



**AUSENTISMO Y PRESENTISMO, UNA REVISIÓN DE ALCANCE DE LA
LITERATURA 2015 - 2022**

**INVESTIGADOR PRINCIPAL:
DIANA CATHERINE ROA**

**INVESTIGADOR ASOCIADO:
JAVIER GONZÁLEZ**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

Bogotá D.C. 2022

**AUSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL, UNA REVISIÓN DE ALCANCE
DE LA LITERATURA 2015 - 2022**

ESTUDIANTE:

DIANA CATHERINE ROA

ASESOR TEMÁTICO

JAVIER GONZÁLEZ

ASESOR METODOLÓGICO

JAVIER GONZÁLEZ

**ESCUELA DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

Bogotá D.C. 2022

AUSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL, UNA REVISIÓN DE ALCANCE DE LA LITERATURA 2015 - 2022

Investigadora: Diana Catherine Roa

RESUMEN

Introducción: El riesgo de los trabajadores a la ocurrencia de accidentes de trabajo se ha ido mitigando con el paso de los años y esto gracias a la aplicación de diversas medidas de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, para las empresas representa un problema la ausencia de un trabajador, tanto en el coste, como en la productividad. Las ausencias de sus trabajadores por incapacidades médicas ya sean de origen común o laboral y el presentismo que se da por parte de algunos trabajadores por situaciones de salud que no le permite estar en óptimas condiciones para realizar la labor contratada o por otros factores que se pueden identificar dentro de las organizaciones tales como la pérdida de tiempo, es un tema que atañe no solo a los empleadores sino a los diferentes actores del sistema general de seguridad social en salud en Colombia, como entidades prestadoras de salud EPS, Administradoras de Riesgos Laborales ARL y Fondos de Pensiones AFP.

Objetivo: Realizar una revisión de alcance de la literatura que permita identificar la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral, costos para las empresas, así como identificar los modelos de gestión en trabajadores que muestran presentismo y ausentismo laboral.

Materiales y métodos: se realizó una revisión de alcance de literatura de estudios disponibles empleando términos MeSH. Las bases de datos empleadas fueron: SciELO, Scopus, PubMed y Google Scholar con los siguientes parámetros: cualquier país de origen, disponibles en texto completo, en idiomas inglés y español, publicados entre 2015 a 2022. Se incluyeron un total de 22 artículos.

Resultados: se seleccionaron 22 estudios cuantitativos entre transversales, longitudinales y cualitativos de los cuales se extrajo la información sobre la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral. En los estudios revisados se encontró que gran parte de los trabajadores manejan estrés muy alto y alto y tienen altos niveles de presentismo, sin embargo, en cuanto a la percepción personal de los participantes, ninguno percibe el presentismo a causa del estrés laboral. El temor a perder el empleo se convierte en causa fundamental para continuar asistiendo al trabajo y como causas del ausentismo se reportaron enfermedades virales, el estrés laboral y el disgusto por las actividades que le son otorgadas al empleado, que a su vez, ocasiona falta de motivación para el desarrollo de estas, generando que en muchos casos el trabajador termina invirtiendo tiempo extra que no es reconocido económicamente.

Conclusión: En Colombia las enfermedades o accidentes de origen común, son en mayor medida la causa de ausentismo laboral. Respecto a los costos del ausentismo, los problemas relacionados con la salud y el ambiente de trabajo para las empresas pueden exceder el salario del trabajador, a su vez, los costos más altos fueron por pérdida de productividad como resultado del ausentismo.

Palabras clave: Incapacidad laboral, reintegro laboral, tiempos óptimos, absentismo laboral.

Keywords: Incapacity for work, return to work, optimal times, work absenteeism.

INTRODUCCIÓN:

El ausentismo laboral o también llamado absentismo laboral es entendido como toda ausencia o abandono justificado o no por parte del empleado durante la jornada de trabajo, el ausentismo puede darse por varias causas dependiendo de la naturaleza y pueden clasificarse de diferentes maneras (1). El presentismo laboral es cuando el trabajador cumple con la jornada laboral, sin embargo, no estar en plena condición física o mental para realizar sus actividades.

Las situaciones más habituales de absentismo se dan cuando el trabajador emplea su tiempo en navegar por internet con fines no profesionales o hace recados personales. Esto puede deberse en muchos casos a una falta de motivación o de identificación con los valores de la empresa.

Molinera (2) en su libro *Absentismo Laboral*, afirma que las causas del ausentismo en las organizaciones están relacionadas con las incapacidades temporales. Para el autor, esta se define como aquella que imposibilita al trabajador transitoriamente para realizar sus funciones laborales debido a una enfermedad común, enfermedad laboral o un accidente. El ausentismo por maternidad, en cuando los padres, por ley, toman lo que se denomina licencia de maternidad y/o paternidad, esto con el fin de que tanto hombres y mujeres puedan conservar sus empleos y puedan participar de su vida familiar, aunando esfuerzos por parte de los gobiernos para guardar la equidad e igualdad.

La Ley 776 de 2002 en su artículo 2 (3) define la incapacidad temporal, como aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. La legislación laboral colombiana contempla dos tipos de incapacidades, la incapacidad por enfermedad general y la incapacidad por enfermedad laboral o accidente de Trabajo, la primera está a cargo de las entidades promotoras de salud (EPS) y las segunda a cargo de las administradoras de riesgos laborales (ARL) al cual se encuentra afiliado el trabajador. La incapacidad temporal se emite cuando se determina que una persona no puede desempeñar su capacidad laboral de forma temporal. En Colombia la incapacidad temporal hace parte del actuar médico y sirve para justificar la ausencia laboral generando un subsidio económico para salvaguardar la dignidad humana. El Sistema General de Riesgos Laborales estipula que el subsidio económico corresponde al 100 % del salario base de cotización calculado desde el día siguiente que ocurrió el accidente de trabajo y/o se genere una incapacidad médica a causa de una enfermedad laboral.

En Colombia, generar el cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular, y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de

que se trate (4). Los costos directos del ausentismo incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización, para los casos de origen laboral amparados, por parte del Sistema de Riesgos Laborales y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración por parte de la empresa (Decreto 2943 de 2013) (5); el salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad laboral (Decreto 1295 de 1994) (6); el salario total en permisos o licencias remuneradas; el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo (NTC 3793) (7,8). Se estima que el costo indirecto puede corresponder a 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere (4). Los costos indirectos están relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, entre otros costos como los reintegros laborales fallidos, trabajadores con recomendaciones y/o restricciones laborales.

El impacto no es únicamente para las empresas, en este caso, el ausentismo laboral también representa un problema social, económico y laboral, impactando no solo sobre el trabajador que no asiste a su jornada laboral, sino además a la empresa la cual se ve afectada su productividad, en consecuencia genera una desaceleración del desarrollo económico y social en los distintos sectores de la sociedad (9).

El propósito del presente artículo es hacer una revisión de alcance de literatura referente a la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral entre el año 2015 al 2022, de igual manera identificar los costos de los mismos en las empresas, posteriormente recolectar la información con relación a los modelos existentes de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral para así realizar una breve propuesta de modelo de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó la revisión de alcance de literatura, la cual resume los resultados de investigaciones publicadas para el período 2015-2022 sobre la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral, además de los costos que esto representa para las empresas junto con los modelos de intervención existentes sobre los trabajadores que muestran ausentismo y presentismo laboral en las empresas, además se rastreó la evidencia científica de los modelos de mejoramiento continuo para la intervención del ausentismo y presentismo laboral en las empresas colombianas.

Para la ejecución de la revisión se utilizaron Descriptores, términos MeSH. Los términos utilizados fueron los siguientes: “Absenteeism, Absentismo, Presenteeism, Occupational Diseases”, para la búsqueda se utilizaron los operadores booleanos AND y OR.

Las ecuaciones de búsqueda se ingresaron en las bases de datos: Google Scholar, Scopus, Scielo y PubMed publicadas entre el año 2015 y el año 2022, en los idiomas inglés y español, a través de la estrategia PICO para la estructuración de la pregunta de investigación (Tabla 1).

Tabla 1. Estrategia PICO para estructuración de la pregunta de investigación

PICO	DESCRIPCIÓN
P (población)	Empresas con problemáticas de ausentismo y presentismo laboral.
I (intervención)	Ausentismo y presentismo laboral
C (comparación)	No se realiza comparación
O (resultado)	Prevalencia del presentismo y ausentismo laboral, costo empresarial para la intervención del presentismo y ausentismo laboral.

Tras conocer los resultados que arrojaron las distintas bases de datos que se mencionaron anteriormente se aplicaron los filtros que suprimieron artículos duplicados, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, para finalmente valorar aquellos que cumplieron con los criterios para ser tenidos en cuenta en la presente investigación. Se utilizó una lista de verificación revisada de EPOC (Cochrane Effective Practice and Organization of Care Group) para evaluar la calidad. A continuación, los términos libres que fueron utilizados en la búsqueda:

Absenteeism OR labor presenteeism OR work absenteeism OR presenteeism OR Laboral inability AND continuous improvement OR occupational health OR health status OR occupational risks OR workers OR betterment OR Productivity OR Management models OR Work OR continuous improvement OR presenteeism management.

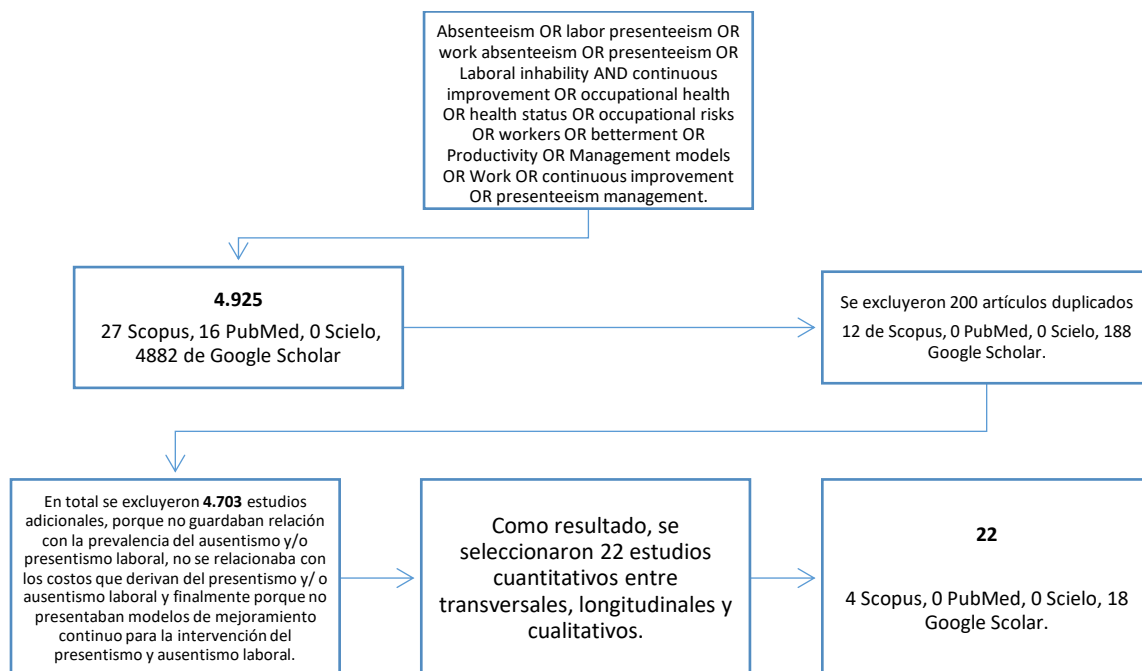
La definición de los criterios de inclusión y exclusión para realizar el tamizaje y selección de estudios que respondieran a la pregunta de investigación fueron los siguientes:

Criterios de elegibilidad de los estudios

- Idioma: inglés y español
- Diseño de los estudios: observacionales descriptivos, analíticos de cohortes, casos, controles, cualitativos- longitudinales y disponibles en texto completo.
- Fechas de las publicaciones: Entre los años 2015 y 2022.
- Artículos relacionados a la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral, los costos que estos representan y los modelos de gestión en trabajadores que muestran presentismo y ausentismo laboral.

Las variables que se tuvieron en cuenta fueron: como variable dependiente se incluyó el tiempo de incapacidad y dentro de las independientes se encuentran las sociodemográficas y laborales como sexo, estado civil, edad, ocupación, tipo de contrato, accidente de trabajo, tipo de accidente, calificación de enfermedad laboral, cargo, diagnóstico médico, estado de invalidez, antigüedad en el cargo, jornada laboral, incapacidad temporal y incapacidad permanente parcial IPP urante la primera búsqueda se identificaron 4.925 artículos en las diferentes bases de datos, se encontraron 200 artículos repetidos, por lo que se realizó la exclusión de los duplicados. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis basado en los títulos y resúmenes de cada artículo, para seleccionar aquellos que cumplieran con los criterios de selección propuestos, de este análisis se realizó una selección de 22 artículos, que fueron sometidos a una lectura y análisis completo, donde se tuvo en cuenta el diseño, metodología y los resultados de cada uno de ellos.

Figura 1. Proceso de selección de artículos. Método PRISMA.



Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial – adoptada por la Asamblea General de Fortaleza, Brasil, octubre de 2013, y la Resolución No. 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, literal a. del artículo 11, esta revisión documental no tiene contacto directo, ni intervenciones en seres humanos, describe una situación social actual, por lo que se clasifica como sin riesgo.

RESULTADOS

La figura 1 muestra el proceso de selección de artículos. La estrategia común de búsqueda inicialmente arrojó 4.925 referencias: 27 Scopus, 16 PubMed, 0 Scielo y 4882 de Google Scholar. Posteriormente, se excluyeron 200 artículos duplicados, así: 12 de Scopus, 0 de PubMed, 0 de Scielo y 188 de Google Scholar. En total se excluyeron 4.703 estudios adicionales, porque no guardaban relación con la prevalencia del ausentismo y/o presentismo laboral, no se relacionaba con los costos que derivan del presentismo y/ o ausentismo laboral y finalmente porque no presentaban modelos de mejoramiento continuo para la intervención del presentismo y ausentismo laboral. Como resultado, se seleccionaron 22 estudios cuantitativos entre transversales, longitudinales y cualitativos.

Dentro de las características principales de los estudios incluidos en la presente revisión de la literatura, la mayoría fueron de Colombia (6), seguido por Estados Unidos (4), Canadá (3), Alemania (2), Inglaterra (2). De Ecuador, Suecia, Australia, Reino Unido y Corea del Sur se encontró un artículo en cada uno de ellos.

De estos el diseño más frecuente era el Descriptivo (n=10), seguido Cuantitativo (n=12). En lo que respecta a los periodos de tiempo de los estudios, la mayoría estuvieron en el periodo de 2018 - 2022 (n= 13), seguido por el período 2015 - 2017 (n=9).

La medición del riesgo laboral estuvo discriminada en los títulos y sus valores, Prevalencia del presentismo y ausentismo laboral (n=10), Costos del ausentismo y presentismo laboral (n=7) y Modelos de mejora continua para intervenir el presentismo y ausentismo (n=5).

Los resultados se presentan de acuerdo con los objetivos del estudio a saber: (1) Condensar la evidencia disponible sobre la prevalencia del presentismo y ausentismo laboral entre el año 2015 al 2022 de los diferentes estudios encontrados; (2) identificar los costos del presentismo y ausentismo laboral en las empresas; (3) identificar algunos modelos existentes de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral y (4) propuesta de un modelo de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral.

Prevalencia del presentismo y ausentismo laboral

De acuerdo con información tomada de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia (10) se evidencia que, según los empleadores durante el año 2013, el 84,9% de las causas de incapacidades temporales laborales corresponden a enfermedades o accidentes de origen común, mientras que sólo el 1,4% corresponde a accidentes y enfermedades laborales. Por otro lado, para Vargas

(2016) citado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) (11) en su primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo, el ausentismo laboral en sus empresas agremiadas para el año 2015, el 59,9% de los casos corresponde a enfermedades de origen común, el 10,4% correspondían a enfermedades y accidentes laborales, mientras que el valor restante (29,5%) correspondía a otro tipo de permisos y licencias de tipo maternidad, paternidad, luto, entre otras,

Bolaños Y., en su estudio sobre prevalencia del ausentismo laboral y factores ocupacionales en el personal de una institución estatal en Pitalito, en Colombia (12), durante el año 2016, encontró que de 160 trabajadores el 94.4% (51) eran de sexo masculino, con un rango de edad de 26 a 35 (45%) años, seguido por el rango de 21 a 25 (18.5%) años. De igual forma, que el diagnóstico prevalente que ocasiona ausentismo laboral fue por patología osteomuscular con el 25.9% (14), seguido por patologías gastrointestinales con un 18.5% (10). En cuanto a los días de incapacidad los más frecuentes en promedio fueron 3 con un 34% (18).

En el estudio de los registros de ausentismo, Bolaños Y., concluye que el 75% (41) fue a causa de enfermedad general mientras que el 25% (13) se debieron a accidentes laborales, de estas el 94% (50) tuvieron ausentismo total mientras que el 6% (3) realizaron ausentismo parcial con cumplimiento de algunas horas de trabajo.

Tatamuez-Tarapues et al, en la revisión sistemática sobre factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, (13), durante el 2017, indican que los factores asociados al ausentismo laboral fueron los individuales, que son aquellos que tienen que ver con enfermedades generales y de tipo mental, como el estrés; los relacionados con los factores sociodemográficos dentro de los cuales se señala el sexo femenino el cual este el más propenso a estar ausente por la responsabilidad familiar a su cargo y finalmente los factores propios de la organización tales como la sobrecarga laboral.

En este estudio se muestran como causas de ausentismo las personas con edad mayor o igual a 45 años, puesto que conforme aumenta la edad se incrementa la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo; nivel de escolaridad, donde el trabajador de nivel técnico son los que se ausentan con mayor frecuencia; estado civil siendo los solteros quienes se ausentan más de su lugar de trabajo; fuente de ingresos, considerando que el aumento de los ingresos por otras fuentes se relaciona con más ausencia.

Los factores con mayor porcentaje fueron los de orden individual y sociodemográfico, con un 26%, es decir los que tienen que ver con enfermedades y sus responsabilidades familiares, en segundo lugar, con un 20% para los individuales, enfermedades generales y/o mentales y un 10% los que tiene que ver con accidentes laborales (13).

Kinman G. en Reino Unido, realiza una revisión narrativa durante el año 2018 sobre la prevalencia del presentismo, sus costos y el manejo (14). donde reportó

que las personas se ausentan en mayor medida cuando las organizaciones son grandes y pertenecen al sector público.

El autor menciona sobre las ausencias a corto plazo, definiéndolas como aquellas que están clasificadas hasta de cuatro semanas y que corresponden a enfermedades leves, tales como resfriados, gripe o migraña (94%), seguido por problemas musculoesqueléticos (44%), condiciones médicas recurrentes (31%), estrés (47%) y problemas de salud mental, como depresión y ansiedad (34%).

Kinman G., menciona en su estudio que el 24% de los encuestados indican que la causa de las ausencias a corto plazo tiene que ver con mala salud, mientras que el 29% asegura que las clasificadas como prolongadas son causa del estrés, el 23% refiere condiciones médicas agudas y el 13% por mala salud (14).

Por otro lado, el mismo autor analiza en su estudio que la tasa de absentismo por enfermedad en trabajo autónomo es significativamente menor que en los trabajadores asalariados, el autor se sustenta en un estudio realizado en Portugal, en donde 100.000 personas que trabajaron por más de 4 años por cuenta propia tuvieron un 85% menos de riesgo de licencia por enfermedad que los trabajadores asalariados.

En el caso del presentismo, McGregor A. et al, (15), en Australia durante el año 2016, de los 980 trabajadores seleccionados, el 81% informó algún grado de presentismo durante los 12 meses anteriores, el 50% eran mujeres y el 49% tenían menos de 40 años, el 42% contaban con un puesto profesional o de supervisión y el 78% había estado con su empleador actual durante 10 años o menos. Las consistencias y correlaciones internas para las variables del estudio fueron: acoso laboral, presión de tiempo, conflicto entre trabajo y familia, liderazgo, apoyo social (15).

Como resultado la relación entre recursos laborales y el agotamiento fue mixta, el liderazgo de mala calidad se asoció con un mayor agotamiento. Todos los factores del entorno de trabajo, excepto el liderazgo, estaba relacionados con el presentismo.

Por otro lado, Isaacs C. (16), realiza una revisión sistemática, en Bogotá Colombia sobre presentismo laboral, durante el año 2018, indicando que el presentismo se define de las dos siguientes maneras, una relacionada al tiempo extra que invierten los trabajadores en las empresas sin que represente productividad y la otra, cuando se presenta falta de motivación, deseo o disposición por estar ejerciendo sus labores. Los efectos más preocupantes son los daños de salud y los que tienen que ver con las repercusiones para las empresas.

Isaacs C., concluye en su búsqueda que las razones de prevalencia que se destacan del presentismo laboral tienen que ver con las dolencias lumbares, problemas emocionales o psicológicas y las razones por las cuales se da el presentismo es por miedo a perder el empleo o a tener repercusiones económicas debido a las ausencias (16).

Este es reforzado por Meneses Ruiz V. et al, en su investigación sobre presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral en 2018 (17), mencionan que las personas evitan ausentarse y que además prefieren prolongar su tiempo laboral para poder ser visibles por sus empleadores, generando un desgaste mayor tanto personal como laboral, ya que no cuenta con tiempo personal y laboralmente no generan el mismo rendimiento.

De 37 trabajadores incluidos, el 60% maneja estrés muy alto y alto. Después de realizar encuestas a los colaboradores de la empresa, concluyen que el 65% de estos cuentan con altos niveles de presentismo, sin embargo, en cuanto a la percepción personal de los participantes, el 100% no percibe presentismo a causa del estrés laboral.

Kinman G., también habla del presentismo laboral, indicando que las personas que continúan trabajando durante una enfermedad se debe a varios factores, tales como el tipo de enfermedad o lesión, el grado de incapacidad y en qué medida el trabajador se siente capaz de cumplir con sus funciones. El autor menciona que las causas son las mismas que las del presentismo a saber: enfermedades generales o molestias recurrentes, enfermedades crónicas o mentales, además de factores como el estilo de vida como podrían ser la inactividad física, el sueño, la mañana alimentación o el tabaquismo (17).

Uribe J. et al., en su estudio en Colombia (18) en el 2017 y que tuvo como objetivo estimar las pérdidas de productividad a causa del ausentismo y presentismo, además de conocer sus determinantes en pacientes con depresión de cinco ciudades colombianas. Para esto los autores utilizaron los datos de un estudio multicéntrico de métodos mixtos de pacientes adultos diagnosticados con trastorno depresivo mayor o depresión doble con un total de 107 datos de pacientes. Como resultado el 70% de los pacientes reporta presentismo, la mitad de los participantes tuvieron un nivel de rendimiento laboral de un 50% menos de lo habitual. Los autores observan que el promedio de horas por mes perdidas por ausentismo fue de 43 y por presentismo de 51, finalmente los pacientes con autoevaluaciones de salud mental favorables tuvieron 16,4 horas menos por mes de presentismo en comparación los que contaban con una autoevaluación deficiente.

Koohsari M. et al., en su estudio (19), publicado en el 2021, con el fin de examinar las asociaciones entre los comportamientos sedentarios y activos junto con el presentismo y el ausentismo de los trabajadores en una muestra de empleados de 2466, observaron asociaciones significativas entre la actividad física relacionada con el trabajo, el ocio y la actividad física total con el presentismo y el ausentismo de los trabajadores. Un aumento de 1 minuto en la actividad física diaria promedio relacionado con el ocio, se relacionó con un aumento significativo en el presentismo absoluto, es decir, el aumento de 30 minutos en la actividad física diaria relacionada con el ocio representa una ganancia para lograr el presentismo absoluto, esto es, una mejor productividad.

Min Jung K.(20), realizó un estudio para examinar las disparidades de salud entre las poblaciones trabajadoras de 26 países de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE; en inglés, Organisation for Economic Co-operation and Development) a través del ausentismo y el presentismo, y explicar los efectos combinados de los factores de género, desequilibrio entre la vida laboral y personal, clase ocupacional y desigualdad de género en el mercado laboral con una muestra de 30.131 trabajadores asalariados. Encontró que las incidencias de ausentismo y presentismo entre los trabajadores asalariados fueron: Finlandia (70,9%) tuvo la mayor incidencia de ausentismo, seguida de Dinamarca (70,4%), Italia (69,0%), mientras que Corea (9,9%), Portugal (22,2%) y España (31,6%) tuvieron las incidencias más bajas de ausentismo. Para el presentismo, Dinamarca (63,0%), Luxemburgo (62,2%) y Reino Unido (61,2%) tuvieron las incidencias más altas de presentismo, mientras que las incidencias más bajas se observaron en Portugal (19,7%), Corea (23,5%) y Suiza (26,6%). A excepción de algunos casos, la incidencia tanto de absentismo como de presentismo fue mayor en los países escandinavos y menor en los países de Europa meridional y oriental y en Corea, un país no europeo. Las incidencias medias de 26 países fueron para ausentismo 33,0% y presentismo 35,3%.

En el 2019 tras una investigación realizada por Aboagye E. et al acerca de la asociación entre el presentismo y el ausentismo y los niveles de agotamiento junto con el deterioro del rendimiento laboral en un entorno universitario sueco por medio de un estudio de 3.525 empleados, determinó que el presentismo aumentó independientemente el riesgo de tener agotamiento moderado o severo, y en el caso del presentismo, el agotamiento permaneció positivamente asociado con el deterioro del rendimiento laboral, incluso después de ajustar el estado de salud., (21). En conclusión, el presentismo se asocia con el agotamiento y, por otro lado, tanto el presentismo como el ausentismo fue relacionado con el desempeño laboral deteriorado.

Por otro lado, cuando se tiene como objetivo probar un modelo de presentismo sobre la base de teorías establecidas y emergentes separadas en factores organizacionales e individuales que podrían estar mediados por la angustia psicológica, por medio de una encuesta a 2.371 empleados de una agencia del gobierno provincial, se evaluaron las teorías con medidas validadas para los factores organizacionales e individuales, determinando que la angustia psicológica se asoció negativamente con el presentismo, la ausencia laboral a corto plazo en el último año y la deseabilidad social. Tanto los factores individuales como los organizacionales se relacionaron con la angustia psicológica. Los factores más importantes incluyeron la presencia de eventos de estrés en los 6 meses anteriores, esfuerzos extrínsecos (interrupciones, requisitos de trabajo), autoestima como trabajador y falta de motivación interna. Coutu M. et al. (22)

Costos del presentismo y ausentismo laboral en las empresas

En la revisión de literatura López Rozo E. et al., resalta que el costo derivado del presentismo es oculto pues el trabajador está en su sitio de trabajo, sin embargo, no cumple con su labor competentemente, asumiendo así el costo tanto el propio afectado como la organización (23).

Indica que la pérdida de productividad fue mayor los días de asistencia laboral de los trabajadores a su lugar de trabajo en condición de enfermedad (72%), comparando los días de trabajo perdidos por trabajadores que se ausentaban por enfermedad (28%), en donde la productividad se reflejaba en pérdidas de 250 millones de dólares anuales y el costo estimado del presentismo fue de 180 millones de dólares anuales.

Además sostiene que en Estados Unidos el presentismo podría costar alrededor de 150 mil millones de dólares cada año, relacionados a los costos de producción, mal servicio al cliente y pérdidas de oportunidades de ventas (23).

Por otra parte, Kinman G., menciona en su estudio que cada vez hay más evidencia de que los costos e incidencia del presentismo laboral son más altos que el ausentismo, sin embargo, investigarlo resulta más difícil. El autor habla de que las empresas tienen procesos para medir y gestionar las bajas por enfermedad pero que el presentismo es un “comportamiento invisible”, esto debido a que rastrear la prevalencia y sus costos, requiere de mucho tiempo y costo. Además, porque las medidas del presentismo son subjetivas, pues tiene que ver más con las percepciones productivas, o las evaluaciones de aptitud para el trabajo de los mismos empleados (17).

Strömberg C. et al., en su estudio sobreestimación del efecto y el impacto económico del ausentismo, el presentismo y los problemas relacionados con el entorno de trabajo en las reducciones de la productividad desde una perspectiva gerencial, durante el año 2017 (24), recolectaron información de encuestas realizadas a 758 gerentes de varios sectores del mercado laboral. Para evaluar los resultados, los autores tuvieron en cuenta el grado de sensibilidad al tiempo de producción, el trabajo en equipo o la dificultad para reemplazar a un trabajador.

El multiplicador salarial, formula que determina el costo del presentismo o ausentismo laboral, deja como resultado que el promedio es de 1,97 para el absentismo, 1,70 para el presentismo agudo, 1,54 para el presentismo crónico y 1,72 para los problemas relacionados con el entorno laboral. Los autores afirman que los costos de los problemas relacionados con la salud y el ambiente de trabajo para las empresas pueden exceder el salario del trabajador.

Dentro de los principales resultados de la investigación, Strömberg C. et al., afirman que la mayoría de los gerentes informaron que el ausentismo, el presentismo agudo o crónico y los problemas relacionados con el ambiente de trabajo tuvieron un efecto moderado o importante en la productividad del grupo. Y a su vez que, los costos más altos fueron por pérdida de productividad como resultado del ausentismo, seguidos por los problemas relacionados con el ambiente de trabajo y el presentismo (24).

García J., realizó una revisión sistemática exploratoria acerca del costo del ausentismo laboral en las empresas (25), en la ciudad de Quito, Ecuador, durante el año 2019, determinando los factores del ausentismo laboral, mencionando el impacto negativo en el desarrollo de la empresa debido al ausentismo laboral y el alto costo indirecto que asume a la empresa por las incapacidades.

En su estudio concluye de manera cualitativa que los costos indirectos por incapacidad son altos, por el tiempo perdido, por la calidad de servicio que disminuye, retardo de las actividades a realizarse, inconformidad de los otros trabajadores y sobre todo la sobrecarga de trabajo a los compañeros de la empresa durante el tiempo de ausentismo del trabajador afectado.

En el estudio realizado por Evans-Lacko S. et al. publicado en el 2016 en el Reino Unido para examinar el impacto de la depresión en la productividad laboral durante los tiempos de trabajo en ocho países diversos, encontrando que los costos promedio anuales por persona para el ausentismo fueron más bajos en Corea del Sur con \$ 181 y más altos en Japón (\$ 2674). Los costos promedios de presentismo por persona fueron más altos en los Estados Unidos (\$ 5524) y Brasil (\$ 5788). Finalmente, los costos asociados con el presentismo tuvieron tendencia a ser de 5 a 10 veces más altos que los asociados con el ausentismo (26).

Según, Uribe J. et al., el valor monetario de las pérdidas de productividad en 2015 ascendió a US\$840 millones en cinco ciudades de Colombia. Los autores consideran que el presente estudio en un país de ingresos medios como lo es Colombia confirma la alta carga económica de la depresión. Ellos recomiendan políticas de salud e intervenciones en el lugar de trabajo con el fin de garantizar un diagnóstico y tratamiento adecuado de la depresión (18).

En el caso de Brunner B. et al., su estudio, publicado en el 2019, tuvo como objetivo estimar los efectos de los factores estresantes y los recursos sociales relacionados con las tareas en el trabajo, sobre las pérdidas de productividad asociadas con la salud y que son causadas por el ausentismo y el presentismo. El resultado asocia las pérdidas de productividad debidas al absentismo y al presentismo atribuibles al estrés laboral con una estimación de 195 francos suizos por persona al mes.

Dentro de las consideraciones principales para los autores, la relación entre la pérdida de productividad y la salud aumentan con los factores estresantes del trabajo y esta misma disminuye con el aumento de recursos laborales. Además un aumento de factores estresantes en el trabajo es especialmente perjudicial si los recursos laborales son bajos y se resaltan más si la auto eficiencia ocupacional también es baja (27).

En el caso de Alemania, un estudio realizado por Burkhard S. et al. (2019), identificó la relación entre esfuerzo, recompensa, desequilibrio, el sobre compromiso y la injusticia organizacional con el bienestar del empleado, el ausentismo y el presentismo, así como los costos en los que se incurren. Teniendo como resultado en su investigación, que, la injusticia organizacional mostró la asociación independiente más fuerte con el ausentismo, mientras que el sobre

compromiso se asoció de forma más fuerte independiente con un menor bienestar (28).

En cuanto a los costos anuales mínimos estimados dentro de la investigación debido al absentismo se estimaron en 1753,16 euros por empleado. Sobre la base del cálculo de los "costos más altos", la cantidad anual de días de ausentismo relacionado con la enfermedad para la muestra se estimó en 8,60 días por empleado, lo que representa costos anuales estimados de 3010,15 euros por empleado y los costos anuales de la empresa debido al presentismo en 188.18 euros por día por empleado. Se estimó el importe anual del presentismo global en 10.881,6 días, y los costos posteriores de la empresa en 581,86 euros por empleado y día.

Modelos existentes de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral

Maestas N. et al., (2021), habla de la importancia de las propuestas para la intervención temprana del presentismo y ausentismo laboral en un total de 3131 encuestados. Los autores puntualizan que los trabajadores con índices de ausentismo y presentismo extremadamente altos tienen un 80% más de probabilidad de salir de la fuerza laboral 3 años después y que dichos hallazgos sugieren que los trabajadores con muchas ausencias podrían ser un grupo útil para intervenciones tempranas (29).

Por medio de un mapeo de intervención, Ammendolia C. et al., realizaron un estudio para diseñar un programa de promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo para mejorar el presentismo(30), en Canadá en el año 2016. En los resultados obtenidos se reportan los cuatro principales problemas de salud que afectaron trabajadores: la discapacidad y las reclamaciones de medicamentos recetados, incluyendo salud mental (45% de todas las reclamaciones a largo plazo y 33% de todas las reclamaciones a corto plazo), alteraciones musculoesqueléticas (17 y 12% para discapacidad a largo y corto plazo), diabetes y enfermedades cardiovasculares.

Después de la valoración los autores los autores diseñaron el programa de promoción y bienestar de la salud en el lugar de trabajo. . Las principales recomendaciones de los autores incluyeron estrategias para mejorar el compromiso de los empleados, la conciencia, la comunicación y la sostenibilidad de las iniciativas existentes. La mejora en estas áreas es esencial para facilitar un cambio positivo en los comportamientos de salud individuales (30).

Jaramillo Galvis V. en el 2018, realizó la Implementación de un Plan de Mejora dirigido a la mitigación del absentismo laboral concretamente en una empresa con un total de 150 empleados (31). El resultado arrojó que la mayor causa de ausencia laboral había sido por enfermedades virales, seguida por estrés y depresión, en el muestreo que se realizó durante 8 meses, la autora rastreó la cantidad de días de ausencia totales por mes, con un promedio de días por mes de 85.

En cuanto al plan de mejora indica actividades preventivas como ejercicios cardiovasculares y pausas activas, inteligencia emocional y manejo del estrés, alimentación balanceada y por último responsabilidad con la normativa de la empresa Esto con el fin de desarrollar en el empleado un sentimiento de gratitud y bienestar (31).

Por otro lado, Lerner D. et al. (32), (2015) realizaron un ensayo clínico aleatorio a 431 adultos empleados, mayores de 45 años. Los criterios de inclusión escogidos por los autores fueron: la depresión, la cual fue medida por el Cuestionario de la Salud del Paciente, diseñada por los autores, y las limitaciones en el trabajo, indicadas por medio del cuestionario de Limitaciones del Trabajo. De los 1,227 empleados elegibles (7% de los examinados), 431 (35%) se inscribieron y 380 completaron el estudio (12% de desgaste). La pérdida de productividad en el trabajo mejoró un 44% en el grupo de Intervención Centrada en el Trabajo frente al 13% en la atención habitual (diferencia en el cambio, $p < ,001$). Las puntuaciones del grupo Intervención Centrada en el Trabajo en las cuatro escalas, mejoraron entre un 44% y un 47% que en la atención habitual ($p < ,001$ para cada escala). Los días de ausencia disminuyeron en un 53% en el grupo de Intervención Centrada en el Trabajo versus 13% en la atención habitual (diferencia en el cambio, $p < ,001$). Las puntuaciones medias de gravedad de los síntomas de depresión en los participantes al Cuestionario de Salud del Paciente disminuyeron un 51% para Intervención Centrada en el Trabajo frente a 26% para la atención habitual (diferencia en el cambio, $p < ,001$)

Jones C. et al., en su estudio publicado en el 2021 con el objetivo de Identificar si es factible desarrollar un algoritmo de mapeo para predecir el presentismo utilizando medidas multiatributo del estado de salud, por medio de la recopilación de información a través de una encuesta en línea a 472 trabajadores diagnosticados con artritis reumatoide, encontrando que los dos modelos principales que utilizan SF6D o EQ5D-5L, solo tuvieron una capacidad predictiva fraccionalmente peor, según lo medido por el RMSE (error cuadrático medio). El examen de las gráficas de los niveles predichos de presentismo estimados por estos dos modelos revela poca diferencia en las predicciones entre los dos modelos. (33).

Propuesta de un modelo de mejora continua para intervención del ausentismo y presentismo laboral

Respecto a la propuesta frente al ausentismo y presentismo laboral surgen una serie de aristas que deben ser tomadas en cuenta, teniendo como objetivo generar buenas prácticas que promueven bienestar, desempeño y competitividad, tres conceptos claves para tratar, teniendo en cuenta que la falta de bienestar en el trabajo es por un lado la causa desde la cual derivan algunas enfermedades causantes del ausentismo, y, por otro lado, la falta de bienestar también provoca la distribución errada del tiempo destinado para realizar las actividades dentro del horario laboral -presentismo-, del mismo modo, el hacer caso omiso de los síntomas de enfermedades presentados y continuar asistiendo al lugar de trabajo, causa efectos en la producción y alcances económicos en la empresa independientemente del tipo de trabajo que se desarrolle.

El primer concepto que se aborda es el de bienestar, proponiendo que debe estar enfocado en la correcta distribución del horario laboral, como un primer paso, evitando sobre cargas y la pérdida de espacios personales de los trabajadores, pero teniendo en cuenta que el limitarse únicamente a esta distribución no generaría un fuerte impacto para los trabajadores, el bienestar debe contemplar actividades que propendan a mejorar la salud, por lo cual la parte medica es fundamental, planteando el tema de las incapacidades en tres sentidos, a saber:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad por motivos de salud pública
- Prórrogas de incapacidades

Estas formas de abordar la incapacidad se unen casi que, de forma implícita con el bienestar de los trabajadores, entendiendo que el hablar de incapacidad temporal hace referencia a periodos de reposo que se les brindan a los trabajadores quienes, por una enfermedad o accidente, requieren del mismo y que según el criterio técnico científico de sus médicos tratantes (Cristian A. definición acuñada para conferencia “manejo de incapacidades en el ámbito empresarial” 2017, Bogotá Colombia). La incapacidad por motivos de salud pública implica la protección de las poblaciones con las cuales vive el trabajador por que la patología que presenta puede contaminarlos o infectarlos. Para prórroga de la incapacidad y de acuerdo con el decreto 1333 de 2018 se define como “Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario”(34).

Teniendo en cuenta la información analizada acerca de las causas y tipos de incapacidades que se presenten en la empresa, se adquiere la información necesaria para conocer trabajadores propensos al ausentismo o presentismo laboral y poder abordar así actividades de protección y apoyo para que, desde espacios correspondientes a salud ocupacional, se generen mejorías que eviten algunas de las enfermedades causantes de ausentismo o presentismo. Además, el diagnóstico realizado también aporta a la construcción de espacios más sanos en la empresa. Cabe aclarar que las incapacidades son una de las causas de ausentismo, pero no las únicas. Es necesario comprender la importancia de dar a conocer el tipo de incapacidades a los trabajadores, por lo que la realización de talleres acerca de esto es necesario, se pueden abordar distintos tipos de incapacidades como, por ejemplo, incapacidad temporal del origen común e incapacidad temporal del origen laboral, distinciones pertinentes.

También es importante mencionar que al tener como consecuencia el impacto negativo en la productividad de la empresa, el ausentismo también ocasiona un desgaste administrativo y del recurso humano, lo que conlleva al incremento de costos laborales, lo que hace que el distinguir dentro de las causas de ausentismo a través de la clasificación de los tipos de incapacidad, sugiere también hablar

de los tipos de ausentismo, señalando la existencia de 4 tipos según el estudio realizado por Borda M. et al.(9), señalando lo siguiente:

- **Voluntario:** Es aquel en el que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Aparece frecuentemente como consecuencia de la desmotivación por el trabajo y por un inadecuado clima laboral.
- **Involuntario:** Se da generalmente cuando aparecen enfermedades, u ocurren accidentes o incluso por situaciones familiares de fuerza mayor.
- **Armónico:** Ocurre cuando se da una relación entre las causas generadoras del ausentismo en una empresa, ocurren de forma estándar en algunos periodos del año y se ajustan a la normalidad de los porcentajes generales para una determinada empresa por su actividad o ubicación. Por ejemplo, en los primeros meses del año se incrementa el índice de ausentismo debido al aumento de las infecciones respiratorias propias de esta época.
- **Disarmónico:** Es cuando la relación entre las causas productoras del ausentismo, no presentan un patrón o no se ajustan a la normalidad de los porcentajes típicos específicos. Por ejemplo, que el personal operativo presente mayor número de ausencias por accidente de trabajo que el personal administrativo.

Dejando claro que el bienestar se relaciona con el aspecto médico y que este a su vez con el conocer las causas de ausentismo a través de un diagnóstico, la función o el objetivo de la empresa debe ser dar a conocer por medio de talleres este tipo de temas, dejando claridad en los trabajadores acerca de los costos y consecuencias del ausentismo y el presentismo.

Hablar entonces acerca del desempeño se hace pertinente, por lo cual la propuesta debe estar enfocada en el regreso de los trabajadores tras una incapacidad, ya que como lo señala Borda M. et al. (9), el realizar entrevistas de retorno al trabajo, puede llegar a ser un factor determinante para la reintegración exitosa del trabajador que regresa de una incapacidad prolongada, dado que permite entender las nuevas necesidades y expectativas del trabajador evitando futuras ausencias. El conocer la historia clínica de los trabajadores, específicamente de los casos críticos es de vital importancia para continuar con el proceso de intervención frente al ausentismo laboral, por lo que distinguir entre los trabajadores más propensos a ausentarse por cuestiones médicas y aquellos que lo hacen por cuestiones personales o sociales, permite dar un seguimiento a los casos y mejorar el desempeño tanto de la empresa como de los trabajadores; esta forma de indagar va de la mano con el diagnóstico por lo que es necesario conocer la situación médica de los trabajadores, lo cual puede ser realizado teniendo en cuenta la siguiente clasificación:

- **Información médica,** esta se refiere a la historia clínica general que aporte el trabajador, en ellas se incluyen las consultas de medicina general y especializada, exámenes de laboratorio e imágenes

diagnósticas, adicionalmente, la información de la historia clínica ocupacional, la evaluaciones medicas ocupacionales de pre-empleo, periódicas, post-incapacidad o evaluaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica entre otros, biomarcadores, recomendaciones laborales, seguimientos los programas como pausas saludables o activas, acondicionamiento físico y batería de riesgo psicosocial, calificaciones de origen y de perdida de la capacidad laboral de origen común o laboral. El objetivo es contar con toda la información del estado de salud del trabajador, diagnósticos, origen de estos, estado funcional, estado secular, tratamientos médicos, farmacológicos, rehabilitación, concepto de rehabilitación y sus causas.

- **Información administrativa**, para este aparte, se deben analizar las comunicaciones y documentos de las entidades de seguridad social para identificar el estado de avance de los procedimientos administrativos como estado de las incapacidades, días acumulados, continuos o discontinuos, pagos de las incapacidades, documentos solicitados, pendientes y entregados, firmeza de los dictámenes, instancias y oportunidades de calificación entre otros (35).

Al conocer esta información el desempeño de los trabajadores puede mejorar, ya que el tener claro los pasos a seguir tras la ausencia de los trabajadores permite elaborar un plan de ruta para mitigar las enfermedades causantes de incapacidades que se puedan vincular a la situación vivida en el espacio laboral, lo que a su vez también aporta en la elaboración de espacios correspondientes a salud ocupacional que se encaminen hacia el bienestar de los trabajadores, generando mayor desempeño y a su vez mayor competitividad.

Se propone también tener en cuenta la importancia de espacios de encuentro para abordar los talleres, por lo tanto, la idea de grupos focales entendidos como instancias para profundizar motivaciones, razones, valoraciones y expectativas acerca de distintos temas se hace pertinente. Uno de los estudios realizados por Isaacs C. en el artículo titulado *Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional como nuevo factor de riesgo laboral*, sirve como base para la propuesta, ya que plantea para el funcionamiento de estos grupos focales la elaboración de material guía acerca del tema abordado que debe tener como objetivo el conocimiento del trabajador, lo que permite identificar aspectos ocupacionales referidos al ausentismo y presentismo en la empresa y aspectos referidos al desempeño, esto se logra también mediante la aplicación de la entrevista del rol de trabajador (por sus siglas en ingles Worker Role Interview WRI) (35).

Este material guía debe tener en cuenta también el perfil de demandas del puesto de trabajo haciendo referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada del trabajo. El perfil, corresponde así mismo a las denominadas demandas de una actividad. Al respecto la AOTA (Asociación Americana de Terapia Ocupacional, 2010), precisa que las demandas de la actividad se refieren a las características

específicas de una actividad que influyen en el tipo y cantidad de esfuerzo requerido para realizarla (35). Dentro de los grupos focales también se aborda la evaluación del desempeño de la empresa, entendiendo que ésta ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, reforzar la toma de decisiones de ascensos o de ubicación y determinar si existe la necesidad de volver a capacitar al detectar errores en el diseño del puesto. (35).

Dentro de las investigaciones rastreadas para hablar acerca del ausentismo y presentismo en esta revisión, aparece en común la importancia de creación de ambientes de trabajo que asuman una nueva política empresarial dirigida a la prevención de riesgos laborales promoviendo la salud dentro y fuera de las organizaciones, fundamentada en la actuación preventiva de riesgos ergonómicos y psicosociales de la mano a una objetiva política de compromiso de la vida laboral y familiar, sin menospreciar los incentivos laborales en razón de las distintas causas que los originan (9). Todas las actividades que se realicen en la empresa deben estar encaminadas a la protección de la salud de los trabajadores, en especial todas aquellas de carácter preventivo tales como la vacunación, exámenes de tamizaje, entre otros, así como las actividades centradas en la motivación y clima organizacional (9).

Autor	Año	País	Tipo de estudio	Tamaño muestra	Objetivo	Característica población/ Región	Resultados
Bolaños Y.	2017	Colombia	Estudio de corte transversal	180 trabajadores	Establecer la prevalencia del Ausentismo laboral y las características demográficas y ocupacionales del personal adscrito a una empresa estatal en Pitalito Huila, en el 2016.	180 trabajadores, 166 (92.3%) hombres y 14 (7.7%) mujeres con edades entre 18 y 44 años	La prevalencia de ausentismo fue del 30%, los cuales generaron 433 días de ausencia laboral, siendo el sistema osteomuscular la principal causa de ausentismo. El 24.1% estuvo asociado a accidente de trabajo en un primer registro de incapacidad.
McGregor A. et al.	2016	Australia	Encuesta transversal	980 encuestas	Examinar cómo los aspectos del entorno de trabajo psicosocial (demandas y los recursos laborales) se asocian con el presentismo y, en particular, si están indirectamente relacionados a través del agotamiento y el compromiso laboral.	trabajadores	Se encontró que las mayores demandas de trabajo (intimidación en el lugar de trabajo, presión de tiempo y conflicto entre el trabajo y la familia) y los menores recursos laborales (liderazgo) estaban indirectamente relacionados con el presentismo a través de un mayor agotamiento. El aumento de los recursos laborales (liderazgo y apoyo social) se relacionaron indirectamente con el presentismo a través de una mejor participación laboral.

Isaacs C.	2018	Colombia	revisión de información	50 artículos	Describir las características del fenómeno del presentismo laboral y analizarlo en el contexto de los riesgos laborales y de la salud ocupacional.	trabajadores	Los artículos que se contrastaron dejan una perspectiva más clara acerca del presentismo y sus implicaciones en la salud de los empleados.
Meneses Ruiz V. et al.	2019	Colombia	Investigación Descriptiva	37 trabajadores	Establecer el comportamiento del presentismo y la productividad en el contexto de trabajadores con estrés laboral en una empresa comercial del municipio de Villamaría (Caldas)	trabajadores	El 60% de los empleados de la empresa maneja estrés muy alto y el 65% de los trabajadores cuentan con altos niveles de presentismo, sin embargo, en cuanto a la percepción personal de los participantes, el 100% no percibe presentismo a causa del estrés laboral.

López Rozo E. et al.	2015	Colombia	Revisión de alcance de la literatura	49 estudios	Dar a conocer de manera general la problemática del presentismo y como esta se relaciona con la seguridad y salud en el trabajo.	trabajadores	Se evidenció que el presentismo es un fenómeno que puede ser abordado desde el ámbito psicosocial, médico o económico, y aunque se han hecho trabajos demostrando la realidad de esta situación, son pocas las medidas preventivas propuestas, lo que dificulta una pronta intervención.
Ammendolia C. et al.	2016	Canadá	Mapeo de intervención	8000 empleados	Utilizar un enfoque de mapeo de intervención para desarrollar un programa de promoción y bienestar de la salud en el lugar de trabajo destinado a reducir el presentismo	8000 empleados, 75% mujeres, el 45% de la fuerza laboral tenía entre 40 y 50 años.	Los cuatro principales problemas de salud que afectaron trabajadores fueron la discapacidad y las reclamaciones de medicamentos recetados, incluyeron salud mental (45% de todas las reclamaciones a largo plazo y 33% de todas las reclamaciones a corto plazo), musculoesqueléticas (17 y 12% para discapacidad a largo y corto plazo), diabetes y enfermedades cardiovasculares.

Lerner D. et al.	2015	Estados Unidos	Estudio Clínico – investigación cuantitativa.	431 adultos	Probar una intervención dirigida a mejorar el funcionamiento laboral entre adultos de mediana edad y mayores con depresión y limitaciones laborales.	Trabajadores	De los 1,227 empleados elegibles (7% de los examinados), 431 (35%) se inscribieron y 380 completaron el estudio (12% de desgaste). La pérdida de productividad en el trabajo mejoró un 44% en el grupo de WFI frente al 13% en la atención habitual (diferencia en el cambio, $p<.001$). Las puntuaciones del grupo WFI en las cuatro escalas WLQ mejoraron entre un 44% y un 47%, significativamente mejor que en la atención habitual ($p<.001$ para cada escala). Los días de ausencia disminuyeron en un 53% en el grupo de WFI versus 13% en la atención habitual (diferencia en el cambio, $p<.001$). Las puntuaciones medias de gravedad de los síntomas de depresión PHQ-9 disminuyeron un 51% para WFI frente a 26% para la atención habitual (diferencia en el cambio, $p<.001$).
------------------	------	----------------	---	-------------	--	--------------	---

Evans-Lacko S. et al.	2016	Reino Unido	Análisis secundario de los datos recogidos en la encuesta Global IDEA (Impact of Depression in the Workplace in Europe Audit)	1000 encuestados por país. Porcentaje de respuesta: 5% en China, el 8% en los Estados Unidos, el 10% en Brasil, México, Canadá y Sudáfrica, el 15% en Japón y el 37% en Corea del Sur	Examinar el impacto de la depresión en la productividad en el lugar de trabajo en ocho países	Trabajadores	Los costos medios anuales por persona para el ausentismo fueron más bajos en Corea del Sur con \$ 181 y más altos en Japón \$ 2674. Los costos medios de presentismo por persona fueron más altos en los Estados Unidos \$ 5524 y Brasil \$ 5788. Los costos asociados con el presentismo tendieron a ser de 5 a 10 veces más altos que los asociados con el ausentismo.
Burkhard S. et al.	2019	Alemania	Cuantitativo	1440 empleados de una compañía farmacéutica alemana	Definir los modelos de estrés, bienestar, el ausentismo y el presentismo de empleados farmacéuticos alemanes y. discutir el marcador de estrés más importante y las implicaciones para aumentar la productividad y	Empleados	Los costes anuales mínimos estimados de la empresa debido al absentismo se estimaron en 1753,16 por empleado. Sobre la base del cálculo de los "costos más altos", la cantidad anual de días de ausentismo relacionado con la enfermedad para la muestra se estimó en 8,60 días por empleado, lo que representa los costos anuales estimados de 3010,15 euros por empleado. Los costos anuales de la empresa debido al presentismo se estimaron en 188.18 euros por día por empleado. El cálculo del "costo más alto"

					disminuir los costos.		aplicó el valor tomado del estudio de Baase (pérdida relativa de productividad: 22%). Se estimó el importe anual del presentismo global en 10.881,6 días, y los costos posteriores de la empresa en 581,86 por empleado y día.
Min Jung K.	2020	Corea del Sur	Descriptivo cuantitativo	30.131 trabajadores asalariados en 26 países de la OCDE.	Examinar las disparidades de salud entre las poblaciones trabajadoras de 26 países de la OCDE a través del ausentismo y el presentismo, y explicar los efectos combinados de los factores de género, desequilibrio entre la vida laboral y personal, clase ocupacional y desigualdad de género en el mercado	Trabajadores	Las incidencias de ausentismo y presentismo entre los trabajadores asalariados en 26 países de la OCDE identificados en este estudio fueron: Finlandia (70,9%) tuvo la mayor incidencia de ausentismo, seguida de Dinamarca (70,4%), Italia (69,0%), mientras que Corea (9,9%), Portugal (22,2%) y España (31,6%) tuvo las incidencias más bajas de ausentismo. Para el presentismo, Dinamarca (63,0%), Luxemburgo (62,2%) y Reino Unido (61,2%) presentaron las incidencias más altas de presentismo, mientras que las incidencias más bajas se observaron en Portugal (19,7%), Corea (23,5%) y Suiza (26,6%). A excepción de algunos casos, la incidencia tanto de absentismo

					laboral en la ocurrencia de ellos.		como de presentismo fue mayor en los países escandinavos y menor en los países de Europa meridional y oriental y en Corea, un país no europeo. Las incidencias medias de ausentismo y presentismo de 26 países fueron de 33,0 y 35,3%, respectivamente
--	--	--	--	--	--	--	---

DISCUSIÓN

Para la discusión se retoman algunos de los resultados hallados en el rastreo teniendo en cuenta que, dentro de las causas del ausentismo, están en su mayoría las enfermedades, bien sean virales o desencadenadas por el trabajo, el presentismo aparece como contraposición a la causa de la ausencia, es decir, así la enfermedad esté, los trabajadores continúan en algunos casos asistiendo al trabajo, en la mayoría de los casos por temor a perder el empleo, haciendo que el estrés y la depresión sean también causa del ausentismo.

Un asunto de gran importancia es el temor a perder el empleo, ya que se convierte en causa para continuar asistiendo al trabajo, las pérdidas siguen estando dentro de los balances económicos. Se habla de un porcentaje alto de asistencia de los trabajadores a su lugar de empleo estando enfermos y como muestra la investigación realizada por ADvance PCS.

También cabe aclarar que el ausentismo no solo es causado por enfermedades virales, el estrés laboral y el disgusto por las actividades que le son otorgadas al empleado, que a su vez, ocasiona falta de motivación para el desarrollo de las actividades, generando que en muchos casos el trabajador termina invirtiendo tiempo extra que no es reconocido económicamente, por el contrario se adhiere al trabajador el hecho de tener que emplear tiempo que no está dentro del horario laboral establecido para culminar con sus labores, lo que hace que el dejar de asistir al trabajo también sea visto como un descanso necesario para el trabajador, lo que pone en discusión nuevamente al presentismo, así como lo plantea Isaacs C. (16).

Adicionalmente, hay que tener en cuenta la presión social, y económica que hacen que el trabajador sobreponga asistir en condiciones de baja salud a su lugar de trabajo, y es ahí, donde toma validez la importancia de mejorar las condiciones laborales, en tanto que, viéndolo desde planos económicos, la empresa pierde al estar una persona intentando laborar en condiciones que no son óptimas y al verse desde un plano humano, el negar incluso una asistencia médica para cumplir con un horario por lo que la creación de estrategias que permitan una atención de calidad al trabajador, que ocasione un ambiente laboral que evite el estrés y las enfermedades que vienen con esta situación, es de gran importancia, ya que con el presentismo laboral aparecen problemas emocionales o psicológicos, argumento que se sostiene Meneses Ruiz V. et al, (17).

Se hace necesario plantear un ambiente laboral que no absorba la vida de las personas, para que el hecho de trabajar no sea lo único que se tenga como plan de vida, sino que, por el contrario, se entienda como una herramienta para vivir, pero que permita gozar de tiempo libre o de ocio, lo que a su vez disminuiría las causas de ausentismo laboral y los costos que esto le genera a las empresas.

Para finalizar cabe recalcar como no todo ausentismo es válido o aceptado, lo que conlleva a discusiones acerca de cuándo la empresa decide dar importancia a las causas del ausentismo, ya que, como señala Borda M. et al.(9), los tipos de ausentismo laboral se pueden clasificar de la de la siguiente manera:

- Aceptado: Es aquel se excluye en el cómputo de posibles penalizaciones por parte de la empresa hacia el trabajador, por ejemplo, los permisos sindicales.
- No aceptado: es el que no está reconocido por la empresa, ni convencionalmente protegido o amparado por la legislación, que puede dar lugar a una sanción hacia el absentista.

De acuerdo con el lugar donde se produce este tipo de ausentismo puede clasificarse en:

- Externo: se refiere a aquel empleado que no se encuentra dentro de la empresa, teniendo que realizar su actividad en otro lugar, al cual se ausenta (Por ejemplo: empleados en misión).
- Interno: es el que estando en la empresa, no se encuentra en su puesto de trabajo con la finalidad de evitar trabajar.
- Presencial: el empleado aun estando en su puesto de trabajo invierte su tiempo en cuestiones ajenas a sus obligaciones contractuales (9).

Las preguntas en estos casos pueden ser ¿Qué ocasiona este tipo de ausentismos? Haciendo referencia a los que no están aceptados o avalados por las empresas e incluso legalmente, ¿cuál es el paso para seguir dentro del protocolo de cada empresa? ¿Qué tanto disminuiría el ausentismo al tener un ambiente ameno o sano laboralmente hablando? Interrogantes que permiten evidenciar que la discusión acerca del ausentismo y presentismo laboral sigue siendo de interés para investigadores, para empresarios y trabajadores que son los directamente implicados, pero, sin olvidar que es un tema con repercusiones en la sociedad en general de forma indirecta o directa, al hacer parte de la economía.

CONCLUSIONES

- Durante el periodo de 2015-2022 en los países que se investigó y escribió acerca del presentismo y/o ausentismo laboral con mayor frecuencia fueron: Colombia, Estados Unidos, Canadá, Alemania, Inglaterra, Australia, Suecia, Ecuador, Reino Unido, Corea del Sur.
- En el caso colombiano, las enfermedades o accidentes de origen común, son en mayor medida la causa de ausentismo laboral.
- Cuando se habla de los costos del ausentismo los problemas relacionados con la salud y el ambiente de trabajo para las empresas pueden exceder el salario del trabajador, a su vez, los costos más altos fueron por pérdida de productividad como resultado del ausentismo.
- Se concluye que dentro de los problemas de mayor afectación para los trabajadores están: la discapacidad, incluyendo la salud mental, alteraciones musculoesqueléticas, la diabetes y enfermedades

cardiovasculares.

RECOMENDACIONES

Es necesario realizar programas que permitan un ambiente laboral que mitigue los riesgos de salud, disminuyendo a su vez, el ausentismo laboral y las afectaciones de este en el costo de funcionamiento de las empresas.

La creación de estrategias preventivas para todos los empleados respecto a la salud, por lo que los ejercicios cardiovasculares y las pausas activas, deben hacer parte del plan de manejo de las empresas, brindando una posibilidad de disminución del impacto de jornadas laborales agobiantes y rutinarias que repercutan en la salud del trabajador.

Tener estrategias para abordar desde la inteligencia emocional el manejo del estrés, brindando capacitaciones que estén contempladas desde el inicio del calendario laboral, para que después no sea tiempo que deban reponer los trabajadores, permitiendo también, la mejora de estrategias comunicativas que se encaminan hacia un mayor desempeño laboral y compromiso de los empleados.

Generar espacios de alimentación dentro de un ambiente sano y tranquilo, comprendiendo la alimentación como parte vital para el sostenimiento del trabajador.

11. Bibliografía

1. Randstad Research. Absentismo laboral tercer trimestre 2018 | [Internet]. Randstad Research. [citado 9 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.randstadresearch.es/informe-absentismo-laboral-marzo-2019/>
2. Molinera Mateos JF. Absentismo laboral. 2a edición. FC Editorial; 2006. 280 p.
3. Colombia. Congreso. Ley 776 de 2002, diciembre 17, por el cual se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. En Congreso de Colombia; 2002.
4. Espinosa M. Ausentismo laboral (tesis). Bogotá Univ El Bosque. 2007;22.
5. Ministerio del Trabajo. Decreto Número 2493. 2013.
6. Safety C. compendio de normas legales en Colombia sobre salud ocupacional. Bogotá Arseg. 2012;
7. INCONTEC. Norma técnica colombiana NTC 3793: salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral [Internet]. 1996. Disponible en: https://seguridad-y-salud0.webnode.es/_files/200000102-cec28cfb8e/NTC3793.pdf
8. Sánchez DC. Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Rev Salud Bosque. 2015;5(1):43-53.
9. Borda M, Rolón E, Javier G. Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial [Internet] [masterThesis]. reponame:Repositorio Institucional EdocUR. Universidad del Rosario; 2017 [citado 9 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583>
10. Ministerio del Trabajo. Informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos. [Internet]. GRAFIQ EDITORES S.A.S.; 2013. Disponible en: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
11. Arrieta Burgos E, Ramírez Vélez M, Sepúlveda Zea C, Arango Vieira D. informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el trabajo. ANDI - Asociación Nacional de Empresarios de Colombia; 2017.
12. Bolaños Ruiz JP. Prevalencia del ausentismo laboral y factores ocupacionales en el personal de una institución estatal en Pitalito Huila, Colombia. Fac Cienc Salud Univ Rosario [Internet]. 2017; Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13566/PREVALENCIA%20DEL%20AUSENTISMO%20LABORAL%20Y%20FACTORES%20OCUPACIONALES%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20UNA%20I>

NSTITUCION%20ESTATAL%20EN%20PITALITO%20HUILA%2C%20CO
LOMBIA.%20%281%29.pdf?sequence=1

13. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ Salud*. 21 de diciembre de 2018;21(1):100-12.
14. Kinman G. Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *Br Med Bull*. 1 de marzo de 2019;129(1):69-78.
15. Alisha McGregor, Christopher A. Magee, Peter Caputi, Donald Iverson. A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Dev Int*. 8 de agosto de 2016;21(4):402-402-18.
16. Isaacs Charry MA. Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional como nuevo factor de riesgo laboral. 10 de diciembre de 2018 [citado 8 de diciembre de 2021]; Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19787>
17. Meneses Ruiz V, Osorio Martinez T, Higuera Valencia L. Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral. Empresa del sector comercial, Villamaría – caldas. 2018. Univ Manizales [Internet]. 2019;Especializacion en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3496/Higuera_Lorena_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Uribe JM, Pinto DM, Vecino-Ortiz AI, Gómez-Restrepo C, Rondón M. Presenteeism, Absenteeism, and Lost Work Productivity among Depressive Patients from Five Cities of Colombia. *Value Health Reg Issues*. 1 de diciembre de 2017;14:15-9.
19. Koohsari MJ, Yasunaga A, McCormack GR, Shibata A, Ishii K, Nakaya T, et al. Domain-Specific Active and Sedentary Behaviors in Relation to Workers' Presenteeism and Absenteeism. *J Occup Environ Med*. octubre de 2021;63(10):e685-8.
20. Kwon MJ. Occupational Health Inequalities by Issues on Gender and Social Class in Labor Market: Absenteeism and Presenteeism Across 26 OECD Countries. *Front Public Health* [Internet]. 2020 [citado 3 de junio de 2022];8. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpubh.2020.00084>
21. Aboagye E, Björklund C, Gustafsson K, Hagberg J, Aronsson G, Marklund S, et al. Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations With Presenteeism and Absenteeism. *J Occup Environ Med*. noviembre de 2019;61(11):e438.
22. Coutu MF, Corbière M, Durand MJ, Nastasia L, Labrecque ME, Berbiche D, et al. Factors Associated With Presenteeism and Psychological Distress Using a Theory-Driven Approach on JSTOR [Internet]. 2015 [citado 18 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/48500586>

23. López Roza EM, Riaño Casallas MI. Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Mov Científico*. 25 de mayo de 2015;9(1):50-9.
24. Strömberg C, Aboagye E, Hagberg J, Bergström G, Lohela-Karlsson M. Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment-Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective - *ScienceDirect* [Internet]. 2017 [citado 8 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1098301517302565>
25. García Gómez JG. Costo del ausentismo laboral en las empresas. *Univ Int Ecuad Espec Salud Secur Ocupacional Con Mención En Salud Ocupacional*. 2019;24.
26. Evans-Lacko S, Knapp M. Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 1 de noviembre de 2016;51(11):1525-37.
27. Brunner B, Igic I, Keller AC, Wieser S. Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *Eur J Health Econ*. 1 de noviembre de 2019;20(8):1165-80.
28. Schmidt B, Schneider M, Seeger P, van Vianen A, Loerbroeks A, Herr RM. A Comparison of Job Stress Models: Associations With Employee Well-Being, Absenteeism, Presenteeism, and Resulting Costs [Internet]. Vol. 61. 2019 [citado 18 de mayo de 2022]. 535 p. Disponible en: https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=eds_gcl.591275808&site=eds-live
29. Maestas NA, Mullen KJ, Rennane S. Absenteeism and Presenteeism Among American Workers. *J Disabil Policy Stud*. 1 de junio de 2021;32(1):13-23.
30. Ammendolia C, Côté P, Cancelliere C, Cassidy JD, Hartvigsen J, Boyle E, et al. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism [Internet]. [citado 8 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3843-x>
31. Jaramillo Galvis V. Implementación de un Plan de Mejora dirigido a la mitigación del absentismo laboral en la empresa El Libertador S.A. *Univ Mil Nueva Granada*. 2018;147.
32. Lerner D, Adler DA, Rogers WH, Chang H, Greenhill A, Cymerman E, et al. A Randomized Clinical Trial of a Telephone Depression Intervention to Reduce Employee Presenteeism and Absenteeism. *Psychiatr Serv*. junio de 2015;66(6):570-7.

33. Jones C, Payne K, Thompson A, Verstappen SMM. Predicting presenteeism using measures of health status. *Qual Life Res.* 1 de febrero de 2022;31(2):425-35.
34. Incapacidades laborales | Gerencie.com [Internet]. [citado 3 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html>
35. Positiva Compañía de Seguros. Documento maestro. Vicepresidencia de promoción y prevención. Productiva ausentismo y presentismo laboral; 2019.