

**Estrategias de prevención en el presentismo laboral: una revisión desde  
la seguridad y salud en el trabajo**

**Ana María Reyes Rozo y Karen Lorena Tique Aguilar**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en  
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Director**

**Sandra Milena Montes Moreno**

**Máster Universitario en Sistemas Integrados de Gestión de la  
Prevención de Riesgos Laborales**

**Universidad Santo Tomás - Bucaramanga**

**División de Ingenierías y Arquitectura**

**Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2023**

### **Agradecimientos**

A Dios por permitirnos tener las capacidades para estudiar, aprender y enseñar.

A nuestra tutora Sandra Montes Moreno, quien nos orientó en la realización de la presente monografía estando a disposición de resolver nuestras inquietudes y enseñarnos sobre el proceso de construir el contenido del trabajo con guías y material de apoyo enriquecedor.

A nuestros docentes, quienes a lo largo de la especialización nos enseñaron con pasión y ética la importancia de velar por la seguridad y el bienestar de las personas, por medio de cada acción que pudiésemos emprender desde Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nuestros padres por acompañarnos en la continuación de nuestros estudios en educación superior, con palabras y acciones de apoyo donde en medio del cansancio nos alentaban a continuar nuestras actividades académicas y laborales.

Finalmente, a nosotras por mantener apertura en el aprendizaje para ampliar nuestros conocimientos y con dedicación aportar a la academia en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde las habilidades y competencias obtenidas en este proceso de formación.

## Contenido

|   | Pág. |
|---|------|
| Introducción .....  | 9    |
| 1. Estrategias de prevención en el presentismo laboral: Una revisión desde la Seguridad y Salud en el Trabajo ..... | 11   |
| 1.1 Planteamiento del Problema.....   | 11   |
| 1.2 Justificación.....  | 16   |
| 1.3 Objetivos .....   | 18   |
| 1.3.1 Objetivo General.....   | 18   |
| 1.3.2 Objetivos Específicos .....   | 18   |
| 2. Marco Referencial.....   | 19   |
| 2.1 Marco Teórico.....  | 19   |
| 2.2 Marco Conceptual .....  | 22   |
| 2.3 Marco Legal .....   | 25   |
| 3. Diseño metodológico .....  | 27   |
| 3.1 Alcance y limitaciones. ....  | 29   |
| 4. Desarrollo Temático .....  | 30   |
| 4.1 Fundamentación teórica .....  | 30   |
| 4.2 Estrategias de prevención del presentismo.....  | 33   |
| 4.3 Acciones de la seguridad y salud en el trabajo en la prevención del presentismo laboral..                       | 37   |
| 5. Conclusiones.....  | 42   |
| 6. Recomendaciones .....  | 44   |

|                  |    |
|------------------|----|
| Referencias..... | 45 |
|------------------|----|

### **Resumen**

El presentismo laboral se produce cuando los trabajadores acuden al trabajo estando enfermos o no en forma óptima, produciendo efectos negativos en la productividad, la calidad del trabajo y la salud. Esta monografía descriptiva examina las estrategias actuales de prevención del presentismo, como la creación de una cultura de bienestar en la organización, la implementación de políticas de flexibilidad laboral, el fomento de la comunicación entre empleados y empleadores, y la promoción de programas de salud laboral. En conclusión, la prevención del presentismo laboral es un tema importante para la seguridad y la salud en el trabajo, y la implementación de estrategias efectivas es esencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el éxito de la organización.

*Palabras Clave: presentismo, productividad, seguridad y salud en el trabajo*

**Abstract**

Presenteeism occurs when workers come to work when they are sick or not in optimal shape, producing negative effects on productivity, quality of work and health. This descriptive monograph examines current strategies to prevent presenteeism, such as creating a culture of wellness in the organization, implementing work flexibility policies, encouraging communication between employees and employers, and promoting occupational health programs. In conclusion, the prevention of presenteeism is an important issue for occupational safety and health, and the implementation of effective strategies is essential to improve the quality of life of workers and the success of the organization.

*Keywords: presenteeism, productivity, occupational health and safety*

### Glosario

*Ausentismo*: práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más días de los que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la libertad (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018).

*Bienestar*: estado que se alcanza cuando uno se siente y desenvuelve bien en la vida (Balica, 2021).

*Coronavirus COVID-19*: enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2 (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2019).

*Cultura Organizacional*: fenómeno inherente al funcionamiento y el desarrollo de las instituciones, que contiene componentes simbólico-culturales, elementos claves, valores corporativos, mecanismos de socialización y cambios culturales (Mena Méndez, 2019).

*Estrategia*: creación de una posición que involucra una serie de actividades complementarias que se eligen con el fin de generar una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo (Porter, 1980).

*Factores psicosociales*: aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos (Moreno Jiménez, 2011).

*Motivación*: conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia del comportamiento intencional (Ryan & Deci, 2000).

*Productividad:* producción alcanzada con los recursos empleados, que puede medirse en unidades físicas o monetarias; maximizando la eficiencia de los recursos disponibles para lograr los objetivos esperados (García Abad, 2022).

*Promoción de la salud:* proceso político y social global que abarca acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva. Proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma (Organización Mundial de la Salud (OMS), 1986).

*Presentismo:* ocasión en que los trabajadores, a pesar de que presenten algún padecimiento que normalmente les obligaría a ausentarse, asisten a su lugar de trabajo a cumplir con la jornada, sin embargo, sin cumplir de una manera eficaz con sus funciones (Lazo Páez & Roldán Abellán, 2015).

*Prevención de la enfermedad:* medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener a su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida (Organización Mundial de la Salud (OMS), 1998).

*Riesgo laboral:* afectación a la salud por la realización de actividades de manera incorrecta o que se generan por no tomar medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores (Universidad Internacional de Valencia, 2022).

*Salud mental:* estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022).

*Seguridad y Salud en el trabajo:* disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2012).

*Teletrabajo:* modalidad laboral que no requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico, se apoya en las TIC para su desarrollo (Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC), 2021).

## **Introducción**

El presentismo laboral se refiere a la tendencia de los trabajadores a presentarse en el trabajo incluso cuando no están física o mentalmente en condiciones de hacerlo, debido a una presión implícita o explícita de la organización, lo que puede generar que su desempeño no sea efectivo ni eficiente en las tareas asignadas y por ende no esté produciendo los resultados esperados. Las causas de este fenómeno son variadas y pueden deberse a condiciones de salud, pero también se puede desarrollar por otros factores, como, por ejemplo, la baja motivación, la falta de compromiso con la empresa, el aburrimiento en el puesto de trabajo, el estrés, entre otros.

Es así, como el presentismo puede conllevar a efectos adversos en la productividad y el ambiente laboral de la empresa, puesto que puede ocasionar insatisfacción entre los colegas y los empleadores, quienes esperan resultados efectivos; a su vez, a largo plazo puede crear una cultura de complacencia y mediocridad. Además, el empleado también puede sufrir consecuencias, como un mayor riesgo de accidentes de trabajo y un incremento en el estrés y la fatiga.

Ahora bien, este fenómeno puede tener un impacto significativo en la seguridad y salud de los trabajadores, ya que puede aumentar los riesgos de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, precisamente por la falta de concentración en las tareas. A su vez, puede aumentar el estrés y la fatiga en los trabajadores, lo que puede llevar a problemas de salud física y mental.

A pesar de ello, la pandemia de COVID-19 ha aumentado la concienciación sobre la importancia de promover la salud y prevenir la enfermedad en el lugar de trabajo. Por lo anterior, se han identificado múltiples factores que contribuyen al presentismo, y se evidencia la necesidad crear e implementar estrategias de prevención que tengan en cuenta los diversos factores individuales, organizativos y ambientales con los que interactúa el trabajador. Estas estrategias como prácticas, viables y aceptadas para los afectados, debe involucrar a las partes interesadas

para promover su adopción y eficacia. Pues bien, al ser el presentismo un factor de riesgo psicosocial y físico afecta la productividad y la calidad de vida de los empleados y desencadena desajustes en la salud mental tales como: ansiedad, depresión, estrés o algún tipo de trastorno mental que desemboca respuestas fisiológicas como dolor, hambre o rabia, entre otras.

Esta monografía de revisión, compilación y actualización pretende a través revisión de literatura que es soportada desde bases teóricas, conceptuales y legales, describir las estrategias para prevenir el presentismo en el lugar de trabajo desde la perspectiva de la seguridad y la salud en el trabajo, que responda también a las necesidades actuales contemplando las nuevas modalidades de trabajo y las características organizacionales e individuales, especialmente de salud.

## **1. Estrategias de prevención en el presentismo laboral: una revisión desde la seguridad y salud en el trabajo**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La pandemia originada por el COVID-19 condujo en el mundo laboral a concientizar a los empleadores sobre la importancia de la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, favoreciendo las condiciones laborales que conduzcan a los empleados a pensar en su bienestar sin dejar de perder la productividad.

A partir de lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promulgado la seguridad y salud en el trabajo como parte de los componentes del trabajo decente, por lo que las organizaciones requieren fortalecer las condiciones saludables en el entorno laboral aún más durante la pandemia. El énfasis en el COVID-19, es porque a partir del 2021, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se generó un aumento del 25% de la ansiedad y depresión en todo el mundo, y sumado a eso, según el Informe Mundial de la Salud Mental, en el 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental (Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022)). Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce la relación entre el trabajo y el aumento del estrés laboral, así como otras enfermedades mentales, junto con factores sociales, económicos y tecnológicos, llevando a considerar que el estrés es la principal causa del 50-60% de las jornadas laborales perdidas (Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012)).

Los factores psicosociales hacen parte de las principales causales para que el presentismo se genere en las empresas. Sumado a esto, Flores-Sandi (2006), refiere que la presión laboral como de asistencia al trabajo, así como la baja seguridad laboral, problemas de autonomía, tiempo laboral y satisfacción son otros de los aspectos a contemplar para que se presente el presentismo.

Ahora bien, en Colombia, según las cifras oficiales aportadas por el Ministerio del Trabajo en 2013, “los trastornos mentales ocupan el tercer lugar entre las enfermedades laborales que con mayor frecuencia presentan los trabajadores” y que aún siguen incrementándose (Hespanhol Bernardo, Aparecida de Souza, Garrido Pinzón, & Kawamura, 2015). Pues bien, para el periodo comprendido entre enero y marzo del 2022, se reportaron 15.268 enfermedades calificadas, aumentando un 1.1% con respecto al año anterior (Consejo Colombiano de Seguridad (CSS), 2022), y a su vez, para enero de 2022, las enfermedades laborales calificadas según capítulo de CIE-10, fueron COVID-19, seguida por enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, y con menor proporción los trastornos mentales y del comportamiento que antes de la pandemia no tenía un impacto mayor en el reporte (Positiva Compañía de Seguros, 2022).

Teniendo en cuenta esa contextualización, es fundamental señalar que, según la XI edición del Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo, en España, durante el 2022 en el primer trimestre se ha aumentado el ausentismo con un 7,5%, en comparación de años anteriores que se contaban con cifras de 6,6% en el 2021 y 7,1% en el 2020 (Periódico Expansión - Diario Económico e información de mercados, 2022).

En Colombia, según el estudio “Ausentismo laboral Eali 2021. Percepción empresarial y novedades jurídicas”, realizado por el Centro de Estudios Sociales y Laborales (Cesla), que consultó a 128 empresas, con un total de 334.753 trabajadores, reportó que para el 2021 se presentaron 296.366 casos de ausentismo laboral, lo que representa 1,89 por trabajador, divididos así, el 52% referentes a enfermedades generales, el 45% correspondió a permisos y licencias, y el 3% asociado a accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Asociación Nacional de Empresarios (ANDI), 2022).

En ese orden de ideas, e independientemente del origen de las enfermedades, sea comunes o laborales, “...se ha constatado que el coste económico del presentismo o asistir a trabajar con una enfermedad física es cuatro veces mayor que la del ausentismo o inasistencia laboral atribuida a la enfermedad (Hansen & Andersen (2008), citado por Vera-Calzaretta, Carrasco-Dájer, S., & Páez-Rovira (2015)). Es así como por ejemplo en Reino Unido, el número de días de incapacidad que toman los trabajadores ha descendido casi a la mitad desde 1993 (Rubinstein, 2019). Lo anterior es respaldado por la encuesta realizada por una aseguradora AXXA, en donde presenta que solo el 42% de los altos directivos están de acuerdo en que la gripe es un motivo suficientemente grave para que un empleado se ausente del trabajo, adicionalmente “es mucho más probable que los empleados le mientan a su jefe sobre la razón por la que están de baja por enfermedad si la causa de la enfermedad está relacionada con la salud mental en lugar de la física” (Faulkner, 2015).

Sumado a lo anterior, el estudio realizado por Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson & Josephson (2009) señala que el presentismo por enfermedad parece ser un factor de riesgo para que se produzca un ausentismo, dado que el número de días que los trabajadores asisten a trabajar estando enfermos es mayor que el número de ausencia por enfermedad, independientemente del género (hombre/mujer) o el tipo de trabajo. Considerando además que, dentro de los factores explicativos del presentismo, siendo multidimensional, se encuentran los síntomas emocionales y la interferencia del trabajo en la vida familiar (Vera-Calzaretta, Carrasco-Dájer, S., & Páez-Rovira, 2015).

En ese sentido, el presentismo en el trabajo se ha vuelto cada vez más frecuente en muchas organizaciones, y es una preocupación importante tanto para los empleados como para los empleadores. El presentismo puede conducir a una disminución de la productividad, un trabajo de

mala calidad e incluso costos de atención médica más altos para los empleadores. Además, puede tener efectos negativos en la salud física y mental, la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados.

Así bien, el hecho de que los trabajadores asistan al lugar de trabajo a pesar de que deberían estar obligados a ausentarse, reduciendo el proceso normal de ejecución de sus funciones (Gershon, R., Stone, P., Zeltser, M., Faucett, J., MacDavitt, K. & Chou, S. (2007), citado por Lazo Páez & Roldán Abellán (2015)), produce indiscutiblemente una alteración en la productividad, así como agravios en la salud colectiva, es por ello por lo que las organizaciones van tomando mayor conciencia sobre el grado de rendimiento y bienestar de los trabajadores (Sesma Arrastia, 2020).

La problemática presentada anteriormente, sigue siendo un tema de interés en la actualidad, debido a que en la postpandemia, el auge de las modalidades como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, han generado que el presentismo sea ahora digital, es decir que los trabajadores laboran más horas al día frente al computador, sin mostrar su realidad, solo para dar buena impresión con sus jefes y ser más visibles para la empresa, lo que anteriormente hacían en la presencialidad (Lufkin, 2021). Sin contar que, el teletrabajo puede reducir las cifras de accidentes de trabajo y riesgos laborales tradicionales, pero incrementar los factores de riesgo psicosocial por aumento en los ritmos de trabajo, carga y jornada laboral, entre otras, afectando la salud mental de los teletrabajadores (Bueno, 2020).

A pesar de la creciente conciencia sobre el impacto negativo del presentismo, existe una falta de consenso sobre la definición y medición del presentismo, lo que dificulta la identificación de estrategias de prevención efectivas. El presentismo a menudo es el resultado de múltiples factores, incluidos factores individuales, organizacionales y ambientales, y las intervenciones

destinadas a reducir el ausentismo pueden no ser necesariamente efectivas para reducir el presentismo.

Por lo tanto, existe la necesidad de investigaciones sobre estrategias para la prevención del presentismo en el trabajo que consideren los diversos factores individuales, organizacionales y ambientales que contribuyen a este fenómeno. También es necesario utilizar medidas rigurosas y estandarizadas de presentismo para garantizar la coherencia entre los estudios y permitir comparaciones significativas. Además, las intervenciones deben ser prácticas, factibles y aceptables para los afectados, e involucrar tanto a los empleadores como a los empleados para promover su adopción y eficacia. Abordar este problema puede conducir a una fuerza laboral más sana y productiva, lo que puede beneficiar tanto a los empleados como a los empleadores.

A partir de lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación, la cual se resolverá por medio de una monografía de revisión, compilación y actualización de tipo descriptivo:

¿Cuáles son las estrategias de prevención del presentismo en las organizaciones desde la seguridad y salud en el trabajo?

## 1.2 Justificación

El presentismo laboral es un factor de riesgo psicosocial que implica un alto costo para la organización puesto que el empleado se presenta a trabajar estando en la condición de enfermo, afectando su desempeño laboral y calidad de vida (Salazar Jaramillo, 2011). La revisión en literatura comprende la definición del fenómeno y las formas de prevención, siendo relevante identificar las estrategias que permiten su mitigación en las organizaciones desde la seguridad y salud en el trabajo. Tal y como lo refiere Petit Rodríguez, Sánchez López & Vargas Valenzuela (2012), el presentismo “es perjudicial para la salud de los colaboradores, ya que en un afán por mejorar su productividad trabajan más tiempo, lo que posteriormente ocasiona mayor estrés laboral reflejados en enfermedades físicas y psíquicas” (pág. 75); siendo relevante contemplar el hecho de que el trabajador no logra reconocer que esto le está afectando, por su parte Angulo Castillo, Salas Cruz, Olarte Cabana, & Guerrero Valencia (2020), describen que su no identificación e intervención afecta la toma de decisiones y el desempeño de los empleados respecto al manejo del tiempo, productividad y calidad lo cual conlleva a la afectación en rentabilidad esperada.

Es así, como al abordar el presentismo se tiene que tener en cuenta tanto las causales, donde por ejemplo, Carrillo, Fuentes & Indriago (2018), refieren que el 80% de empleados tienen presentismo por escasos de alimentos, 70% por insuficiencia de salario o sensación de inseguridad y en un 65% por problemáticas con el transporte público siendo estos identificados como factores extralaborales que, desde la organización a nivel de las consecuencias, se encuentra que solo el 55% logra concentrarse plenamente, el 60% mantiene impuntualidad al momento de llegar a su trabajo. Y de esta manera, solo el 20% de trabajadores consigue realizar sus entregas a tiempo, versus el 80% quienes al hacer sus entregas lo realizan con menor frecuencia.

De esta manera, Hansen & Andersen (2008), refieren que el coste económico del presentismo es cuatro veces mayor que la inasistencia laboral atribuida a la enfermedad. De allí, que se identifiquen factores de riesgo para la salud como: Sobrepeso, obesidad, el sedentarismo o personas que cuentan con un diagnóstico, pero no tienen adherencia al tratamiento. Además, la revisión bibliográfica permite identificar que los factores causales de la productividad son: Alto estrés o demandas psicológicas, falta de apoyo social, mal liderazgo, insatisfacción en el trabajo, sobre compromiso laboral, uso del tiempo libre o su desempeño en el hogar (Vera-Calzaretta, Carrasco-Dájer, Costa, Silvia da, & Páez-Rovira, 2015).

### **1.3 Objetivos**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Describir las estrategias de prevención del presentismo laboral desde la seguridad y salud en el trabajo.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

- Realizar una revisión bibliográfica de fundamentación teórica frente al presentismo laboral.
- Determinar las estrategias más utilizadas para mitigar el presentismo laboral.
- Identificar las acciones de la seguridad y salud en el trabajo en la prevención del presentismo laboral.

## 2. Marco referencial

### 2.1 Marco teórico

La perspectiva teórica planteada en el presente trabajo está direccionada hacia cuatro teorías-modelos que se pueden articular con el presentismo laboral.

1. *Teoría de la alienación*: La teoría de la alienación en el trabajo es una teoría sociológica que se enfoca en la relación entre el trabajador y su trabajo, vinculada a la gestión estratégica. Esta teoría se originó con Karl Marx, quien creía que la alienación en el trabajo era un resultado directo del capitalismo. Marx argumentaba que, en una sociedad capitalista, los trabajadores se ven obligados a vender su fuerza laboral en el mercado laboral para poder sobrevivir. En ese sentido, el trabajo es una actividad que puede llevar a los trabajadores a sentirse desconectados y alienados de su trabajo y de la sociedad en general, al percibir que no tienen control sobre su trabajo y no pueden encontrar significado o satisfacción en lo que hacen (Arkesteijn & Heywood, 2021) (Von Thiele Schwarz & Hasson, 2013).

La relación con el presentismo laboral puede darse en la medida que los trabajadores se sientan desconectados de su trabajo y de la organización en la que trabajan. La falta de conexión emocional con el trabajo y la empresa puede llevar a una disminución de la productividad y un aumento del presentismo laboral.

2. *Modelo de demanda-control-apoyo social*: Este modelo es una extensión del modelo de demanda-control desarrollado por el sociólogo y psicólogo Robert Karasek en la década de 1970 para explicar el estrés laboral y su impacto en la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo el apoyo social como un factor que puede influir en la salud y el trabajo. Según este modelo, el estrés laboral se produce cuando las demandas del trabajo son altas y el control que el trabajador tiene sobre su trabajo es bajo. Es decir, cuando hay una alta carga de trabajo y poca

autonomía o capacidad para tomar decisiones y controlar su entorno laboral. Este tipo de situaciones puede llevar a la aparición de problemas de salud, como la ansiedad, la depresión o enfermedades cardiovasculares (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, 2001).

En el contexto del presentismo laboral, este modelo sugiere que la falta de apoyo social en el trabajo puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores acudan al trabajo, aunque no estén en condiciones óptimas. Si los trabajadores no sienten que tienen el apoyo necesario por parte de sus compañeros de trabajo o superiores, pueden sentirse más presionados para cumplir con sus responsabilidades laborales, aunque no estén en su mejor momento. En ese sentido, es necesario reducir la carga de trabajo de los empleados y aumentar su control sobre su entorno laboral para evidenciar descenso en las cifras de presentismo.

*3. Teoría de los dos factores o de motivación-higiene:* Propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. Los factores motivadores están relacionados con las características del trabajo que pueden generar satisfacción y motivación en los empleados, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal. Estos factores están relacionados con la naturaleza intrínseca del trabajo y la satisfacción que proviene de hacer un trabajo significativo; mientras los higiénicos se refieren a las condiciones del entorno laboral que pueden afectar negativamente la satisfacción de los empleados, como la remuneración, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo (Madero Gómez, 2019).

En ese sentido, esta teoría respaldaría que el presentismo se produce cuando los empleados no se sienten motivados para hacer su trabajo. La falta de motivación puede deberse a una variedad de factores, como la falta de reconocimiento o de oportunidades de desarrollo, y puede llevar a una disminución del compromiso y la productividad en el trabajo.

4. *Teoría de la cultura organizacional*: Conjunto de perspectivas que explican cómo las empresas y organizaciones desarrollan y mantienen su cultura única, es decir, las creencias, valores, normas y prácticas compartidas dentro de una organización que influyen en cómo se comportan y toman decisiones sus miembros. Además, se centra en cómo se forman y se mantienen estas características culturales dentro de una organización, y cómo afectan a la forma en que se llevan a cabo las actividades diarias, tales como interacción, toma de decisiones, resolución de conflictos y su repercusión en los resultados de la organización (Yopan Fajardo, Palmero Gómez, & Santos Mejía, 2020). Las empresas que no valoran el bienestar de los empleados o que tienen una cultura de trabajo tóxica pueden contribuir al presentismo laboral.

5. *Modelo de Adaptación Ocupacional*: Marco teórico utilizado en terapia ocupacional para entender cómo las personas se adaptan y ajustan a su entorno laboral. Este modelo se basa en la idea de que el trabajo es un elemento central de la vida de las personas y tiene un impacto significativo en su bienestar físico, emocional y social.

El modelo de adaptación ocupacional identifica tres niveles de adaptación: individual, organizacional y ambiental. A nivel individual, se consideran las características personales de la persona, incluyendo su personalidad, habilidades y experiencia laboral previa. A nivel organizacional, se consideran las características de la empresa o lugar de trabajo, como la cultura organizacional, políticas y procedimientos. A nivel ambiental, se consideran las características del entorno físico, como la iluminación, el ruido y la temperatura.

Cuando las personas no se adaptan adecuadamente a su entorno laboral, pueden experimentar estrés, fatiga y otros problemas de salud, lo que puede aumentar la probabilidad de presentismo laboral, es así como al aplicar este modelo, se puede mejorar la productividad y capacidad para desempeñar las tareas con éxito.

Ahora bien, el presentismo laboral es un fenómeno que ha sido estudiado en las últimas décadas por diversos investigadores y expertos en el área de la psicología organizacional y del trabajo. A continuación, se mencionan algunos de los pioneros de investigación en este campo:

- Cary Cooper: Es un psicólogo y experto en estrés laboral que ha realizado numerosos estudios sobre el presentismo laboral y sus efectos en la salud mental y física de los trabajadores.
- Daniel S. Hamermesh: Economista y experto en mercado laboral que ha investigado sobre el impacto económico del presentismo laboral, como la pérdida de productividad y la disminución del bienestar económico de los trabajadores.
- Robert Karasek: Es un sociólogo y psicólogo que ha desarrollado la teoría del modelo de demanda-control, que ha sido ampliamente utilizada para analizar el presentismo laboral y su relación con el estrés laboral.
- Janine Berg: Es una economista que ha realizado estudios sobre el impacto del presentismo laboral en las desigualdades de género y ha identificado que las mujeres son más propensas a presentismo laboral que los hombres.
- Peter Y. Chen: Es un experto en gestión empresarial y ha investigado sobre la influencia del liderazgo y la cultura organizacional en el presentismo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores. (López Roza & Riaño Casallas, 2015) (Andrade, Westover, & Kupka, 2019) (Chiang Vega, Gómez Fuentealba, & Sigoña Igor, 2013).

## **2.2 Marco conceptual**

El presentismo ha sido definido de múltiples maneras, sin embargo, en la revisión de la literatura se encuentra que una de las definiciones más antigua según Johns Gary (2010) en su artículo: *Presenteeism in the workplace: A review and Research agenda*; cita a Smith (1970),

haciendo referencia al presentismo como “asistir al trabajo en vez de estar ausente”(p. 521), con el tiempo se encuentran otras definiciones al respecto ya que la misma revisión teórica describe que en la academia, el presentismo es “presentarse a trabajar cuando uno está enfermo” (Johns, 2010, p.522).

Sin embargo, autores como Biron, Karanika-Murray & Ivers (2022), lo definen en su artículo *The health-performance framework of presenteeism: A proof-of-concept study*, como el comportamiento de trabajar estando enfermo, por lo tanto, es adaptativo y “tiene el propósito de equilibrar las limitaciones de salud y las demandas de desempeño, especialmente en el caso de problemas de salud no contagiosos” (p. 244).

Es así, como el presentismo se caracteriza según Gilbreath & Karimi (2012) por empleados que mentalmente están ausentes, pero físicamente están presentes en su lugar de trabajo estando su energía cognitiva y atención en otros escenarios mentales, por lo que no son productivos en su trabajo afectando los costos de la organización al dejar de cumplir eficazmente con sus actividades. Por su parte, Kinman, 2019 manifiesta en su artículo *Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management* que “la mayoría de las organizaciones están tomando medidas para reducir el ausentismo, pero lograr esto sin aumentar el presentismo dañino no será fácil.” (p.74), haciendo referencia a factores que inciden en el trabajador para desarrollarlo como: motivos económicos, morales, sociales o culturales los cuales dejan de estar relacionados a su estado de salud o limitaciones directamente funcionales.

Dicho lo anterior, es importante hacer mención del ausentismo encontrándose en la literatura como un fenómeno contrario al presentismo y altamente significativo para la organización este concepto, se refiere a la ausencia del empleado dejando en abandono su puesto de trabajo y con este, actividades que llevan al incumplimiento en el cargo por dificultades en su

condición de salud física o mental. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define este término como la no asistencia del trabajador durante uno o más días fuera de los periodos vacacionales. Lo cual, en la organización representa gastos económicos que afectan la productividad (Tatamuez-Tarapues, Dominguez, & Matabanchoy-Tulcan, 2019).

Desde el área de la seguridad y salud en el trabajo, el presentismo se aborda como un factor psicosocial, este puede generar: fatiga, irritabilidad, depresión, problemas familiares, dificultad para trabajar en grupo, estrés o ansiedad. Por ende, constituye un riesgo laboral tradicional siendo el presentismo una alerta temprana para el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo ya que pueden indicar problemas de salud o en el trabajo (López Roza & Riaño Casallas, 2015), por esto evaluar el presentismo permite mejorar el rendimiento promoviendo un ambiente laboral saludables (Valera Loza, 2015), debido a que, Bolzan Zanon, de Lima Dalmolin, Andolhe, Fontenele Lima de Carvalho, & Bosi de Souza Magnago (2021) lo asocian al “clima de trabajo en equipo, clima de seguridad, reconocimiento del estrés y condiciones del trabajo” (p. 6). Finalmente, es importante tener presente que el presentismo, también ha llegado a ser conocido como el deterioro laboral auto percibido en el que hay una valoración subjetiva de la persona respecto a su desempeño laboral al ir a trabajar estando enfermo o estar cerca a factores de riesgo en su salud (Vera-Calzaretta, Carrasco-Dájer, S., & Páez-Rovira, 2015).

Por ende, se darán a conocer estrategias relacionadas con la mitigación del presentismo como factor de riesgo psicosocial, haciendo referencia el término de estrategia según Porter (1980) como una serie de actividades complementarias que se eligen con el fin de generar una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo. A partir de lo anterior, Chandler (2003) citado Contreras Sierra (2013), la estrategia son los objetivos y las metas de la organización a largo plazo describiendo las acciones y reconociendo los recursos que su cumplimiento necesitan. De esta

manera, es relevante mencionar las estrategias de prevención del presentismo laboral en las organizaciones desde la Seguridad y Salud en el trabajo ya que su impacto crea efectos nocivos en la salud del trabajador que implica prevenir o tratar su identificación contribuyendo al bienestar del empleado y la productividad en las actividades que desempeña (Sesma Arrastia, 2020).

### **2.3 Marco legal**

La presente monografía busca describir las estrategias de prevención del presentismo laboral en las organizaciones desde la Seguridad y Salud en el trabajo, describiendo el impacto en las mismas; por ende, se acoge la normativa colombiana que se presenta a continuación:

- Ley 1562 de 2012, “por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” – en su artículo 21 describe la implementación de los programas de Salud Ocupacional con actividades de promoción y prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica. (Congreso de Colombia, 2012).
- Decreto 1477 de 2014, “por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales” (Ministerio del Trabajo, 2014).
- 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” (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2008).
- Decreto 1072 de 2015, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2015).

- 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” (Ministerio del Trabajo, 2012).

### 3. Diseño metodológico

Se realizó una búsqueda sistemática y revisión crítica de literatura, para lo cual se formularon las siguientes fases:

#### *FASE I: Selección del tema de análisis*

La revisión se define a partir de la necesidad de reconocer las estrategias de prevención existentes sobre presentismo laboral, enmarcadas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

#### *FASE II: Fuentes de datos y estrategias de búsqueda*

Para el desarrollo de la búsqueda se utilizaron Descriptores en Ciencias de la Salud utilizando términos MeSH y términos libres. Los tesauros implementados fueron los siguientes: “presenteeism”, “presenteeism at work”; workplace; work; strategies; “safety and health”, y en español: “presentismo laboral”, “seguridad y salud en el trabajo”; estrategias; trabajo, utilizando los boléanos OR y AND, para la formación de cadenas de búsqueda, que fueron ingresadas en las bases de datos: Pubmed, Scielo, Sciencedirect y Scopus el motor de búsqueda Google Scholar.

#### *Fase III: Criterios de elegibilidad*

Se definieron los criterios de inclusión y exclusión para realizar el tamizaje y selección de estudios que respondieran a la pregunta de investigación.

#### Criterios de inclusión:

- Estudios escritos en idiomas inglés y español.
- Documentos que no excedan los 10 años de publicación.
- Población trabajadores empleados o independiente y/o empresas/organizaciones.
- Artículos relacionados con las categorías: Presentismo, Presentismo y Seguridad y Salud en el Trabajo, Estrategias y prevención.
- Publicaciones académicas disponibles en texto completo.

Criterios de exclusión:

- Estudios sobre ausentismo que no refiera alguna implicación con el presentismo laboral.
- Documentos en páginas informales, tales como blogs o páginas web no investigativas.
- Temáticas alejadas del estudio, vinculadas a temas fisiológicos o médicos específicos.

*FASE IV: Tamizaje, lectura por texto completo y consolidación de información*

Para la selección de estudios se realizó un proceso de tamizaje a través de la lectura de título y resumen y aplicación de criterios de elegibilidad. Aquellos que cumplieron los criterios de inclusión fueron organizados en una matriz diseñada en el programa Excel®, en la cual se consignaron tanto variables bibliométricas como conceptuales.

Dentro de las primeras se tuvieron en cuenta: título del artículo, autor(es), país, idioma, año de publicación, base de datos, resumen y referencia. Las variables de análisis conceptual estudiadas fueron: fundamentación teórica del presentismo, estrategias de prevención, presentismo-seguridad y salud en el trabajo. Posterior al tamizaje, se realizó la lectura completa de los estudios considerando las variables conceptuales anteriormente mencionadas y se extrajo la información relacionada.

*FASE V: Revisión de literatura para el desarrollo de la monografía*

A partir de la fase anterior, y una vez evaluada y sintetizada la información, se procedió a realizar el análisis, en este caso de las bases teóricas que sirven de sustento, las estrategias de prevención del presentismo laboral estudiadas hasta el momento y de la relación del presentismo con la seguridad y salud en el trabajo, determinando de este modo patrones y temas emergentes sobre este campo de conocimiento.

Cabe destacar, que la presente monografía es de revisión, compilación y actualización bibliográfica, de tipo descriptivo donde se realiza un análisis crítico del tema a estudiar haciendo

referencia a las semejanzas o inconsistencias en las investigaciones elegidas. Su definición hace referencia a: “operación documental de recuperar un conjunto de documentos o referencias bibliográficas que se publican” (p.5), siendo descriptiva al brindar al lector conocimiento de varios conceptos, en fenómenos dinámicos permitiéndose mantener una actualización en los avances y hallazgos que se tienen de su estudio (López Jordi, Piovesan & Patrón, 2016).

### **3.1 Alcance y limitaciones.**

La presente monografía surge de la falta de información suficiente sobre el tema, por lo que se requiere profundizar en la investigación para identificar y analizar las recomendaciones propuestas por los investigadores en relación a las acciones y estrategias preventivas que deben realizar las organizaciones frente al presentismo laboral. Esto permitiría a las empresas contar con una guía para diseñar políticas y programas de prevención y mitigación del presentismo en el lugar de trabajo, que también se alineen a los elementos del campo de la seguridad y salud en el trabajo.

El conocimiento e implementación de estrategias de prevención y mitigación del presentismo también puede tener un impacto positivo en la imagen y reputación de la empresa ante sus empleados y la sociedad en general. El compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus empleados puede aumentar la satisfacción laboral y mejorar la retención de talentos, lo que a su vez puede contribuir a la productividad y sostenibilidad del negocio en el largo plazo, reduciendo el ausentismo y las incapacidades prolongadas, que se traduce a futuro en enfermedades.

#### **4. Desarrollo temático**

El presentismo laboral es una condición que se deriva de varios factores que afectan directamente a los empleados, tales como: Desmotivación laboral, estrés laboral, trabajo bajo presión o sobrecarga laboral y el temor por la pérdida del trabajo. Esta condición afecta la organización de manera negativa, impactando directamente la productividad del empleado al momento de desempeñarse en sus funciones, comprometiendo la salud física o mental de la persona. Además, este término también se comprende como una situación en que un trabajador debería ausentarse, pero por el contrario busca cumplir con sus funciones exponiendo su integridad y representando un riesgo psicosocial para la organización (Isaacs Charry, 2018).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y con el objetivo de ahondar en este fenómeno, se expondrá la temática desde tres categorías: la fundamentación teórica que engloba los diversos elementos que conforman el presentismo (factores causales, consecuencias), las estrategias de prevención que varios autores plantean y finalmente, las acciones en materia de seguridad y salud laboral frente al presentismo.

##### **4.1 Fundamentación teórica**

A partir de las revisiones teóricas desarrolladas por Sesma Arriasta (2020) y Salazar Jaramillo (2011), es posible determinar puntos de referencia en común. Estos autores hacen una diferenciación entre ausentismo (absentismo, término acuñado en España) y presentismo.

Por un lado, el ausentismo, se refiere a la falta de asistencia al trabajo por motivos de salud, mientras que el presentismo se expresa a través de una situación en la que los trabajadores acuden al trabajo a pesar de estar enfermos o lesionados, identificando que las patologías más comunes están asociadas a la esfera mental (depresión y ansiedad), condiciones respiratorias como asma, resfriados y enfermedades osteomusculares (artritis y dolor de espalda) (Pilette, 2005).

Cabe destacar que, en el ausentismo, esta inasistencia del trabajador en horas laborales se puede producir por enfermedad común, accidente laboral, permisos legales o sin justificar (López Roza & Riaño Casallas, 2015). En ese sentido, “los datos relacionados al desempeño y productividad perdidos por al ausentismo, son medibles en las incapacidades o ausencias...en cambio con el presentismo no se logra tener esta misma relación ya que su problemática se genera dentro de la organización...” (Salazar Jaramillo, 2011, p. 5.).

Sumado a lo anterior, Goto, E., et al., (2020) y Miraval-Rojas, E. (2019), comparten la misma perspectiva frente al hecho de que estar enfermo y trabajar al tiempo, causa una pérdida de productividad mucho mayor que el ausentismo. Es así como “los empleados están en el trabajo, pero su energía cognitiva no se dedica a su trabajo, su atención se centra en otros lugares. En otros casos, no van a estar trabajando en absoluto” (Gilbreath & Karimi, 2012).

Uno de los pioneros en este campo es Cary Cooper, reconocido profesor y psicólogo especializado en la gestión organizacional de la Universidad de Manchester, quien ha desarrollado investigaciones relacionadas con el estrés en el lugar de trabajo y el bienestar de los empleados. Este autor argumenta que el presentismo puede tener un impacto significativo tanto en la salud y la productividad del empleado, como en el desempeño general de la organización. Ha abogado por que los empleadores creen un entorno de trabajo más flexible y de apoyo que permita a los trabajadores tomarse un tiempo libre y priorizar su salud y bienestar (López Roza & Riaño Casallas, 2015).

El término presentismo se introdujo por primera vez en la década de 1990 y ha sido objeto de diversas interpretaciones, siendo estudiado principalmente por el sector de la administración de empresas y lo que se conocía antes como salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo. En ese orden de ideas este concepto principalmente cuenta con dos condiciones en su

interpretación, la primera, se refiere a la situación en la que un trabajador está presente en el lugar de trabajo, pero debido a problemas de salud tiene una capacidad limitada para trabajar y no puede realizar todas sus tareas con normalidad. La segunda condición se refiere a la situación en la que un trabajador acude al trabajo a pesar de tener problemas de salud, lo que puede aumentar el riesgo de empeorar su salud y afectar su rendimiento en el trabajo (Jung, Lee, & Lee, 2020).

Por su parte, Nordenmark, Hagqvist & Vinberg (2019) asocian las perspectivas del concepto frente a la situación geográfica; por un lado, la de Estados Unidos que se refiere a la relación entre la enfermedad y la pérdida de productividad en el trabajo, mientras que el enfoque europeo destaca el hecho de asistir al trabajo a pesar de la enfermedad, lo que podría haber sido motivo de ausencia por enfermedad en otro momento. Es importante considerar que estas perspectivas pueden estar influenciadas por factores culturales y sociales propios de cada región. Por ejemplo, en Norteamérica la cultura del trabajo tiende a estar más enfocada en la productividad y el rendimiento laboral, mientras que en Europa puede haber una mayor valoración del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otra parte, los factores de riesgo vinculados al presentismo incluyen los ambientes y las relaciones en el trabajo (Bolzan Zanon, de Lima Dalmolin, Andolhe, Fontenele Lima de Carvalho, & Bosi de Souza Magnago, 2021), pues las condiciones laborales como la desvalorización, la falta de apoyo y las demandas laborales, acrecientan este fenómeno. así como pagos por enfermedad, gestión de la asistencia y remuneración salarial. Sumado a esto, los comportamientos relacionados con la salud, como por ejemplo la falta de actividad física e hipertensión arterial también hacen parte de los elementos generadores del presentismo (Goto, et. al., 2020)

Respecto a las consecuencias en los trabajadores frente al presentismo son, probabilidad de desarrollar depresión, fatiga, irritabilidad, problemas familiares o económicos, tener dificultades en el trabajo, más que todo en aspectos sociales y de convivencia laboral y pueden empeorar su condición de salud y prolongar el tiempo de recuperación por supuesto. Por parte de las organizaciones, estas pueden llegar a tener una reducción en la productividad, aumento de ausentismo, incremento en las cifras de accidentes de trabajo y desequilibrio en sus costos económicos (López Roza & Riaño Casallas, 2015).

#### **4.2 Estrategias de prevención del presentismo**

A partir de las implicaciones que trae consigo el presentismo tanto para las organizaciones como para los trabajadores, se requiere indagar sobre las estrategias que se pueden utilizar para prevenir este fenómeno. Una primera medida es revisar la literatura sobre las evaluaciones utilizadas para calcular el presentismo, ya que como se mencionó anteriormente, cuantificar el presentismo es una tarea compleja y constante que tienen que desarrollar las empresas que están interesadas en conocer el origen del mismo para realizar las respectivas acciones de mejora.

Los principales instrumentos de medición del presentismo laboral son presentados por Orjuela Hicapié & Salazar Noguera (2019) “la mayoría de estos basados en cuestionarios de auto reporte, que contemplan diversos aspectos del trabajador, la organización y el ambiente de trabajo, la autopercepción del estado de salud entre otros aspectos” (p.7). *La Escala Stanford Presenteeism Scale (SPS) 6*, en la que se evalúa componentes emocionales, cognitivos y comportamentales en el lugar de trabajo; *eWork Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health V2.0 (WPAI:GH)*, cuestionario que determina el porcentaje de pérdida de productividad y deterioro laboral; *Health and work questionnaire (hwq)*, que es un cuestionario de salud y trabajo para identificar la productividad en el lugar de trabajo; *Work Performance Questionnaire (HPQ)*

(*HPLPQ-D*), autoinforme sobre salud y desempeño laboral, entre otras evaluaciones que se enfocan en los aspectos de salud y productividad.

Lackner & Sonnabend (2023) proponen una innovadora medida de presentismo dirigido a jugadores de fútbol de Europa, en el que predicen el tiempo esperado de ausencia y calculan con precisión el grado de presentismo. Dentro de sus resultados sugieren que cuando el equipo está expuesto a alta carga laboral, aumenta la probabilidad de regresar antes de lo esperado por una lesión, esto conlleva a que los equipos lidien con el regreso de jugadores lesionados en tiempos difíciles, pero subestiman los riesgos reales; además, los autores se cuestionan la aceptación del presentismo por parte de los jugadores.

Partiendo de las evaluaciones, se identifican las consecuencias negativas tanto para las organizaciones como para los trabajadores, a nivel de salud física y mental. Cooper (2014) señala que el presentismo puede ser el resultado de una cultura laboral que valora la presencia en el trabajo por encima de la productividad y el desempeño, lo que puede crear un ambiente de trabajo poco saludable y aumentar el estrés laboral; lo cual es soportado por Solanes-Puchol, Martín del Río, & Viciano Céspedes (2017) que refieren resultados como una menor satisfacción laboral y una peor calidad de vida de los empleados.

Ahora bien, desde una mirada de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la literatura ofrece bajo un par de estudios, las potenciales medidas de prevención frente al presentismo. Cabe destacar que los estudios no se centran en determinar estas estrategias, sino que los investigadores en los resultados, discusión y conclusiones presentan esas posibles soluciones. Cabe señalar que, las estrategias de prevención están fuertemente ligadas al contexto sociocultural donde se apliquen, las condiciones de la organización (cultura organizacional), los comportamientos de los trabajadores en su lugar de trabajo, entre otros.

El presentismo es más común en trabajos que implican alta carga emocional como servicios de atención al cliente o cuidado de otros. Webster, et al., (2019), sugieren que la evidencia sobre los factores de riesgo del presentismo ha estado creciendo y en esa medida es fundamental desarrollar programas de intervención con impacto a futuro que aborden y atiendan las diferentes necesidades del sector de la salud especialmente, para lo cual proponen que las organizaciones promuevan la importancia y beneficios que trae tomar licencia por enfermedad y enfatizen los impactos negativos del presentismo; y a pesar que no siempre se pueda reducir la carga de trabajo, se deben mejorar las habilidades, los recursos y las técnicas para ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas laborales, gracias a un entorno de apoyo liderado por gerentes y supervisores.

A las perspectivas anteriores se suman las de Min & Hong (2023), quienes determinan que los recursos, incluido el apoyo de los supervisores y colegas y el control del trabajo (autoridad de decisión o autonomía), pueden desempeñar un papel importante en la reducción del presentismo, por lo que se requieren desarrollar políticas asociadas al aumento del control del trabajo al permitir horarios de trabajo flexibles, licencias por enfermedad pagas y descansos durante las horas de trabajo, pues esto fomenta el aprendizaje personal y el logro de objetivos.

Bregenzer, Jiménez & Milfelner (2022) sugieren que el clima laboral es un factor esencial dentro de la mitigación del presentismo. La conducta de los jefes puede influir en el comportamiento del entorno de trabajo, es así como el comportamiento apreciativo del supervisor muchas veces es adoptado por los compañeros de trabajo como una especie de modelo a seguir. Ahora bien, “...es posible que los empleados, consciente o inconscientemente, incluyan el comportamiento de su supervisor al evaluar el comportamiento de su entorno de trabajo social” (p. 117).

Los estudios sobre salud y trabajo evidencian la efectividad de los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, incluyendo los de reincorporación - reintegro, sin embargo, no están relacionados con el presentismo. En ese sentido, Adams, et al. (2022), sugieren que en primer lugar debe haber una detección y manejo temprano de las principales causas del presentismo y ausentismo en los entornos laborales, por medio de una combinación de exámenes de salud y programas de salud con intervenciones específicas, particularmente para los grupos de alto riesgo. Pensando en el bienestar de los trabajadores, Takano, Ibata, Nakano & Sakano (2022) establecen que la detección e intervención temprana contra las quejas de insomnio son importantes para reducir el presentismo. Pues de esta forma no solo se revisan estrategias dentro de las organizaciones, sino que también se promueven acciones extralaborales, como el descanso y sueño y en general hábitos de vida saludable para contribuir a prácticas que mitiguen las enfermedades.

Sumado a lo anterior, Sesma Arrastia (2020) y Probst, Jung Lee, Bazzoli, Jenkins & Bettac (2021) toman de base la teoría de la recuperación para señalar que uno de los aspectos más importantes para contrarrestar el presentismo es que los trabajadores necesitan descansar tras la realización de un esfuerzo en el trabajo, ya sea de manera mental o física, evitando a su vez jornadas de trabajo extensas que conlleven al estrés, desgaste laboral y enfermedades como lumbalgias y artritis. Para favorecer la promoción de estilos de vida saludables, estos autores sugieren que debe darse a través de evaluaciones periódicas psicosociales y físicas, así como ofertar programas y recursos de educación en salud, creando un clima positivo en la prevención de la propagación de enfermedades, tal y como ocurrió durante la pandemia del COVID-19.

Ahora bien, uno de los efectos de la postpandemia fue el aumento de posibilidades de modalidades de trabajo. Es así como las nuevas corrientes sugieren que el presentismo pasó al “telepresencialismo”, por lo que es habitual encontrar organizaciones que consideran que quien

más horas pasa en el trabajo produce más y es mejor profesional, casi que llegando a premiar el presentismo (Taboada Martínez, 2021). Es por ello, que, a pesar de los beneficios del trabajo remoto, como la flexibilidad y autonomía, también existen unas consecuencias negativas como el agotamiento laboral, sobrecargas de tareas y desordenes musculoesqueléticos y de visión, por el uso excesivo de computador.

Para mitigar estos efectos, las organizaciones deben considerar un *work-life balance*, en donde los trabajadores puedan equilibrar su bienestar personal y la productividad. Grueso-Hinestroza, Sanchez-Riofrio, López-Santamaría & Antón (2022) en su investigación refieren que este equilibrio ocupacional sea promovido por la estructuración de hábitos, autorreconocimiento de los aspectos que conllevan a la motivación y satisfacción personal, así como el fortalecimiento de habilidades y capacidades dentro de los entornos laborales, convivencia y buen relacionamiento entre compañeros y resignificación de roles (Tenorio Rebolledo, 2020), logrando sumar estrategias que reduzcan el presentismo y favorezcan tanto el bienestar como de la calidad de vida en el mundo laboral.

#### **4.3 Acciones de la seguridad y salud en el trabajo en la prevención del presentismo laboral**

La Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamada salud ocupacional, tal y como lo señala la Ley 1562 de 2012, es la “disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (p. 1). Su objetivo está dirigido a favorecer las condiciones, la salud y el medio ambiente de trabajo, que conlleva tanto la promoción, como el mantenimiento de la salud física, mental y social de los y las trabajadores/as indistintamente de su ocupación.

Isaacs Charry, M. (2018), afirma que desde la mirada de seguridad y salud en el trabajo, se puede reconocer al presentismo laboral como un riesgo laboral, por lo que es necesario que los

profesionales en esta disciplina, comprendan el fenómeno y promuevan que las empresas comiencen a desarrollar planes en pro de su prevención y reducción, debido a que las consecuencias negativas son tanto para el empleado frente a su salud física y mental, como para el empleador por costos económicos y de productividad.

Cabe destacar, que los factores de riesgo psicosocial están estrechamente relacionados con el presentismo, debido a que como lo señalan Bregenzer, Jiménez & Milfelner (2022) “cuanto más estrés experimentan los empleados en el trabajo, más frecuente se vuelve el presentismo” (p.117) y teniendo presente tanto la apreciación del empleado frente a sus demandas laborales como las condiciones culturales a las que está expuesto, es fundamental darle la suficiente relevancia a la salud mental como se hace con la física, a través de programas de bienestar, exámenes y evaluaciones para medir las necesidades de los empleados (López Roza & Riaño Casallas, 2015).

La investigación *A Preliminary Investigation of Health and Work-Environment Factors on Presenteeism in the Workplace* sugiere que el presentismo contribuye sustancialmente más a la pérdida de productividad y debería ser un enfoque central para los departamentos médicos y de recursos humanos de las empresas, dado que concluyen que las condiciones de salud (alergias y el asma), así como factores del entorno laboral, tales como el liderazgo y el equilibrio entre el trabajo y la vida, están asociados con el presentismo (McGregor, Ashbury, Caputi, & Iverson, 2018).

Ahora bien, en Colombia, el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, presenta los servicios de promoción y prevención que deben asumir las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, por lo tanto es menester de los entender encargados de la gestión de los riesgos laborales, realizar actividades conjuntas con las empresas donde se fomenten estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las organizaciones, se desarrollen programas

regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas, entre otras acciones alineadas con el objetivo de la seguridad y salud en el trabajo.

En ese orden de ideas, Bierla, Huver & Richard (2011) recomiendan que las medidas que pueden ser adoptadas por los gerentes para reducir el presentismo, incluyen la creación de un entorno de trabajo saludable y la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, lo cuál debe ser aplicado a las nuevas formas de trabajo (teletrabajo, trabajo remoto), tal y como lo mencionan Taboada Martínez, G. (2021). Estas prácticas estarían asociadas con los lineamientos brindados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento, Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo, aprovechar 100 años de experiencia.

Como ejemplo de lo anterior, el *National Health Service (NHS) England*, junto con el *Royal College of Physicians*, ante las malas condiciones de salud de su personal y el ascenso en los niveles de ausentismo, crearon el programa *Healthy Workforce Programme*, ofreciendo un incentivo financiero de £ 450 millones para los hospitales que desearan mejorar la salud y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez se traduciría en un mejor cuidado del paciente. Algunas de las medidas clave incluyen la facilitación del chequeo de salud de enfermedades cardiovasculares en el lugar de trabajo y la mejora del acceso a servicios de fisioterapia, salud mental, control de peso y programas para dejar de fumar. Cabe mencionar que, en la mayoría de los hospitales, los servicios de salud ocupacional, que a menudo son tercerizados, no tienen un papel preventivo o de bienestar, por lo que se necesitan nuevas iniciativas (Adams, et al., 2022).

Ahora bien, evaluar la efectividad de las acciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo es crucial para determinar si están teniendo el impacto deseado en la salud y el bienestar de los empleados. Además, como menciona el estudio de Rongen, Robroek, Van Lenthe & Burdorf (2019), estas acciones pueden tener beneficios más amplios que solo la reducción del presentismo,

como la mejora de la salud física y mental de los empleados, la reducción de cifras del ausentismo laboral y la mejora del compromiso y la productividad en el trabajo.

Sumado a lo anterior, si se realiza un seguimiento a estos programas, evaluando los efectos y realizando los respectivos ajustes, también se pueden contemplar otro tipo de incentivos como el económico para reducir el presentismo en el lugar de trabajo (Mas & Pallais, 2017). Así como lo plantea Min & Hong (2023), a través de licencias médicas pagadas por la empresa.

En general, estos estudios destacan la importancia de adoptar un enfoque integral para abordar el presentismo laboral, que incluya medidas que promuevan la salud y el bienestar de los empleados, así como incentivos y prácticas de gestión adecuadas. Es así, como en Colombia se pueden realizar estos abordajes contemplando varias leyes asociadas a la salud mental, tal y como lo sugiere Meneses Ruiz, Osorio Martínez & Higuera Valencia (2019), la Resolución 2646 de 2008, que define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, estableciendo planes de prevención y control para garantizar la salud mental y emocional de los trabajadores, que es complementado con la Resolución 652 de 2012, referente a los Comité de Convivencia.

Finalmente, es indispensable reconocer que la aplicación de las estrategias de mitigación ante el presentismo laboral y las acciones en respuesta a la seguridad y salud en el trabajo no es responsabilidad única de los entes gubernamentales (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud), ni de las organizaciones y aseguradoras de riesgos laborales. Los trabajadores deben tomar medidas proactivas para mejorar su salud y bienestar en el lugar de trabajo, dado que los empleados con un estado de salud autoevaluado más alto, un lugar de trabajo solidario, demandas laborales

más bajas, mayor control del trabajo y mayor alfabetización en salud tienen un riesgo significativamente menor de presentismo (Goto, y otros, 2020).

## 5. Conclusiones

Al realizar la revisión de literatura, se identifica que el presentismo hace referencia a la asistencia del trabajador a la organización mientras atraviesa una condición médica física o mental que afecta su productividad o desempeño, durante la realización de actividades pudiendo esto derivar en ausentismo afectando: a la empresa económicamente y al trabajador en el agravamiento de la situación que esté atravesando. Además, se observa que la literatura a nivel mundial refiere los efectos negativos en la salud debido a que el trabajo puede tener poca motivación para la persona. Es importante analizar las condiciones laborales para considerar factores como el entorno laboral y la creación de espacios que promuevan la salud en sus esferas física y psicosocial, reconociendo el trabajo como una ocupación que debe favorecer la red de apoyo y contribuir a la formación integral del trabajador.

Esta monografía discute el concepto de presentismo en el lugar de trabajo y su impacto negativo en la productividad y la salud de los empleados. La revisión y descripción realizada destaca la importancia de que las organizaciones diseñen e implementen estrategias para prevenir el presentismo, lo que implica mejorar la productividad y la salud de los empleados. Algunas de estas estrategias pueden incluir la promoción de hábitos de vida saludables, la flexibilidad laboral para permitir a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y familiares, y el apoyo a la salud mental y emocional a través de programas de bienestar reconociendo los factores sociales que van ocurriendo y las transformaciones sociales actuales, especialmente después de la pandemia del COVID-19.

Sumado a lo anterior, la literatura sugiere aplicar evaluaciones que estandaricen las variables que se correlacionan con este fenómeno, dentro de estas se encuentran los autoreportes, la escala *Stanford Presenteeism Scale (SPS)* 6, el cuestionario *Work Performance Questionnaire*,

entre otras que vinculan la productividad en el lugar de trabajo con el bienestar y la calidad de vida del trabajador; sin embargo, los autores refieren que estas medidas de prevención deben ser aplicadas con una lectura contextual que se haga del entorno social y cultural. Adicional a esto, las organizaciones pueden reducir o mejorar la carga de trabajo por medio de propuestas creativas e innovadoras que promuevan la potencialización de habilidades, recursos y técnicas para manejar sus actividades de trabajo optimizándolas de forma asertiva y funcional, con programas de promuevan la salud en el lugar de trabajo u otras modalidades como el teletrabajo.

Desde el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental que se realice una evaluación e identificación de los factores que están fomentando el presentismo laboral, ya que estos pueden ser de índole organizacional, psicosocial o personal. Es importante reconocer estrategias específicas para cada uno de estos factores y para ello se recomienda que las empresas implementen políticas y programas basados en el liderazgo consciente inmerso en un cultura organizacional de autocuidado, ya que estas iniciativas no solo mejoran la productividad y la salud de los empleados, sino que también pueden generar mayor satisfacción laboral y retención de talentos, lo que a su vez puede beneficiar a la empresa en términos de rendimiento financiero.

## 6. Recomendaciones

De acuerdo con la revisión bibliográfica, frente al presentismo laboral se realizan las siguientes recomendaciones:

Dentro de las limitaciones se encontró que la cantidad de literatura disponible sobre el tema en idioma español es limitada y que está más presente en tesis y trabajos académicos que en publicaciones en revistas indexadas. Por consiguiente, se recomienda ampliar la investigación en países de habla hispana y complementarla con investigaciones realizadas en otros idiomas.

De igual manera, debido a que la mayoría de las investigaciones disponibles en la literatura se han llevado a cabo en hospitales o centros de asistencia donde los trabajadores tienen una alta carga laboral, se sugiere que se realicen estudios en otros tipos de ocupaciones, incluyendo personal administrativo.

Sumado a lo anterior y teniendo en cuenta que el presentismo laboral es un tema que ha recibido escasa atención en la literatura y que necesita ser estandarizado y concientizado para ser valorado en su justa medida por parte de las organizaciones, se recomienda que se amplíen los estudios en estrategias de prevención del presentismo laboral en lugar de centrarse en la mitigación o reducción. Además, se deben considerar las modalidades de trabajo actuales, como el teletrabajo y el trabajo en casa, para garantizar un enfoque adecuado en estas estrategias.

Finalmente, se propone continuar abordando este fenómeno desde el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de fomentar en las organizacionales la creación de programas y protocolos de prevención del presentismo laboral, a través de estrategias claras basadas en una cultura organizacional que promueva el autocuidado y la promoción de la salud, con el fin de obtener beneficios tanto personales como de salud para los trabajadores, así como de productividad para las empresas.

### Referencias

- Adams, R., Jordan, R., Adab, P., Barrett, T., Bevan, S., Cooper, L., & DuRand, I. (2022). Enhancing the health of NHS staff: eTHOS — protocol for a randomised controlled pilot trial of an employee health screening clinic for NHS staff to reduce absenteeism and presenteeism, compared with usual care. *Pilot Feasibility Stud.*, 8, 155.
- American Psychological Association. (n.d.). *Style and Grammar Guidelines*. Retrieved enero 17, 2020, from Apastyle: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Kupka, B. A. (2019). The role of work-life balance and worker scheduling flexibility in predicting global comparative job satisfaction. *Database*, 9(2), 80-105.
- Angulo Castillo, A., Salas Cruz, N., Olarte Cabana, J., & Guerrero Valencia, S. (2020). Costos ocultos en organizaciones manufactureras, una aproximación a su identificación, control y gestión. *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica, Volumen XIII*.
- Arkesteijn, M., & Heywood, C. (2021). Alignment theory: For CRE and workplace. In *A Handbook of Management Theories and Models for Office Environments and Services*, 100-116.
- Asociación Nacional de Empresarios (ANDI). (2022, noviembre 8). *Ausentismo laboral: al año, un empleado falta 12 días a su trabajo*. Retrieved from Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-laboral-al-ano-un-empleado-falta-12-dias-a-su-trabajo-573744>
- Balica, M. (2021). *¿Qué es el bienestar?* Ginebra: International Baccalaureate Organization.

- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sick-ness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51*(6), 629-638.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2011). Presenteeism at Work: The Influence of Managers. *International Journal of Business and management studies, 3*(2), 1309-8047.
- Biron, C., Karanika-Murray, M., & Ivers, H. (2022). The health-performance framework of presenteeism: A proof-of-concept study. *Frontiers in Psychology, 6908*.
- Bolzan Zanon, R., de Lima Dalmolin, G., Andolhe, R., Fontenele Lima de Carvalho, R., & Bosi de Souza Magnago, T. S. (2021). Presenteeism and safety culture: evaluation of health workers in a teaching hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem, 4*(1), e20190463.
- Bregenzer, A., Jiménez, P., & Milfelner, B. (2022). Appreciation at work and the effect on employees' presenteeism. *Work, 73*(1), 109-120.
- Bueno, C. (2020, octubre 9). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo (OIT): [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm)
- Carrillo, J., Fuentes, L., & Indriago, Y. (2018). Interpretación del presentismo laboral en los departamentos administrativos de una empresa dedicada a la construcción. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, 2*(8), 288-302.
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores, 21*(2), 111-128.

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Retrieved from <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Consejo Colombiano de Seguridad (CSS). (2022). *Durante el primer trimestre de 2022 se redujeron las tasas de siniestralidad laboral en el país*. Retrieved from Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad : <https://ccs.org.co/portfolio/durante-el-primer-trimestre-de-2022-se-redujeron-las-tasas-de-siniestralidad-laboral-en-el-pais/>

Contreras Sierra, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*(35), 152-181.

Cooper, C. (2014). *Wellbeing: A Complete Reference Guide*. Wiley Online Library.

CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.

Faulkner, B. (2015, junio 29). *Nearly a quarter of employees fear boss' judgement for calling in sick*. Retrieved from Newsroom: <https://www.axa.co.uk/newsroom/media-releases/2015/nearly-a-quarter-of-employees-fear-bosses-judgement-for-calling-in-sick/>

Flores-Sandi, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30-34.

Función Pública. (1984). Decreto 2811 de 1974. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*.

- García Abad, G. (2022, junio 8). *Eficacia, productividad, eficiencia, ¿sabes distinguir estos conceptos?* Retrieved from Asesorías y despachos profesionales: <https://www.sage.com/es-es/blog/eficacia-productividad-eficiencia-asesoria-sabes-distinguir-estos-conceptos/>
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership studies*, 7(1), 114-131.
- Goto, E., Ishikawa, H., Okuhara, T., Ueno, H., Okada, H., Fujino, Y., & Kiuchi, T. (2020). Presenteeism among workers: health-related factors, work-related factors and health literacy. *Occupational Medicine*, 70(8), 564–571.
- Gruoso-Hinestroza, M. P., Sanchez-Riofrio, A., López-Santamaría, M., & Antón, C. (2022). What We Know About Workplace Responses During the COVID-19 Pandemic: Human Resources Processes and Their Outcomes. In *Multidisciplinary Approach to Diversity and Inclusion in the COVID-19-Era Workplace* (p. 11).
- Hansen, C., & Andersen, J. (2008). Going Ill to Work—What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors Are Associated with Sickness Presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- Hespanhol Bernardo, M., Aparecida de Souza, H., Garrido Pinzón, J., & Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613-1624.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*. Retrieved from <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

- Isaacs Charry, M. (2018). PRESENTISMO LABORAL: UNA MIRADA DESDE LA SALUD OCUPACIONAL COMO NUEVO FACTOR DE RIESGO LABORAL. *Universidad del Rosario*. Retrieved from <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO%20PRESENTISMO%202018.pdf?sequence=4>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542.
- Jung, S. W., Lee, J.-H., & Lee, K.-J. (2020). Assessing the Association Between Emotional Labor and Presenteeism Among Nurses in Korea: Cross-sectional Study Using the 4th Korean Working Conditions Survey. *Safety and Health at Work*, 11(1), 103-108.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *British Medical Bulletin*, 129(1), 69-78.
- Lackner, M., & Sonnabend, H. (2023). Presenteeism when employers are under pressure: evidence from a high-stakes environment. *Economica*, 90, 477-507.
- Lazo Páez, A., & Roldán Abellán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 146-153. Retrieved from [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100018](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100018)
- López Jordi, M. d., Piovesan, S., & Patrón, C. (2016). Orientaciones para realizar una monografía de revisión. *Facultad de Odontología Departamento de Publicaciones*, 1-28.
- López Roza, E. M., & Riaño Casallas, M. I. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Revista Movimiento Científico*, 9(1), 50-59.

- Lufkin, B. (2021, junio 15). *Por qué muchos jefes favorecen el "presentismo" por encima de la productividad* . Retrieved from BBC Worklife: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57478136>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(e2153).
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- McGregor, A., Ashbury, F., Caputi, P., & Iverson, D. (2018). A Preliminary Investigation of Health and Work-Environment Factors on Presenteeism in the Workplace. *J Occup Environ Med*, 60(12), e671-e678.
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 11-47.
- Meneses Ruiz, V., Osorio Martínez, T., & Higuera Valencia, L. (2019). Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral. Empresa del sector comercial, Villamaría-Caldas, 2018. *Universidad de Manizales*.
- Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004*. Seattle, WA, USA,.
- Min, A., & Hong, H. C. (2023). The Effects of Job Demand-control-support Profiles on Presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey. *Safety and Health at Work*, 14(1), 85-92.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2008). *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.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC). (2021). *¿Sabes qué es Teletrabajo?* Retrieved from <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-channel.html>

Ministerio del Trabajo. (2012). *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.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Por medio del cual se expide el *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

Ministerio del Trabajo. (2020). Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

Miraval-Rojas, E. (2019). Presentismo y aspectos socioeconómicos en médicos de un hospital psiquiátrico. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 22-30.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.

Nordenmark, M., Hagqvist, E., & Vinberg, S. (2019). Sickness Presenteeism among the Self-employed and Employed in Northwestern Europe—The Importance of Time Demands. *Safety and Health at Work*, 10(2), 224-228.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012, julio 5). *Por qué importa el estrés en el trabajo*. Retrieved from Historias de impacto: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_184830/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). (Ginebra) Retrieved from <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Suiza.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1986). Carta de Ottawa. *Primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud en Ottawa, Canadá*, (pp. 1-6). Ontario.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). *Niveles de Prevención*. Retrieved from <http://issuu.com/viejo03/docs/nameb7c044>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Temas de salud*. Retrieved from Coronavirus: [https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022, Junio 3). *Comunicado de prensa*. Retrieved from Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático: <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022, junio). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Retrieved from Informe Mundial de Salud Mental: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm#:~:text=EI%20Informe%20Mundial%20de%20Salud,trabajar%20experimentaron%20un%20trastorno%20mental](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm#:~:text=EI%20Informe%20Mundial%20de%20Salud,trabajar%20experimentaron%20un%20trastorno%20mental).

- Orjuela Hicapié, A. C., & Salazar Noguera, N. J. (2019). Presentismo: Caracterización a través de las escalas de medición. *Universidad del Rosario*, 1-17.
- Periodico Expansión - Diario Económico e información de mercados. (2022, junio 29). *El Covid sigue engrosando las cifras de absentismo laboral*. Retrieved from Informe Adecco : <https://www.expansion.com/economia/2022/06/29/62bc1c01468aeb3d1b8b45f9.html>
- Petit Rodríguez, C., Sánchez López, C., & Vargas Valenzuela, N. (2012). El presentismo : un estudio descriptivo de la alteración de la calidad de vida de un trabajador de pequeñas y medianas empresas. *Universidad Academia de humanismo cristiano*.
- Pilette, P. (2005). Presenteeism & productivity: two reasons employee assistance programs make good business cents. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 8(1).
- Porter, M. (1980). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Grupo Editorial Patria.
- Positiva Compañía de Seguros. (2022). *Comportamiento de la enfermedad laboral calificada en Positiva Compañía de Seguros S.A Enero 2022*. Bogotá: Gerencia de Investigación y Control del Riesgo.
- Probst, T., Jung Lee, H., Bazzoli, A., Jenkins, M., & Bettac, E. (2021). Work and Non-Work Sickness Presenteeism. *J Occup Environ Med.*, 63(8), 713–718.
- Rezi, A.; Allam, M. (1995). Techniques in array processing by means of transformations. In *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (pp. 133-180). San Diego: Academic Press.
- Rongen, A., Robroek, S., Van Lenthe, F., & Burdorf, A. (2019). Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *BMC Public Health*.

- Rubinstein, P. (2019, mayo 3). *Qué es el "presentismo" laboral y por qué algunas personas deciden ir a trabajar cuando están enfermas* . Retrieved from BBC NEWS Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-47713840>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychological Association*, 1-16.
- Salazar Jaramillo, J. (2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo. *Universidad Católica de Pereira*.
- Sesma Arrastia, P. (2020, Enero 1). Una revisión sobre el presentismo laboral. *OpenAIRE*. Retrieved from [https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup\\_wf\\_001::830a4aee1ed8659c485204c64d5f63ce](https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup_wf_001::830a4aee1ed8659c485204c64d5f63ce)
- Solanes-Puchol, A., Martín del Río, B., & Viciano Céspedes, F. A. (2017). Riesgos psicosociales, salud y autoeficacia en trabajadores de la sanidad pública. *Universidad Miguel Hernández*, 1-246.
- Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.
- Taboada Martínez, G. (2021). Del presentismo al trabajo inteligente, buscando el bienestar laboral. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 362.
- Takano, Y., Ibata, R., Nakano, N., & Sakano, Y. (2022). Impact of sleep debt, social jetlag, and insomnia symptoms on presenteeism and psychological distress of workers in Japan: a cross-sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 16(13).
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Dominguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112.

- Tenorio Rebolledo, L. (2020, Abril). *Aportes a la construcción de hábitos y rutinas en las transiciones ocupacionales*. Retrieved from Colegio Colombiano de Terapia Ocupacional: <https://wfot.org/assets/resources/equilibrio.ocupacional.tenorio.ccto.pdf>
- Universidad Internacional de Valencia. (2022, Marzo 21). *Equipo de Expertos en Empresa*. Retrieved from ¿Qué es un riesgo laboral? Esto es lo que debes saber: <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/que-es-un-riesgo-laboral-esto-es-lo-que-debes-saber>
- Valera Loza, D. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. *Quipukamayoc*, 23(43), 131–141.
- Vera-Calzaretta, A., Carrasco-Dájer, C., S., D. C., & Páez-Rovira, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 119-128.
- Von Thiele Schwarz, U., & Hasson, H. (2013). Alignment for Achieving a Healthy Organization. *In: Bauer, G., Jenny, G. (eds) Salutogenic organizations and change*.
- Webster, R., Liu, R., Karimullina, K., Hall, I., Amlôt, R., & Rubin, G. (2019). A systematic review of infectious illness Presenteeism: prevalence, reasons and risk factors. *BMC Public Health*, 19(1), 799.
- Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281.

