

**RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN**  
**-RAI-**  
**EFFECTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LA EFICACIA DE LOS PROFESIONALES QUE**  
**MANEJAN LOS PROCESOS HSE DE LA EMPRESA GEOTEC INGENIERÍA LTDA.\***

*AGUIRRE, Claudia; GÓMEZ, Andrés; HURTADO, Jaime; TEHERÁN, Helen; YORY, Jenny \*\**

**PALABRAS CLAVES**

Presentismo, Absentismo, Ausentismo, Desempeño, Monótono.

**DESCRIPCIÓN**

La investigación tuvo como objetivo Analizar los efectos que se pueden evidenciar con el presentismo laboral, en la eficacia de las actividades que realizan los profesionales, encargados de los procesos HSE en la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. en la ciudad de Bogotá durante el primer y segundo semestre de 2019. Se tomaron los 15 profesionales HSE de diferentes carreras, a los cuales se les realizó una entrevista, basada en una encuesta de 13 preguntas, elaboradas por una Psicóloga, en la cual estos respondían afirmativo o negativo, con el fin de identificar la presencia del Fenómeno del Presentismo Laboral.

**FUENTES**

Se consultaron un total de 66 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de Presentismo Laboral, Estrés, Ausentismo, Riesgos Psicosociales y metodología de la investigación: 22 libros, 44 artículos.

**CONTENIDO**

El término de presentismo fue presentado por Cary Cooper según la revista Ciencia y Trabajo (2007) la cual lo propone como el creador de este concepto, quién presentó el término de presentismo para referirse a aquellas personas que asistían a su puesto de trabajo con alguna enfermedad o cuadros clínicos, los cuales obstaculizaban el rendimiento de quien lo padeciera. A pesar del tiempo transcurrido, este fenómeno ha sido poco estudiado por los especialistas, lo cual ha impedido construir un concepto teórico unificado en torno a éste, ya que dicha visión propuesta por Cooper sólo se limita a considerar al presentismo como unido a la salud, es decir, a realizar el trabajo bajo alguna dolencia física, olvidando considerar que el fenómeno como

tal, también es cruzado por las variables psicosociales.

La presente investigación pretendió demostrar que el presentismo laboral es un fenómeno en las empresas Colombianas, y hasta ahora ha llamado la atención por parte de los empresarios, por lo tanto, se buscó analizar por medio de seguimientos a las actividades realizadas por los profesionales del área de HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., con el fin de evaluar la calidad de trabajo que estos realizaron durante sus jornadas laborales, para determinar si se presenta el fenómeno del presentismo laboral y al mismo tiempo evaluar el nivel de eficacia en los procesos que esto puede conllevar.

La investigación se realizó de manera directa sobre los trabajadores a través de una encuesta diseñada por los investigadores, la cual fue conformada por una serie de preguntas que busco indagar datos relacionados con: identificación del trabajador, presencia o ausencia de presentismo y nivel de eficacia y productividad del trabajador.

Adicionalmente, realizar esta investigación, llevo a que la empresa y los trabajadores, tomarán conciencia del daño que se puede causar, al no realizar sus funciones adecuadamente, y al mismo tiempo las pérdidas que puede atraer una actividad con déficit de eficacia, ya que se tendría que realizar actividades repetitivas para finalizar una tarea específica.

Los resultados obtenidos de la investigación demostraron las causas que puede desencadenar el fenómeno del presentismo al interior de la empresa y tomar las acciones correctivas y preventivas que permitan una mayor eficacia en cada uno de los trabajadores de la empresa.

**METODOLOGÍA**

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de nuestra investigación será analizar los efectos que se pueden evidenciar con el presentismo laboral, en la eficacia de las actividades que realizan los

profesionales, encargados de los procesos HSE en la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. de Bogotá durante el primer y segundo semestre de 2019, se va a recurrir a un diseño experimental que se aplicará de manera individual transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, sin embargo no se cuenta con evidencias de cuáles son los motivos del este fenómeno, por lo tanto, se procedió a realizar un estudio de tipo investigativo para conocer puntualmente cuales son los efectos que produce la problemática en la empresa y los trabajadores anteriormente mencionados.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que al realizar el estudio en los trabajadores de GEOTEC, en el área de HSE, se encontró que estos no manejan ni enfocan adecuadamente el tema de presentismo laboral y esto genera una no adecuada inclinación de manejo de este tipo de alteraciones laborales.
- Se concluye que por medio de los resultados del estudio Los trabajadores de GEOTEC proyectan posible exceso laboral por buscar cumplir con sus obligaciones generando posibles alteraciones físicas y/o psicológicas que puedan llegar a desencadenar enfermedades laborales.
- Se concluye que por medio de este estudio se puede proyectar el manejo adecuado de cargas laborales con seguimientos acordes de cumplimiento de metas y objetivos de manera diaria semanal y mensual para que de esta manera sea mejor aprovechado el tiempo laboral de los trabajadores.
- Se concluye que por medio de este estudio se puede manejar de una mejor manera los temas relacionados con el presentismo laboral y en algunos casos lo relacionado al ausentismo laboral. Esto con el fin de mejorar al máximo el tiempo y las jornadas laborales vs a las disminuciones de las lesiones o enfermedades laborales.
- Se evidencia que el presentismo reduce de manera significativa la productividad de una empresa y no solo en el aspecto económico, sino también en la calidad de vida de sus empleados.
- El grado de accidentalidad es mayor, ya que la falta de preparación de un trabajador y su desempeño inciden en el resultado final del trabajo, la no atención de la salud de los trabajadores representa un riesgo para la organización.

- El presentismo es una situación laboral no favorable que en gran medida determina el clima organizacional de una empresa.
- Se evidencia que para la población del estudio no hay relación entre la percepción de la productividad y el presentismo laboral.
- Un trabajador con este síntoma no está mentalmente óptimo para el trabajo lo que representa un verdadero riesgo para alcanzar las metas de la organización.
- El miedo a perder el trabajo reduce el ausentismo, pero incrementa el presentismo en las organizaciones.

## RECOMENDACIONES

- Se puede recomendar a la empresa GEOTEC, un manejo acorde de comunicación y de compromiso de los trabajadores con la empresa para que se busque al máximo aprovechamiento de las cualidades laborales de sus trabajadores.
- Se recomienda ajustes en los planes de funciones, controles laborales y manejo de funciones con enfoque de cumplimientos para que de esta manera las labores de los trabajadores sean más eficaces y eficientes.
- Se recomienda hacer caer en cuenta a los trabajadores que el exceso de cantidad de trabajo, de horas laborales y jornadas extensas no son equivalente a un desempeño laboral adecuado y que esto por el contrario puede desencadenar alteraciones sistémicas de índole laboral.
- Manejo y control del uso de celular durante la jornada laboral, implementando pausas activas para el uso de este y zonas amables con wifi ilimitado.
- Reuniones grupales donde se restrinja el uso de equipos de cómputo y celular, por medio puntos donde se almacenen estos, con el fin de que no interfieran durante las actividades.

## ANEXOS

La investigación incluye cuatro anexos: el primero un cuestionario; el segundo un consentimiento, el tercero una comunicación al personal y el cuarto una evaluación de desempeño.

**EFFECTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LA EFICACIA DE LOS  
PROFESIONALES QUE MANEJAN LOS PROCESOS HSE DE LA EMPRESA  
GEOTEC INGENIERÍA LTDA.**

**AGUIRRE GAVIRIA, CLAUDIA PATRICIA; GÓMEZ ALZATE, ANDRÉS  
FELIPE; HURTADO ÁLVAREZ, JAIME ANDRÉS; TEHERÁN GÓMEZ, HELEN  
ALEXANDRA; YORY BARRIGA, JENNY NATALIA**

**AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2019**

**EFFECTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LA EFICACIA DE LOS  
PROFESIONALES QUE MANEJAN LOS PROCESOS HSE DE LA EMPRESA  
GEOTEC INGENIERÍA LTDA.**

**VARGAS IVÁN**

**DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2019**

**Tabla de Contenido**

|                                 | <b>Página</b> |
|---------------------------------|---------------|
| <b>RESUMEN</b>                  | <b>11</b>     |
| <b>ABSTRACT</b>                 | <b>12</b>     |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>             | <b>13</b>     |
| <b>DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</b> | <b>15</b>     |
| <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> | <b>17</b>     |
| <b>JUSTIFICACIÓN</b>            | <b>18</b>     |
| <b>OBJETIVOS</b>                | <b>20</b>     |
| <b>Objetivo General</b>         | <b>20</b>     |
| <b>Objetivos Específicos</b>    | <b>20</b>     |
| <b>MARCO REFERENCIAL</b>        | <b>21</b>     |
| <b>MARCO LEGAL</b>              | <b>34</b>     |
| <b>MARCO CONCEPTUAL</b>         | <b>40</b>     |
| <b>Generalidades</b>            | <b>40</b>     |

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| Presentismo laboral                 | 7         |
| <b>Definición de conceptos</b>      | <b>40</b> |
| <b>MARCO TEÓRICO</b>                | <b>76</b> |
| <b>Riesgos psicosociales</b>        | <b>76</b> |
| <b>Estrés</b>                       | <b>78</b> |
| Estrés laboral positivo             | 78        |
| Estrés laboral negativo             | 79        |
| <b>Presentismo</b>                  | <b>79</b> |
| Estrés laboral y presentismo        | 86        |
| Teoría del presentismo              | 87        |
| Presentismo y productividad laboral | 87        |
| <b>El Absentismo laboral</b>        | <b>89</b> |
| Definición                          | 89        |
| Tipos de Absentismo                 | 90        |
| <b>Ausentismo</b>                   | <b>91</b> |
| <b>HIPÓTESIS</b>                    | <b>93</b> |
| <b>Hipótesis de Investigación</b>   | <b>93</b> |
| <b>Hipótesis Nula</b>               | <b>93</b> |
| <b>Hipótesis Alterna</b>            | <b>93</b> |
| <b>Variables</b>                    | <b>93</b> |
| Variable Independiente              | 94        |

|  |            |
|--|------------|
| Presentismo laboral  | 8          |
| Variable Dependiente   | 94         |
| <b>MARCO METODOLÓGICO</b>                                    | <b>95</b>  |
| <b>Paradigmas y Tipo de estudio</b>                          | <b>95</b>  |
| <b>Alcance</b>   | <b>97</b>  |
| <b>Diseño o Método previsto</b>                              | <b>98</b>  |
| <b>Contexto de la Empresa</b>                                | <b>98</b>  |
| GEOTEC Ingeniería Ltda.                                      | 98         |
| <b>Población Objetivo (universo, población y muestra)</b>    | <b>99</b>  |
| <b>Instrumentos, Materiales y Equipos</b>                    | <b>99</b>  |
| <b>Procedimiento o Fases de Desarrollo</b>                   | <b>102</b> |
| Fases  | 102        |
| <b>ANÁLISIS DE DATOS Y OBTENCIÓN DE RESULTADOS</b>           | <b>104</b> |
| <b>Perfil sociodemográfico de los encuestados</b>            | <b>104</b> |
| <b>Respuestas obtenidas en entrevista con gráficas</b>       | <b>106</b> |
| <b>Análisis de las gráficas</b>                              | <b>115</b> |
| <b>ANÁLISIS Y CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.</b> | <b>118</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b>  | <b>122</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>DISCUSIÓN</b>   | <b>124</b> |
| <b>Discusión sobre el conocimiento del presentismo</b>           | <b>124</b> |
| <b>Discusión sobre efectos del presentismo</b>                   | <b>124</b> |
| <b>Discusión sobre los métodos de evaluación del presentismo</b> | <b>125</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b>   | <b>126</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>   | <b>128</b> |
| <b>ANEXOS</b>  | <b>137</b> |
| <b>Anexo A. Cuestionario</b>                                     | <b>137</b> |
| <b>Anexo B. Consentimiento</b>                                   | <b>138</b> |
| <b>Anexo C. Comunicación al personal</b>                         | <b>140</b> |
| <b>Anexo D. Evaluación de Desempeño</b>                          | <b>141</b> |

**Lista de figuras**

|   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| Figura 1. Género .....  | 105           |
| Figura 2. Edad .....  | 105           |
| Figura 3. Estado civil.....                                     | 106           |
| Figura 4. Conoce el concepto .....                              | 106           |
| Figura 5. Preocupación por cantidad de trabajo .....            | 107           |
| Figura 6. Productividad. ....                                   | 108           |
| Figura 7. Sobrecarga.....                                       | 108           |
| Figura 8. Distracción en el trabajo. ....                       | 109           |
| Figura 9. Tiempo limitado .....                                 | 110           |
| Figura 10. Tiempo extendido .....                               | 111           |
| Figura 11. Llegada y salida del trabajo .....                   | 111           |
| Figura 12. Tiempo para situaciones extra.....                   | 112           |
| Figura 13. Tiempo para situaciones extra.....                   | 113           |
| Figura 14. Distractores. ....                                   | 113           |
| Figura 15. Acceso a redes en el trabajo .....                   | 114           |
| Figura 16. Asistencia al trabajo en situación de calamidad..... | 115           |

## RESUMEN

La compañía GEOTEC Ingeniería Ltda., apoyó la investigación del fenómeno de Presentismo, con los profesionales universitarios especializados en temas HSE, a los cuales, se les realizó entrevistas personales, obteniendo información por medio de un cuestionario; las respuestas se graficaron y se les realizó análisis, obteniendo resultados donde los encuestados cuentan con acceso a internet y redes sociales por medio de su computador y celular, este siendo unos de los principales distractores durante la jornada laboral, de lo cual se generaron algunas recomendaciones con el fin de reducir este fenómeno del presentismo.

**Palabras clave:** Presentismo, Absentismo, Ausentismo, Desempeño, Monótono.

### **ABSTRACT**

The GEOTEC Ingeniería company supported the investigation of the phenomenon of Presentismo, with university professionals specialized in HSE issues, to whom personal interviews were conducted, obtaining information through a questionnaire; The answers were graphed and they were analyzed, obtaining results where respondents have access to the Internet and social networks through their computer and cell phone, being one of the main distractions during the workday, which generated some recommendations in order to reduce this phenomenon of presentism.

**Keywords:** Presentism, Absenteeism, Absenteeism, Performance, Monotonous.

## INTRODUCCIÓN

En primer lugar, se debe entender, el significado de PRESENTISMO LABORAL, que en España, según García Allen Jonathan (2009), este fenómeno es “*acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras actividades que no son propias del trabajo*”, al ser comparado con los trabajadores en Colombia se puede encontrar muchos factores distractores y dependiendo de la actividad económica se notan con más predominio; a nivel privado se encuentran menos factores que conllevan a la baja eficacia de los procesos, que a nivel de entidades públicas.

Los efectos que trae el presentismo laboral hasta el momento, no son tenidos en cuenta en las empresas, ya que este no genera una pérdida económica evidenciable por la baja en la eficacia de los procesos, como sí lo son las ausencias laborales (Unipymes, 2013); sin embargo, profesionales en los temas de la salud ocupacional, están evidenciando el presentismo laboral como uno de los efectos del bajo rendimiento de los trabajadores en las empresas, ya sea por influencia de situaciones personales o del mismo trabajo de los empleados (Comunicaciones Sodexo, 2016).

Dichos efectos se encuentran directamente relacionados con la eficacia, la eficiencia y la efectividad, debido a que impide que el logro de los resultados programados con el tiempo y con los costos más razonables posibles, sin llegar a desperdiciar tiempo o recursos.

Esta problemática con bajo perfil puede estar presente en todas las áreas de una empresa, como pueden ser en oficina, operativas como en laboratorios, talleres y campo, lo que puede ocasionar una disminución en la eficacia de los procesos o desarrollo del cumplimiento de tareas asignadas, afectando las estadísticas de producción en las empresas.

Por lo anterior, es necesario investigar la influencia que puede llegar a tener la eficacia de los procesos, debido al fenómeno del Presentismo Laboral en la empresa GEOTEC INGENIERÍA LTDA., quienes prestan servicios de Consultoría HSE a diferentes operadoras en el sector de hidrocarburos en Colombia; con el fin de evidenciar y proyectar un adecuado manejo de los efectos en la eficacia de los procesos, que este fenómeno trae a las empresas y a los trabajadores, en temas de seguridad industrial y salud ocupacional a la salud.

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El gobierno nacional de Colombia ha propuesto medidas y estrategias para mitigar el impacto de la crisis de la economía internacional, dentro de las cuales se encuentran: proteger el empleo y promover la competitividad.

En esta medida que involucra la protección del empleo es donde el presentismo recobra fuerza, al presentarse como un fenómeno que surge por el temor de los trabajadores a perder el trabajo y en donde desafortunadamente no siempre va de la mano con una mayor productividad, debido a que no apunta a trabajar más horas y a rendir mejor, sino a que el puesto de trabajo se vea ocupado, y por ende, la empresa no prescindiera de los servicios del trabajador.

“El crecimiento de una organización no va ligado con la cantidad de horas que los trabajadores están en la oficina o sentados frente a un computador, sino que tiene directa relación con la productividad de estas. De ahí la importancia que las personas estén motivadas y comprometidas con su empresa y sus responsabilidades, y quieran ser un verdadero aporte a la organización, más allá de las horas que trabajan” señala Ricardo Garcés (2011), gerente general de bolsa de empleo [trabajando.com](http://trabajando.com).

Lamentablemente, en la organización GEOTEC se vienen presentando una serie de eventos que son los principales motivantes para el presente proyecto investigativo, los cuales se ven enmarcados en que a pesar de que los trabajadores asisten a su lugar de trabajo y cumplen con su jornada laboral, no ejecutan sus funciones motivadas, con sentido

de pertenencia ni con productividad, información que arrojan las evaluaciones de desempeño.

Ante estas manifestaciones, los directivos de la organización no manifiestan su preocupación, como tampoco facilitan la creación de estrategias de tratamiento a esta situación problema.

Es por esto, que el presente proyecto de investigación pretende descubrir si la razón principal de la baja calificación de los indicadores y evaluaciones de desempeño presentados en la empresa GEOTEC en los últimos tres años, es el presentismo laboral y cómo ésta problemática se relaciona con la eficiencia de los procesos en temas HSE, realizados por los profesionales HSE, para los contratos de consultoría HSE con que cuenta la empresa en el 2019.

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son las causas que hacen que se presente el fenómeno del presentismo laboral de los profesionales HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., en cuanto a la eficacia de los procesos en temas HSE, 2019?

## JUSTIFICACIÓN

La presente investigación pretende identificar los efectos del presentismo laboral al interior de una empresa colombiana, se busca analizar mediante seguimiento a las actividades realizadas por los profesionales del área de HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., con el fin de detectar que tan presente es este fenómeno al interior de la empresa, cuáles son las posibles causas y los efectos que conlleva.

La investigación se realizará de manera directa sobre los trabajadores a través de una encuesta diseñada por los investigadores, la cual está conformada por una serie de preguntas que buscaran indagar datos relacionados con: identificación del trabajador, conocimiento de presentismo, factores distractores, calidad de vida, relación de cantidad de horas laboradas con cumplimiento de labores asignadas, estado de ánimo, posibles consecuencias de presentismo laboral, entre otros.

Adicionalmente, realizar esta investigación, lleva a que la empresa y los trabajadores, tomen conciencia del daño que se puede causar, al no realizar sus funciones adecuadamente, y al mismo tiempo las pérdidas que puede atraer una actividad con déficit de eficacia, ya que se tendría que realizar actividades repetitivas para finalizar una tarea específica.

Los resultados obtenidos de la investigación demostraran las causas que puede desencadenar el fenómeno del presentismo al interior de la empresa y tomar las acciones correctivas y preventivas que permitan una mayor eficacia en cada uno de los trabajadores de la empresa.

De igual forma, se podrá realizar un análisis estadístico de las horas en las cuales se evidencia el presentismo, los equipos electrónicos más usados y los profesionales que están siendo más afectados por este fenómeno, así como las afectaciones en la eficacia de los procesos en seguimiento HSE dentro de la compañía.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar los efectos que se pueden evidenciar con el presentismo laboral, en la eficacia de las actividades que realizan los profesionales, encargados de los procesos HSE en la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. en la ciudad de Bogotá durante el primer y segundo semestre de 2019.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar los efectos que puede tener el presentismo laboral con relación a la eficacia de los trabajadores del área de HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda.
- Conocer las consecuencias positivas y negativas que puede generar el fenómeno del presentismo laboral al interior de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda.
- Definir métodos que permitan destacar el presentismo laboral en las actividades que realizan los trabajadores del área HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. y si este llega a afectar la eficacia de las labores desarrolladas.
- Determinar la influencia y/o presencia del presentismo laboral durante las jornadas laborales de los profesionales del área de HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda.

## MARCO REFERENCIAL

Inicialmente el término de presentismo fue presentado por Cary Cooper según la revista Ciencia y Trabajo (2007) la cual lo propone como el creador de este concepto, quién presentó el término de presentismo para referirse a aquellas personas que asistían a su puesto de trabajo con alguna enfermedad o cuadros clínicos, los cuales obstaculizaban el rendimiento de quien lo padeciera. A pesar del tiempo transcurrido, este fenómeno ha sido poco estudiado por los especialistas, lo cual ha impedido construir un concepto teórico unificado en torno a éste, ya que dicha visión propuesta por Cooper sólo se limita a considerar al presentismo como unido a la salud, es decir, a realizar el trabajo bajo alguna dolencia física, olvidando considerar que el fenómeno como tal, también es cruzado por las variables psicosociales.

Asimismo, Aldo Vera investigador de la Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad en el artículo para la revista Ciencia & Trabajo (2007) expone el presentismo como un fenómeno de carácter social, dado que ocurre en un contexto de tipo interaccional, como lo es el ambiente del trabajo y si bien, es algo que ocurre a nivel individual, se encuentran directamente implicados en él todos los miembros de una organización, especialmente los miembros de alto mando y la administración que ellos realicen sobre su organización, la cual permitirá o prevendrá la emergencia de dificultades de la salud ocupacional, así como los efectos sobre la productividad, ya que si bien ambas partes se ven afectadas, las consecuencias para los trabajadores que trae el presentismo están directamente relacionadas con una disminución en la motivación para

realizar las labores, así como las alteraciones (por el stress que conlleva pasar más tiempo en el trabajo) a nivel fisiológico, cognitivo y conductual, especialmente la aparición de sensaciones de preocupación, bajos niveles de concentración, sin dejar de lado las dolencias físicas que se suceden; entre ellas cefaleas, dolores musculares, aumentos de presión y taquicardias.

En este sentido, Aldo Vera (Durán, 2007) afirma: “me atrevería a asegurar que el presentismo laboral es muy frecuente y desde hace mucho tiempo. Tiene que ver con la precarización de las condiciones laborales y la falta de regulación laboral” (p. 4).

Como se observa, el concepto en sí mismo no sólo abarca la comprensión de la calidad de vida desde aspectos biológicos, si no que ésta estaría influenciada por aspectos psicosociales. Algunas dimensiones que entran en dicho concepto son las evaluadas por la Segunda Encuesta de Calidad de Vida y Salud realizada por el Ministerio de Salud (2006), entre éstas se encuentra la evaluación sobre la satisfacción con la cantidad de diversión, satisfacción con la calidad de vida familiar, percepción general de la salud, entre otras. Asimismo, sería propio preguntarse si el desarrollo de estas dimensiones que conforman el concepto de calidad de vida es factible de llevar a cabo, cuando la presión por la inestabilidad económica o el compromiso con el lugar de trabajo no siempre permite que el individuo desarrolle a plenitud las diversas áreas que estarían a la base de este concepto.

De acuerdo con esto, no existe un concepto teórico unificador de las vertientes sobre el presentismo que den cuenta de una definición precisa sobre este fenómeno moderno, como tampoco abundantes investigaciones que posibiliten una mirada comprensiva y acabada de

los motivos de esta realidad laboral que sustente la relevancia del presentismo sobre los efectos de la calidad de vida. Sin embargo, abordaremos algunas de las investigaciones realizadas que arrojaron información valiosa para este tema de investigación.

En Australia, un estudio realizado entre 2005 y 2006, estima que los costos empresariales por ausentismo suman siete billones de dólares por año; mientras que los costos de presentismo son aproximadamente 26 billones de dólares, cuatro veces más que los costos de ausentismo (Medibank Private, 2005).

Asimismo, durante el 2008 un estudio realizado en Reino Unido para calcular los costos por enfermedad de la fuerza laboral encontró pérdidas de 172 millones de días al año por ausentismo (13 billones de libras esterlinas); mientras que los costos por presentismo alcanzaron los 15 billones de libras esterlinas (Black, 2008).

Un estudio realizado en 115 oficinistas, que trabajan a tiempo completo, en un horario de 9 a.m. a 5 p.m., se encontró que los trabajadores gastan diariamente un aproximado de una hora y veinte minutos en realizar actividades personales. Lo cual genera una pérdida en la productividad a causa del presentismo, de 8875 dólares anuales, en promedio, por trabajador (D'Abate & Eddy, 2007).

En Estados Unidos, se realizó un estudio que recopila información de diversas bases de datos con la finalidad de medir las pérdidas de productividad en el trabajo por presentismo, en comparación con los costos por salud. Se encontró que los costos del presentismo son superiores a los costos médicos y representan el 61% de los costos asociados a la salud, como enfermedades mentales, migrañas, depresión, entre otros (Goetzel, Long,

Ozminkowski, Hawkins, Wang & Lynch, 2004). Además, se estimó que los costos del presentismo son superiores a los costos directos por salud, como migrañas o alergias (55% a 82%); mientras que en casos de hipertensión o cáncer (6% a 53%) los costos son inferiores (Schultz, Chin-Yu & Edington, 2009).

Otro estudio realizado en los Estados Unidos a 9282 trabajadores, entre el 2001 y el 2003, basado en la encuesta nacional NCS-R3, demuestra que el presentismo causado por la depresión genera una pérdida anual de 18.2 días por trabajador, más del doble de días que el ausentismo (8.7 días).

En términos monetarios, el presentismo genera costos de 2961 dólares por trabajador, cifra superior al ausentismo (1420 dólares). Proyectado a la fuerza laboral de los Estados Unidos, se pierden aproximadamente 51 millones de días, equivalentes a 7613 millones de dólares por año; una cifra superada por la del presentismo, que genera pérdidas de 150.5 millones de días o 24,482 millones de dólares por año (Kessler, *et al.*, 2006a; Kessler, *et al.*, 2006b).

En el Perú, Vara (2012) ha estimado los costos del presentismo para las empresas, pero solo por consecuencia de la violencia contra las mujeres trabajadoras. Los costos ascienden en el Perú a 3500 millones de dólares, valor que contempla el presentismo producto de la violencia familiar, ser agresor o ser testigo de violencia en los compañeros o compañeras de trabajo. Con relación a la proporción de costos frente al ausentismo y la rotación de personal, el presentismo como consecuencia de la violencia intrafamiliar representa el 73% del costo total para la empresa.

En el 2011 Medibank realizó un estudio para la evaluación de los costos del presentismo en Australia, considerándolo un problema persistente, que los empleadores no pueden ignorar. Como conclusión, sugiere invertir en programas de apoyo de salud y bienestar de los empleados, y de esta forma minimizar el impacto del presentismo y mejorar la productividad laboral. Este estudio identificó cuatro causas principales del presentismo, como lo es el Estilo de vida poco saludable, la asistencia al trabajo de los empleados con enfermedades, las alergias y asma, y la conciliación de vida personal pobre y altos niveles de estrés en el trabajo.

Sin embargo, Saarvala (2006) diferencia los factores ligados al presentismo como la depresión. En una investigación llevada a cabo en la Universidad de Yale, en el 2001, se determinó que la depresión crónica hace que los empleados se encuentren siete veces más propensos a mostrar una disminución en la productividad; asimismo, los factores físicos como el agotamiento y los trastornos de dolor crónico (cuello y espalda) son factores que no permitirán al empleado realizar sus actividades con plena productividad. En ambos casos la energía cognitiva del empleado no se encuentra enfocada en sus labores; es decir, se encuentran físicamente presentes, pero mentalmente ausentes (Gilbreath & Karimi, 2012).

El presentismo también puede deberse a la falta de solidaridad en el medio ambiente laboral, en cuestiones tales como inseguridad laboral, aburrimiento, asilamiento, intimidación y acoso. Del mismo modo, acciones de recompensas por asistencia podrían jugar un papel opuesto en la productividad y resultar contraproducentes, pues conducen al

presentismo (Shepellfgi, 2007). Las empresas que definen el éxito de una persona por las horas que labora, agravan dicho problema (Wellbeing, 2012).

La percepción de los empleados, a causa de estos factores, es de considerar que si se quedan en casa les generaría un pérdida de salario por día; y, en el peor de los casos, si tienen algún problema crónico podría conducirlos a la pérdida de trabajo (Saarvala, 2006).

En general se encontraron 49 estudios (29 empíricos y 20 teóricos) relacionados con el tema del presentismo. Respecto a las temáticas tratadas en las investigaciones seleccionadas, estas se agruparon en los siguientes ámbitos: psicosocial, económico, salud, salud-psicosocial y salud-economía. La anterior es una forma de clasificar la información encontrada, de acuerdo con el énfasis del estudio y su abordaje del presentismo. Es importante resaltar que esto aplica únicamente para los trabajos empíricos. Desde el enfoque psicosocial, se encontraron seis artículos que destacan problemas como el estrés, inconvenientes familiares, dificultades de dinero y la depresión entre los más asociados con el presentismo. Frente al ámbito de salud, allí se menciona las enfermedades o problemas de salud que más provocan presentismo, están son las enfermedades contagiosas (por ejemplo, la gripe) y las enfermedades crónicas (diabetes, hipertensión, artritis), en total fueron 15 documentos. En los tres artículos que presentaban un enfoque económico, la problemática más tratada era los costos por presentismo y la baja productividad.

En las investigaciones que combinaban dos ámbitos (salud-psicosocial, salud-economía), cinco en total, relacionaban los problemas de salud y el ausentismo, las afecciones o lesiones y la disminución del rendimiento laboral, la relación entre los costos

y la salud tanto física como mental. Finalmente, en el estudio de Lack (2011) se aborda el tema del presentismo desde todos los ámbitos. Por otra parte, los artículos teóricos resultado de la revisión de literatura fueron seis y los de reflexión u opinión 14. En estos documentos las temáticas más destacadas fueron los costos asociados al presentismo y al ausentismo, y el presentismo en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Ámbitos de investigación en el Presentismo en el área Psicosocial: Bierla, Huver y Richard (2011), Callen, Lindley, y Niederhauser (2012), Coopmans (2010), Gilbreath y Karimi (2012), Prochaska (2011), Salazar (2011), Vera (2008), Yildirim, Saygin y Uguz (2014), Salud Aronsson y Gustafsson, (2005), Aronsson, Gustafsson y Dallner (2000), Arteaga y colaboradores (2011), Bergstrom y colaboradores (2009) Bracewell y colaboradores (2010) Burton y colaboradores (2004) Campo y Darragh (2012), Cancelliere y colaboradores (2011), España (2013), Gates y colaboradores (2008), Hansen y Andersen (2008), Izal(2012) Janssens y colaboradores (2004), Kim y colaboradores (2014), Krane y colaboradores (2014), Landry y Miller (2010), Mariappan (2011), Martinez y Ferreira (2011), Reyes (2014), Sandí (2006), Scuffham y colaboradores (2013), Taloyan y colaboradores (2012), Yildirim, Saygin, y Yildirim (2013).

En el ámbito económico encontramos: Böckerman y Laukkanen (2009), Goetzel y colaboradores (2004), Valera (2012), Levin (2005), Sitter (2012), Hemp (2004), Roelen y Groothoff (2010), Willingham (2008), Saarvala (2006), Cooper y Dewe (2008), Rupprecht y Grawitch (2012).

En el área de la salud-psicosocial: Campo y colaboradores (2013) y en ámbito de la Salud-economía: Søggaard y colaboradores (2010), Callen, Lindley y Niederhause (2013).

Asimismo, se notó que la mayoría de los estudios fueron realizados en países como: Estados Unidos, Australia, Inglaterra, Canadá, Corea, Turquía, Finlandia, India y España, entre los países latinoamericanos se destacan Costa Rica, Brasil, Perú, Chile y Venezuela. Para el caso colombiano solo se encontró un estudio de carácter teórico realizado en Colombia por Salazar (2011).

El término presentismo aparece a mediados de los años 90 y ha ido evolucionando de forma considerable. En 1980, se consideraba solo el impacto económico que se podía observar dejando de lado factores importantes como lo son el psicológico y de salud. Este fenómeno ha estado bajo las sombras (Willingham, 2008), creciendo de forma exponencial sin ser controlado o monitoreado perjudicando de sobremanera a las organizaciones.

La aparición de la revolución industrial trajo consigo diversas transformaciones en distintos campos como lo fue el económico, social, cultural y tecnológico, lo que permitió una gran afectación en la sociedad y aún más en los trabajadores de las diversas industrias ya que las condiciones laborales de la época no eran favorables e implicaban un descontento para con sus empleadores y el trabajo en sí, esto generaba que los trabajadores se sintieran obligados a realizar sus labores y en su mayoría lo hacían de manera automática y solo por cumplir sus horarios laborales para poder recibir dinero, lo anterior presenta el comienzo del fenómeno de presentismo, pero que en esta época los

investigadores se encontraban enfocados en las relaciones personales y en cómo aumentar la productividad de las organizaciones dejando de lado este fenómeno.

Con la aparición de la globalización, las organizaciones se vieron en la obligación de incorporar y mejorar su tecnología, por lo tanto la mayoría de los trabajos se fueron sistematizando y los empleados que antes se encontraban en una línea de relés ahora pasan, en su mayoría, a realizar trabajo de oficina lo que genera un ambiente más estático, en donde el trabajador pasa a permanecer la mayor cantidad de su trabajo sentado, esto acarrea problemas de salud que generan una menor falta de atención al trabajo realizado así como la disminución de la productividad. De igual forma, la disminución de la productividad no solo se ve afectada por problemas de salud sino también porque algunos de los trabajadores acudían a sus puestos de trabajo a realizar actividades varias que no tenían relación alguna con las tareas propias del puesto de trabajo entre las que se encuentran leer el periódico, hacer llamadas telefónicas o escribirle a amigos y familiares (García, 2011).

En 1975, el señor Bill Gates crea la empresa de software Microsoft, la cual nace de la idea de mejorar las computadoras y la inclusión de un sistema operativo que ayudara a facilitar los procesos empleando menor tiempo de trabajo. Para 1980, logra vender su sistema operativo MS-DOS, el cual tuvo gran acogida, de ahí en adelante cada uno de los procesadores fueron evolucionando y mejorando, permitiendo mayor acceso al público y no solo de exclusividad de las organizaciones. Estos avances permitieron la disminución del esfuerzo laboral y el aumento de la competitividad en las industrias y entre los mismos

trabajadores, provocando el aumento de la carga de trabajo, la presión de realizar bien el trabajo para no ser despedido y en algunas ocasiones jornadas laborales más largas, además algunos de los trabajadores aprovechando la incorporación de la tecnología en el ámbito laboral utilizaban este medio para realizar actividades fuera de las propias del puesto de trabajo como lo eran consultar páginas web, redes sociales y enviar correos electrónicos personales, es por esta razón que actualmente se puede observar o evidenciar de forma más clara el fenómeno de presentismo.

En Colombia el problema del presentismo no se ha abarcado de una manera correcta pero en 1984 con la emisión del Decreto 164 se empezaron a contemplar los factores psicosociales como un riesgo, y las responsabilidades en cuanto a prevención y control de las condiciones laborales.

En 1994, el psicólogo especialista en administración profesional Cary Cooper, relaciona la condición del trabajador con la pérdida de productividad laboral debido a problemas de salud, a esta relación la llama presentismo. Es solo hasta esta época que se atribuye un nombre a esta condición. El estudio realizado por Cooper se da a conocer en un artículo llamado “*Presentismo y su relación con la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión literaria*” publicado por la revista Movimiento científico.

No solo Cooper atribuía los problemas de salud como causa del presentismo laboral, también en el 2004 Goetzel identificaba las enfermedades propias que generaban este fenómeno como lo eran las migrañas y los dolores de cabeza.

En 2006 Gretchen, realiza un aporte importante en el concepto de presentismo al decir que muchos de los trabajadores no era que estuvieran propiamente enfermos, sino que suelen fingir estarlos y prefieren realizar actividades ajenas como ir a tomar café, socializar con los compañeros, entre otros. también introduce la presión laboral como factor importante de la aparición del presentismo laboral. Este mismo año Flores-Sandí, ratifica lo dicho por Gretchen al corroborar que los trabajadores que tienen más presión laboral son los que más tendencia tienen a presentar presentismo, y adicionalmente dice que estas personas son las más propensas a presenta accidentes laborales.

En 2007, Conteras, Artega, Vera y Carrasco, atribuyen los problemas de salud a enfermedades mentales, depresión, tristeza y trastornos respiratorios.

En el 2008, el psicólogo de la universidad de Virginia, EE. UU. Daniel Willingham, dice que no son solo las causas de salud las que generan el presentismo sino que también existen otros factores que hacen parte de él, como lo son el estrés, las situaciones emocionales, jornada laboral excesiva, problemas familiares, inseguridad laboral, entre otras.

En el 2009, se realizó un estudio del índice de absentismo en España ha reducido a un 2.1% (García, 2011) y esto se debe a la situación económica mundial, ya que el miedo a ser desempleados en tiempos de crisis económica ha permitido la disminución de este índice, pero esto no indica que la productividad y el rendimiento hayan mejorado. Esto se debe a que la amenaza del presentismo se encuentra presente, pero el mayor problema que tienen

las organizaciones no es solo la presencia de este, sino que la detección de este factor es muy difícil.

En el 2011, Gilbreath y Karimi llegan a la conclusión mediante un estudio que los empleados que trabajan para un supervisor llegan a experimentar más presentismo que uno que no trabaja para un supervisor mediante su hipótesis “Both negative and positive supervisor behavior Will be associated with employee’s job-stress-related presenteeism”, esto se debe a que los supervisores influyen en el comportamiento del trabajador ya que este se siente vigilado y juzgado todo el tiempo.

En el 2013, Kristy Sanderson y Fiona Cocker en su trabajo “*presenteeism: implications and health risks*” plantean que el presentismo genera una reducción de la productividad debido a problemas de salud. Actualmente este concepto abarca mucho más ya que no solo interviene el factor salud son que además están incluidos los problemas personales, la motivación, la falta de imaginación, la carga y el tiempo laborales, entre otras. El presentismo de igual forma ha sido el origen del absentismo pero que solo hasta la actualidad se han podido establecer la conexión entre ellas.

En 2014, Kim y algunos de sus asociados llegan a la conclusión que los trabajadores independientes experimentan mayor presentismo que un trabajador asalariado, considerando las condiciones y el ambiente de trabajo de los trabajadores independientes ya que al ser independientes no tienen plena certeza y seguridad de tener seguro de salud, estabilidad económica, entre otras.

Para 2019 investigadores como Kylie Ainslie sostienen que la cultura de trabajo cambiante es capaz de crear un estigma en torno a aquellas personas que deciden tomarse un tiempo libre y no ser juzgadas por sus respectivos jefes y compañeros de trabajo, se crea un estigma al estar enfermo.

## MARCO LEGAL

En Colombia, el presentismo laboral, si bien es un fenómeno que se viene presentando desde hace mucho tiempo, a la fecha, en nuestro país no se ha legislado sobre este tema en particular.

Sin embargo, han sido varios los estudios sobre este tema, ya que afecta de manera notable la producción de las empresas y el rendimiento de sus empleados.

De acuerdo con lo anterior, es importante recordar que el presentismo laboral se da por parte del empleado por un “temor” a perder su empleo, por esto muchas veces el empleado se hace presente en su puesto de trabajo, a pesar de que tenga problemas familiares, incapacidades médicas, trastornos psicológicos o psiquiátricos, entre otros.

Por ende, podríamos decir que, a pesar de la falta de normatividad legal, el presentismo laboral se puede relacionar con las siguientes normas:

- **Código sustantivo del trabajo.** “Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.
- **Ley 1562 de 2012.** “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- **Ley 1010 de 2006.** “Por la cual se definen, previenen, corrigen y sancionan las diversas formas de agresión, maltrato, trato ofensivo y desconsiderado y en general todo

ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

- **Ley 776 de 2002** (modificada por la Ley 1438 del 19 de enero de 2011).

De acuerdo con esta Ley, existen dos tipos de incapacidad:

1. Origen Profesional.
2. Origen Común: el pago de las prestaciones económicas está a cargo del empleador durante los tres primeros días de incapacidad; cobija al sector público y privado.

Si bien es cierto, las incapacidades ya sean profesionales o de origen común gozan de protección por parte del Estado, en la práctica se ve como los empleadores de alguna manera presionan a sus colaboradores, para que las incapacidades no sean tomadas. Lo anterior, obedece a las “amenazas” de incumplimiento a metas trazadas en el mes, bajas en las comisiones por ventas, entre otros.

En estos casos, los empleados prefieren acudir a su lugar de trabajo a cumplir su horario de trabajo (presentismo), así no se tenga pleno rendimiento laboral. Hecho que en muchas oportunidades es desconocido por las empresas y lo que hace es empeorar la salud del trabajador y el rendimiento de la empresa.

Teniendo en cuenta que en Colombia no hay una normatividad que regule el fenómeno del presentismo labora como lo hemos visto, es necesario y muy importante que se regule este tema. Así, por ejemplo, se debe reglamentar esto a nivel interno de las empresas a través del reglamento interno de trabajo, herramienta que permitirá al empleador blindarse

ante trabajadores que sin tener causa alguna (enfermedad, trastorno mental o psíquico, entre otros) practiquen el presentismo laboral, perjudicando en gran parte el desempeño de la empresa.

- **Ley 100 de 1993.** “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”.

- **Ley 9 de 1979: Art 81.** Se evaluó del sitio web de la Secretaria del Senado. “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitarios en las que participa el Gobierno y los particulares.”.

- **Art. 84.** Todos los empleadores están obligados a: “...Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de prevención y control...”.

De acuerdo con esta Ley podemos evidenciar, que es obligación de los empleadores, brindar o establecer programas que garanticen minimizar el riesgo de ver afectada la salud de sus empleados. Recordemos que cuando se habla de la salud, abarcamos todos los aspectos, es decir, no solo las enfermedades que puedan ocasionarse en el ejercicio o practica de su trabajo, sino al fenómeno mundial que se viene presentando del “estrés laboral”, fenómeno que conlleva a agudizar trastornos mentales y/o cualquier alteración psico-social.

Por lo tanto, es importante contar con programas de prevención y tratamiento de dichos trastornos, ya que el avance de estos afectara a la persona y por ende su desarrollo y productividad y como consecuencia la empresa se va a ver afectada.

- **Decreto 052 de 2017.** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- **Decreto 171 de 2016.** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- **Decreto 1072 de 2015.** “Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo”.
- **Decreto 0472 de 2015.** “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales”.
- **Decreto 1443 de 2014.** “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- **Decreto 2463 de 2001.** “Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez”.

- **Decreto 1295 de 1994.** Se evaluó del sitio web de la Supersalud. Expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 24 de junio de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del sistema de riesgos profesionales”

Este Decreto tiene como objetivo o finalidad fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios en que laboran.

- **Decreto 614 de 1984.** “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”.

- **Decreto 1507 de 2014.** “por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”.

- **Resolución 0312 de 2019.** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

- **Resolución 1111 de 2017.** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

- **Resolución 652 de 2012.** “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

- **Resolución 1918 de 2009.** “Por la cual se modifica la Resolución 2346 de 2007 sobre la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales”.

- **Resolución 2646 de 2008.** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

- **Resolución 1401 de 2007.** “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.
- **Resolución 1075 de 1992.** “Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, dentro de los subprogramas de medicina preventiva se deben incluir campañas para fomentar la prevención y control del farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
- **Resolución 1016 de 1989.** “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.
- **Resolución 2013 de 1989.** “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)”.
- **Resolución 1016 de 1989.** “Reglamento de organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional”.
- **Resolución 2013 de 1986.** “Reglamento para la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en lugares de trabajo”.
- **Resolución 2400 de 1979.** “Estatuto de Seguridad Industrial”.

## **MARCO CONCEPTUAL**

### **Generalidades**

El marco conceptual “está compuesto de referencias a sucesos y situaciones pertinentes, a resultados de investigación, incluye; por tanto, un marco de antecedentes, definiciones, supuestos, etc.” (Ortiz, 2011, p. 4).

“Conjunto de definiciones, teorías, conceptos, sobre los temas que estructuran el desarrollo de la investigación y que sirven para interpretar, los resultados que se obtengan del trabajo realizado en campo” (Aula fácil, 2014, p. 1).

### **Definición de conceptos**

**ABSENTISMO LABORAL:** “es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo. Incumplimiento por parte del empleado a sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada” (Absentismo laboral 2da Edición, p. 19).

**ABUSO:** “el termino entraña la idea de daño al individuo y puede sugerir daños médicos o daño a otros, debido a un deterioro en la capacidad de funcionamiento, por ejemplo, conducir en estado de embriaguez” (Marihuana, tabaco, alcohol y reproducción, 1986, p. 141.)

**ACOSO SEXUAL:** “problema de relaciones de poder” (Organización Internacional del trabajo) “Situación en que se producen cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Directiva 2002/73/CE).

**AFILIACIÓN:** “Procedimiento por el que una persona pasa a formar parte de una institución o corporación y gozará como tal de derechos y también asumirá obligaciones” (definición ABC, Sept. 2010)( <https://www.definicionabc.com/politica/afiliacion.php>)

**AGENCIA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** “es el organismo de la Unión Europea encargado de recopilar, coordinar y distribuir toda la información relativa a la seguridad y la salud en el trabajo entre los Estados miembros y los medios interesados. Para poder desarrollar su trabajo con eficacia, la Agencia ha establecido una red de información entre todos los países miembros, cuyo vehículo fundamental de comunicación es Internet” (La seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea, 2002, p. 1).

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL:** “Sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastío emocional que se producen como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como los clientes” (Ergonomía y psicología aplicada, 2006, p. 502).

**AGUDEZA VISUAL:** “Capacidad de ver de un individuo” (Programa preventivo para mayores, 2003, p. 29)

**ALTA MÉDICA:** “informe de alta médica: el documento emitido por el medico responsable en un centro sanitario al finalizar cada proceso asistencial de un paciente, que especifica los datos de este, un resumen de su historial clínico, la actividad asistencial

prestada, el diagnóstico y las recomendaciones terapéutica” (Ley 41 del 14 de noviembre de 2002, Cap. I, Art. 3).

**AMBIENTE DE TRABAJO:** “es la forma de definir las relaciones entre los empleados. Se refiere a la seguridad de los trabajadores, son los factores que actúan sobre una persona en situación laboral, obteniendo resultados tanto para el trabajador como para la empresa” (<https://emprendedoresynegocios.com/ambiente-laboral/>)

**AMBIGÜEDAD DE ROL:** “se refiere al hecho que un individuo asuma un rol cuyas expectativas están vagamente definidas o que lo interprete falsamente en el campo de sus responsabilidades. Los resultados de ciertos estudios indican una correlación positiva entre la ambigüedad de rol y nivel de tensión y una correlación negativa entre ambigüedad de rol y satisfacción o estima de uno mismo” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964).

**ANÁLISIS DE RIESGOS:** “predicción de un determinado nivel de riesgo y la definición de sus atributos en coordenadas espaciales y temporales específicas” (Navegando entre brumas, 1998, p. 35).

**ANESTÉSICO:** “Constituye un grupo farmacológico usado para deprimir el sistema nervioso central de manera que permita la realización de procederes nocivos o desagradables, o prevenir/aliviar el dolor mediante el bloqueo de la conducción nerviosa cuando se inyecta localmente en el tejido nervioso” ([www.elcuerpo.es](http://www.elcuerpo.es)).

**ANSIEDAD:** “viene del vocablo latino que significa “preocupación por lo desconocido” y también está relacionada con la palabra griega que significa “comprimir o estrangular” (Supera la ansiedad y la depresión, 2012, p. 15).

APATÍA: “la apatía es una condición o estado de falta de motivación o de interés por los diferentes aspectos de la vida, generalmente asociada a un estado de malestar o desesperanza. Existe una indiferencia tanto a nivel cognitivo como afectivo a la mayoría de los estímulos, y las ganas de actuar brillan por su ausencia” (Santos, J. L. (2012). Psicopatología. Manual CEDE de Preparación).

ASISTENCIA SANITARIA: “es la prevención, tratamiento, y manejo de la enfermedad y la preservación del bienestar mental y físico a través de los servicios ofrecidos por las profesiones de medicina, farmacia, odontología, ciencias de laboratorio clínico (diagnóstico in vitro), enfermería y afines” (Conceptos de salud, 2012, <http://conceptosdesalud.blogspot.com/2009/03/definicion-de-asistencia-sanitaria.html>)

ATENCIÓN: “la atención es el proceso por el cual podemos dirigir nuestros recursos mentales sobre algunos aspectos del medio, los más relevantes, o bien sobre la ejecución de determinadas acciones que consideramos más adecuadas entre las posibles. Hace referencia al estado de observación y de alerta que nos permite tomar conciencia de lo que ocurre en nuestro entorno” (Ballesteros, 2000).

AUSENCIA: “No estar presente en el lugar u ocasión en que era de esperar” (<https://dle.rae.es/>).

AUSENTISMO LABORAL: “es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo. Incumplimiento por parte del empleado a sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no

desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada” (Absentismo laboral 2da Edición, p. 19).

**AUTONOMÍA DEL TRABAJO:** “la autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función del tipo de institución y del sector industrial, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, funciones o clientes” (Smith, 2016).

**AUTÓNOMOS:** “capacidad que tiene la persona de valerse por si misma, sin necesidad de control externo, aplicando esta capacidad a todos los aspectos de su vida cotidiana en cualquier ámbito, personal, domestico, familiar, académico, profesional, social...” (Hijos autónomos y responsables, 2005, p. 53).

**BAJA LABORAL:** “ocurre cuando un trabajador no puede seguir realizando su actividad en una empresa por motivos de salud, ya sean estos físicos o mentales. Cuando la baja se produce por un accidente, este puede haber ocurrido tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Cuando se produce por una enfermedad, también puede ser tanto común como profesional” (<https://factorialhr.es/blog/que-es-baja-laboral-como-gestionarla/>)

**BASE DE COTIZACIÓN:** “porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud” (<https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-136481.html>).

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** “mayor bienestar personal y social mediante la satisfacción de necesidades básicas y mayores márgenes de realización personal ; y en

segundo término como un conjunto de capacidades y cualidades de los sujetos que les permite un mejor y mayor desarrollo personal” (PNUD, 2000).

**CALIFICACIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE:** “se define como la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y haber sido dada de alta medicamente, presenta reducciones anatómicas funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obsta a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del invalido, si dicha posibilidad se estima medicamente como incierta o a largo plazo” (Soluciones de seguridad social, 2007, c. XI, p. 445).

**CAPACIDAD LABORAL:** “será aquella destreza para el trabajo que una persona posee dentro del normal desempeño de sus funciones en unas condiciones ambientales normales estándar” (Manual de psicología jurídica laboral, 2016, p. 42).

**CARGA DE TRABAJO:** “conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”

(<https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>).

**CARGA DE TRABAJO RELATIVA:** la fracción o porcentaje del consumo de oxígeno del trabajador, medido durante el trabajo, en relación con su consumo de oxígeno máximo medido en el laboratorio (<http://www.geoasbuilt.es/tutoriales/prl/b0203.pdf>)

**CARGA DINÁMICA:** es el trabajo muscular de carácter dinámico que requiere la realización de una determinada tarea, conlleva siempre el estudio de esfuerzos debidos

principalmente a la manipulación manual de cargas y a tareas con movimientos repetitivos (<http://www.geoasbuilt.es/tutoriales/prl/b0203.pdf>).

**CARGA MENTAL:** nivel de actividad mental necesaria para desarrollar un determinado trabajo. Conjunto de exigencias mentales que la jornada laboral impone al trabajador. Nivel de actividad mental necesario para desarrollar un trabajo (<http://www.geoasbuilt.es/tutoriales/prl/b0203.pdf>).

**CENTRO DE TRABAJO:** cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo (<http://www.geoasbuilt.es/tutoriales/prl/b0203.pdf>)

**CLIMA LABORAL:** se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. Sin embargo, existen unos aspectos claramente identificables que se presentan en una organización que tenga un clima laboral óptimo (<https://blog.acsendo.com/5-aspectos-de-un-clima-laboral-adecuado/>).

**CONDICIONES EXTRÍNSECAS:** las que se refieren al ambiente de trabajo: factores de orden material, factores ligados a la organización y factores psicosociales.

**CONFLICTO DE ROL:** se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo, que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar dicho trabajo (<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/conflicto-de-rol/>)

**CONTRATISTA:** un contratista es la persona o empresa que es contratada por otra organización o particular para la construcción de un edificio, carretera, instalación o algún trabajo especial, como refinerías o plataformas petroleras por ejemplo. Estos trabajos pueden representar la totalidad de la obra, o bien partes de ella, divididas de acuerdo con su especialidad, territorialidad, horario u otras causas (<https://es.wikipedia.org/wiki/Contratista>).

**CONTRATO DE TRABAJO:** se llama contrato de trabajo a un documento legal en el que se formaliza un acuerdo entre un patrono (empresario, dueño de tienda, gerente de organización, etc.) y un trabajador, en el que se detallan los términos en que se dará la relación de trabajo entre ellos, esto es, los términos según los cuales el trabajador prestará sus servicios al patrono, bajo su dirección, y recibirá a cambio un salario o retribución monetaria (<https://concepto.de/contrato-de-trabajo/>).

**DENUNCIA:** es la acción y efecto de denunciar (avisar, noticiar, declarar la irregularidad o ilegalidad de algo, delatar). La denuncia puede realizarse ante las autoridades correspondientes (lo que implica la puesta en marcha de un mecanismo judicial) o de forma pública por haber cometido un delito o falta (<https://es.wikipedia.org/wiki/Denuncia>).

**DEPENDENCIA:** es un estado permanente en que se encuentran las personas, que por diversas razones (edad, enfermedad, discapacidad, etc.) necesitan la atención de otra u otras personas o ayuda para realizar la actividades básicas de la vida diaria (<https://www.fundacioncaser.org/autonomia/preguntas-frecuentes/que-es-la-dependencia>).

**DEPRESIÓN:** se puede describir como el hecho de sentirse triste, melancólico, infeliz, abatido o derrumbado. La mayoría de nosotros se siente de esta manera de vez en cuando durante períodos cortos (<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003213.htm>).

**DESEMPEÑO:** se denomina desempeño al grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado (<https://definicion.mx/desempeno/>).

**DÍA HÁBIL:** un día natural o corrido es un día normal, independiente de los festivos o fines de semana, mientras que un día hábil o día laborable es, por exclusión, aquel que no es festivo. ([https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA\\_h%C3%A1bil\\_y\\_natural](https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA_h%C3%A1bil_y_natural)).

**EFICACIA:** es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica (<https://significado.net/eficacia/>).

**EFICIENCIA:** (del latín *efficientia*) refiere a la habilidad, capacidad o posibilidad de alcanzar un objetivo o lograr un fin utilizando la menor cantidad de recursos disponibles. Un comportamiento eficiente es aquel que plantea una estrategia racional y coherente que permite maximizar y optimizar el tiempo, los recursos y las decisiones. (<https://significado.net/eficiencia/>).

**EFFECTIVIDAD:** se denomina efectividad a la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han definido previamente, y para el cual se han desplegado acciones estratégicas para llegar a él (<https://definicion.mx/efectividad/>).

**ENFERMEDAD COMÚN:** alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional. (<https://www.fraternidad.com/es-ES/enfermedad-comun>).

**ENFERMEDAD PROFESIONAL:** es aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales

(<https://www.fremap.es/Conocenos/coberturas/Paginas/EnfermedadProfesional.aspx>).

**ERGONOMÍA:** es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de la persona, de la técnica y de la organización

(<https://es.wikipedia.org/wiki/Ergonom%C3%ADa>).

**ERGONOMÍA PSICOSOCIAL:** se encarga de estudiar aquellos factores psicosociales que influyen en el ambiente de trabajo pudiendo ocasionar estrés, como el tipo de organización, la motivación, posibilidad de comunicación, etc.

(<https://www.saludcastillayleon.es/es/saludjoven/salud-laboral/1-riesgos-puedo-encontrar-trabajo/1-5-riesgos-ergonomicos-psicosociales>).

**ERROR HUMANO:** es una expresión que indica que un suceso desfavorable está fuertemente condicionado por la actividad de las personas que participan directa o indirectamente en la realización y control de un proceso, a veces se puede atribuir a una mala praxis de las personas implicadas ([https://es.wikipedia.org/wiki/Error\\_humano](https://es.wikipedia.org/wiki/Error_humano)).

**ESTÍMULO:** se entiende cualquier forma de energía a la que podemos responder, es una señal externa o interna capaz de causar una reacción en una célula u organismo (<https://es.wikipedia.org/wiki/Est%C3%ADmulo>).

**ESTRÉS:** puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc. ([https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro\\_080026.html](https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro_080026.html)).

**FACTORES PSICOSOCIALES:** concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo ([https://www.carm.es › web › integra.servlets.Blob › factores\\_psicosociales](https://www.carm.es/web/integra/servlets.Blob?factores_psicosociales)).

**FATIGA:** La fatiga es la sensación de cansancio extremo, agotamiento o debilidad que puede hacer que las tareas cotidianas se tornen más difíciles. La fatiga es un síntoma frecuente de muchos tipos de artritis y enfermedades relacionadas (<http://espanol.arthritis.org/espanol/salud-y-vida/cuerpo-fatiga/>).

**FATIGA AGUDA:** La fatiga muscular aguda, puede ser definida como la incapacidad para seguir generando un nivel de fuerza o una intensidad de ejercicio determinada, siendo

una situación que se vive, se siente y que atletas o no experimentan; pero debido a su carácter multifactorial, aún los mecanismos de su formación permanecen imprecisos ([https://www.researchgate.net/publication/277265003\\_Mecanismos\\_implicados\\_en\\_la\\_fatiga\\_aguda](https://www.researchgate.net/publication/277265003_Mecanismos_implicados_en_la_fatiga_aguda)).

**FATIGA CRÓNICA:** el síndrome de fatiga crónica es una enfermedad grave y de larga duración que afecta a muchos sistemas del cuerpo. Otro nombre para esto es encefalomiелitis miálgica/síndrome de fatiga crónica. A menudo, el síndrome puede dificultar el realizar sus actividades normales. A veces es posible que ni siquiera pueda salir de la cama (<https://medlineplus.gov/spanish/chronicfatiguesyndrome.html>).

**FATIGA FÍSICA:** la fatiga física o muscular es la disminución de la capacidad física del individuo debida, bien a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, bien a una tensión excesiva del conjunto del organismo o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor (musculoesquelético) ([https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/321fatiga\\_fsica.html](https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/321fatiga_fsica.html))

**FATIGA MENTAL:** la fatiga mental ocasionada por el trabajo se produce básicamente en las personas que tienen un exceso de trabajo de tipo intelectual, donde se exige un gran esfuerzo mental de forma continuada, tales como: comprensión, razonamiento, solución de problemas, memoria, etc. ([https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/323fatiga\\_mental.html](https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/323fatiga_mental.html)).

**FRUSTRACIÓN:** es una respuesta emocional común a la oposición, relacionada con la ira y la decepción, que surge de la percepción de resistencia al cumplimiento de la voluntad individual. Cuanto mayor sea la obstrucción y la voluntad habrá mayor probabilidad de frustración (<https://es.wikipedia.org/wiki/Frustraci%C3%B3n>).

**IDENTIFICACIÓN CON LA TAREA:** “es la imagen que el individuo tiene de su trabajo, según la valoración que se dé a su tarea dentro del proceso productivo, es decir: la importancia que su trabajo tiene dentro del contexto total en que se desarrolla. Esta valoración depende de dos criterios: el lugar que ocupa el trabajador dentro del proceso y las consecuencias positivas de su trabajo (<https://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf>).

**INCAPACIDAD TEMPORAL:** en la modalidad contributiva es la producida por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria y está impedido para el trabajo, de modo que no percibe salario sino unas prestaciones sustitutivas del mismo e incompatibles con los propios salarios. En la modalidad no contributiva, podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes la padecen.

“Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado” (Ley 776, Artículo 2).

**INCAPACIDAD PERMANENTE:** la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación

objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral (<https://www.sunrisemedical.es/blog/incapacidad-permanente-grados-y-prestaciones>).

**INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO:** este grado de incapacidad inhabilita por completo para la realización de cualquier profesión u oficio. En esta situación, el trabajador tiene derecho a cobrar una pensión del 100 por 100 de la base reguladora( <https://www.sunrisemedical.es/blog/incapacidad-permanente-grados-y-prestaciones>).

**INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL:** es la que resulta en una disminución de la capacidad del trabajador no inferior al 33 por 100 para el desempeño de su profesión habitual; sin que le impida la realización de las tareas fundamentales de la misma. Esta situación da derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente a 24 mensualidades (<https://www.sunrisemedical.es/blog/incapacidad-permanente-grados-y-prestaciones>).

**INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL:** es la situación que inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas, o las fundamentales, de su profesión habitual, siempre que pueda realizar otra distinta. Por este tipo de incapacidad, el trabajador tendrá derecho a percibir una pensión vitalicia del 55 por 100 de la base reguladora.( <https://www.sunrisemedical.es/blog/incapacidad-permanente-grados-y-prestaciones>).

**INCIDENTE:** cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos,

productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales ( <https://www.arlsura.com>).

**INCOMPETENCIA DE ROL:** según Cecilia Bembibre del Sitio: Definición ABC se produce cuando una persona está sometida a unas expectativas, demandas, exigencias, etc. para las que no está preparada, ya que superan sus capacidades y habilidades (<https://www.definicionabc.com>).

**INSATISFACCIÓN LABORAL:** para los psicólogos la insatisfacción se define como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo La satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional de la empresa y con el desempeño laboral, y se suele definir como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador (Locke, 1976); También puede ser definida como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Bravo, Peiró y Rodríguez, 2002).

**INSEGURIDAD:** el diccionario de la Real Academia Española (RAE) define a la inseguridad como la falta de seguridad. Este concepto, que deriva del latín securitas, hace referencia a aquello que está exento de peligro, daño o riesgo, o que es cierto, firme e indubitable. Más exactamente podemos determinar que este vocablo, partiendo de su origen etimológico latino, está conformado por la unión de varias partes: el prefijo –in que es equivalente a negación, el vocablo sé que puede traducirse como “separar”, curus que es sinónimo de “cuidado” y finalmente el sufijo –dad que equivale a “cualidad”.

**JEFE DE TRABAJO:** persona designada por el empresario para asumir la responsabilidad efectiva de los trabajos. el jefe es la cabeza de una organización. Se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados (<https://definicion.de/jefe/>).

**JORNADA DE TRABAJO:** la jornada laboral de trabajo máxima en Colombia está regulada por el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, y es el horario máximo en que un trabajador puede laborar en un día y en una semana. La norma establece la jornada laboral máxima en 8 horas diaria y en 48 horas semanales.

**LESIÓN:** daño o detrimento corporal (Código Sustantivo del Trabajo, Título VI).

**LIDERAZGO:** Covey, Stephen R. en su libro *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. (Editorial Paidós, 1989..) lo define como es la capacidad de promover el seguidismo voluntario de otras personas; el líder es una persona que tiene influencia demostrable sobre el grupo; incluye, pues, dos términos: el agente que influye y las personas influidas.

**LOCAL DE DESCANSO:** instalación de reposo para los trabajadores, de dotación obligatoria cuando las condiciones de seguridad y salud de la actividad o el número de trabajadores así lo exijan (comedores, dormitorios...). La Resolución 2400 de 1979 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo incluyendo como debe ser constituido este espacio de descanso para los trabajadores (<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509industrial%20safety%20statute.pdf>).

**LUGARES DE TRABAJO:** las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder debido a su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos. La Resolución 2400 de 1979 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo incluyendo como debe ser constituidos los lugares de trabajo para los trabajadores

(<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509industrial%20safety%20statute.pdf>).

**MEDIDA DEL TRABAJO:** aplicación de técnicas destinadas a establecer el tiempo en el que un trabajador cualificado debe llevar a cabo una tabla específica con un nivel determinado de resultados. Es la parte cuantitativa del estudio del trabajo, que indica el resultado del esfuerzo físico desarrollado en función del tiempo permitido a un operario para terminar una tarea específica, siguiendo a un ritmo normal un método predeterminado. De la definición anterior se observa que el objetivo inmediato de la medición del trabajo es la determinación del tiempo estándar, o sea, el medir la cantidad de trabajo humano necesario para producir un artículo en términos de un tipo o patrón que es el tiempo

(<https://www.monografias.com/trabajos103/ingenieria-industrial-metodos-y-tiempos-diseno-y-medida-del-trabajo/ingenieria-industrial-metodos-y-tiempos-diseno-y-medida-del-trabajo.shtml>).

**MEDIOS DE TRABAJO:** herramientas, máquinas, vehículos, dispositivos, mobiliarios, instalaciones y cualesquiera otros componentes utilizados en el sistema de trabajo. Entre todos los medios de trabajo, la mayor importancia para el fomento de la producción y, por tanto, para el desarrollo de la sociedad la tienen los instrumentos de trabajo, con cuya ayuda el hombre aumenta sus fuerzas naturales, y que constituyen el rasero del desarrollo de sus posibilidades laborales, la medida de desarrollo de las fuerzas productivas sociales y, por consiguiente, un indicador de las relaciones sociales en las que se realiza el trabajo. Marx decía que las épocas económicas no se diferencian por lo que se produce, sino por la manera cómo se produce, con qué medios de trabajo (<http://www.filosofia.org/enc/ros/meds.htm>).

**MEJORA CONTINUA:** proceso de intensificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para alcanzar mejoras en el desempeño general en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, en la línea con la política de seguridad y salud. Se trata de la forma más efectiva de mejora de la calidad y la eficiencia en las organizaciones. En el caso de empresas, los sistemas de gestión de calidad, normas ISO y sistemas de evaluación ambiental, se utilizan para conseguir calidad total (CUÁLES HERRAMIENTAS UTILIZO: KAIZEN, 5S, 6 SIGMA, TPM, JIT?». C&E. diciembre de 2016. Consultado el 7 de noviembre de 2017).

**MOTIVACIÓN:** conjunto de factores dinámicos que mueven a una persona a hacer algo. Es un proceso fisiológico y psicológico que da lugar al desencadenamiento, al mantenimiento y al cese de un comportamiento laboral determinado y es responsable del

valor apetitivo o aversivo que se confiere a los elementos del medio sobre los cuales se ejerce ese comportamiento. La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

(<https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>).

**MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA:** es aquella que es provocada por recompensas e incentivos independientes de la actividad que un trabajador realiza para conseguirlos, y cuyo control depende de personas o hechos externos a dicho trabajador. Esta motivación se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño

(<https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-extrinseca-la-importancia-de-los-incentivos-y-los-factores-externos>).

**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:** se denomina también automotivación. Es aquel proceso motivacional provocado por aspectos característicos de la propia actividad. Son motivadores por sí mismos, y caen bajo la órbita de control del individuo. La motivación intrínseca cuando se realiza una actividad por el placer o satisfacción que aporta. Su objetivo no es la obtención de resultados. No persigue un fin utilitario, simple y llanamente nace de un deseo de autorrealización y crecimiento a nivel personal y/o profesional

(<https://www.eaprogramas.es/empresa-familiar/la-importancia-de-trabajar-la-motivacion-intrinseca-en-la-empresa>).

**NO CONFORMIDAD:** cualquier desviación de las pautas de trabajo, prácticas, procedimientos, reglamentación, desempeño del sistema de gestión, etc., que podría dar lugar directa o indirectamente a lesiones o enfermedades, daños a la propiedad, daños al lugar de trabajo o a una combinación de estos. Según la norma ISO 9000:2005 una No Conformidad es un incumplimiento de un requisito del sistema, sea este especificado o no. Se conoce como requisito una necesidad o expectativa establecida, generalmente explícita u obligatoria. (<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>).

**ORGANISMO DE CONTROL:** es el organismo autorizado y controlado por la Administración competente en materia de industria y nominado como tales por el Ministerio de Industria y Energía a la Comisión Europea, a los demás Estados miembros de la Unión Europea y a las otras Administraciones competentes del propio Estado español que realizan en el ámbito reglamentario, en materia de seguridad industrial, actividades de certificación, ensayo, inspección o auditoria. Las normas cuyo cumplimiento certifica son elaboradas por organismos internacionales de normalización. Estos organismos de normalización se estructuran en Comités Técnicos, cada uno de los cuales trata una temática distinta, y en el que están representadas todas las partes interesadas en la materia ([https://es.wikipedia.org/wiki/Entidad\\_de\\_certificaci%C3%B3n](https://es.wikipedia.org/wiki/Entidad_de_certificaci%C3%B3n)).

**ORGANIZACIÓN:** compañía, corporación, firma, empresa, institución o asociación, o parte o una combinación de las anteriores, sea pública o privada, que tenga sus propias funciones y administración. Es la combinación de los medios humanos y materiales disponibles en función de la consecución de un fin, según un esquema preciso de

dependencias e interrelaciones entre los elementos que la constituyen. Las organizaciones son el objeto de estudio de la ciencia de la Administración, a su vez de otras disciplinas tales como la Comunicación, la Sociología, la Economía y la Psicología (<https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>).

**ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN:** análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de uno o varios trabajadores, constitución de un Servicio de Prevención Propio o contratación de un Servicio de Prevención. Ajeno). Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece un conjunto suficiente de posibilidades para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando que el modelo de organización elegido es el adecuado para las necesidades de la empresa ([http://servicios.aragon.es/redo\\_docs/guias\\_ol/docs/ssl\\_organizacion\\_preencion.pdf](http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/ssl_organizacion_preencion.pdf)).

**ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL:** sistema sociotécnico abierto compuesto por tres sistemas principales: sistema del entorno, de la empresa y de la comunicación externa e interna, junto a sus subsistemas del comportamiento, estratégico, operativo u organizacional y de dirección o toma de decisiones, siguiendo mi visión del sistema empresarial. En este sistema se persiguen unos objetivos básicos a través de un plan de acción común (<http://www.luismiguelmanene.com/2011/05/06/la-organizacion-empresarial-definiciones-evolucion-y-escuelas-organizativas/>).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): organismo vinculado a las Naciones Unidas cuyas funciones fundamentales son la de prestar a los estados miembros la necesaria asistencia técnica sobre determinadas materias (condiciones de trabajo, Seguridad Social, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...) y la de regular sobre aquellas que considere necesario universalizar (a través de sus Convenios, Recomendaciones y Resoluciones). En materia de Seguridad y Salud destaca el Convenio número 155 («Una globalización más justa y la defensa de la identidad cultural: ¡Una lucha común». Organización Internacional del Trabajo. 14 de febrero de 2002, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09\\_234\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_span.pdf)).

ORGANIZACIÓN SINDICAL: asociación de trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. Es través de la organización sindical que en Colombia históricamente, no sólo se reclama el derecho a un mejor salario, a un salario justo, a jornadas de trabajo justas, sino que los sindicalistas en Colombia han dado una pelea más allá (<https://pares.com.co/2019/05/04/los-sindicatos-equilibran-la-democracia-del-pais/>).

PARTES INTERESADAS: todas aquellas, pertenecientes o no a la organización, involucradas en materia de prevención de riesgos laborales. La nueva ISO 9001 2015 establece de una forma sencilla las necesidades y las expectativas de las partes interesadas. Aparece justo después de los requisitos de la organización. La justificación para esto es que las partes interesadas tendrán un impacto en la capacidad de la empresa para proporcionar

productos y servicios que satisfagan al cliente. Los requisitos son para determinar qué partes interesadas son relevantes para el SGC, y estas partes pueden afectar al SGC (<https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/08/iso-9001-2015-partes-interesadas/>).

**PASIVIDAD:** trastorno psicológico por el que la actitud de la persona no hace esfuerzo alguno para dirigir el curso de los acontecimientos que le afectan. En realidad es una actitud, una forma de estar de las personas que trabajan en ella, un «me da igual», un «total para lo que me pagan...», un «tampoco pasa nada si...»... o lo peor de todo, una actitud en la que no tenemos el foco en la satisfacción del cliente.

(<https://www.cesarpiqueras.com/los-problemas-de-la-pasividad-en-las-empresas/>).

**PATOLOGÍA ESPECÍFICA:** el factor causante, las condiciones concretas de trabajo que producen un daño o una patología conocida es exclusivamente laboral. En la patología laboral específica, en la que existe una relación directa entre el trabajo y las lesiones o alteraciones funcionales del trabajador la constituyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

(<https://foliespedreguer.wordpress.com/2017/10/27/enfermedades-profesionales-y-patologias-inespecificas/>).

**PATOLOGÍA INESPECÍFICA:** las condiciones de trabajo son un mero factor coadyuvante sobre una condición previa del trabajador y cuya relación causal no puede establecerse con exclusividad. En la patología laboral inespecífica, en la que existe una influencia o relación con el trabajo la constituyen las enfermedades del trabajo; y las enfermedades relacionadas con el trabajo

(<https://foliespedreguer.wordpress.com/2017/10/27/enfermedades-profesionales-y-patologias-inespecificas/>).

**PATOLOGÍA LABORAL:** alteraciones de la salud de los trabajadores ocasionadas por las condiciones de trabajo que pueden ser específicas o inespecíficas, según exista o no una clara relación de causa-efecto entre las condiciones de trabajo y las alteraciones del estado de salud del trabajador. A partir de la definición dada por el Art. 116 de la LGSS de enfermedad profesional cabe realizar tres consideraciones: la enfermedad profesional deriva del trabajo por cuenta ajena, la patología debe estar de forma imperativa en el cuadro de enfermedades profesionales y los elementos o sustancias causales que relaciona el cuadro han de estar presentes en las condiciones de trabajo del paciente para efectuar el diagnóstico de enfermedad profesional

([http://scantabrasaludlaboral.es/descargas/LIBRO\\_PATOLOGIA\\_LABORAL.PDF](http://scantabrasaludlaboral.es/descargas/LIBRO_PATOLOGIA_LABORAL.PDF)).

**PELIGRO:** fuente o situación potencial de daño en términos de lesiones o efectos negativos para la salud de las personas, daños a la propiedad, daños al entorno del lugar de trabajo, al medio ambiente o una combinación de ambos. Nota 1 a la entrada Los peligros pueden incluir fuentes con el potencial de causar daño, situaciones peligrosas y circunstancias con el potencial de exposición que conduzca a daños o deterioro de la salud. La identificación de peligros se centra en determinar todos los factores potencialmente peligrosos de los procesos desarrollados dentro de la actividad de la organización

(<https://ingertec.com/iso-45001-peligros-y-riesgos/>).

**PELIGROSOS PARA EL MEDIO AMBIENTE:** las sustancias y preparados que presenten o puedan presentar un peligro inmediato o futuro para uno o más componentes del medio ambiente. La producción de las empresas no sólo genera riesgos para los trabajadores/as en su interior, sino que puede ser causa también del deterioro del medio ambiente y repercutir sobre la salud de la población (<https://istas.net/istas/riesgo-quimico/agentes-quimicos-peligrosos/lista-negra-de-sustancias-quimicas/daninas-para-el>).

**PERCEPCIÓN:** es el reconocimiento de los objetos que proviene de combinar las sensaciones con la memoria de experiencias sensoriales anteriores. La percepción es uno de los temas inaugurales de la psicología como ciencia y ha sido objeto de diferentes intentos de explicación. Existe consenso científico en considerar al movimiento Gestalt como uno de los esfuerzos más sistemáticos y fecundos en la producción de sus principios explicativos (Matlin, P. A. y Foley, M. A. (1996). *Sensación y percepción*. México: Prentice Hall).([http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010)).

**PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN:** espacio temporal necesario durante el que el trabajador debe haber cotizado para hacerse acreedor al derecho de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social. De acuerdo con el Artículo 32 de la Ley 1438 de 2011, desde el 1 de enero de 2012 no existen periodos mínimos de cotización en el Sistema General de Seguridad Social en Salud para ningún servicio ni procedimiento. En consecuencia, el afiliado podrá acceder a todos los servicios de salud del plan de beneficios desde la fecha de su afiliación o de la efectividad del traslado de EPS o de

movilidad. Las novedades sobre la condición del afiliado no pueden afectar la continuidad de la prestación de los servicios de salud

(<https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/DispForm.aspx?ID=875&ContentTypeId=0x01003F0A1BD895162D4599DC199234219AC7>).

**PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS:** programa efectuado por las mutuas, de acuerdo con las directrices establecidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se recogen los objetivos, los recursos y el control de las distintas acciones abordadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (debe ser presentada ante la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social). El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales. La documentación del plan de prevención es obligatoria, pero no constituye en sí misma garantía de efectividad (<https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/plan-de-prevencion>).

**PLANIFICACIÓN DE PREVENCIÓN:** actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Plan de seguridad y salud Programa de las actividades preventivas que, en las obras de construcción en las que concurren contratistas deben elaborar cada una de ellas para adecuar las especificidades propias de sus trabajos a las previsiones de seguridad y salud establecidas en el Estudio de Seguridad y Salud o en el Estudio Básico de Seguridad y Salud. La planificación de la

prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará para un período de tiempo determinado y se le dará prioridad en su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos detectados y del número de trabajadores que se vean afectados ([http://www.fremm.es/riesgoslaborales/autonomos/que\\_es\\_la\\_planificacion.html](http://www.fremm.es/riesgoslaborales/autonomos/que_es_la_planificacion.html)).

**PROBABILIDAD:** Posibilidad de que la secuencia de accidente se complete ante una situación de riesgo determinado. Es la posibilidad de que la exposición al factor de riesgo en el tiempo genere las consecuencias no deseadas; dicha probabilidad está directamente relacionada con los controles que la empresa haya establecido para minimizar o eliminar el riesgo. La probabilidad mide la frecuencia con la que se obtiene un resultado (o conjunto de resultados) y luego al llevar a cabo un experimento aleatorio, del que se conocen todos los resultados posibles, bajo condiciones suficientemente estables. La teoría de la probabilidad se usa extensamente en áreas como la estadística, la física, la matemática, las ciencias y la filosofía para sacar conclusiones sobre la probabilidad discreta de sucesos potenciales y la mecánica subyacente discreta de sistemas complejos (<https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>).

**PROCEDIMIENTO DE TRABAJO:** secuencia de las operaciones a desarrollar para realizar un determinado trabajo, con inclusión de los medios materiales (de trabajo o de protección) y humanos (cualificación o formación del personal) necesarios para llevarlo a cabo. Son los documentos en los que se detalla la forma en que la organización desarrolla sus procesos y actividades para conseguir los objetivos de calidad que se han propuesto.

Los procedimientos de trabajo son documentos muy útiles para las organizaciones.

Permiten a todos los trabajadores saber cómo se debe trabajar, y cuáles son los criterios establecidos. Cuando se introducen mejoras o cambian los procesos se documenta a través de la revisión de los procedimientos

([https://www.sedic.es/autoformacion/seccion7\\_Procedimientos.htm](https://www.sedic.es/autoformacion/seccion7_Procedimientos.htm)).

**PROCESO:** conjunto de actividades estructuradas, medibles, y ordenadas de forma progresiva que generan una serie de cambios graduales para obtener un determinado producto o servicio, para clientes intermedios o finales. Si bien es un término que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales planificados o que forman parte de un esquema determinado, también puede tener relación con situaciones que tienen lugar de forma más o menos natural o espontánea

(<https://www.definicionabc.com/general/proceso.php>).

**PROFESIÓN HABITUAL:** actividad laboral que desempeña el interesado o grupo profesional en que aquella está encuadrada. Se trata de una expresión utilizada en el orden social para determinar la Incapacidad Permanente en su grado Parcial o Total y distinguirla así de la Incapacidad Permanente Absoluta (esta última inhabilita para el ejercicio de todo tipo de trabajo). Es un concepto básico para la clasificación de la invalidez permanente en su modalidad contributiva y cualquiera que sea la causa determinante de dicha invalidez. Se entiende por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, será profesión habitual aquella a la que el trabajador dedicaba su

actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine

(<http://www.enciclopedia-juridica.com/d/profesi%C3%B3n-habitual/profesi%C3%B3n-habitual.htm>).

**PSICOFÍSICA:** ciencia que estudia la relación entre los aspectos físicos del estímulo y nuestra percepción psicológica del mismo. Su objetivo es establecer la conexión entre el mundo físico y el mundo psicológico. Se entiende psicofísica a la rama de la psicología cuyo principal objeto de estudio es la relación entre la estimulación externa y sus cualidades y la percepción de un sujeto de dicha estimulación

(<https://psicologiaymente.com/psicologia/psicofisica>).

**PSICOSOCIOLOGÍA:** ciencia que estudia el comportamiento del hombre dentro de un grupo, así como la influencia que el grupo ejerce sobre los individuos que lo componen. La psicología laboral es el ramo de la psicología especializada en el estudio del comportamiento humano en el entorno de la empresa y en el transcurso de un trabajo. Otra denominación comúnmente empleada es la de "psicología del trabajo y de las organizaciones", ya que es posible hacerla extensible al contexto de las entidades civiles (<https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/118-la-psicosociologia-del-trabajo-como-disciplina-preventiva>).

**RECAÍDA:** es aquella situación en la que el trabajador se le da la baja médica por la aparición de síntomas relacionados con un accidente de trabajo o enfermedad profesional

previa, y de la que se ha causado alta, siempre que entre esta última alta y la siguiente baja no haya pasado un tiempo superior a seis meses.

**RECAÍDA:** en lo relativo a las drogodependencias es, la situación en la que un drogodependiente que había optado por la abstinencia vuelve a consumir droga. Es aquella situación en la que al trabajador/a se le da la baja médica por la aparición de síntomas relacionados con un accidente de trabajo o enfermedad profesional previa, y de la que ya ha causado alta, siempre que entre esta última alta y la siguiente baja no haya pasado más de 6 meses (<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/conceptos-generales/accidentes-laborales/recaidas>).

**REGLAMENTO:** toda norma o disposición de carácter general dictada por la Administración, con rango inferior a una ley. El reglamento tiene de común con la ley el ser una norma escrita, pero difiere en todo lo demás, ya que es una norma secundaria, subalterna y complementaria de la Ley. En términos gubernamentales, la constitución que es el máximo reglamento, que debe ser respetado y honrada por toda la nación, le otorga al poder ejecutivo poderes a fin de realizar administraciones legislativas y decidir los reglamentos y sus modificaciones que serán usados para controlar al país (<https://conceptodefinicion.de/reglamento/>).

**RESPUESTA DE ESTRÉS:** “Esta respuesta se define como un sobreesfuerzo del funcionamiento normal de nuestro organismo. Este tipo de respuesta suele implicar un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas. Nos centraremos en las Respuestas

Fisiológicas” ( <http://megustavolar.iberia.com/2012/07/la-respuesta-del-estres-respuesta-fisiologica/>).

RESPUESTAS FISIOLÓGICAS: “la reacción que en el organismo ante los estímulos estresores. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo. El eje hipofisopararrenal está compuesto por el hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso, la hipófisis, una glándula situada asimismo en la base del cerebro, y las glándulas suprarrenales, que se encuentran sobre el polo superior de cada uno de los riñones y que están compuestas por la corteza y la médula. El sistema nervioso vegetativo (SNV) es el conjunto de estructuras nerviosas que se encarga de regular el funcionamiento de los órganos internos y controla algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente. Ambos sistemas producen la liberación de hormonas, sustancias elaboradas en las glándulas que, transportadas a través de la sangre, excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos (<http://megustavolar.iberia.com/2012/07/la-respuesta-del-estres-respuesta-fisiologica/>).

ROL: el rol es el papel o función que alguien o algo representa o desempeña, por voluntad propia o por imposición. La palabra, como tal, proviene del inglés *role*, que significa ‘papel de un actor’, y este a su vez viene del francés *rôle* (<https://www.significados.com/rol/>).

**RUIDO:** sonido inarticulado o confuso que suele causar una sensación auditiva desagradable. En el área de las telecomunicaciones, 'ruido' es una perturbación o una señal anómala que se produce en un sistema de telecomunicación, que perjudica la transmisión y que impide que la información llegue con claridad” (<https://www.significados.com/ruido/>).

**SANCIÓN LABORAL:** “las sanciones existen como una forma en que el empleador busca corregir faltas importantes de un trabajador, ya sea leve o grave, ya que si un empleado ocupa un puesto de trabajo debe cumplir con las responsabilidades que le corresponden con el cargo en que se encuentra” (<https://www.webyempresas.com/cuales-son-los-tipos-de-sanciones-laborales/>).

**SATISFACCIÓN LABORAL:** “Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad” (<https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>).

**SENSACIÓN:** “término, sensación se le llama a la impresión que produce una cosa por medio de los sentidos, es decir, es la respuesta inmediata que dan los órganos sensoriales ante la recepción de un estímulo. Por órganos sensoriales nos referimos a los ojos, los oídos, la vista, la nariz, la boca y la piel” (<https://www.definicionabc.com/general/sensacion.php>)

**SENSIBILIZANTE:** “la sustancia y preparado que, por inhalación o penetración cutánea, pueda ocasionar una reacción de hipersensibilidad, de forma que una exposición

posterior a esa sustancia o preparado dé lugar a efectos negativos característicos” (<https://dej.rae.es/lema/sensibilizante>).

**SÍNDROME:** “Conjunto de síntomas o afecciones que se presentan juntos y sugieren la presencia de cierta enfermedad o una mayor probabilidad de padecer de la enfermedad” (<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/sindrome>).

**SÍNDROME DE ABSTINENCIA, DE RETIRADA O DE PRIVACIÓN:** “es lo que comúnmente se conoce como “el mono”. Corresponde a una serie de reacciones físicas que aparecen cuando una persona que sufre adicción a una sustancia deja de consumirla. El SA puede aparecer relacionado con cualquier sustancia que tenga el potencial de crear dependencia; el alcohol, el tabaco, cocaína, cannabis, cafeína, benzodiacepinas, etcétera” (<https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/adicciones/sindrome-de-abstinencia-9069>).

**SÍNDROME DEL BURN OUT:** “o síndrome de “estar quemado” consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un dificultoso clima laboral” (<https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>).

**SÍNDROME DE EDIFICIO ENFERMO:** “(SEE) no se considera como una enfermedad del edificio en sí sino como el conjunto de enfermedades que sufren sus ocupantes y que están ocasionadas o estimuladas por la contaminación del aire en los

espacios cerrados o el mal estado del edificio” (<https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/habitos-saludables/el-sindrome-del-edificio-enfermo/>).

**SÍNDROME GENERAL DE ADAPTACIÓN (GAS):** “Conjunto de síntomas físicos y psíquicos que aparecen cuando el sujeto debe enfrentarse a una situación novedosa. Es también conocido como síndrome del estrés o síndrome general de adaptación al estrés” ([https://www.ecured.cu/S%C3%ADndrome\\_general\\_de\\_Adaptaci%C3%B3n](https://www.ecured.cu/S%C3%ADndrome_general_de_Adaptaci%C3%B3n)).

**SITUACIÓN DE CONFORT:** “o zona de confort, La zona de confort en términos de la psicología es una zona mental donde no se tiene sentido de riesgo. La zona de confort es un estado/lugar en que los psicólogos recomiendan estar para controlar situaciones de estrés o desorientación” (<https://www.significados.com/zona-de-confort/>).

**TAREA:** “la práctica de una obligación o a la realización de una actividad, bien sea en el ámbito educativo, en el hogar y también en el ámbito laboral” (<https://conceptodefinicion.de/tarea/>).

**TRABAJADOR:** “refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo” (<https://concepto.de/trabajador/>).

**TRABAJADOR AUTÓNOMO:** “es aquel que realiza una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas para llevar a cabo su actividad” (<https://www.serautonomo.net/%C2%BFque-es-un-trabajador-autonomo.html>).

TRABAJADOR EXPUESTO: “cualquier trabajador que se encuentre total o parcialmente en una zona situada en el interior o alrededor de un equipo de trabajo, en la que su presencia suponga un riesgo para su seguridad o salud” (<https://www.insst.es/-/que-se-entiende-por-trabajador-expuesto->).

TRABAJADOR NOCTURNO: “el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral” ([https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTYwtjtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAKBmdaDUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTYwtjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAKBmdaDUAAAA=WKE)).

TRABAJO A TURNOS: “el trabajo a turnos es la forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando al trabajador a prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas” (<file:///D:/Downloads/43499-43499-41FD-07.pdf>).

TRABAJO EN TENSIÓN: “la actividad en el curso de la cual un trabajador entra en contacto con partes activas en tensión o cargadas, o penetra en una zona de trabajo en tensión, bien sea con todo o parte de su cuerpo, o con herramientas, equipos o dispositivos que manipule. Ejemplos de trabajos en tensión son los de mantenimiento y las operaciones de conexión y desconexión” ([http://previpedia.es/Trabajo\\_en\\_tensi%C3%B3n](http://previpedia.es/Trabajo_en_tensi%C3%B3n)).

TRABAJO MONÓTONO: “o monotonía laboral, puede darse por la repetición de secuencias muy cortas y repetitivas de trabajo y repercutir en los factores de riesgo en el trabajo” (<https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/115-la-monotonia-como-factor-de-riesgo-laboral>).

TRABAJO REPETITIVO: “grupo de movimientos continuos mantenidos durante un trabajo que implica la acción conjunta de los músculos, los huesos, las articulaciones y los nervios de una parte del cuerpo y provoca en esta misma zona fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último, lesión” (<https://www.prevensystem.com/internacional/333/noticia-prevencion-de-lesiones-por-movimientos-repetitivos.html>).

## MARCO TEÓRICO

### Riesgos psicosociales<sup>1</sup>

La Enciclopedia sobre seguridad y salud en el trabajo define los factores psicosociales de origen laboral como:

“Las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo (International Labour Office, *et al.*, 2007)”.

Es importante recalcar que en los riesgos psicosociales presentes en el trabajo no solo se tiene en cuenta en la relación y experiencias que se viven en el ámbito laboral, sino que es de suma importancia identificar otros factores propios del individuo, como su cultura, personalidad y experiencias, sexo, etc.

Estos factores pueden ya sea de manera positiva o negativa influir en la salud de las personas como en la productividad de cada una de las organizaciones; por eso es importante la evaluación o valoración de los riesgos psicosociales a cargo de un profesional teniendo en cuenta los factores positivos que generan en el trabajador bienestar

---

<sup>1</sup> Extraído de

<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8173/120587.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

y aquellos factores que propician molestias o malestar en el trabajador : “los factores positivos, son aquellos aspectos dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia” y Los principales factores psicosociales generadores de estrés, presentes en el medio ambiente de trabajo, involucran aspectos de gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente del trabajo, interfase persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores<sup>2</sup>.

El Comité Mixto para la Salud y el Trabajo de la OIT y la OMS define los factores psicosociales en el trabajo como: Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, y sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (International Labour Office., 1986). En Colombia, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana acuñó una definición de riesgo psicosocial de origen ocupacional, que fue acogida por el Ministerio de la Protección Social para el diseño de políticas públicas sobre

---

<sup>2</sup> Extraído de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3496/Higuera\\_Lorena\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3496/Higuera_Lorena_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

el tema: 11 Condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extralaboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador (es), en la organización o en los grupos y por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognitivo en el comportamiento laboral y social y a nivel fisiológico (Villalobos, Vargas, Rondón, & Felknor, 2013).

### **Estrés<sup>3</sup>**

El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado (Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000).

Es importante conocer que el estrés laboral puede ser positivo o negativo (Kung y Chan, 2014).

#### *Estrés laboral positivo*

El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. El estrés positivo (eustress) se refiere a cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor, p.e., la respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día de trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que has de estar alerta para atender a los nuevos estímulos (tareas, jefes, compañeros, procedimiento de la empresa, etc.).

---

<sup>3</sup> Extraído de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

### *Estrés laboral negativo*

¿Cuándo deja esta respuesta de ser adaptativa y, por tanto, se puede convertir en estrés negativo? Pues, si dicho estrés dura más de un mes, la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador (aparecen problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros) se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto (recomendamos la lectura del metanálisis de Hargrove, Quick, Nelson y Quick, 2011).

### **Presentismo**

El presentismo laboral se evidencia cuando el empleado acude a su puesto de trabajo, pero no es productivo. En muchos casos puede ocurrir, cuando el colaborador destina una parte de su tiempo en otras actividades que no tienen que ver con la empresa. Desde consultar sus redes sociales, el correo electrónico personal o cualquier otro tipo de información en Internet, etcétera. Es decir, se produce cuando el trabajador descuida sus tareas profesionales.

El presentismo es una práctica cada día más visible. En los últimos años, ha aumentado un 40%. Las consecuencias más habituales de estas actitudes generadas por la falta de motivación del trabajador son:

- Disminución de la productividad.
- Aumento de los accidentes laborales debido al crecimiento de las distracciones.
- Conflictos y discusiones ante diferentes puntos de vista.
- Escasa implicación con los valores de la empresa.

- Baja calidad en la elaboración de las tareas.

Diferentes fuentes han introducido el presentismo como un antónimo del ausentismo, pero a partir de 1980 su estudio expandió el concepto que ha llevado a diferentes definiciones y teorías (Johns, 2010). Fueron los europeos y los estadounidenses (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, Ferrie, Worrall, Cooper, Campbell y Simpson) quienes comenzaron con los estudios el concepto de presentismo ha ampliado su significado, refiriéndose a aquellas situaciones en las que los empleados acuden a sus puestos de trabajo pero dedican parte de la jornada laboral a tareas que no son productivas o no están relacionadas con la empresa.

El término de presentismo fue presentado por Cary Cooper según la revista Ciencia y Trabajo (2007) la cual lo propone como el creador de este concepto, quién presentó el término de presentismo para referirse a aquellas personas que asistían a su puesto de trabajo con alguna enfermedad o cuadros clínicos, los cuales obstaculizaban el rendimiento de quien lo padeciera. A pesar del tiempo transcurrido, este fenómeno ha sido poco estudiado por los especialistas, lo cual ha impedido construir un concepto teórico unificado en torno a éste, ya que dicha visión propuesta por Cooper sólo se limita a considerar al presentismo como unido a la salud, es decir, a realizar el trabajo bajo alguna dolencia física, olvidando considerar que el fenómeno como tal, también es cruzado por las variables psicosociales.

Asimismo, Aldo Vera investigador de la Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad en el artículo para la revista Ciencia & Trabajo (2007)

expone el presentismo como un fenómeno de carácter social, dado que ocurre en un contexto de tipo interaccional, como lo es el ambiente del trabajo y si bien, es algo que ocurre a nivel individual, se encuentran directamente implicados en él todos los miembros de una organización, especialmente los miembros de alto mando y la administración que ellos realicen sobre su organización, la cual permitirá o prevendrá la emergencia de dificultades de la salud ocupacional, así como los efectos sobre la productividad, ya que si bien ambas partes se ven afectadas, las consecuencias para los trabajadores que trae el presentismo están directamente relacionadas con una disminución en la motivación para realizar las labores, así como las alteraciones (por el stress que conlleva pasar más tiempo en el trabajo) a nivel fisiológico, cognitivo y conductual, especialmente la aparición de sensaciones de preocupación, bajos niveles de concentración, sin dejar de lado las dolencias físicas que se suceden; entre ellas cefaleas, dolores musculares, aumentos de presión y taquicardias.

Como se mencionó anteriormente, la escasez de información relevante al presentismo dificulta concretar una definición teórica acabada, existen a nivel internacional algunas empresas que han investigado sobre éste, que ayudan a visualizar en qué consiste el fenómeno laboral. Una de estas empresas es la consultora española de formación y desarrollo de capital humano, Evolución 21, la cual comenta en un artículo para el diario 25 Noticias Cada Día (2010) que “el presentismo laboral es cuando el empleado está “presente” en su puesto de trabajo, pero “ausente” en sus funciones”. Asimismo, Alicia Jiménez su socia directora, indica para el mismo artículo que: “la crisis ha multiplicado el

número de trabajadores que practican el llamado presentismo laboral, por el miedo a perder el trabajo, al igual que el empleado no se arriesga a estar de baja, acude el trabajo, pero con falta de motivación y haciendo más horas en el puesto de trabajo para proyectar una imagen más positiva, cuando esas horas extra no implican que se trabaje más” (2010, p. 1).

Por lo tanto, ella recalca que “si bien el empleado que hace más horas que otros para aparentar que tiene un volumen de trabajo mayor, es algo usual, en época de crisis económica, el hacerse notar se multiplica más” (Noticias Cada Día, 2010, p. 1). Esto permite volver a resaltar la relevancia de los factores externos que influyen tanto en las percepciones de estabilidad en los trabajadores, como en los procesos de gestión dentro de una organización, ya que éstas no han de olvidar que son los trabajadores y sus condiciones laborales, los que impactan en los resultados que obtendrán.

En este sentido, Aldo Vera (en Durán, 2007) afirma: “me atrevería a asegurar que el presentismo laboral es muy frecuente y desde hace mucho tiempo. Tiene que ver con la precarización de las condiciones laborales y la falta de regulación laboral” (p. 4).

Las anteriores propuestas teóricas expuestas sobre el presentismo dan cuenta de la precariedad de información disponible frente al fenómeno, el cual se desarrolla de forma individual por el trabajador, dentro de su contexto laboral. De esta forma, y tomando en consideración la vertiente más actualizada del presentismo, la investigación propuesta aquí, lo entiende como aquel fenómeno que se produce dentro de un ambiente organizacional, y que hace alusión a aquel empleado que presta sus servicios más allá del tiempo establecido según contrato, sin que necesariamente su trabajo sea mayor en cantidad y calidad. En este

sentido, comprendemos que la causa principal de este comportamiento está relacionada con el deseo del trabajador de mantener una estabilidad laboral que otorgue como resultado la seguridad económica frente a las demandas y amenazas de la globalización.

Se estima que este nuevo concepto en términos de productividad, causa mayor ineficiencia y pérdidas económicas en las organizaciones que el mencionado ausentismo; así “expertos han estimado que por cada día trabajado en inadecuadas condiciones de salud, se pierde el equivalente a tres o cuatro días de ausentismo debido a la baja en el rendimiento y la productividad” (Durán, 2007, p. A44). De acuerdo con esto, se hace evidente la presencia de una nueva situación de salud laboral que amerita ser investigada, debido a que hasta el momento en términos generales, no ha sido explorada. Tal como lo plantea el psicólogo Aldo Vera (Durán, 2007) “mi impresión es que no hay una teoría detrás y por tanto es un concepto más operacional que teórico. Por eso se le considera como las situaciones adversas que atraviesan los trabajadores y que afectan la productividad” (p. A45).

Tal como se mencionó anteriormente, el presentismo en sus orígenes nos plantea a la base la existencia de alguna enfermedad como predictora de un déficit en el rendimiento, sin embargo el no tener una dolencia y el estar sujeto al miedo que produce la inestabilidad laboral, lleva a abrir la interrogante de qué otras dimensiones comprenden este fenómeno. Es así como apreciamos que existe una segunda mirada con respecto al presentismo, la cual considera el trabajo de horas posteriores a las establecidas. Desde esta segunda mirada del presentismo, el psicólogo organizacional Cary Cooper comenta en un artículo para la

Revista Ya (2010) que es “un síndrome laboral en que las personas deciden no tomarse vacaciones y trabajar muchas horas como una forma de demostrar que están ciento por ciento comprometidas con su organización” (p. 1). En otras palabras, trabajar hasta el cansancio.

Como se observa, el concepto en sí mismo no sólo abarca la comprensión de la calidad de vida desde aspectos biológicos, si no que ésta estaría influenciada por aspectos psicosociales. Algunas dimensiones que entran en dicho concepto son las evaluadas por la Segunda Encuesta de Calidad de Vida y Salud realizada por el Ministerio de Salud (2006), entre éstas se encuentra la evaluación sobre la satisfacción con la cantidad de diversión, satisfacción con la calidad de vida familiar, percepción general de la salud, entre otras. Así mismo, sería propio preguntarse si el desarrollo de estas dimensiones que conforman el concepto de calidad de vida es factible de llevar a cabo, cuando la presión por la inestabilidad económica o el compromiso con el lugar de trabajo no siempre permiten que el individuo desarrolle a plenitud las diversas áreas que estarían a la base de este concepto.

De acuerdo con esto, no existe un concepto teórico unificador de las vertientes sobre el presentismo que den cuenta de una definición precisa sobre este fenómeno moderno, como tampoco abundantes investigaciones que posibiliten una mirada comprensiva y acabada de los motivos de esta realidad laboral que sustente la relevancia del presentismo sobre los efectos de la calidad de vida. Por otra parte, si bien se reconoce una escasez sobre la causalidad de este problema, Aldo Vera en un artículo para la revista Ciencia & Trabajo (2007) refiere “me atrevería a asegurar que el presentismo laboral es muy frecuente y

desde hace mucho tiempo. Tiene que ver con la precarización de las condiciones laborales y la falta de regulación laboral” (p. 4).

Por otro lado, Verónica González (2018), menciona que, en México, uno de los países donde las personas manejan más horas laborales, también se presenta este fenómeno, esto sin embargo, no significa que por tener una jornada laboral extensa, sea un país donde las empresas tengan mayor productividad. Esta denotación nos hace la relación que se genera más costos a la empresa, al pagar estas horas extras sin ver beneficio de ese trabajo.

Al momento que las empresas en Colombia manejen de manera eficaz este tipo de desorden laboral, verán en sus resultados de producción un mejor rendimiento y esto traduce a que se verá reflejado en sus cumplimientos de rendiciones anuales.

En un artículo publicado por la cadena radial RCN (2013), menciona que estudios realizados por el Dr. Victorio Martínez Castro, afirman que este fenómeno se presenta en personas mayores de 35 años, ya que tienen una carga acumulada de trabajos anteriores.

A diferencia de España, en Colombia el presentismo laboral, tiene como consecuencia el ausentismo laboral.

Sodexo (2016), es una gran compañía en Colombia, la cual no ignora este tema entre sus colaboradores, en su página, refiere que el presentismo laboral en Colombia se ve en aquellas personas que en algunas ocasiones el empleado labora más de 10 horas al día, no piden vacaciones, pasan horas frente a un computador, pero no precisamente en actividades laborales, pero que esto en vez de ser una ventaja para la empresa, por el contrario, acarrea grandes consecuencias.

Entendiendo que esta problemática ha ido en crecimiento y más en nuestro país, es importante determinar los causales de este incremento, entender si las empresas están aprovechándose del temor de sus empleados por perder el empleo, o si este temor es injustificado y las empresas no miden a sus empleados por horas trabajadas sino por resultados obtenidos. Ricardo Garcés, gerente de [www.trabajando.com.co](http://www.trabajando.com.co) afirma que “el crecimiento de una organización no va ligado con la cantidad de horas que los trabajadores están en la oficina o sentados frente a un computador, sino que tiene directa relación con la productividad de estas”.

#### *Estrés laboral y presentismo<sup>4</sup>*

Varios investigadores han determinado que los problemas psicosociales, incluido el estrés, son una de las principales causas de absentismo y presentismo laboral en la actualidad. El problema es aún más grave, ya que la eficiencia económica y la competitividad de una empresa dependen cada vez más de las habilidades mentales y cognitivas de sus trabajadores, tales como creatividad, relaciones y habilidades emocionales, autonomía e intercambio de conocimientos, que son factores clave en la eficiencia individual y colectiva. Estos factores están estrechamente relacionados con el bienestar mental o psicológico de las personas.

Cada vez más las amenazas al bienestar en el lugar de trabajo moderno son psicológicas en lugar de físicas y, sin embargo, muy pocas organizaciones desalientan las

---

<sup>4</sup> Extraído de <https://www.expoknews.com/presentismo-laboral-que-es-y-por-que-debes-evitarlo/>

prácticas no saludables y abordan el estrés, que está estrechamente relacionado con problemas de salud como la ansiedad y la depresión», señaló.

### *Teoría del presentismo*

Conectar después de un período de descanso debe ir siempre relacionado directamente con la motivación; motivación y rendimiento es un binomio que a lo largo de la historia ha ido de la mano y cuya relación se ha estudiado muchas veces.

Uno de los que lo ha plasmado ha sido el psicólogo VROOM, Víctor H. que, en 1964, ya afirmó que una persona tiende a actuar de cierta manera en base la expectativa de que después del hecho se presentará un resultado atractivo para el individuo, para hacerlo se basa en tres variables: expectativa, que es el vínculo entre esfuerzo y desempeño, y que afecta a la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño deseado, fuerza, que es la relación entre desempeño y recompensa, el medio para lograr el resultado deseado, y valencia, lo atractivo que puede resultar la recompensa para el individuo.

Lo que VROOM dice, en resumen, es que la tendencia del individuo para actuar de cierta forma depende de que la persona esté convencida de que sus acciones lo conducirán a lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella.

### *Presentismo y productividad laboral*

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de

tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. de acuerdo con la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas.

Si quisiéramos buscar un sinónimo del término, podríamos aferrarnos al de rendimiento, ya que la productividad exige un buen manejo de los recursos a fin de conseguir resultados que vuelvan eficiente todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, no sólo en lo que respecta a la fabricación o producción del servicio, sino también en lo referente a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía.

La forma en la que las empresas pueden medir la productividad es a través de un cálculo en el que se realiza una comparación entre los insumos y los productos, donde la eficiencia es lo que representa el costo por unidad de cada producto.

La relación entre el presentismo y la productividad de los trabajadores permite desglosar de manera clara las pérdidas a que están sometidas las empresas , no solo en Colombia sino a nivel mundial.

Según Notimex México -El presentismo laboral o distracciones y pérdidas de tiempo, es el gran enemigo de la productividad y uno de los grandes problemas que afecta a las pequeñas y medianas empresas (Pymes), destacó CUCORENT.

Apuntó que, para evitar el presentismo laboral, las empresas deben comenzar por proporcionar horarios flexibles, brindar incentivos por asistencia e implantar sistemas de control de asistencia y presencia.

La empresa especializada en la comercialización de sistemas de control de acceso y asistencia para Pymes señaló que este problema puede reflejarse en distintas formas, entre

las que destacan incorporarse con retraso o finalizar la jornada antes y dedicarle tiempo a Internet para asuntos personales.

Para el CEO de CUCORENT, Jorge Hernández, “la única manera de luchar contra este grave problema del presentismo es controlar la productividad; es decir, la producción por horas trabajadas”.

Puntualizó que el presentismo laboral puede darse cuando el empleado se siente tan seguro en el puesto de trabajo que dedica tiempo a tareas ajenas a sus obligaciones<sup>5</sup>.

### **El Absentismo laboral**

Consiste en el abandono del puesto de trabajo y los deberes inherentes al mismo. También puede ser definido como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que comprendan su jornada laboral.

Básicamente el absentismo laboral, ocurre cuando una persona no va a trabajar y no cumple con sus obligaciones. existen diferentes tipos de absentismo.

#### *Definición*

Como lo relaciona López Cobia David, el Absentismo laboral consiste en el abandono del puesto de trabajo y los deberes inherentes al mismo. También puede ser definido como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que comprendan su jornada laboral.

---

<sup>5</sup> Texto tomado de <https://idconline.mx/laboral/2018/09/25/presentismo-laboral-mayor-enemigo-de-la-productividad>

Básicamente el absentismo laboral, ocurre cuando una persona no va a trabajar y no cumple con sus obligaciones. Existen diferentes tipos de absentismo, entre los que podemos encontrar:

**Previsible y justificado:** la empresa ha sido informada, por lo que este tipo de absentismo puede ser controlado. Por ejemplo, con permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.

**No previsible y sin justificación:** consiste en abandonar el puesto de trabajo sin el permiso de la empresa.

**Presencial:** el empleado acude a su puesto de trabajo, pero durante su horario de trabajo no desempeña sus funciones. También puede ocurrir que realice actividades impropias de su puesto de trabajo. Visitar páginas web o consultar el correo electrónico con fines personales son claros ejemplos de absentismo presencial.

En este último tipo de Absentismo laboral se encuentra igualdad con la definición del Presentismo Laboral, en ambas se habla del tema de que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, pero realizando actividades impropias a las que ha sido contratado, se resalta la famosa frase se encuentra en cuerpo presente mas no de mente.

#### *Tipos de Absentismo*

##### *Previsible y justificado*

La empresa ha sido informada, por lo que este tipo de absentismo puede ser controlado. Por ejemplo, con permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja

de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.

*No previsible y sin justificación*

Consiste en abandonar el puesto de trabajo sin el permiso de la empresa.

*Presencial*

El empleado acude a su puesto de trabajo, pero durante su horario de trabajo no desempeña sus funciones. También puede ocurrir que realice actividades impropias de su puesto de trabajo. Visitar páginas web o consultar el correo electrónico con fines personales son claros ejemplos de absentismo presencial.

**Ausentismo**

Como lo resalta PÉREZ, Julián y MERINO, María, esta definición de ausentismo laboral es una palabra que deriva del latín y es fruto de dos palabras de esta lengua; “*absentis*” que es el que está lejos y el sufijo “*ismo*” que indica actividad. A nivel laboral esta situación afectara el rendimiento laboral de una manera u otra, esto debido a la disminución que puede llegar a presentar la ausencia del trabajador, al mismo tiempo expone a que la empresa y/u oficina vea alterados sus estados de rendimiento. Esto al compararlo con el Presentismo Laboral se puede tener coincidencias de efecto, pero con estados diferentes en el primero se tendrá ausencia del trabajador y en el segundo se tendrá presencia del trabajador, pero ausencia de su trabajo, se puede decir que está, pero al mismo tiempo no está.

Al ver las consecuencias de esta forma inapropiada de actuar de un trabajador, esto puede tener diversas variables tanto de índole directo del trabajador como de forma indirecta de este. Refiriéndose de forma directa se encuentra enfermedades, alteraciones psicológicas, problemas personales. De manera indirecta se puede encontrar el clima organizacional, metodologías de trabajo, falta de adaptabilidad laboral. Esto conlleva a afectaciones en el rendimiento de la empresa.

Con el ausentismo se puede resaltar el tema de incapacidades que si vemos su definición encontramos que es, como se resalta en el sitio web gerencie.com la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo. La incapacidad puede ser de origen común o de origen laboral. Esta se puede dar de forma temporal o permanente, y puede ser parcial o total. Una incapacidad permanente conduce necesariamente a la pensión del trabajador, y una temporal a una especie de licencia temporal mientras el trabajador se recupera. Esto origina cimientos para que se presente el ausentismo más que el presentismo ya que este último de una u otra manera el trabajador se encuentra presente en cuerpo para recibir regaños de manera inmediata cuando sea el caso. Ya sea cuando la empresa es blanda con este tipo de temas y cuando no, es de conocer claramente que en Colombia es muy fácil tener una incapacidad legalmente sustentada o dada por la EPS y es aquí donde se debe analizar por qué los trabajadores actúan de esta manera (presión en el trabajo, poco interés en la empresa y hasta fastidio al puesto de trabajo). Lo anterior, también puede verse muy unido con el modelo de presentismo laboral.

## **HIPÓTESIS**

El propósito del planteamiento de las hipótesis del trabajo es poder explicar los fenómenos que identifican el objeto de investigación; y para esto se debe tener un alto conocimiento e identificación del problema que se está investigando y todos los componentes teóricos en los que se basa dicho problema.

### **Hipótesis de Investigación**

Los profesionales HSE de empresa GEOTEC Ingeniería presentan demoras en la entrega de sus informes y resultados, debido al constante uso de los celulares para el acceso a redes sociales como los son WhatsApp, Facebook e Instagram.

### **Hipótesis Nula**

Enfermedades laborales, estrés, insatisfacción, agotamiento, entre otros, no son un efecto del Presentismo laboral. Este fenómeno no afecta la calidad de vida de los colaboradores, así como tampoco afecta en los resultados en cuanto a desempeño.

### **Hipótesis Alternativa**

El presentismo laboral acompañado de sobrecarga, estrés, desmotivación, malas remuneraciones, falta de comunicación de los líderes hacia sus equipos de trabajo genera resultados de baja productividad y desempeño en el desarrollo de los profesionales.

### **Variables**

Cuando se habla de variables dentro de las hipótesis, se hace referencia a las características que se desean evaluar y que pueden tomar diferentes valores para ser modificados para comprobar la hipótesis (Sabino, 1992).

Las variables se clasifican en (Hayman, 1989):

- Dependientes: son las variables que se observan y miden como efecto de la variable independiente.
- Independientes: son las variables causa de la investigación y que pueden ser manipulables.
- Interviniente: las variables que afectan el resultado de la investigación, y están asociadas con las variables independientes y dependientes.
- Continuas: las variables que pueden estar entre dos referencias numéricas.
- Control: variables que pueden ser manipuladas para minimizar o eliminar el efecto de la investigación.

#### *Variable Independiente*

Como se describió anteriormente, las variables independientes son aquellas que se pueden manipular; por tanto, para esta investigación esta variable es:

- Los efectos del presentismo laboral.

#### *Variable Dependiente*

Igualmente, de acuerdo con el concepto de variable dependiente, donde se manifiesta que corresponde a aquellas que miden el efecto causado por la variable independiente; entonces para esta investigación, estas variables son:

- El resultado de los indicadores de productividad.
- El resultado de las evaluaciones de desempeño.

## MARCO METODOLÓGICO

Balestiri (2000) señala que el marco metodológico “es el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de forma valida y con una alta precisión” (p. 44). En otras palabras, es la estructura sistemática para la recolección, ordenamiento y análisis de la información, que permite la interpretación de los resultados en función del problema que se investiga.

El marco metodológico implica claramente partir de un marco referencial que se obtiene a través del desarrollo del marco teórico, señalar como se obtendrán los datos, mencionar cuántos y cuáles registros u observaciones se realizarán, como se analizará la información obtenida y en los casos que corresponda, que tipo de análisis estadístico requiere el estudio planteado (Souza, *et al.*, 2007; Reidl, 2011).

### Paradigmas y Tipo de estudio

En esta ocasión el paradigma será el interpretativo, el cual según Pérez Serrano (2004, p. 26) emerge como: “...alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa. Estos nuevos planteamientos proceden fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionismo simbólico, etc. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era, cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo-simbólico o fenomenológico.

Así, hablando de investigación cualitativa (este nombre se usa para distinguirlo del enfoque cuantitativo) su objeto es el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participantes. A diferencia del método que se sigue en el sistema hipotético-deductivo, el método en el sistema hermenéutico es menos preciso, porque depende de la forma en que se concibe el conocimiento. Ruedas et al, señalan que en el sistema hermenéutico: "...se da un vuelco a la estrategia para tratar de conocer los hechos, los procesos y los fenómenos en general, sin limitarlos sólo a la cuantificación de algunos de sus elementos.

Se establece entonces, un procedimiento que da un carácter particular a las observaciones. Es un proceso de interrelación mutua, por lo que no importa tanto la generalización de sus conclusiones, sino la peculiaridad del fenómeno estudiado de tal modo que se dan, entre los elementos constituyentes, relaciones dependientes, dialógicas y participativas, donde el investigador se sumerge en la realidad para captarla y comprenderla".

La investigación cualitativa es multi-metódica pues recoge una gran variedad de datos e información a través de entrevistas, experiencia personal, historias de vida, rutinas, textos históricos, entre otros. De aquí la dificultad de mencionar de manera concreta los métodos en la investigación cualitativa. Se está de acuerdo con Sandín (2003) cuando menciona no es fácil realizar una distinción clara entre perspectivas epistemológicas, teóricas y métodos

de investigación específicos, puesto que algunas orientaciones teóricas constituyen a su vez un modelo con pautas específicas para el desarrollo del trabajo empírico.

### **Alcance**

Este proyecto es el primer paso hacia ese concepto global. En este caso, el proyecto se centra en buscar la reducción de la productividad de los profesionales HSE en la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., los cuales cumplen con su horario normalmente, sin embargo, se presentan demoras en las entregas de los productos solicitados por el cliente final, identificando los motivos que generan estas demoras. Esto incluye:

- En primer lugar, encontrar los motivos del por qué se presentan demoras en las entregas de los productos finales. Esto implica:
  - Que el personal no esté suficientemente calificado para la labor.
  - Que el personal este presentando inconformismo laboral.
  - Que el personal cuente con problemas o dificultades económicas, familiares, psicosociales, etc.
- En segundo lugar, encontrar un método de identificación de los motivos de desconcentración del personal, los cuales asisten cumplidamente a su jornada laboral pero no entregan sus productos de manera eficiente.
- Por último, implementar medidas en la cuales el personal entregue todos sus productos a tiempo y que esos cumplan con lo solicitado por el cliente.

Para el fenómeno del presentismo, por ser una problemática nueva realizaremos en el entorno laboral, es importante realizar exploraciones por medio de investigaciones, encuentros y análisis de resultados.

### **Diseño o Método previsto**

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de nuestra investigación será analizar los efectos que se pueden evidenciar con el presentismo laboral, en la eficacia de las actividades que realizan los profesionales, encargados de los procesos HSE en la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. de Bogotá durante el primer y segundo semestre de 2019, se va a recurrir a un diseño experimental que se aplicará de manera individual transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, sin embargo no se cuenta con evidencias de cuáles son los motivos del este fenómeno, por lo tanto, se procedió a realizar un estudio de tipo investigativo para conocer puntualmente cuales son los efectos que produce la problemática en la empresa y los trabajadores anteriormente mencionados.

### **Contexto de la Empresa**

#### *GEOTEC Ingeniería Ltda.*

Compañía que brinda servicios de consultoría y asesoría en las áreas de la ingeniería ambiental, civil, sanitaria agrícola y de petróleos.

Sus oficinas principales se encuentran ubicadas en Bogotá DC.

Constituida en el 2000. Cuenta con un grupo base de profesionales en diferentes áreas de la Ingeniería y Ciencias Sociales y con un nutrido equipo de profesionales externos que

participan en los diferentes proyectos que desarrolla la compañía. Adicionalmente, la empresa establece alianzas estratégicas con otras empresas nacionales o internacionales, buscando así complementar sus operaciones y brindar un servicio que atienda las exigencias técnicas y legales que los proyectos demanden.

Entre sus clientes se encuentran empresas nacionales e internaciones del sector de hidrocarburos como lo son ECOPETROL S.A., Frontera Energy, EQUION S.A., HOCOL S.A., MANSAROVAR, etc.

### **Población Objetivo (universo, población y muestra)**

La población se define como un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones (Levis y Rubín, 1996, p. 20).

La población de estudio estará conformada por los 15 empleados, de los cuales diez (10) son ingenieros ambientales, dos (2) ingenieros forestales y tres (3) ingenieros industriales, con especialización de temas de seguridad industrial y salud en el trabajo; entre las edades de 43 y 35 años; nueve (9) mujeres y seis (6) hombres; adicionalmente se cuentan con personas de diferentes regiones de Colombia; tres (3) del Eje Cafetero, dos (2) de los Santanderes, dos (2) de la Costa, dos (2) de los Llanos orientales y seis (6) de Bogotá D.C.

### **Instrumentos, Materiales y Equipos**

Falcon y Herrera (2005) se refieren a la técnica de recolección de datos como “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, la aplicación de una

técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación será la entrevista personal.

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

Esta definición, demasiado genérica y poco operativa, incluye cualquier encuentro entre dos personas, un investigador y su entrevistado, en el que el investigador hace preguntas que pueden ir desde las encuestas de opinión o los cuestionarios, es decir, instrumentos altamente estructurados, y las entrevistas abiertas donde es posible, incluso, que el investigador sea preguntado e interpelado por el informante. En investigación cualitativa la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, aunque se puedan utilizar, sino en entrevistas más abiertas cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad, donde no sólo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se repiten hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio.

Un investigador que hace un abordaje desde la perspectiva cualitativa utilizará la entrevista en sus distintas formas de presentarse, pero sus preferencias irán orientadas hacia

la entrevista en la que el entrevistado habla de forma abierta. Veamos pues, los tipos de entrevistas y sus usos en investigación cualitativa.

Sabino expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información (...) Los datos secundarios, por otra parte son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores (...) suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información (Sabino, 1996).

El instrumento será una entrevista diseñada por los investigadores, en donde se formulan preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.

La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer.

Sabino (1992:116) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

Las preguntas del cuestionario serán semiestructuradas (no estructurada o no formalizada) es aquélla en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas (Sabino, 1992:18).

La técnica de la entrevista se utilizará un cuestionario (ver Anexo A), el cual se maneja como guía, para preguntar al entrevistado, con el fin de recolectar la información necesaria para obtener los resultados de esta investigación.

Se graficarán los resultados obtenidos con el fin de analizarlos y así obtener las respuestas que esperamos encontrar con este proyecto de investigación.

### **Procedimiento o Fases de Desarrollo**

Para identificar los efectos del presentismo laboral en la eficacia de los profesionales que manejan los procesos HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., se tendrán en cuenta cinco fases:

#### *Fases*

##### *Fase 1*

Consentimiento informado para participantes de investigación, el propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes (ver Anexo B).

*Fase 2*

Comunicación al personal por medio de correo internos, procedentes del área administrativa de la empresa, sobre la realización de las actividades y entrevistas durante la jornada laboral (ver Anexo C).

*Fase 3*

Realización de entrevistas personales a cada uno de los profesionales que manejan los procesos HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda. Bogotá-2019 (con psicólogo) para identificar el presentismo laboral (ver Anexo A).

*Fase 4*

Análisis de los resultados generados después de las entrevistas realizadas a cada uno de los profesionales, los cual se entregarán al área administrativa de la empresa por medio de un informe, que contendrá opciones de mejora y conclusiones.

*Fase 5*

Socialización de los resultados generados en la investigación con los profesionales de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., con el fin de corregir e implementar las acciones de mejora.

## ANÁLISIS DE DATOS Y OBTENCIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación en la compañía GEOTEC Ingeniería Ltda. La población de estudio estuvo conformada por los 15 empleados, de los cuales diez (10) son ingenieros ambientales, dos (2) ingenieros forestales y tres (3) ingenieros industriales, con especialización de temas de seguridad industrial y salud en el trabajo; entre las edades de 43 y 35 años; nueve (9) mujeres y seis (6) hombres; adicionalmente se contó con personas de diferentes regiones de Colombia; tres (3) del Eje Cafetero, dos (2) de los Santanderes, dos (2) de la Costa, dos (2) de los Llanos orientales y seis (6) de Bogotá D.C.

Para iniciar, se plasman los datos correspondientes a la caracterización sociodemográfica de la población y luego los resultados de cada una de las preguntas que se utilizaron para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿cuáles son las causas que hacen que se presente el fenómeno del presentismo laboral de los profesionales HSE de la empresa GEOTEC Ingeniería Ltda., en cuanto a la eficacia de los procesos en temas HSE, 2019?

Cabe resaltar, que al momento de realizar las entrevistas de manera individual con cada trabajador se sostuvo comunicación directa y clara, y se clarificó el objetivo de la investigación para la cual estaban siendo estudiados.

### Perfil sociodemográfico de los encuestados

- Género: de los 15 trabajadores que se entrevistaron, el 60% fueron mujeres (9) y el 40% fueron hombres (6) (ver Figura 1).

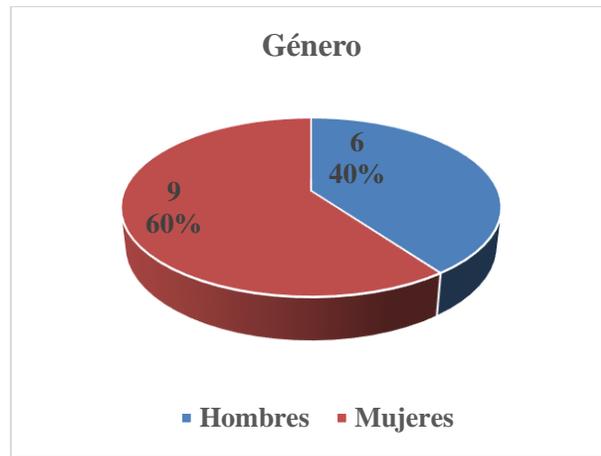
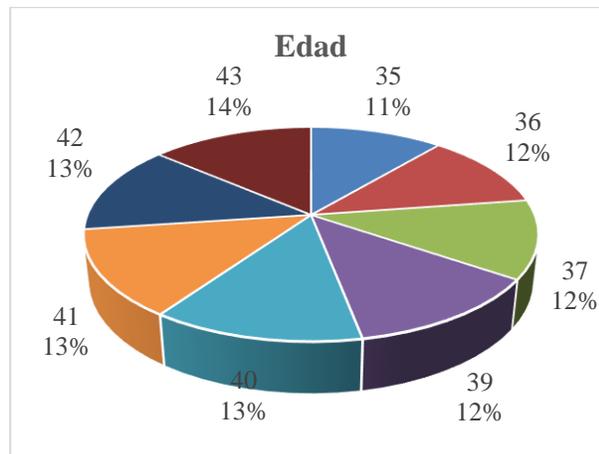


Figura 1. Género

Fuente: Autores.

- Edad: de los 15 trabajadores que se entrevistaron profesionales con edades entre 43 y 35 años, distribuidos así: 2 trabajadores de 35 años, 1 de 36 años, 2 de 37 años, 3 de 39 años, 2 de 40 años, 1 de 41 años, 1 de 42 años y 3 de 43 años (ver Figura 2).



| Edad | Cantidad |
|------|----------|
| 35   | 2        |
| 36   | 1        |
| 37   | 2        |
| 39   | 3        |
| 40   | 2        |
| 41   | 1        |
| 42   | 1        |
| 43   | 3        |

Figura 2. Edad

Fuente: Autores.

- Estado civil: de los 15 trabajadores entrevistados 9 son casados correspondientes al 60%, 3 son separados correspondientes al 20% y 3 son solteros correspondientes al 20% (ver Figura 3).

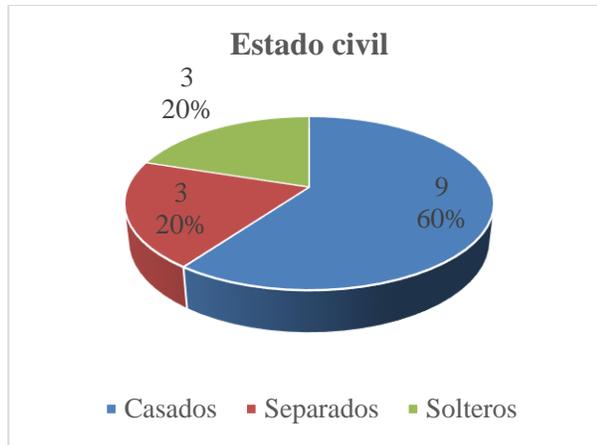


Figura 3. Estado civil

Fuente: Autores.

### Respuestas obtenidas en entrevista con gráficas

- ¿Sabe usted que es el presentismo laboral?

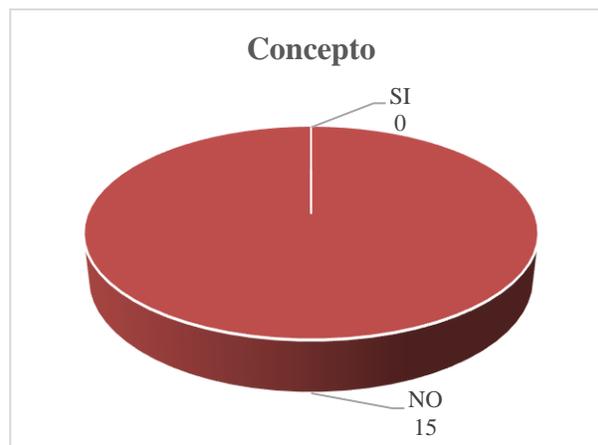


Figura 4. Conoce el concepto

Fuente: Autores.

La totalidad de los encuestados manifestaron no conocer el término de presentismo laboral. Esto manifiesta que el desconocimiento de la problemática conlleva a desarrollarla, lo cual es una alarma que se debe controlar y un término que se debe manejar en todos los empleados de la compañía (ver Figura 4).

➤ ¿Se siente preocupado por la cantidad de trabajo que tiene actualmente?

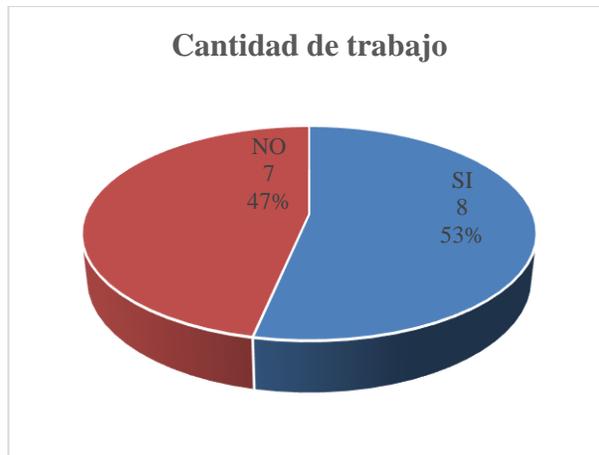


Figura 5. Preocupación por cantidad de trabajo

Fuente: Autores.

El 47% de los trabajadores encuestados manifestaron no sentirse preocupado por la cantidad de trabajo que tenían en el momento de la encuesta, pero el 53% restante manifiesta si sentirse preocupado por la cantidad de trabajo que tenían en el momento de la encuesta, lo cual es un indicador de que el tiempo y la responsabilidad para ellos está siendo un motivo de ansiedad y puede conllevar al evitamiento del desarrollo de este (ver Figura 5).

➤ ¿Considera que está siendo productivo?

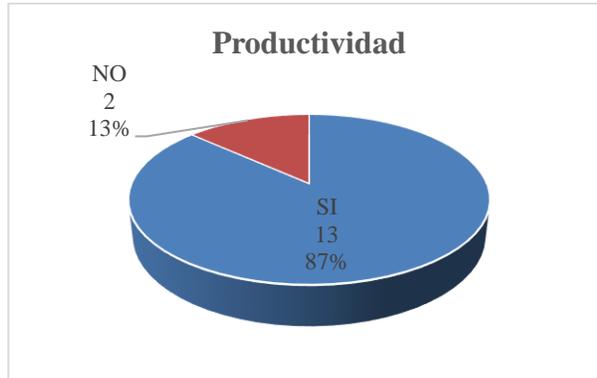


Figura 6. Productividad.

Fuente: Autores.

El 87% de los trabajadores encuestados manifiesta si sentirse productivo con la realización del trabajo a cargo lo que muestra que en pueden tener ansiedad por la cantidad, pero al realizarlo se siente satisfecho, sin embargo, el 13% restante manifiesta no sentirse productivo al momento de desarrollar su trabajo, lo cual puede generar además de la ansiedad y preocupación frustración y desmotivación (ver Figura 6).

➤ ¿Tiene usted sobrecarga laboral?

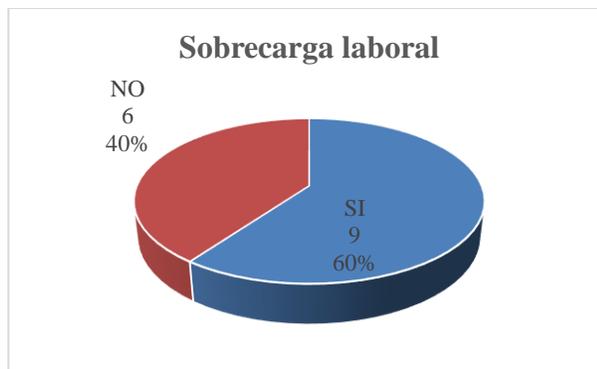


Figura 7. Sobrecarga.

Fuente: Autores.

El 60% de los trabajadores encuestados manifiesta que, si tiene sobrecarga laboral, lo cual es una alarma que debe ser investigada ya sea por la capacidad individual de cada trabajador respecto al trabajo asignado, o sea con un análisis de puestos de trabajo para saber con claridad si tienen asignadas más funciones de las que el cargo y la persona requiere. Sin embargo, el 40% restante manifiesta no tener sobrecarga laboral, lo cual es un indicador positivo que favorece la realización oportuna y eficiente del trabajo, además de la motivación en el desarrollo de este (ver Figura 7).

➤ ¿Siente que se distrae fácilmente en el trabajo?

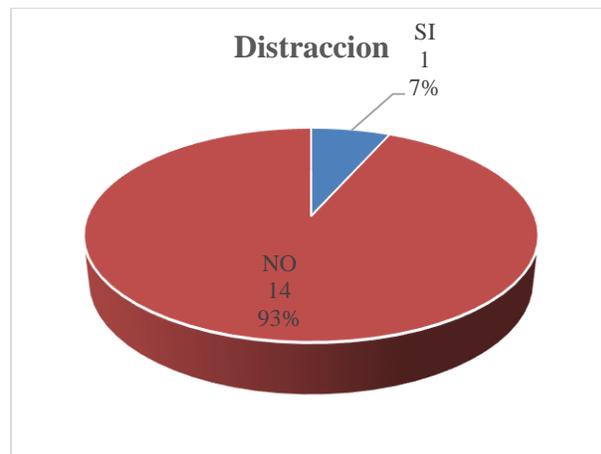


Figura 8. Distracción en el trabajo.

Fuente: Autores.

El 93% de los trabajadores encuestados manifiesta que, no se distrae fácilmente en el trabajo, lo cual es un aspecto positivo que favorece a la realización y desarrollo de las funciones a cargo dentro del tiempo estipulado. Sin embargo, una persona que corresponde el 7% restante manifiesta que si se distrae fácilmente en el trabajo, lo cual se debe indagar

específicamente con ese empleado si los distractores son del puesto de trabajo o si corresponden a distractores internos y por voluntad de él mismo (ver Figura 8).

- ¿Ha sentido que el tiempo no le alcanza para las funciones que debe realizar?



Figura 9. Tiempo limitado

Fuente: Autores.

El 87% de los trabajadores encuestados manifiesta que siente que el tiempo en el trabajo no le alcanza para desarrollar sus funciones, lo cual hace que el empleado se sienta ansioso y preocupado por los tiempos y la entrega del trabajo a tiempo. Sin embargo, dos empleados que corresponden al 13% restante manifiesta que el tiempo en el trabajo si le alcanza para desarrollar su trabajo, lo cual facilita el desarrollo de las funciones asignadas motivado y sin ansiedad o preocupación (ver Figura 9).

➤ ¿Usted en algún momento ha alargado la jornada laboral por carga laboral?

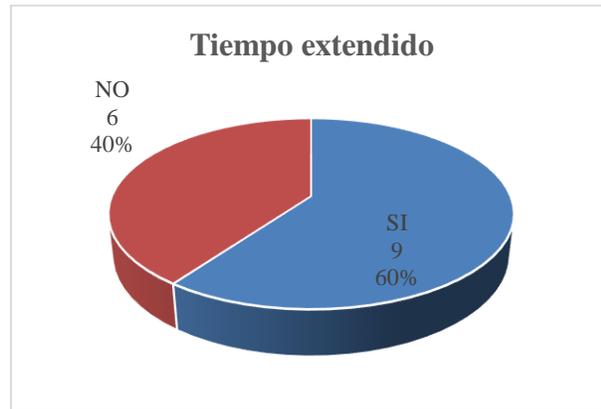


Figura 10. Tiempo extendido

Fuente: Autores.

El 60% de los encuestados manifestaron que si han alargado el tiempo para la realización de sus funciones con el fin de dar cumplimiento en la terminación y entrega de este. Asimismo, el 40% afirmó no haber alargado el tiempo debido a que el tiempo estipulado es el necesario para el desarrollo de sus funciones (ver Figura 10).

➤ ¿Llega antes y se va después del horario habitual de trabajo?

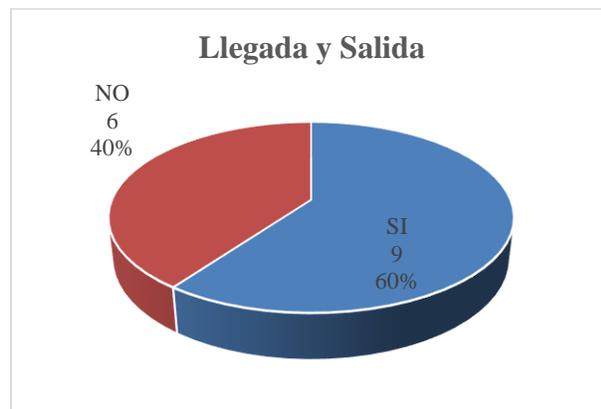


Figura 11. Llegada y salida del trabajo

Fuente: Autores.

El 60% de los encuestados manifestaron que si llegan antes y se van después de los horarios establecidos y el 40% afirmó que no, y que llegan y se van en el horario habitual. Esto coincide con las respuestas de no considerar carga laboral y de no extender el tiempo para la realización del trabajo (ver Figura 11).

➤ ¿Tarda más tiempo de lo normal en resolver situaciones en el trabajo?

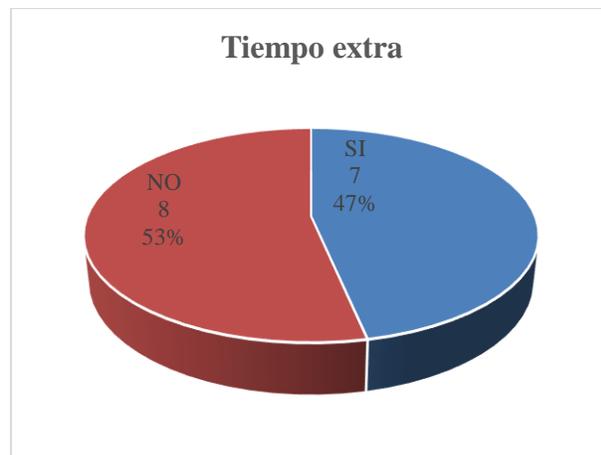


Figura 12. Tiempo para situaciones extra

Fuente: Autores.

El 47% de los encuestados manifestaron que, si tardan más tiempo de lo normal para la solución de situaciones en el trabajo, lo cual puede ser un indicador de la sobrecarga laboral y del tiempo que tienen que alargar las jornadas laborales. Sin embargo, el 53% restante manifiestan no invertir tiempo adicional al establecido para darle solución a situaciones presentadas en el trabajo, lo cual puede coincidir con el no considerar que tienen sobrecarga y por lo tanto no extienden el tiempo para el desarrollo de sus funciones (ver Figura 12).

- ¿Sus funciones demandan un poco más de dificultad y esfuerzo que la de los demás?

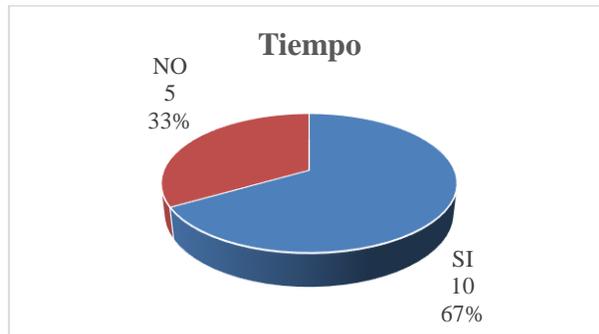


Figura 13. Tiempo para situaciones extra

Fuente: Autores.

El 67% de los encuestados manifestaron que sus funciones si demandan un poco más de esfuerzo y dificultad que las funciones de los demás. Y el 33% restante consideran que sus funciones no demandan más esfuerzo y dificultad que los demás. Estos datos obtenidos se deben tener valorar en un análisis de puestos de trabajo recomendado anteriormente (ver Figura 13).

- ¿Tiene distractores en su puesto de trabajo?

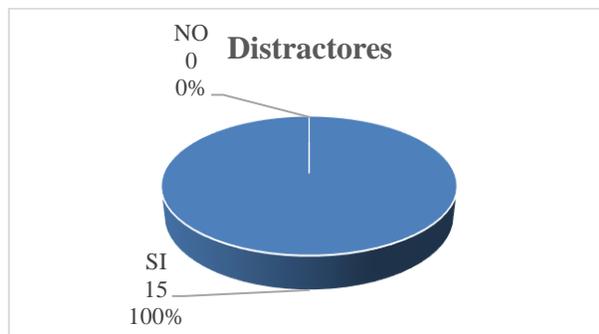


Figura 14. Distractores.

Fuente: Autores.

La totalidad de los empleados entrevistados manifestaron que, si tienen distractores en su puesto de trabajo, esto es una alarma que debe motivar a evaluar el ambiente de trabajo en donde los empleados desarrollan sus funciones y tomar acción para eliminar los distractores identificados, con el fin de mejorar el ambiente laboral en los puestos de trabajo de la compañía (ver Figura 14).

- ¿Tiene acceso a navegar por internet, visitar redes sociales, usar el celular permanentemente en el sitio de trabajo?

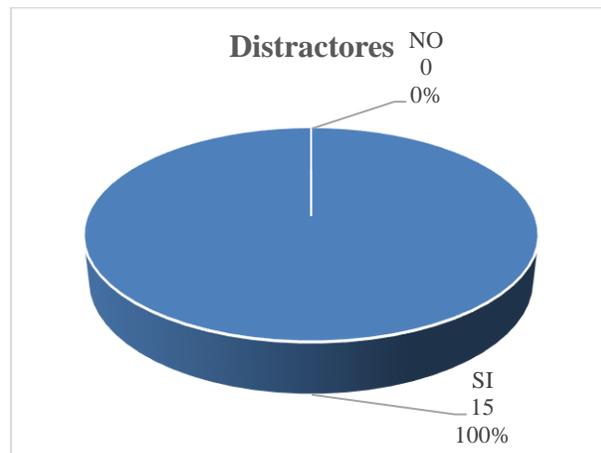


Figura 15. Acceso a redes en el trabajo

Fuente: Autores.

La totalidad de los empleados entrevistados manifestaron que no tienen acceso a navegar internet, visitar redes sociales, usar el celular permanentemente en el sitio de trabajo, lo cual afirma que los distractores están en el medio ambiente de la compañía (ver Figura 15).

- ¿Se ha presentado a trabajar enfermo o en alguna situación de salud o de calamidad?

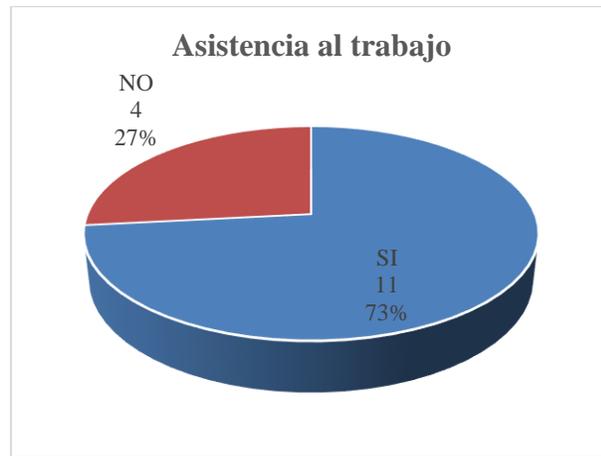


Figura 16. Asistencia al trabajo en situación de calamidad

Fuente: Autores.

El 73% de los entrevistados confirmaron que se han presentado al trabajo enfermos o en alguna situación de salud o de calamidad y el 27% manifestaron que no se han presentado en esas condiciones al puesto del trabajo. Esto podría ser una señal del sentido de responsabilidad o la sobrecarga que tienen algunos de los empleados y que deben entregar a tiempo (ver Figura 16).

#### **Análisis de las gráficas**

- Como se evidencia, ninguno de los profesionales conoce sobre el fenómeno del presentismo laboral, esto quizás se debe a que es un fenómeno muy nuevo y viene por la aparición de nuevos distractores.
- Ocho (8) de los quince (15) trabajadores se encuentran preocupados por la cantidad de trabajo que tienen, lo cual genera estrés laboral, sobre carga laboral y reducción de la eficiencia de los procesos HSE.

- Trece (13) de los quince (15) trabajadores, consideran que son productivos durante la jornada laboral, sin embargo, se han presentado demoras en las entregas de los informes en temas HSE; los profesionales pueden estar respondiendo esta pregunta de manera afirmativa para no tener inconvenientes laborales.
- Nueve (9) de los quince (15) trabajadores consideran que tienen sobrecarga laboral, generando esto un estrés por la necesidad de entregar los informes a tiempo, adicionalmente también se evidencia que los ocho (8) que dijeron que no tenían sobrecarga laboral, distraen a los otros con sobrecarga, presentando discusiones y enemistades entre los trabajadores.
- Catorce (14) de los quince (15) trabajadores informan que no se distraen fácilmente durante la jornada laboral, para verificar la veracidad de esta pregunta es necesario continuar con el cuestionario.
- Trece (13) de quince (15) trabajadores consideran que no les alcanza el tiempo no les alcanza para cumplir sus funciones, lo cual se puede deber a la aparición de presentismo laboral, en la que se presentan diferentes variables como lo son distracción con redes, estrés, acoso laboral, etc.
- Nueve (9) de los quince (15) encuestados manifestaron que si han alargado el tiempo para la realización de sus funciones con el fin de dar cumplimiento en la terminación y entrega de este.
- Nueve (9) de los quince (15) encuestados manifestaron que si llegan antes y se van después de los horarios establecidos.

- Siete (7) de los quince (15) trabajadores tardan más tiempo en resolver situaciones en el trabajo, siendo la mitad de los trabajadores los que responden afirmativamente y la otra mitad negativamente, esto evidencia que cuentan con mejor capacidad de resolver problemas y no verse tan afectados por el presentismo los que respondieron no.
- Diez (10) de los quince (15) trabajadores indican que sus funciones requieren mas esfuerzo que la de los demás, lo cual indica que durante la ejecución de sus actividades la mayoría del personal compara sus funciones, con la de sus compañeros, pudiendo generar esto una competencia e inconformismo laboral.
- Todo el personal indica que se cuenta con distracciones en su puesto de trabajo, los cuales generan problemas para concentrarse en sus actividades, siendo este uno de los causantes del Presentismo.
- Todo el personal indica que cuentan con acceso a internet y redes, siendo este uno de los causantes de distracción y reducción de la eficiencia en cuanto a los procesos HSE.

## **ANÁLISIS Y CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.**

Luego de identificar las respuestas suministradas por los trabajadores encuestados, se encuentran los siguientes resultados:

En la pregunta 1, ¿Sabe usted que es el presentismo laboral? es claro que la totalidad de la población objeto de estudio desconoce el termino de Presentismo Laboral y todo lo que caracteriza y constituye esta problemática, lo cual es una alarma que se debe controlar y un término que se debe manejar en todos los empleados de la compañía.

En la pregunta 2, ¿Se siente preocupado por la cantidad de trabajo que tiene actualmente?

El 47% de los trabajadores encuestados manifestaron no sentirse preocupados por la cantidad de trabajo que tenían en el momento de la encuesta, pero el 53% restante manifiesta si sentirse preocupado por la cantidad de trabajo que tenían en el momento de la encuesta, lo cual es un indicador de que el tiempo y la responsabilidad para ellos está siendo un motivo de ansiedad y puede conllevar al evitamiento del desarrollo de este. En relación con la pregunta 3, ¿Considera que no está siendo productivo? Y la pregunta 6, ¿Ha sentido que el tiempo no le alcanza para las funciones que debe realizarse evidencia que también se encuentra ansiedad teniendo en cuenta que el 87% de los trabajadores encuestados manifiesta si sentirse productivo con la realización del trabajo a cargo lo que muestra que en pueden tener ansiedad por la cantidad, pero al realizarlo se siente satisfecho y que siente que el tiempo en el trabajo no le alcanza para desarrollar sus funciones, lo cual hace que el empleado se sienta ansioso y preocupado por los tiempos y la entrega del

trabajo a tiempo sin embargo, el 13% restante manifiesta no sentirse productivo al momento de desarrollar su trabajo, lo cual puede generar además de la ansiedad y preocupación frustración y desmotivación.

En la pregunta 4, ¿Tiene usted sobrecarga laboral? y la pregunta 7, ¿Usted en algún momento ha alargado la jornada laboral por carga laboral? El 60% de los trabajadores encuestados manifiesta que, si tiene sobrecarga laboral, y que si han alargado el tiempo para la realización de sus funciones con el fin de dar cumplimiento en la terminación y entrega del mismo, lo cual es una alarma que debe ser investigada ya sea por la capacidad individual de cada trabajador respecto al trabajo asignado, o sea con un análisis de puestos de trabajo para saber con claridad si tienen asignadas más funciones de las que el cargo y la persona requiere. Sin embargo, el 40% restante manifiesta no tener sobrecarga laboral, y no haber alargado el tiempo debido a que el tiempo estipulado es el necesario para el desarrollo de sus funciones lo cual es un indicador positivo que favorece la realización oportuna y eficiente del trabajo, además de la motivación en el desarrollo del mismo.

La pregunta 5, ¿Siente que se distrae fácilmente en el puesto de trabajo? y la pregunta 11, ¿Tiene distractores en su puesto de trabajo?, no se encuentra relación en los resultados obtenidos puesto que, el 93% de los trabajadores encuestados manifiesta que, no se distrae fácilmente en el trabajo, lo cual es un aspecto positivo que favorece a la realización y desarrollo de las funciones a cargo dentro del tiempo estipulado. Sin embargo, una persona que corresponde el 7% restante manifiesta que, si se distrae fácilmente en el trabajo, lo cual se debe indagar específicamente con ese empleado si los distractores son del puesto de

trabajo o si corresponden a distractores internos y por voluntad de él mismo. Así mismo, La totalidad de los empleados entrevistados manifestaron que, si tienen distractores en su puesto de trabajo, esto es una alarma que debe motivar a evaluar el ambiente de trabajo en donde los empleados desarrollan sus funciones y tomar acción para eliminar los distractores identificados, con el fin de mejorar el ambiente laboral en los puestos de trabajo de la compañía. Pero a pesar del ambiente presenta distractores, estos aparentemente no interfieren en la realización del trabajo de la compañía.

La pregunta 8, ¿Llega antes y se va después del horario habitual de trabajo? y la pregunta 9, ¿Tarda más tiempo de lo normal en resolver situaciones en el trabajo?, el 60% de los encuestados manifestaron que si llegan antes y se van después de los horarios establecidos y tardan más tiempo de lo normal para la solución de situaciones en el trabajo, lo cual puede ser un indicador de la sobrecarga laboral y del tiempo que tienen que alargar las jornadas laborales; y el 40% afirmó que no, y que llegan y se van en el horario habitual y no invertir tiempo adicional al establecido para darle solución a situaciones presentadas en el trabajo, lo cual puede coincidir con el no considerar que tienen sobrecarga y por lo tanto no extienden el tiempo para el desarrollo de sus funciones. Esto coincide con las respuestas de no considerar carga laboral y de no extender el tiempo para la realización del trabajo.

El 73% de los entrevistados confirmaron que se han presentado al trabajo enfermos o en alguna situación de salud o de calamidad y el 27% manifestaron que no se han presentado en esas condiciones al puesto del trabajo. Esto podría ser una señal del sentido

de responsabilidad o la sobrecarga que tienen algunos de los empleados y que deben entregar a tiempo.

## CONCLUSIONES

- Al realizar la encuesta a los empleados HSE de GEOTEC Ingeniería Ltda. se evidencia que el término presentismo laboral es desconocido y no ha sido socializado en su entorno.
- Una contradicción que arroja la encuesta es que los empleados no sienten preocupación por la cantidad de trabajo asignado pero consideran que tienen sobrecarga laboral.
- La comunicación puede ser una gran aliada a la hora de alcanzar nuestros objetivos es necesario que la empresa desarrolle estrategias para minimizar el presentismo incrementado la satisfacción de los empleados y los más importante siendo escuchados.
- Por buscar cumplir con sus obligaciones, los trabajadores de GEOTEC proyectan posible exceso laboral generando alteraciones físicas y/o psicológicas que puedan llegar a desencadenar enfermedades laborales.
- Por medio de este estudio se puede proyectar el manejo adecuado de cargas laborales con seguimientos acordes de cumplimiento de metas y objetivos de manera diaria semanal y mensual para que de esta manera sea mejor aprovechado el tiempo laboral de los trabajadores.
- Este estudio puede manejar de una mejor manera los temas relacionados con el presentismo laboral y en algunos casos lo relacionado al ausentismo laboral, con el fin de mejorar al máximo el tiempo y las jornadas laborales vs. a las disminuciones de las lesiones o enfermedades laborales.

- El presentismo reduce de manera significativa la productividad de una empresa, no solo en el aspecto económico sino también en la calidad de vida de sus empleados.
- El grado de accidentalidad es mayor, ya que la falta de preparación de un trabajador y su desempeño inciden en el resultado final del trabajo, la no atención de la salud de los trabajadores representa un riesgo para la organización.
- El presentismo es una situación laboral no favorable que en gran medida determina el clima organizacional de una empresa.
- Se evidencia que en la población del estudio no hay relación entre la percepción de la productividad y el presentismo laboral.
- Un trabajador con este síntoma no está mentalmente óptimo para el trabajo lo que representa un verdadero riesgo para alcanzar las metas de la organización.
- El miedo a perder el trabajo reduce el ausentismo, pero incrementa el presentismo en las organizaciones.

## **DISCUSIÓN**

En el objetivo General planteábamos la posibilidad de ver los efectos del Presentismo laboral en los trabajadores de GEOTEC en la eficacia de los procesos que se desarrollan y buscábamos conocer las consecuencias tanto positivas y negativas de este fenómeno.

Tras analizar los resultados de nuestra encuesta realizada a 15 de los colaboradores de GEOTEC, procedemos a realizar la discusión que sirva para consolidar lo obtenido, al tiempo que sirva de herramienta para futuras investigaciones.

### **Discusión sobre el conocimiento del presentismo**

En el análisis de resultados de las encuestas aplicadas se evidenció un desconocimiento total del fenómeno del Presentismo laboral, (de 15 encuestados el 100% desconocen el concepto) al presentar el fenómeno, fue considerando completamente normal extender las jornadas laborales para cumplir con las funciones asignadas, y por el contrario algunas personas llegaron a expresar el tema como algo positivo ya que los podía hacer ver como las personas más responsables y comprometidas del equipo.

Ello también indica el desconocimiento por parte del empleador frente al concepto del fenómeno del Presentismo y los efectos que puede generar sobre la labor desarrollada.

### **Discusión sobre efectos del presentismo**

Al evidenciar que el 100% de los encuestados a extendido su jornada laboral para cumplir con sus labores y que así mismo el 73%, se ha presentado a trabajar en alguna situación de calamidad o enfermedad, entendemos que la calidad de vida de los colaboradores puede verse afectada por el Presentismo, ya que el tiempo de descanso es

mínimo y adicional desmotiva al personal toda vez que no tienen tiempo de familia, puede generar frustración y así mismo que su efectividad en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo, al tener los profesionales temas diferentes a su trabajo en su cabeza, se generan distracciones como estar pendiente de su celular en las redes sociales, conversaciones con sus compañeros y pensamientos sobre los problemas familiares, entre otros, reduciendo la eficiencia de los procesos que se manejan dentro de sus actividades laborales.

### **Discusión sobre los métodos de evaluación del presentismo**

Después de realizar la encuesta sugerida, evidenciamos el profundo desconocimiento del tema tanto en su planta operativa como en la alta dirección, sin embargo, entendemos que la encuesta solo nos mostró la ignorancia frente a este tema y los efectos sobre la calidad de vida y tranquilidad del personal pero no nos muestra los resultados frente a la efectividad de los procesos del personal de HSE de la empresa GEOTEC, por lo mismo se plantea la opción de realizar a mediano plazo una evaluación de desempeño que permita medir el nivel de productividad sobre áreas clave de resultado que permitan tabular las calificaciones y medir así, realmente, el efecto e impacto del tema propuesto sobre los procesos.

## RECOMENDACIONES

- Se puede recomendar a la empresa GEOTEC, un manejo acorde de comunicación y de compromiso de los trabajadores con la empresa para que se busque al máximo aprovechamiento de las cualidades laborales de sus trabajadores.
- Se recomienda ajustes en los planes de funciones, controles laborales y manejo de funciones con enfoque de cumplimientos para que de esta manera las labores de los trabajadores sean más eficaces y eficientes.
- Se recomienda hacer caer en cuenta a los trabajadores que el exceso de cantidad de trabajo, de horas laborales y jornadas extensas no son equivalente a un desempeño laboral adecuado y que esto por el contrario puede desencadenar alteraciones sistémicas de índole laboral.
- Manejo y control del uso de celular durante la jornada laboral, implementando pausas activas para el uso de este y zonas amables con wifi ilimitado.
- Reuniones grupales donde se restrinja el uso de equipos de cómputo y celular, por medio puntos donde se almacenen estos, con el fin de que no interfieran durante las actividades.
- Asimismo, se recomienda realizar un Análisis de Puestos de Trabajo con el fin de relacionar tiempo con funciones asignadas y determinar si existe sobrecarga laboral en los cargos de la compañía.
- Sensibilizar a los empleados de la compañía acerca del término Presentismo Laboral y todo lo que conforma dicha problemática incluyendo sus causas, consecuencias y

tratamientos, con el fin de generar conciencia de la problemática y así poder identificar y en lo posible evitar que se manifieste o se presente dentro de los trabajadores de la empresa.

## REFERENCIAS

- Arias, F. y Juárez, A. (2012). Trabajo, familia y presentismo en trabajadores del sector productivo y de servicios de Chile. Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. México: Porrúa, 361-381.
- Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C. y Contreras, G. (2007). Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. Chile: Ciencia y Trabajo, 9(1): 61-63.
- Asociación Murciana de Neurociencia (AMUNE). (2018). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
- Black, D. (2008). Working for a healthier tomorrow. Londres: The Cross-government Health, Work and Well-being Programme.
- Cuorent. (2018). Presentismo laboral, el gran enemigo de la productividad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.cuorent.com/blog/presentismo-laboral-gran-enemigo-productividad/>
- Calvo, L. (2016). Empleados de comercio: el rubro presentismo y su pérdida. Recuperado de <http://www.jujuyaldia.com.ar/2016/08/16/empleados-de-comercio-el-rubro-presentismo-y-su-perdida/>
- Caplow, T. (1972). La investigación sociológica. Barcelona, España: Ediciones de bolsillo.
- Cerda, H. (1994). Investigación total. La unidad metodológica en la investigación científica. Bogotá D.C., Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio, 107.

- Codina, Ll. (2005). Scopus: el mayor navegador científico de la web. *El Profesional de la Información*, 14 (1), 44-49. Citado por Brocos Fernández, J. (2009).
- Cuevas, P. (2013). El presentismo laboral. Recuperado de [http://www.avgh.org.ve/images/noticias\\_actualidad/el%20presentismo%20laboral.pdf](http://www.avgh.org.ve/images/noticias_actualidad/el%20presentismo%20laboral.pdf)
- D'Abate, C. y Eddy, E. (2007). Engaging in Personal Business on the job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Durán, V. (6 de abril de 2011). Salud ocupacional: Presentismo ocasionaría millonarias pérdidas en Chile. *Ciencia&trabajo*. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/24/pagina%20A44.pdf>
- El Empresario. (2010). Presentismo laboral: una amenaza silenciosa. Recuperado de <http://elempresario.mx/actualidad/presentismo-laboral-amenaza-silenciosa>
- El Mercurio. (4 de abril de 2011). La nueva ansiedad laboral. *Revista Ya*. Recuperado de <http://diario.elmercurio.com/detalle/index.asp?id={da45d6cc-2db0-4336-ac77-6b731e83b6c1>
- Employer Health Coalition, American Productivity Audit, Midlife Development in the United States, Work Productivity Index, Work Productivity Short Inventory, Health and Productivity Management y National Health Interview Survey.
- Garcés, R. (2011). Presentismo laboral, el nuevo fenómeno por temor a perder el trabajo. Recuperado de

[https://www.trabajando.com.co/contenido/noticia/1408648609/Presentismo\\_laboral\\_el\\_nuevo\\_fenomeno\\_por\\_temor\\_a\\_perder\\_el\\_trabajo.html](https://www.trabajando.com.co/contenido/noticia/1408648609/Presentismo_laboral_el_nuevo_fenomeno_por_temor_a_perder_el_trabajo.html)

Gilbreath, B. y Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.

Giovanini, Kenya. (2018). Presentismo laboral: qué es y por qué debes evitarlo. Recuperado de <https://www.expoknews.com/presentismo-laboral-que-es-y-por-que-debes-evitarlo/>

Goetzel, R., Long, S., Ozminkowski, R., Hawkins, K., Wang, S. y Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal Occupational Environment*, 398-412.

González, Laura. (2018). ¿Qué es el presentismo laboral y qué medidas tomar para evitarlo?, recuperado del <https://www.emagister.com/blog/presentismo-laboral-medidas-tomar-evitarlo/>

González, Verónica. (2018). Que es el presentismo laboral y como afecta a las empresas, recuperado de <https://www.occ.com.mx/blog/presentismo-laboral-y-como-afecta-a-las-empresas/#.XG1ssNQVw6g.whatsapp>

Grupo Adecco. (2018). De cada 10 empresas reconocen que sus empleados utilizan internet y redes sociales durante su jornada laboral, aplicación web recuperado de <https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/10/NdP-9-de-cada-10-empresas-reconocen-que-sus-empleados-utilizan-internet-y-RRSS-en-el-trabajo.pdf>

- Hayman, John. (1989). Investigación y educación. Ediciones Paidós.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10): 49-58.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2001). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, Roberto, Baptista Lucio, Pilar y Fernández Collado, Carlos. Metodología de la Investigación. (2010). México: McGraw-Hill, 5ª Ed., Cap. 1, 2-32.
- Infosalus. (2017). El “Presentismo” laboral de la depresión. Recuperado de <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-presentismo-laboral-depresion-20170314141730.html>.
- Ibáñez, Jesús. (1992). «La guerra incruenta entre cuantitativistas y cualitativistas»
- Johns. (2010). *Journal\_of\_Organizational\_Behavior.pdf*
- Kessler, R., Akiskal, H., Ames, M., Birnbaum, H., Greemberg, P., Hirschfeld, R. y Wang, P. (2006). Prevalence and Effects of Mood Disorders on Work Performance in a Nationally Representative Sample of U.S. Workers. *American Journal of Psychiatry*, 163(9), 1561-1568.
- Ladrón de Guevara, Laureano. (1981). Metodología de la investigación científica. Universidad Santo Tomás.
- López Cabia, David. Absentismo laboral. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>

- López, Susana. (2012). Sabe usted que es el presentismo laboral. Recuperado de <https://actualicese.com/actualidad/2012/03/27/sabe-usted-lo-que-es-el-presentismo-laboral/>
- López, E. & Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Rev Mov Cient.* 9(1): 50-59.
- Martínez, A. (2011). El miedo a perder el empleo aumenta la jornada laboral. Recuperado de <http://ana-maria-martinezzapata.suite101.net/el-miedo-a-perder-el-empleo-aumenta-la-jornada-laborala38857>
- Medibanck & Econtech. (2007). Economic Modelling of the cost of presenteeism in Australia. 1-40.
- Medibank Private. (2005). The Health of Australia's Workforce. Medibank Private.
- Medibank. (2008). The cost of workplace stress in Australia. Melbourne: Medibank Private Limited.
- Medibank. (2011). Sick at Work: The cost of presenteeism to your business and the economy. Part of the Medibank research series Sick at Work, 12.
- Méndez, Carlos Eduardo. (2013). Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. México: Ediciones Limusa.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

- Noticias Cada Día. (1 de junio de 2011). El presentismo: una nueva amenaza para las empresas. Noticias cada día. Recuperado de <http://www.noticiascadadia.com/noticia/24658-el-presentismo-una-nueva-amenazapara-las-empresas/>
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de junio de 2011). Conceptos básicos en la salud laboral. Recuperado de <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (3 de junio de 2001). Agenda de Investigación. Recuperado de <http://www.who.int/pehemf/research/agenda/es/index.html>
- Pladevall, Xavier. (2017). Presentismo laboral, día que pasa día que pierdo Hoy gestiono el cambio. Recuperado de <https://acciopreventiva.com/que-es-presentismo-laboral/>
- Pérez, José. (2016). Empleados de comercio: el rubro presentismo y su pérdida, laboral. Recuperado de <http://eljojodeltrabajador.blogspot.com/2016/08/empleados-de-comercio-el-rubro.html?m=1>
- Pérez Serrano, Gloria. 2004(4). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos, Madrid, España: La Muralla, p. 15.
- Queiroz-Lima, Maria Emília, & Serranheira, Florentino. (2016), Absenteeism and presenteeism costs from occupational accidents with WRMSDs in a Portuguese hospital. DYNA, 83(196), 27-30.<https://dx.doi.org/10.15446/dyna.v83n196.56605>
- Vera, A. (2012).

- Ramos, R. Ricardo José. (2015). Determinantes del Presentismo laboral de las trabajadoras víctimas de la violencia de pareja: evidencias empírica en la empresa avícola “San Fernando” <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/6168>
- RCN Radio. (2013). “El presentismo laboral” un fenómeno común en las empresas. Recuperado de <https://www.rcnradio.com/colombia/el-presentismo-laboral-un-fenomeno-comun-en-las-empresas-74323>
- Revista Semana. (2017). El mal de calendar la silla en el trabajo. Recuperado de <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/permanecer-mas-tiempo-en-las-oficinas-enferma-a-los-empleados/538366>
- Ronda-Pérez, Elena, Agudelo-Suárez, Andrés A., López-Jacob, María José, García, Ana M., & Benavides, Fernando G. (2014). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(6), 703-714. <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000600004>
- Ruedas, Martha J.; Ríos, María Magdalena y Nieves, Freddy, “Epistemología de la investigación cualitativa”, *Educere*, Artículos arbitrados, ISSN: 1316-4919, Año 13, No. 46, julio-agostoseptiembre, 2009, p. 629. Extraído [el 7 de junio de 2012] de: [www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31247/1/articulo7.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31247/1/articulo7.pdf)
- Saarvala, E. (2006). Presenteeism: The latest attack on economic and human productivity. University of Toronto, Human Resources Management.
- Sabino, Carlos. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Ediciones Panapo.

- Salazar, J. (5 de enero de 2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo. RIBUC Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://docplayer.es/17412661-Presentismo-un-problema-que-afecta-la-salud-laboral-analisis-desde-la-psicologia-organizacional-y-del-trabajo.html>
- Sampieri, Hernández. (2018). Metodología de la Investigación. Recuperado de [http://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/197667/mod\\_resource/content/0/Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%206%20ed%20Cap%205.pdf](http://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/197667/mod_resource/content/0/Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%206%20ed%20Cap%205.pdf)
- Sanderson, K. & Cocker, F. (2013). Presenteeism: Implications and health risks. *Aust Fam Physician*, 42, 172-175.
- Sandín Esteban, Ma. Paz. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. India: McGraw-Hill/Interamericana de España, 123.-125.
- Secretaria del Senado, de su biblioteca, extraído de su sitio web.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0009\\_1979\\_pr001.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979_pr001.html)
- Shepellfgi. (2007). Getting Employees Back In The Game. *Healthy working: A workplace wellness update*, 1-2
- Schultz, A., Chin-Yu, C., & Edington, D. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365-378.

- Sodexo. (2016). Presentismo más dañino que ausentismo productividad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/presentismo-mas-danino-que-ausentismo>
- Supersalud. Decreto 1295 De 1994. Recuperado de [https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1295\\_94.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1295_94.pdf)
- Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción*. 5: 145-154.
- Tonon, G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome del burnout. Buenos Aires: Espacio.
- TV Perú. (2018). Evite el presentismo en el ambiente laboral, aplicación web recuperado de <https://www.tvperu.gob.pe/novedades/la-neurona-reina/evite-el-presentismo-en-el-ambiente-laboral>
- Unipymes. (2013). El “Presentismo Laboral” afecta 4 o 5 veces más que el ausentismo. Recuperado de <https://www.unipymes.com/el-presentismo-laboral-impacta-4-o-5-veces-mas-que-el-ausentismo/>
- Widera, E., Chang, A. & Chen, H. (2010). Presenteeism: A Public Hazard. *J Gen Intern Med*, 25, 1244-1247.

**ANEXOS**

**Anexo A. Cuestionario**

*GEOTEC Ingeniería Ltda. Bogotá-2019*

|   |   |   |           |   |
|---|---|---|-----------|---|
|   |   | Fecha de aplicación:                            |           |  |
|   |   | Número de identificación del respondiente (ID): |           |   |
|   |   | Empresa:  |           |   |
| <b>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN PRESENTISMO</b>                          |   |   |           |   |
| Señale con una X la casilla según corresponda la respuesta del profesional. |   |   |           |   |
|   | <b>ENCUESTA</b>   | <b>SI</b>                                       | <b>NO</b> |   |
| 1   | <input checked="" type="checkbox"/> ¿Sabe usted que es el presentismo laboral?  |   |           |   |
| 2   | ¿Se siente preocupado por la cantidad de trabajo que tiene actualmente?   |   |           |   |
| 3   | ¿Considera que no está siendo productivo?   |   |           |   |
| 4   | ¿Tiene usted sobrecarga laboral?  |   |           |   |
| 5   | ¿Siente que se distrae fácilmente en el trabajo?  |   |           |   |
| 6   | ¿Ha sentido que el tiempo no le alcanza para las funciones que debe realizar?   |   |           |   |
| 7   | ¿Usted en algún momento ha alargado la jornada laboral por carga laboral?   |   |           |   |
| 8   | ¿Llega antes y se va después del horario habitual de trabajo?   |   |           |   |
| 9   | ¿Tarda más tiempo de lo normal en resolver situaciones en el trabajo?   |   |           |   |
| 10  | ¿Sus funciones demandan un poco más de dificultad y esfuerzo que los demás?   |   |           |   |
| 11  | <input checked="" type="checkbox"/> ¿Tiene distractores en su puesto de trabajo?                                      |   |           |   |
| 12  | ¿Tiene acceso a navegar por internet, visitar redes sociales, usar el celular permanentemente en el sitio de trabajo? |   |           |   |
| 13  | ¿Se ha presentado a trabajar enfermo o en alguna situación de salud o de calamidad?                                   |   |           |   |

## Anexo B. Consentimiento

La presente investigación es conducida por Andrés Felipe Gómez Alzate, de la Universidad UNITEC.

La meta de este estudio es identificar los **efectos del presentismo laboral en la eficacia de los profesionales que manejan los procesos HSE de la empresa GEOTEC INGENIERÍA LTDA.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por\_\_\_\_\_.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar los **efectos del presentismo laboral en la eficacia de los profesionales que manejan los procesos HSE de la empresa GEOTEC INGENIERÍA LTDA.**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

-----  
Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(En letras de imprenta)

**Anexo C. Comunicación al personal**



Bogota, 4 de noviembre de 2019

Respetados profesionales, buenas tardes.

Atendiendo mis funciones como Gerente de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, envío a ustedes la información remitida por los estudiantes de la Universidad UNITEC en la cual presentan la aplicación de entrevistas para estudios de presentismo.

Por lo anterior, es importante que los funcionarios que se inscriban alleguen el consentimiento firmado para la realización de la encuesta.

Atentamente,

**SANDRA PATRICIA RAMIREZ ROJAS**  
Gerente SST  
GEOTEC Ingenieria LTDA

**Anexo D. Evaluación de Desempeño**

|                                |
|--------------------------------|
| <b>EVALUACION DE DESEMPEÑO</b> |
|--------------------------------|

|              |  |              |  |
|--------------|--|--------------|--|
| <b>CARGO</b> |  | <b>FECHA</b> |  |
|--------------|--|--------------|--|

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>NOMBRE DEL COLABORADOR</b> |  |
|-------------------------------|--|

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>NOMBRE EVALUADOR</b> |  |
|-------------------------|--|

| RANGOS DE EVALUACION |  |            |
|----------------------|--|------------|
| CALIFICACION         | DESCRIPCIÓN  | RESULTADO  |
| 1                    | No cumple el desempeño ni gestión establecida.                               | Deficiente |
| 2                    | El cumplimiento del desempeño y gestión esta por debajo de lo esperado.      | Bajo       |
| 3                    | Cumple adecuadamente con el desempeño y la gestión establecida               | Bueno      |
| 4                    | Supera el desempeño y la gestión establecida para el cargo                   | Superior   |
| 5                    | Sobresale, excede las expectativas, aporta y optimiza su desempeño y gestión | Excelente  |

| AREAS CLAVE DE RESULTADO |  |  |  |  |
|--------------------------|--|--|--|--|
|--------------------------|--|--|--|--|

| No.             | ASPECTO A EVALUAR        | DESCRIPCION  | CALIFICACIÓN | OBSERVACIONES |
|-----------------|--------------------------|--|--------------|---------------|
| 1               | Areas clave de resultado | Cumplimiento de las responsabilidades asignadas al cargo, nivel de contribución y la calidad de su ejecución.  |              |               |
| 2               | Conocimiento del cargo   | Entiende los objetivos, procedimientos y responsabilidades inherentes al cargo y aplica los conocimientos y experiencia que posee para desarrollar su trabajo. |              |               |
| 3               | Calidad en el trabajo    | Termina completamente las actividades, con exactitud, claridad, y de acuerdo con los terminos especificados, produciendo resultados con un mínimo de errores.  |              |               |
| 4               | Supervisión              | Asegura que las tareas asignadas se completen dentro los plazos establecidos, cumplan con la calidad especificada y se ajusten a los recursos asignados.       |              |               |
| <b>SUBTOTAL</b> |                          |  |              |               |

| HABILIDADES Y COMPETENCIAS |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|
|----------------------------|--|--|--|--|

| No. | ASPECTO A EVALUAR | DESCRIPCION   | CALIFICACIÓN | OBSERVACIONES |
|-----|-------------------|---|--------------|---------------|
| 1   | Trabajo en Equipo | Capacidad para integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organización.  |              |               |
| 2   | Comunicación      | Capacidad de generar y mantener un flujo de comunicación verbal, no verbal y escrita entre los miembros del grupo, para favorecer el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas. |              |               |

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada EFECTOS DEL PRESENTISMO LABORAL EN LA EFICACIA DE LOS PROFESIONALES QUE MANEJAN LOS PROCESOS HSE DE LA EMPRESA GEOTEC INGENIERÍA LTDA. BOGOTÁ-2019, autorizamos a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

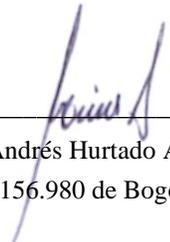
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

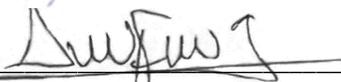
La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982.

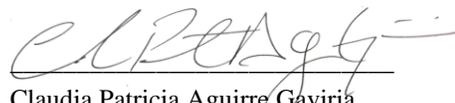
Para constancia de lo expresado anteriormente firmamos, como aparece a continuación.

Firma,

  
\_\_\_\_\_  
Jaime Andrés Hurtado Álvarez  
CC. 80.156.980 de Bogotá

  
\_\_\_\_\_  
Jenny Natalia Yory Barriga  
CC. 53.015.279 de Bogotá

  
\_\_\_\_\_  
Andrés Felipe Gómez Alzate  
CC. 75.081.390 de Manizales

  
\_\_\_\_\_  
Claudia Patricia Aguirre Gaviria  
CC. 52.179.373 de Bogotá

  
\_\_\_\_\_  
Helen Alexandra Teherán Gómez  
C.C. 63.559.345 de Bucaramanga