ven en la necesidad de realizar este trámite para poder salir del país.

Enfermedades por las cuales los trabajadores se ausentan del trabajo



Dentro de las enfermedades más comunes por las cuales faltan los trabajadores al lugar de trabajo son las enfermedades cardiovasculares las cuales generan un impacto negativo en el entorno laboral de las organizaciones, debido a que las personas que padecen de estas enfermedades deben ausentarse frecuentemente de sus trabajos por la discapacidad que esta genera en ellas, causando inestabilidad laboral en las personas, lo cual hace que el número

de casos de ausentismo laboral aumente más en las organizaciones Hernández et al.(2019). Otra de las enfermedades es la fatiga laboral factor causante del ausentismo laboral debido a que disminuye la capacidad de los trabajadores al ejecutar una tarea presentando cansancio y bajo rendimiento, por tanto se ve afectada la calidad de la prestación del servicio y también se disminuye la competitividad de la organización ya que los trabajadores no cuentan con la disposición y la capacidad de poder cumplir las metas y los objetivos eficientemente Martínez et al. (2020).

Según Molina y Aguilera (2019), el estrés laboral también es otro factor fundamental para incrementar los casos de ausentismo laboral en las organizaciones, porque afecta la salud mental de los trabajadores, causando bajo rendimiento en el desempeño de sus actividades diarias en sus puestos de trabajo, afectando la productividad de la organización y desmejorando el clima laboral. Es por ello que, realizar las pausas activas en la jornada laboral es muy importante para prevenir las enfermedades de trastornos musculoesqueléticos, estas enfermedades son presentadas por no tener descanso mediante el desarrollo de la jornada laboral, esta es otra causa de ausentismo laboral en las organizaciones, debido a que las partes blandas del aparato locomotor se ven gravemente afectada y los trabajadores no pueden realizar sus actividades laborales Cáceres et al.(2017).

Según Egea y del Campo (2015) el síndrome de apnea-hipopnea del sueño, también causa ausentismo laboral en las organizaciones, esta una enfermedad asociada a las enfermedades cardiovasculares que disminuye la calidad de vida de la persona que la padece, los trabajadores que tienen esta enfermedad son más propensos a sufrir de accidentes laborales por falta de sueño y descanso. El esguince cervical es otra causa de ausentismo laboral en las organizaciones, esta enfermedad es causada por las malas posiciones de las personas al conducir, dormir con almohadas altas, estar mucho tiempo frente al computador y en accidentes vehiculares. En algunos casos la incapacidad laboral es transitoria, pero hay casos graves donde la incapacidad laboral es permanente Aso et al. (2017).

De la misma manera, los trastornos depresivos también son unas de las principales causas de ausentismo laboral en las organizaciones porque dificultan la realización de las

actividades diarias de las personas, afectando el entorno laboral, social y personal de los trabajadores que sufren de depresión Talavera et al. (2017). Causando en la persona sentimientos de tristeza, ganas de llorar, vacío o desesperanza, pérdida del interés en las labores realizadas, falta de apetito, adelgazamiento, ansiedad, lentitud para razonar, hablar y hacer movimientos corporales, generando pensamiento frecuentes o recurrentes sobre la muerte, pensamientos suicidas, dolor de cabeza entre otros.

Las enfermedades visuales también causan ausentismo laboral en las organizaciones ocupando el quinto lugar en las causas de incapacidad permanente o invalidez porque cuando se presentan lesiones en los ojos, el trabajador debe ausentarse varios días del trabajo para recuperarse Menéndez y Castell, (2020). Por lo general esta es una enfermedad muy común ya que constantemente y hoy en día con mayor frecuencia las personas jóvenes ya presentan esta sintomatología porque desde muy temprana edad se encuentran expuestos a los computadores, tablets, celulares y otros dispositivos que pueden afectar la visión a corto y largo plazo, por lo que le son medicados lentes que les permitan tener una mejor visión, pero estos deben de tener un control anualmente para garantizar una mejor visión.

Según Arce et al. (2020)“los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectan de manera notable a la salud de las personas, las organizaciones y el nivel de productividad de las instituciones” estos riesgos causan enfermedades cardiovasculares a largo plazo y son causados cuando se presenta exceso de exigencias psicológicas y cuando en el trabajo no le dan la posibilidad de demostrar sus habilidades y destrezas. Según Martí et al.(2020) el covid-19 también es considerado como una enfermedad común o un accidente de trabajo, por las serias repercusiones que deja en las economías de las organizaciones y en los trabajadores, esta enfermedad ha causado muchos casos de ausentismos laboral en las organizaciones a nivel mundial por el aislamiento preventivo que se generó por motivo de este agente biológico.

Accidentes de trabajo más comunes

Según Serra et al. (2019) “Por accidente de trabajo entendemos todo suceso inhabitual, involuntario, no deseado y habitualmente evitable, que se presenta de forma brusca e inesperada como consecuencia de un riesgo no identificado” (p. 1) Teniendo en cuenta lo

anterior cada organización de acuerdo a su actividad económica presentara mayores o menor cantidad de riesgos que puedan afectar directa o indirectamente al trabajador dentro de las labores realizadas, de igual forma en la medida que cambien los procesos y procedimientos dentro de las organizaciones estos factores pueden en algunos casos desaparecer, disminuir o dado el caso aparecer nuevos riesgos no identificados. Por tal motivo desde el programa de gestión seguridad y salud en el trabajo se ve en la obligación de mantener actualizado la matriz de riesgo constantemente de acuerdo con los cambios que sufran las organizaciones.

Según Palma et al. (2018) “Las caídas son definidas como el evento que lleva a una persona, sin intención, al reposo en el suelo sin relación alguna con un evento intrínseco importante” (p. 2). Este es uno de los accidentes laborales más comunes, ya que los trabajadores cuando realizan el desplazamiento por las diferentes instalaciones de la organización no siempre están atentos a los desniveles, andenes, pisos húmedos, grietas, animales, tráfico vehicular, peatonal, o a algún tipo de elemento o material entre otros, que impida la correcta movilidad, lo que genera un mayor riesgo para que dicho evento ocurra constantemente, causando lesiones físicas importantes por lo cual la ARL(Administradora de Riesgos Laborales), brinda la atención por medio de la entidad de salud con la cual se tenga el convenio y esta le genera una incapacidad por accidente de trabajo.

Cabe destacar como lo afirma Iglesias et al (2002) ” Una contusión es una lesión traumática que se produce por golpe, compresión o choque sin que haya pérdida de la solución de continuidad de la piel o de las mucosas éstas ceden sin romperse, debido a su elasticidad)”(p. 66). En las organizaciones este es otro de los accidentes de trabajo más comunes puesto que los trabajadores en la realización de sus funciones están expuestos a este tipo de riesgo generado por maquinaria, herramientas, puertas, andenes, desniveles, entre otros, que pueden provocar que el trabajador sufra un golpe o una contusión donde por lo general no existe presencia de sangre, pero que de igual forma debe de ser reportada a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) para que esta lo remita a la entidad de salud con la cual se tiene el convenio y sea atendido lo más pronto posible, generando una incapacidad laboral.

De igual forma los riesgos visuales también son uno de los accidentes de trabajo más comunes que se presentan en las organizaciones del sector industrial, de productos químicos, eléctricos, térmicos entre otros, donde por ejemplo el operario que está en contacto con la maquinaria se encuentra expuesto a sufrir lesiones de ojos causadas por metales, fragmentos, polvo, suciedad, astillas, generando daños en muchos de los casos irreversibles. En el Decreto 2644 en el artículo 1 (Congreso de Colombia, 1994) decreta la tabla de equivalencia para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral como parte integrante del Manual Único de Calificación de Invalidez, y para este caso es una de las casusas más comunes para el tema de indemnización de acuerdo con el porcentaje.

Según Méndez (2010)“una mano gravemente lesionada, son muchas las estructuras que necesitarán de reconstrucción: tendones, nervios, vasos, huesos, articulaciones”(p. 58). Por consiguiente, en las organizaciones otro de los accidentes más comunes es el de las lecciones en manos, las cuales son causadas por diferentes factores donde el trabajador está expuesto al contacto con maquinaria corto punzante que puede causar atrapamiento y también de acuerdo con el uso los elementos de protección personal como lo son los guantes estos se pueden enredar en la máquina, causando la herida en manos o en casos más complejo amputación de parte de sus miembros (dedos).

Efectos del ausentismo laboral en las organizaciones

La ANDI (CESLA, 2019), realizó una encuesta sobre el ausentismo laboral, la cual arrojó que en el 2018 se presentó 1,59 casos de ausentismo laboral por cada trabajador el cual tuvo un incremento comparado con el 2017 que fue de 1,40 casos y los días de ausentismo laboral por cada trabajador pasaron de 8,9 a 9,1; con la encuesta se demostró que el 55,3% de las incapacidades por enfermedad general y duran entre uno y dos días y los costos del ausentismo laboral podrían ser del 2,30% del salario de un trabajador. Con la encuesta también se concluyó que por cada 1000 trabajadores que hay en una empresa, se presentan 1.590 casos de ausentismo laboral, se pierden 9.100 días y los costos por ausentismo incrementan a \$535 millones y las restricciones médicas y reubicaciones laborales a \$177 millones.

De acuerdo a lo anterior y a la información de Bonilla et al. (2014) se entiende que el ausentismo laboral tiene un impacto negativo en la economía, la competitividad de la organización y el rendimiento de los trabajadores, perjudicando la salud mental por la sobrecarga laboral que se presenta a la hora de realizar todas las actividades correspondiente al trabajador que no asistió y para la organización se presentan altos costos en la reubicación del personal, cobro de incapacidades y desmejora en el clima laboral.

Por otro lado Penagos y García (2016) ratifican que “el ausentismo laboral afecta de manera considerable la economía y la productividad de la empresa, repercute en el trabajador ausente, en sus compañeros y en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo” (p. 1) los costos que se generan para la organización las incapacidad son elevados, porque disminuye la calidad del servicio prestado, se atrasan las actividades, se desmotivan los trabajadores que no se ausentan por la sobrecarga laboral y se genera inconformidad entre los compañeros de trabajo.

La capacitación es uno de los puntos claves para disminuir el ausentismo laboral en las organizaciones porque le permite al trabajador adquirir nuevos conocimientos relacionado con su área de trabajo, perfeccionar sus habilidades y destrezas permitiéndole ser más competitivos y generándoles mayores oportunidades de crecimiento en la organización evitando que se presenten sobrecargas laborales y así lograr que la productividad de la organización sea eficaz Veloso (2015). Esta es una muy buena estrategia para contrarrestar el ausentismo pero que de igual forma le genera a la organización un costo económico, ya que se debe disponer de tiempo laboral y de una persona que brinde la adecuada capacitación.

Según Mejia (2016 citado en Macarov, 1982) “El concepto de productividad incluye características menos tangibles, como la rotación, los retardos, la cantidad de trabajo, la calidad del trabajo, el desempeño y el ausentismo del trabajador” (p. 4). Este es un factor muy importante para las organizaciones ya que la productividad es un punto clave para lograr los objetivos planteados que finalmente se ven materializado en el reconocimiento económico que se recibe por la venta de un bien o servicio que satisface las necesidades de los clientes, consumidores finales que demandan dicho bien o servicio y que finalmente son

ellos quienes logran posicionar la empresa dentro del mercado por la calidad, competitividad y profesionalismo. Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que a mayor productividad mayor ingreso económico y a menor productividad menor ingreso económico para las organizaciones.

Según Mora et al. (2015) “la competitividad es la capacidad de una organización para mantener o incrementar su participación en el mercado basada en nuevas estrategias empresariales, en un sostenido crecimiento de la productividad” el ausentismo laboral tiene consecuencias negativas para las organizaciones por ejemplo la disminución del desempeño laboral, mal clima organizacional, no se logran cumplir todos los objetivos y metas en el tiempo indicado y se genera pérdida de la productividad, estas consecuencias no permiten que la organización sea competitiva en su entorno.

Otro de los efectos que puede generar el ausentismo laboral en las organizaciones, es que estas presenten altos reportes de accidentes laborales, lo que genera que el Ministerio del Trabajo, realice visitas de supervisión constantemente a estas empresas con el fin de determinar el motivo por el cual se están generando tan altos números de accidentes laborales, situación que repercutiría directamente al sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, la matriz de riesgo que tenga implementada la empresa y los seguimientos e investigaciones que se hayan realizado a los accidentes encontrados y en casos más álgidos de accidentes de trabajo donde el trabajador haya fallecido, todas estas herramientas de supervisión y control, pueden determinar según sea el caso el cierre parcial, temporal o total de una organización o multas de gran envergadura económica.

Por último otro de los efectos del ausentismo laboral es que puede llegar a perjudicar la continuidad del trabajador en la organización, ya que si este es muy frecuente afecta la productividad y por consiguiente el desempeño del trabajador, por el cual es medido para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a las labores que realice, y según sea el caso esto puede llegar a afectar la renovación de su contrato en la organización, ya que estas cada vez buscan que este indicador disminuya considerablemente, lo que indica que las contrataciones cada vez más por lo general se orientan a la vinculación de personal joven,

ya que este es más productivo y por otro lado le brindan a la organización nuevas ideas, herramientas y conocimientos actualizados que le permitan ser más eficientes y eficaces.

Conclusiones

Este trabajo se realizó con el fin de identificar las causas y efectos del ausentismo laboral en las organizaciones, las enfermedades más comunes que se evidenciaron fueron: Enfermedades cardiovasculares, apnea-hipopnea del sueño, estrés laboral, trastornos depresivos, covid -19, fatiga laboral, enfermedades visuales, trastornos multi esqueléticos, enfermedades de riesgos psicosociales, por las cuales los trabajadores se ausentan del trabajo, los accidentes de trabajo más frecuentes son: Caídas, contusiones, visuales, lesiones en manos, y los efectos más comunes generados en las organizaciones son: Baja productividad y competitividad, sobrecarga laboral, altos costos en capacitación . Tres de los treinta autores mencionados en este artículo coinciden que el ausentismo laboral es un gasto que se genera para la organización, disminuyendo la productividad y la competitividad; debido a que, si un trabajador está incapacitado se le debe pagar su salario e igualmente contratar un personal de reemplazo y capacitarlo para que pueda realizar las actividades del trabajador ausente, lo cual le genera un alto costo a la organización.

Por tal motivo se evidencia que para las organizaciones es de suma importancia la implementación de un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, ya que este cuenta con una herramienta llamada matriz de riesgos, en la cual se identifican los riesgos, que se presentan en las organizaciones de acuerdo al tipo de actividad económica, los procesos y procedimientos, al mismo tiempo que identifican los tipos de elementos de protección personal que debe utilizar el trabajador, y la implementación de pausas activas durante la jornada laboral, con el fin de poder mitigar o disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo que se puedan presentar en el desarrollo de las funciones, logrando que el porcentaje de ausentismo laboral sea cada vez mas bajo.

Referencias

- Agra, M. C., Pilar, F. J., Merino, E. R., López, J., Martín, G. M., Casas, P. G., González, A. H., Fraga, C. R., Galán, C. R., Riestra Rodríguez, M. R., Rastrollo, R. H., Carrión, F. F., & Núñez, A. R. (2019). Modos de fallecimiento de los niños en Cuidados Intensivos en España. Estudio MOMUCIP (modos de muerte en UCIP). *Anales de Pediatría*, *91*(4), 228–236. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2019.01.016>
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, *29*(1), 42–56.
- Aso, Martínez, J. V., Aso, A., Sebastián, C., Arregui, R., & Bosque, A. (2017). El esguince cervical como accidente laboral. Epidemiología y resultados de un protocolo de abordaje multiaxial. *Revista Espanola de Medicina Legal*, *43*(2), 47–57. <https://doi.org/10.1016/j.reml.2016.09.003>
- Bonilla, D. C., Carrasco, L. M., Florez, A. M., Martínez, L. P., Pardo, C. M., & Jiménez, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia & Tecnología Para La Salud Visual y Ocular*, *12*(1), 21. <https://doi.org/10.19052/sv.2695>
- Cáceres, V. S., Magallanes, A. A., Torres, D., Copara, P., Escobar, M., & Mayta, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, *34*(4), 611–618. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
- Carrillo, D. K., Montes, L. C., Giraldo, J., Méndez, J. M., Cruz, M. A., & Vásquez, E. M. 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)(Cie 10), 49–56.
- CESLA. (2019). Tercer informe de seguimiento sobre AUSENTISMO LABORAL E INCAPACIDADAES MÉDICAS. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, *53*(9), 1–53. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Congreso de Colombia. (1994). Decreto 2644 de 1994. *Normatividad*, 1–3.
- Domínguez, I., Prieto, V., & Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clinica y Salud*, *28*(3), 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>

- Egea, C. J., & del Campo, F. (2015). Work-related accidents, absenteeism and productivity in patients with sleep apnea. A future consideration in occupational health assessments? *Archivos de Bronconeumología*, 51(5), 209–210. <https://doi.org/10.1016/j.arbres.2015.02.005>
- Girbau, M. R., Galimany, J., & Garrido, E. (2012). Satisfacción en el trabajo y en la profesión enfermera. *Nursing*, 30(2), 60–62.
- Hernández, J. C., Varona, M., & Hernández, G. (2019). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27(2), 109–116. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2018.11.004>
- Iglesias, L., Pardo, M., & Villanueva, M. (2002). Y Pequeños Contusiones Traumatismos. *Elsevier*, 16, 58–71.
- Kovak, B. K., & Lessem, R. (2020). How do U.S. visa policies affect unauthorized immigration? *Journal of Monetary Economics*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2020.03.001>
- Martí, G., Pere, S., & Arimany, J. (2020). Valoración medicolegal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral. *Revista Española de Medicina Legal*, 46(3), 146–152. <https://doi.org/10.1016/j.reml.2020.05.011>
- Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., & Villarroel, C. M. V. (2020). DOI: 10.1590/1413-81232020251.28832019 Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile Occupational. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25(1), 243–249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Mejía, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2017.06.001>
- Méndez, M. (2010). Cirugía reconstructiva de la mano. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 21(1), 57–65. [https://doi.org/10.1016/s0716-8640\(10\)70507-1](https://doi.org/10.1016/s0716-8640(10)70507-1)
- Menéndez, J. A., & Castell, A. (2020). Permanent visual work disabilities: 321 cases review. *Archivos de La Sociedad Española de Oftalmología (English Edition)*, 95(3), 130–137. <https://doi.org/10.1016/j.oftale.2019.12.005>
- Código Sustantivo del Trabajo 2011, Editorial Temis. Bogotá 1 (2011).
- Molina, C. B., & Aguilera, M. D. L. Á. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios *. 35(3), 328–342.
- Mora, E. H., Vera, M. A., & Melgarejo, Z. A. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001>

- Muñoz, A. (2017). Percepciones de la gestión del turismo en dos reservas de biosfera ecuatorianas: Galápagos y Sumaco. *Investigaciones Geograficas*, 2017(93), 110–125. <https://doi.org/10.14350/rig.47805>
- Palma, J., Euán, A., Huchim, O., & Méndez, N. (2018). Risk of falls and peripheral sensitivity among older adults with diabetes. *Fisioterapia*, 40(5), 226–231. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2018.06.002>
- Penagos, I. V., & García, C. P. (2016). Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(1), 14–19. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2016.4884>
- Rascón, M. S. C., Olivera, C. C., Sánchez, A., Ceballos, B. H., Pianesi, M. E., Malarczuk, C., Bonneau, G. A., Albrekt, A. L., Bollati, E., & Sánchez, A. (2016). Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana*, 50(1), 37–44.
- Rincón, E. A., Escobar, S. S., Gómez, J. E., & Martínez, J. P. (2018). Relación entre eventos cardiovasculares y un mundial de fútbol. *Revista Colombiana de Cardiología*, 25(1), 19–25. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2017.07.010>
- Sanchez, D. (2015). Absenteeism: a View From the Management of Healthand Safety At Work. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43–54.
- Serra, C., Villar, R., & Alvarado, C. (2019). Registrar para avanzar: Algunas reflexiones sobre las lesiones por accidentes de trabajo. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(1), 7–9.
- Talavera, B., Luceño, L., Martín, J., & Díaz, E. M. (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estres*, 23(1), 45–51. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Veloso, C.; Cuadra, A.; Gil, F.; Quiroz, A. & Meza, S. (2015). Capacitacion En Trabajadores: Impacto De Un Programa, Basado En Psicología Positiva Y Habilidades. *Interciencia: Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, VOL.40 N°11.
- Villar, R., Benavides, F. G., Serra, L., & Serra, C. (2019). Prestación por riesgo durante el embarazo e incapacidad temporal en una cohorte de trabajadoras del Parc de Salut Mar (Barcelona, España). *Gaceta Sanitaria*, 33(5), 455–461. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.03.003>