

# Ausentismo y presentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategia de control mediante un programa de prevención y promoción de la salud

Absenteeism and presenteeism: Impact on productivity and control strategy through a prevention and health promotion program.

**Recibido:** 28 de julio de 2023

**Aprobado:** 30 de noviembre de 2023

**Forma de citar:** B. J. Perez Fernandez, L. M. Medina Parada, G. C. Rolon Ibarra, E. C. Contreras Henao, "Ausentismo y presentismo laboral: impacto en la productividad y estrategia de control mediante un programa de prevención y promoción de la salud" , *Mundo Fesc*, vol 14, no. 28, pp. 115-134 de 2024

**Blanca Johanna Pérez Fernández** 

Magíster en Administración de Empresas y Prevención de Riesgos Laborales  
bperezferna@uniminuto.edu.co  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Cúcuta, Colombia

**Emilio del Carmen Contreras Henao** 

Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo  
Emilio.contreras@uniminuto.edu.co  
Hospital Jorge Cristo Sahium,  
Cúcuta, Colombia

**Laudyd Marcela Medina Parada** 

Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo  
laudyd.medina@uniminuto.edu.co  
Unión Vial Río Pamplonita ,  
Cúcuta, Colombia

**Gian Carlos Rolón Ibarra** 

Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo  
gian.rolon@uniminuto.edu.co  
CORPONOR,  
Cúcuta, Colombia

**\*Autor para correspondencia:**

bperezferna@uniminuto.edu.co,



# Ausentismo y presentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategia de control mediante un programa de prevención y promoción de la salud

## Resumen

El ausentismo y presentismo laboral son factores que impactan la productividad e interfieren en los mecanismos y estrategias abordados desde la seguridad y salud en el trabajo. Desde el año 2017 no se han presentado enfermedades laborales, esta investigación indagó la influencia de las enfermedades comunes en el desarrollo y desempeño de la población trabajadora en una empresa, con el fin de diseñar un programa de prevención y promoción que genere estrategias de control y seguimiento de enfermedades comunes y condiciones de salud, creando así un mejor ambiente de trabajo, minimizando los riesgos y pérdidas que se puedan generar en la empresa. Se empleó un enfoque mixto bajo un alcance descriptivo y documental, el cual permitió identificar las principales causas que generan ausentismo y presentismo laboral; se reconocieron las estrategias implantadas por la organización para el cuidado y mantenimiento de la salud en el ambiente laboral; y finalmente se establecieron medidas preventivas. Dentro de los hallazgos se encontró que las principales causas de ausentismo y presentismo en la empresa están representadas por las enfermedades comunes en su mayor porcentaje y los accidentes laborales y comunes en su menor porcentaje. La elaboración de programas de promoción y prevención resulta de gran ayuda a todos los actores laborales en vista de que se informa, promueve y previene en la organización el aumento de cifras relacionadas con el ausentismo y presentismo laboral, además es importante generar espacios de capacitación para los trabajadores en lo que respecta a su seguridad según la función a desempeñar en una determinada empresa, con el propósito de que realice sus labores bajo un enfoque de salud y seguridad obteniendo mayor atención, dedicación y compromiso en el trabajo.

**Palabras clave:** Ausentismo, accidente de trabajo, accidente común, enfermedad común, presentismo laboral, promoción de la salud, prevención de enfermedades.

# Absenteeism and presenteeism: Impact on productivity and control strategy through a prevention and health promotion program.

## Abstract

Absenteeism and presenteeism are factors that impact productivity and interfere in the mechanisms and strategies addressed from the safety and health at work. Since 2017 there have been no occupational diseases, this research investigated the influence of common diseases on the development and performance of the working population in the company, in order to design a prevention and promotion program that generates control strategies and monitoring of common diseases and health conditions, thus creating a better working environment, minimizing the risks and losses that can be generated in the company. A mixed approach was used under a descriptive and documentary scope, which allowed identifying the main causes that generate absenteeism and presenteeism; the strategies implemented by the organization for the care and maintenance of health in the work environment were recognized; and finally, preventive measures were established. Among the findings, it was found that the main causes of absenteeism and presenteeism in the company are represented by common illnesses in the highest percentage and occupational and common accidents in the lowest percentage. The elaboration of promotion and prevention programs is of great help to all labor actors in view of the fact that it informs, promotes and prevents in the organization the increase of figures related to absenteeism and presenteeism, in addition it is important to generate training spaces for workers regarding their safety according to the function to be performed in a given company, with the purpose of performing their work under a health and safety approach obtaining greater attention, dedication and commitment at work.

**Keywords:** Absenteeism, work-related accidents, common accident, common disease, presenteeism work, health promotion, disease prevention.

## Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un requerimiento normativo de obligatorio cumplimiento que debe ser aplicado por todas las empresas u organizaciones de Colombia [1], y su finalidad gira en torno a la constante optimización de las estrategias abordadas desde la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación de los peligros y riesgos que pueden conllevar a los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, buscando así las medidas de intervención necesarias para minimizar los mismos.

Una de esas estrategias o medidas de promoción obedece a los diferentes programas, que se definen para intervenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. [2] señala que dentro de las estrategias de atención primaria se encuentran la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud. Y la aplicación y nivel de intervención, permite mejorar el estado de salud de la población ya sea a corto, mediano o largo plazo. También sostiene que un programa de promoción y prevención de la enfermedad es un accionar que parte de los servicios de salud y que considera a la población expuesta a un número de factores de riesgo que son identificables y que en muchos casos suelen estar asociados a las diferentes conductas riesgosas de las personas.

En cuanto a la promoción de la salud el término se ha empleado desde la Carta de Ottawa en 1986 [3] y en ella se menciona que la salud no es un compromiso total de los entes gubernamentales, por lo tanto, es imperioso fortalecer y educar al trabajador para lograr un mejor estilo de vida que aporte una serie de beneficios, y conlleven a un desenvolvimiento y una mayor productividad en la organización.

Ahora bien, si un SG-SST consiste en un proceso lógico y por etapas, que busca la mejora continua y su propósito central es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan alterar las condiciones de salud y trabajo [1] y en [4] se establecen los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y se reconoce la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en ese sentido, las organizaciones y entidades encargadas del Sistema General de Riesgos Laborales tienen la responsabilidad y tarea de llevar a cabo acciones y campañas de prevención de enfermedades laborales que permitan atender y mejorar las condiciones de trabajo. Esto conlleva implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo, evaluar y controlar los riesgos laborales, generar espacios de capacitación, conocimiento y concientización a los empleados y promover constantemente un ambiente laboral saludable.

El ausentismo y el presentismo laboral pueden tener interpretaciones variables según el enfoque y los factores considerados. Desde lo teórico, [5] define al

<sup>1</sup>También denominado absentismo.

ausentismo o también llamado absentismo como la abstención de la asistencia a un trabajo o de la realización de un deber. Desde la perspectiva normativa nacional vigente, [6] define que el ausentismo por causa médica corresponde a “Ausentismo es la no asistencia al trabajo con incapacidad médica” (Art. 30) y corresponde a un indicador mínimo de seguridad y salud en el trabajo. Y por otra parte [7]-[9] definen el presentismo como esa presencia física del trabajador en el lugar de trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor

El fenómeno del ausentismo laboral no siempre se debe a causas exclusivamente relacionadas con el empleado. En muchos casos, las causas pueden estar relacionadas con la organización misma y su entorno laboral, como supervisión deficiente y falta de motivación.

En cuanto a enfermedad laboral y enfermedad común, y en concordancia con [4] la enfermedad laboral se determina como “aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Art. 4). Mientras que, [10] define la enfermedad común como aquella enfermedad que se origina por condiciones y factores que no hacen parte del contexto laboral y que le impide al trabajador llevar a cabo su labor o tarea para lo cual fue contratado.

Por otra parte, [4] señala que el accidente de trabajo corresponde a un hecho o acontecimiento que se da de forma repentina, abrupta, inesperada y que ocurre por causa o con ocasión del trabajo, y que genera un daño como una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, la invalidez y hasta en muchos casos produce la muerte. [11] afirma que el accidente de trabajo es un evento o caso que se da en el curso del trabajo o que guarda relación con éste, y que causa lesiones mortales y no mortales. En cuanto al accidente común, [12] señala que corresponde a un hecho de salud no previsto y que no está relacionado con el trabajo, es decir, es un evento que sucede en el hogar, en los espacios públicos, es un sitio recreativo, deportivo, entre otros.

Estos eventos y otros marcan un antes y un después la vida, la salud y la seguridad de una persona. [13] elaboró un informe y estableció cuatro determinantes de salud, tales como Biología y genética, Estilo de vida, Ambiente y sistema de atención de salud. Estos determinantes de salud interactúan de forma armónica y se deben abordar de forma integral para promover y mantener la salud a nivel individual como colectivo. Este informe ha permitido comprender de gran manera como debe abordarse la atención de la salud, reconociendo la importancia de dichos determinantes para el bienestar de la población en general.

[14] define el estilo de vida como una forma habitual de vida que se basa en la interrelación entre las condiciones de vida en general y aquellos rasgos o patrones propios de conducta derivados de factores socioculturales y/o características personales.

[15] es una normativa que aborda la prevención del riesgo psicosocial donde se promueve la importancia de identificar dichos factores de riesgo, intervenir tempranamente y brindar una atención integral laboral, así mismo la capacitación del personal y sensibilización de la sociedad. Además, enfatiza en la necesidad de investigar y adelantar programas de vigilancia epidemiológica para recopilar datos relevantes. Es considerable tener en cuenta los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y así mismo establecer estrategias de prevención de la salud mental, la cual es un componente fundamental del bienestar humano individual y colectivo, que fomenta la calidad de vida, el rendimiento, el desempeño, las relaciones interpersonales, la prevención de problemas de salud física, y la construcción de sociedades más saludables y equitativas.

Como antecedentes del objeto de investigación se destacan tres investigaciones. [16] concluyen que el absentismo y presentismo laboral guardan una relación directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores y esta se presenta de forma regular, y en parte ello se debe a la alta rotación del personal lo cual afecta a los intereses de la institución, y el apego del individuo al grupo de trabajo ya que no se adapta de forma fácil a las políticas instauradas por la organización. [17] sostiene que el presentismo laboral hace referencia cuando los trabajadores asisten al trabajo, pero los mismos se encuentran enfermos o no se encuentran en un estado óptimo para desarrollar las labores, produciendo efectos negativos en cuanto a la productividad, la calidad del trabajo y la salud. [18] pudo determinar que las condiciones laborales afectan el estado de salud físico y psicosocial, encontrando casos con lesiones incapacitantes como lumbalgias, discopatías, contracturas musculares y dolor en miembros inferiores, todas ellas relacionadas con la postura laboral, las jornadas largas y extenuantes, las vibraciones de cuerpo entero que experimentan, el estado de las vías y los puestos de trabajo inadecuados.

Con base en lo expuesto, cabe destacar que la prevención en salud obedece a todo esfuerzo por controlar las enfermedades minimizando los factores de riesgo, mientras que la promoción en salud hace énfasis en proporcionar medios que sean determinantes en el mejoramiento de la salud, por este motivo [19] diseña un programa integrando la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo (denominado SOLVE) encargado de la promoción y prevención, con el fin de mejorar las condiciones de salud con el diseño y aplicación del programa, posteriormente elabora el paquete SOLVE para abordar

la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño de políticas y su aplicación.

Desde la arista normativa en Colombia, el Sistema de Salud emplea los programas de promoción y prevención, los cuales en la actualidad se estandarizan en [20], por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud donde se establecen las directrices para la operación y su objetivo radica en promocionar la salud mediante acciones y otorgar una gestión oportuna e integral a los riesgos en salud de las personas, la familia y la comunidad en general.

La promoción y prevención de las enfermedades genera personas sanas y con mejor calidad de vida para el buen cumplimiento de sus funciones y desarrollo en la sociedad. Cualquier empleado está propenso a un accidente laboral pues este surge como un caso fortuito mientras que la enfermedad laboral se va produciendo por la ejecución de una actividad constante que se realiza durante mucho tiempo, y es allí donde las empresas deben aplicar los correctivos y normas para tratar de minimizar estos dos eventos laborales aplicando las normativas que el Gobierno de Colombia dicta en materia laboral, con el propósito de mitigar estos fenómenos y mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Por lo anterior, para esta investigación se abordó como objetivo general el diseño de un programa de prevención y promoción que permita mejorar las condiciones de salud de los trabajadores con el ánimo de disminuir o mitigar el ausentismo por causa médica, y reconocer las recomendaciones y/o restricciones laborales, influyendo así en la calidad de vida y el bienestar de la población trabajadora, todo ello en cumplimiento de la normatividad legal vigente. Para dar cumplimiento a este propósito se plantearon tres objetivos específicos: identificar las principales causas por las cuales se genera el ausentismo y presentismo en la empresa; reconocer cuales son las estrategias que lleva a cabo la empresa con el fin de concientizar a los trabajadores en el cuidado y mantenimiento de su salud en el ambiente laboral y personal, que permitan mitigar el ausentismo y presentismo, y tercero, establecer medidas preventivas con el fin de mejorar y preservar las condiciones de salud de los trabajadores.

Desde el año 2017 al 2023 en la empresa [21] no se han presentado enfermedades laborales, por ello en esta investigación se indagó la influencia de las enfermedades comunes en el desarrollo, rendimiento y ausentismo laboral en la empresa, con el fin de diseñar un programa de promoción y prevención en el entorno laboral que genere estrategias de control y seguimiento de enfermedades comunes y condiciones de salud en los diferentes grupos etarios en los trabajadores, creando así un mejor ambiente de trabajo y minimizando los probables problemas y pérdidas que se puedan generar.

De acuerdo con lo expuesto, [21] cuenta con un indicador de ausentismo por causa médica del 16,1% en el año 2022, el cual generó 776 días de incapacidad por enfermedad general y por accidentes de trabajo, siendo el de origen general el que más genera ausentismo con una pérdida de 700 días, y por accidente de trabajo 76 días. Así mismo en el informe de condiciones de salud del año 2022, se evidenció que el 66% de la población a la que se le realizó las evaluaciones médicas ocupacionales presentan alteración de estado nutricional en algún grado (sobrepeso, y obesidad).

El diseño de un programa de prevención y promoción mejora el bienestar físico y mental de los trabajadores, atribuyendo a tener personal más sanos, más satisfechos y productivos, con esto no solo se proyecta el rendimiento de la organización y el logro de los objetivos y/o indicadores, sino que también influye de manera constructiva a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## Materiales y Métodos

Se empleó un enfoque mixto con un alcance descriptivo y documental. Este enfoque se caracteriza por emplear una metodología o método general que organiza y se apoya en la integración sistemática de datos cualitativos y cuantitativos dentro de una investigación, que aporta una orientación metodológica para abordar la problemática y establece una lógica contundente hacia el camino metodológico durante el proceso investigativo [22].

En cuanto al ámbito cuantitativo, esta investigación abordó la problemática del ausentismo y presentismo laboral, cuyos datos fueron estadísticos derivados del registro de casos e indicadores, logrando trabajar en ellos para establecer pautas, direccionamientos y/o medidas que permitieran mitigar sus efectos, establecer controles y a su vez, poder evaluar los resultados.

En el ámbito cualitativo se realizó el análisis de los hechos, la revisión de estudios anteriores e información que reposa en la organización desde una perspectiva subjetiva, buscando obtener información más profunda y detallada sobre las experiencias, creencias, percepciones y significados que las personas atribuyen a un fenómeno en particular.

Con alcance descriptivo y documental que se proyectó por etapas permitiendo recoger y analizar la información para abordar la problemática, ampliando así los conocimientos relacionados a la naturaleza del problema debido a que en una primera fase se abordó los factores a los cuales están expuestos los trabajadores, seguidamente se evaluó las condiciones de salud de los empleados desde el momento de su ingreso a la compañía; luego fue importante identificar las ausencias laborales, de allí se pasó a estudiar las condiciones de salud actuales;



como quinta etapa se hizo la revisión de los procedimientos y recomendaciones que sigue la empresa en cuanto a las ausencias por salud, para finalmente evaluar las estrategias, actividades o programas a seguir por la organización para promover la salud en sus empleados, esta planificación permitió analizar la problemática en particular al vincular al sujeto en su ámbito social, familiar, cultural y laboral en la mitigación del ausentismo y presentismo.

**Población y muestra.** La población hace referencia al conjunto global de individuos, objetos, acontecimientos u otros que tienen propiedades comunes, las cuales se pueden observar y determinar en un lugar y momento específico donde se llevará la investigación. Cuando se emplean personas es pertinente emplear el término población, de lo contrario es mejor denominarlo universo de estudio [23]. La población y muestra estudiada correspondió a 198 trabajadores contratados de forma directa.

Para la recolección de la información se abordó siete etapas las cuales fueron: 1. Identificación de los factores de riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de acuerdo con la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos – IPEVR; 2. Identificación de las condiciones de salud de acuerdo con el informe de los exámenes médicos ocupacionales realizados por ingreso y periódicos del año 2022; 3. Identificación de los diagnósticos registrados por ausentismo laboral; 4. Análisis de las condiciones de salud de los trabajadores; 5. Verificación de procedimiento establecido por la organización para el seguimiento de las recomendaciones y restricciones médicas; 6. Diseño y aplicación de entrevista a jefes de área; y 7. Revisión documental de las actividades realizadas en cuanto a promoción y prevención de la salud y seguimiento a las recomendaciones y restricciones médicas.

## Resultados y Discusión

Para dar cumplimiento al propósito de la investigación, se ejecutó el primer objetivo específico el cual se desarrolló en siete actividades.

**Actividad 1.** Solicitud dirigida a la empresa para el aval de ejecución de la investigación. Para ello se elaboró un oficio y se remitió al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, contando con la aprobación de esta.

**Actividad 2.** Identificación de los factores de riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR) bajo la Guía Técnica Colombiana GTC 45. Una vez revisada la matriz de la empresa se identificaron 349 peligros, los cuales están distribuidos así: 44 en la parte administrativa y 305 en la parte operativa.

Además, se observó que, dentro de la matriz se identificaron 66 peligros clasificados en los niveles de riesgo I No Aceptable (situación crítica, corrección urgente) y II No Aceptable o Aceptable con control específico (Corregir o adoptar medidas de control) [24].

Dentro de los factores de riesgo más relevantes e identificados, se destacan: las condiciones de seguridad, por las actividades relacionadas con trabajos en alturas; de tránsito por la operación de equipos y maquinaria; locativos por terrenos irregulares en la vía; así mismo es importante resaltar los factores biomecánicos por las posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas; y factores químicos por la manipulación de sustancias para la ejecución de actividades viales.

Se identificó las actividades prioritarias para la producción de la organización, tales como: Operación y Mantenimiento vial: cielo abierto y túneles, Recaudado de peaje y Operación y mantenimiento del sistema de transporte inteligente (ITS).

Actividad 3. Revisión de encuesta del perfil sociodemográfico. Se realizó la revisión de la encuesta de perfil sociodemográfico, con el fin de identificar el formato establecido por la organización, identificando que este cuenta con 31 ítems de los cuales 23 son sobre información de los trabajadores nombres, cargos, áreas, turnos, y preguntas relacionadas a nivel sociodemográfico, también cuenta con 8 preguntas sobre los hábitos saludables y antecedentes de salud de los trabajadores.

Así mismo se evidenció que la actualización y aplicación de esta se realiza por medio de Formulario de Google, con una periodicidad anual, la realización está a cargo del área de Seguridad y salud en el trabajo, quien realiza el seguimiento y análisis de la información para la planeación de actividades que se conjugan dentro del Sistema de vigilancia epidemiológica, esta información recabada es presentada a la alta dirección y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

Actividad 4. Aplicación de encuesta de perfil sociodemográfico año 2023. Una vez revisado el formato se procedió con la aplicación de la encuesta a toda la población trabajadora directa de la empresa obteniendo un total de 198 respuestas.

Actividad 5. Identificación de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas y exámenes complementarios practicados. Se ejecutó la revisión del informe del diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 en el cual se identificó el estado de salud de los trabajadores, y así mismo, los factores predominantes de salud, con el fin de realizar la intervención necesaria.

Después de analizar el informe del estado de salud física y mental de los

trabajadores, se pudo concluir que 188 trabajadores evaluados se encuentran expuestos a riesgos biomecánicos, físicos, psicosociales, fenómenos naturales y condiciones de seguridad. También se determinó la predominancia del sedentarismo entre los trabajadores, como factor de riesgo para enfermedades cardiovasculares; sumado a 96 trabajadores que consumen alcohol y el consumo de tabaco presente en 15 trabajadores, y 8 manifestaron que fueron fumadores en algún momento de su vida.

En cuanto al peso corporal de los trabajadores se concluye que 117 trabajadores, es decir, el 62% debe ingresar a un plan nutricional para evitar afectaciones en su condición de salud. También se analizó la predisposición de los trabajadores a contraer alguna enfermedad laboral, ya sea por antecedentes familiares como el asma (1 trabajador), diabetes (24 trabajadores), accidentes cerebrovasculares (2 trabajadores), cardiopatías (7 trabajadores), cáncer (11 trabajadores), hipertensión (27 trabajadores) y artritis (2 trabajadores). Por otra parte, en los antecedentes personales se detalló antecedentes traumáticos en 23 trabajadores, farmacológicos en 5 trabajadores, alérgicos en 11 trabajadores, osteomusculares en 1 trabajador, e intervenciones quirúrgicas en 86 trabajadores.

Se analizó si los trabajadores habían sufrido un accidente laboral alguna vez, obteniendo que 6 trabajadores reportaron haber sufrido accidentes de trabajo. Del 100%, es decir, de 188 trabajadores evaluados, se obtuvo que 21 trabajadores se encuentran clínicamente sanos, 124 tienen afectaciones de tipo nutricional en algún grado, 100 presentan afecciones oculares, 20 problemas auditivos, 10 trabajadores padecen problemas osteomusculares, 17 tienen restricciones respiratorias leve, 5 presentan hipertensión arterial, 3 trabajadores presentan hernia inguinal, 5 trabajadores presentan hernia umbilical, 7 tienen venas varices y 19 presentan síndrome metabólico.

Con base en los resultados obtenidos luego de practicar los exámenes y las evaluaciones médicas ocupacionales, se les hace la recomendación a 45 trabajadores direccionarse a su EPS para ser evaluados por diferentes afectaciones, continuar con el seguimiento y tratamiento recomendado

Actividad 6. Identificación de las causas de ausentismo por causa médica año 2022. Para realizar esta identificación se tomó como insumo la caracterización del informe de ausentismo laboral realizado por la empresa, ya sea por eventos de enfermedad general o accidente de trabajo, el cual permitió generar una relación de los diagnósticos reconocidos.

Así mismo se efectuó la identificación del presentismo laboral, tomando como referencia las recomendaciones y/o restricciones médicas ocasionadas por las incapacidades reportadas en el ausentismo del año 2022. Donde se evidenció que, en las recomendaciones y restricciones médico-laborales los sistemas afectados

correspondieron al genitourinario, osteomuscular, tejido, y por traumatismo, siendo estos dos últimos los que más generaron días de incapacidad con 180 días, y en total causaron 210 días de incapacidad. Por ser incapacidades que generaron más de 30 días se les realizó el procedimiento establecido por la organización para su reintegro laboral, donde se entregaron las recomendaciones y restricciones médicas, esto generó restricciones de manipulación de cargas y ciertas actividades que involucran el sistema osteomuscular por posturas, estas recomendaciones y restricciones fueron ocasionadas por evento de enfermedad general, las áreas afectadas fueron operación y mantenimiento presentándose en cargos como: mecánico de carro taller, operador centro de control operación, recaudador de peaje y vigilante vial.

Actividad 7. Caracterizar y analizar las condiciones de salud de los trabajadores. Se efectuó el análisis de las condiciones de salud de los trabajadores, para ello, se tomó como información de base el perfil sociodemográfico año 2023, el informe de condiciones de salud año 2022 y el informe de ausentismo laboral año/período 2022. Esta información fue analizada en conjunto, resaltando los factores a los cuales se debe dar prelación para el establecimiento de acciones de intervención en relación con la salud de los trabajadores.

Esta caracterización permitió evidenciar lo siguiente: Respecto al personal contratado de forma directa por la empresa, y el cual corresponde a 198 trabajadores, dentro de la aplicación del perfil sociodemográfico se identificó que la mayor cantidad del personal se encuentra en las áreas operativas como lo son: Operación, mantenimiento vial y peaje, así mismo, se identifica que las jornadas laborales son realizadas por turnos.

En la aplicación del perfil sociodemográfico y en las preguntas determinadas para indagar respecto a los hábitos y estilos de vida de los trabajadores se identificó que, la práctica de deportes, actividad física y nutrición no es la apropiada, ya que el 46% no realiza deportes, así mismo los hábitos alimenticios dan un resultado desfavorable ya que en el informe de condiciones de salud el 66% del personal presenta alteración del estado nutricional (sobrepeso y obesidad).

El alcohol y el tabaquismo no fue un factor predominante en el resultado del análisis del perfil sociodemográfico dado que más del 95% del personal respondió que no consume alcohol y no fuma. Por otro lado, en el informe de condiciones de salud arrojó que el 51% de los trabajadores mencionaron que consumen alcohol esto se debe a que la pregunta relacionada en el informe refiere a que, si consume o no alcohol, mientras que en el perfil sociodemográfico pregunta si lo consume con frecuencia o no, y respecto al tabaco el 7% fuma en diferentes frecuencias.

A razón del informe de condiciones de salud, los diagnósticos identificados permitieron analizar las patologías relevantes como las oculares, auditivas y el

estado nutricional del personal con mayor número de porcentajes. Por otra parte, también se identificaron en el informe de ausentismo que, los síntomas y signos de salud más comunes son el 7% procesos digestivos, el 6% procesos virales, el 1% respectivamente para cefalea migrañosa, espasmos musculares, insomnio, y colesterol, y con un 85% no ha presentado o no aplica. Así mismo en proporción a lo analizado en la aplicación del perfil sociodemográfico, las enfermedades comunes con mayor relevancia son el hipotiroidismo, gastritis, rinitis y sinusitis, hipertensión arterial, y la diabetes, también se identificó algunos signos y síntomas que presentan los trabajadores tales como procesos digestivos y renales, cefaleas, espasmos musculares y colesterol.

Respecto al análisis del ausentismo del año 2022, la cantidad de incapacidades corresponden a un total de 175 divididas en género masculino y femenino en el año 2022, se pudo observar que el mayor porcentaje de ausencias se encuentra reflejado en el sexo masculino con 118 incapacidades que corresponden a un 67,42% mientras que el sexo femenino tuvo 57 ausencias que equivalen al 32,57%. El mayor porcentaje de personal es masculino y así mismo como se reflejó en el perfil sociodemográfico, ya que la organización cuenta con el 62% de personal masculino, mientras que el 38% es femenino, por tal razón y por ende es el sexo masculino que más ausencias representa, sin embargo, el sexo femenino también se ve afectado en un porcentaje menor, pero que no deja de ser importante, ya que esto repercute en el desarrollo de las actividades que se ejecutan en la organización para el bien común de la población.

En el análisis del ausentismo del año 2022 se evidenció que el mayor número de incapacidades médicas se produjeron por los sistemas respiratorio con un 21,14% que representa 37 incapacidades; seguido por síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorios tales como: dolores abdominales, pélvicos, cefaleas, náuseas y vómitos, taquicardia, hiperglicemia, fiebre, edema, con 26 incapacidades que equivale al 14,85%; luego están ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias con 23 incapacidades y un 13,14%, seguidamente los códigos para propósitos especiales como covid-19 virus identificado y en otros casos no identificado con 20 incapacidades representando un 11,42%; por otra parte se observa que las enfermedades por traumatismos, envenenamiento y algunas otras consecuencias de causa externa generó el 10,85% con 19 incapacidades, el sistema digestivo y osteomuscular con un 6,85% causando 12 incapacidades cada una, mientras que patologías como enfermedades del oído, ojos, piel, sistema nervioso, tumores, causas de morbilidad y otros factores que influyen en el estado de salud de los empleados representaron un porcentaje minoritario de ausencias.

Es conveniente precisar que, estas incapacidades en su mayoría fueron generadas por las áreas de operación y mantenimiento; con un total de 105 incapacidades y 549 días de incapacidad, esto refleja un 65% de las ausencias generadas por causa médica, de acuerdo con el perfil sociodemográfico el mayor número de personal

se encuentra contratado para esta área.

En línea con lo expuesto, la cantidad de incapacidades presentadas en el año 2022 se globalizó en un total de 776 ausencias y la mayor cantidad de ausencias se reflejó en traumatismos, envenenamiento y algunas otras consecuencias de causas externas, con 164 días, le siguió el sistema respiratorio con un total de 129 días, luego 124 días representadas por el sistema osteomuscular, 88 para códigos especiales, 68 para ciertas enfermedades infecciosas, 56 en síntomas y signos de anomalías, 48 para el sistema genitourinario y 35 por el sistema digestivo, esto resaltando la mayor cantidad de ausencias; las enfermedades restantes se reflejan con cantidades minoritarias que no superan las 11 ausencias por patología, lo que indica y reafirma que la mayoría de ausencia se encuentran en la afectación de traumatismos, el sistema respiratorio y el sistema osteomuscular.

Es importante destacar que en este análisis se refleja que, aunque el sistema de traumatismos, envenenamiento y algunas otras consecuencias de causa externa presenta una cantidad de 19 incapacidades estas representan un total de 164 días, un número elevado, ya que la sumatoria toma los días de incapacidad por accidente de trabajo el cual generó 53 días de incapacidad de los 76 días reportados en el año 2022.

Acerca de los antecedentes identificados y analizados en el perfil sociodemográfico, la hipertensión arterial en su mayoría se presenta con un 24%, seguido la diabetes con el 13%, la miopía con el 5%, el cáncer y las afecciones cardíacas con el 4% cada una, el hipotiroidismo, glaucoma, problemas de la piel, pérdida de la audición y el asma con el 2% cada una, mientras que el Alzheimer y el EPOC con el 1%, por último, con 1% las afecciones renales, cirrosis hepática, esclerosis lateral amiotrófica y colon irritable. Así mismo dentro del informe de condiciones de salud se destaca la hipertensión, diabetes, cáncer, cardiopatías, y en el sistema osteomuscular.

En conclusión, las causas y factores a intervenir se deben enfocar en: Patologías del sistema cardiovascular; hábitos y estilos de vida saludables que contribuyan al estado nutricional del personal; patologías del sistema respiratorio; patologías oculares y auditivas; patologías metabólicas, enfermedades infecciosas y parasitarias; patologías del sistema inmunitario; y patologías del sistema osteomuscular.

Para abordar el segundo objetivo específico, se ejecutaron cinco actividades, las cuales fueron:

Actividad 1. Diseño de formato para aplicación de entrevista a jefes de área para indagar sobre estrategias de prevención y promoción de la salud. Se realizó el diseño del formato con la formulación de cuatro (4) preguntas abiertas, y se destinó ser aplicado a los jefes de área de la empresa, con el propósito de recopilar la información necesaria aportada por los líderes de la organización que conlleve a

establecer estrategias enfocadas a disminuir el ausentismo y presentismo laboral.

Actividad 2. Solicitud a expertos para la validación del formato para la aplicación de la entrevista a jefes de área para indagar sobre estrategias de prevención y promoción de la salud. Se realizó solicitud a tres (3) expertos profesionales y especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo para validar el formato, el cual se obtuvo respuesta positiva y se efectuaron los cambios o mejoras indicadas.

Actividad 3. Aplicación de la entrevista a jefes de área para indagar sobre estrategias de prevención y promoción de la salud. Una vez validado el formato se procedió con la aplicación de las entrevistas de forma personal de los cuales participaron los jefes de financiera, ambiental, operación, mantenimiento, peaje, SST, y director técnico.

Después de recopilar la información obtenida producto de las entrevistas, se procedió a analizar los resultados, integrando todas las respuestas y haciendo una correlación para generar una visión de cómo los jefes de área perciben la importancia de la aplicación de programas de promoción y prevención, además se tuvo en cuenta las actividades que se proponen para conformar un programa de promoción y prevención con enfoque transversal, considerando todas las dependencias y generando la integración de las mismas.

Los jefes de área en su totalidad concordaron en que si es necesario la aplicación de actividades de sensibilización, ya que consideran que generar la participación y la vinculación de todos en la toma de conciencia acerca del cuidado de la salud y de generación de hábitos saludables, contribuyen a la disminución de accidentes laborales y ausencias por enfermedad común dentro de la empresa, lo cual se traduce en una mejor y correcta ejecución de las labores diarias, mejorando la productividad en las diferentes área y permitiendo alcanzar las metas.

Igualmente de forma unánime consideraron importantes y valiosas las jornadas de chequeo médico y campañas de salud que permitan la identificación temprana de algún indicio de posibles afectaciones a la salud de los trabajadores, con el fin de dar un diagnóstico precoz que permita realizar de forma particular y general un proceso a seguir, evitando complicaciones que se reflejan en el aumento del ausentismo laboral, además, dentro de la respuesta del jefe del SG-SST advierte que estas jornadas deben ser más que voluntarias, obligatorias, para permitir tener un diagnóstico total del estado de salud de los trabajadores.

Dentro de las actividades que proponen para disminuir el ausentismo y el presentismo en la empresa, se destacan las capacitaciones a los trabajadores sobre el correcto desempeño de sus labores cotidianas, también se sugirió tener en cuenta el plano familiar de los trabajadores. Así mismo, se sugirió programas de alimentación saludable, realizando recomendaciones de nutrición a cada

trabajador junto con una dieta específica, además de generar conciencia de la importancia de llevar una dieta saludable y las enfermedades que conllevan unos hábitos alimenticios inadecuados.

Otras sugerencias: propiciar actividad física de forma diaria en los trabajadores mínimo 10 minutos, concientización con casos de la vida real, es decir, que durante las jornadas de sensibilización se expongan casos reales que se producen al no acatar las medidas recomendadas dentro de los programas del SG-SST. La política de incentivos por asistencias hace referencia a estimular dentro de los trabajadores, el cumplimiento de sus horarios laborales y a desempeñar de mejor forma sus actividades, obteniendo compensación y beneficios estratégicos, como bonos, días libres, o flexibilidad horaria.

Otro aspecto es la realización de un exhaustivo seguimiento a todas las actividades y los programas que se ejecuten o se vayan a llevar a cabo, y la sugerencia de una ruta obligatoria nace desde el área de SG-SST, pues se busca evitar el uso de motocicleta como medio de transporte, debido a que la accidentalidad por el uso de este vehículo para llegar al trabajo genera ausentismo dentro de las dependencias.

En conclusión, de acuerdo con las entrevistas realizadas a los jefes de área fue importante resaltar que dentro del programa a diseñar se tenga en cuenta lo siguiente: Fomentar actividad física diaria, actividades de alimentación balanceada, sensibilización de casos de salud de la vida real y política de horarios flexibles e incentivos.

Actividad 4. Realizar el reconocimiento del procedimiento establecido por la organización para la socialización y el seguimiento de las recomendaciones y restricciones médicas ocupacionales. La empresa tiene establecido un procedimiento para hacer frente y seguimiento a las diferentes circunstancias que pueden generar alteraciones del estado de salud bien sea de origen laboral o común, estas son: 1. Identificación de casos a ingresar al programa de reintegro laboral; 2. Recepción de recomendaciones; 3. Definición de la forma de reintegro laboral de acuerdo con recomendaciones médico-laborales; 4. Seguimiento; y 5. Cierre del caso.

Actividad 5. Revisión documental de las actividades implementadas en cuanto a promoción y prevención de la salud. La organización dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tiene establecido desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud, pero estas no se encuentran establecidas dentro de un documento, se efectúan campañas como: la semana de la salud dos veces al año, en estas se realizan charlas de hábitos y estilos de vida saludables, bailo terapias, entrega de desayunos saludables, valoraciones de optometría con apoyo de las EPS, pero en la revisión documental se evidenció que,



la participación en estas actividades es muy poca por parte de los trabajadores, tampoco se considera realizar medición de este indicador de participación, y así mismo, en la planificación no se tiene en cuenta la cobertura a todo el personal, debido a que la empresa cuenta con varias instalaciones en diferente sectores, por lo tanto, estas se realizan en una sola sede y los trabajadores no se movilizan para la participación.

Durante el año se ejecutan charlas de promoción de la salud, entrega y seguimiento de las recomendaciones médicas a los trabajadores derivadas de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas, de acuerdo con el procedimiento ya mencionado.

Así mismo dentro de las actividades de promoción y prevención, se evidenció la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, pero la organización a la fecha no cuenta con la información de los resultados de esta, ya que se encuentra a la espera de la entrega del informe por parte del proveedor, por lo anterior, es necesario que en el establecimiento de las estrategias de intervención se determinen actividades para contribuir en la salud mental de los trabajadores.

En el cumplimiento del tercer objetivo, se establecieron dos actividades las cuales fueron:

Actividad 1. Revisión documental de programas de prevención y promoción de la salud por medio de fuentes de información académica o de investigación, o fuentes secundarias. Se realizó la revisión identificando la estructura adoptada de los programas de Promoción y Prevención (PYP) de la Salud, así mismo, revisión de la estructura documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa (SG-SST), procedimientos y actividades de intervención.

Actividad 2. Consolidar las actividades que conforman el programa de prevención y promoción de la salud para mitigar el ausentismo y presentismo de los trabajadores de la empresa. La elaboración del programa se realizó con los resultados obtenidos de la ejecución de los objetivos, donde fue crucial la participación de todos los trabajadores con el diligenciamiento de la encuesta de perfil sociodemográfico, y también la aplicación de las entrevistas a los jefes de área de la empresa, ya que con estos se establece las medidas de prevención e intervención definidas para el programa.

Se consolidó la información de los factores a intervenir, determinando las estrategias necesarias para contribuir con la preservación, mantenimiento y mejoramiento de la salud de los trabajadores de la empresa, así mismo reduciendo el ausentismo y presentismo presentado en la organización. La construcción del programa fue desarrollada de acuerdo con la estructura documental del SG-SST de la organización, el cual se compone de objetivos, alcance, definiciones,

responsabilidades, recursos, procedimiento, indicadores, formatos, anexo, y referencias bibliográficas.

## Conclusiones

La producción y el progreso económico de un país se rige por el buen desempeño y trabajo de las distintas empresas que contribuyen al desarrollo de una nación, dichas actividades son ejecutadas por el capital humano que cada día se esfuerza para dar lo mejor en su trabajo. Las principales causas de ausentismo y presentismo en la empresa están representadas por las enfermedades comunes en su mayor porcentaje y los accidentes laborales y comunes en su menor porcentaje.

Es imprescindible que el gobierno colombiano haga un seguimiento en las distintas empresas para velar por el cumplimiento de las leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando así estabilidad a los trabajadores. De igual manera, es necesario que se apliquen los correctivos para que las diferentes empresas cumplan con la legislación colombiana, y las empresas deberían estar al día en lo que representa la seguridad y salud en el trabajo para lograr establecer un ambiente de equidad en los espacios laborales.

La definición y elaboración del programa de promoción y prevención, resulta de gran ayuda a todos los actores laborales en vista de que se informa, promueve y previene en la organización el aumento de situaciones como el ausentismo y presentismo laboral, además es importante la capacitación de los trabajadores en lo que respecta a su seguridad, según la función a desempeñar en una determinada empresa, con el propósito de que realice su rol con salud y seguridad obteniendo mayor atención, dedicación y compromiso en el trabajo.

## Referencias

[1] Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

[2] P. Redondo Escalante. "Prevención de enfermedad. Curso de Gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención", 2004. [Online]. Disponible en: [https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo\\_07\\_-\\_niveles\\_de\\_preencion.pdf](https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo_07_-_niveles_de_preencion.pdf)

[3] K. Ducan y L. Maceiras (Traducción), "Carta de Ottawa para la promoción de la salud", Salud Pública Educ Salud, vol. 1 (1), pp. 19-22, 2001.

- [4] Ley 1562 de 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- [5] Diccionario de la Lengua Española. Definición de absentismo, 2001. [Online]. Disponible en: <https://www.rae.es/drae2001/absentismo>
- [6] Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- [7] O. Arteaga, A. Vera, C. Carrasco y G. Contreras, "Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile", *Ciencia & Trabajo*, vol. 9 (24), pp. 61-63, Abr-Jun 2007.
- [8] H. Janssens, E. Clays, B. De Clercq, D. De Bacquer y L. Braeckman, "The relation between presenteeism and different types of future sickness absence", *J Occup Health*, vol. 55 (3), pp. 132-141, 2013, DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.12-0164-OA>
- [9] S. Mattke, A. Balakrishnan, G. Bergamo y S. Newberry, "A Review of methods to measure health-related productivity loss", *Am Journal Manag Care*, vol. 13(4), pp. 211-217, 2007.
- [10] C. Vanegas, L. Jiménez, L. Cudris y M. Redondo, "Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia", *I+D Revista de Investigaciones*, vol. 9(1), pp. 116 - 125, 2017.
- [11] Organización Internacional de Trabajo - OIT, Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales, junio de 2002. [Online]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#:~:text=Accidente%20del%20trabajo%3A%20Suceso%20ocurrido,inherentes%20a%20la%20actividad%20laboral>.
- [12] Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral NTC 3793, mayo de 1996. [Online]. Disponible en: <https://vdocuments.mx/ntc-3793-ausentismo-laboral.html?page=4>
- [13] M. Lalonde, "A New Perspective on the Health of Canadians", Ottawa, Ontario, Canada: Information Canada, 1974.
- [14] WHO, "Life styles and Health", *Rv. Social Science and Medicine*, vol. 22 (2), pp. 117-124, 1986

[15] Resolución 2646 del 17 de julio 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.

[16] K. Silva y H. Tapullima, "Absentismo y presentismo laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de la banda de Shilcayo, 2021", Trabajo de grado, Universidad Científica del Perú, 2021. [Online]. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1824/SILVA%20CARDENAS%20KUSSY%20JUNITH%20Y%20TAPULLIMA%20JUMACHI%20HISAMI%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[17] A. Reyes y K. Tique, "Estrategias de prevención en el presentismo laboral: una revisión desde la seguridad y salud en el trabajo", Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás, 2023. [Online]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/50606/2023ReyesAnaMaria.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

[18] H. Pabon Trujillo, "Ausentismo Laboral de origen médico en los conductores de la empresa Cootrasar Cúcuta", Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, vol. 7 (5), pp. 4199-4211, DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.8022](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8022)

[19] Organización Internacional del Trabajo - OIT, El paquete de formación de SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, 18 de abril de 2012 [Online]. Disponible en: [https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_203378/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203378/lang--es/index.htm)

[20] Resolución 3280 del 2 de agosto de 2018. Por medio de la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación.

[21] Empresa, Informe de Ausentismo Mensual e Informe de Condiciones de Salud, 2022.

[22] E. L. Guelmes Valdés y L. E. Nieto Almeida, "Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano", Universidad y Sociedad, vol. 7 (1), pp. 23-29, 2015.

[23] H. Sánchez Carlessi, C. Reyes Romero y K. Mejía Sáenz, Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, Universidad Ricardo Palma, junio del 2018, ISBN 978-612-47351-4-1

[24] Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, Guía para

la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45, 2012. [Online]. Disponible en: <https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e32daff-b3e3-40fc-9618-3a5a9bbd3b2b/content>

---

<sup>2</sup>Debido a que no se cuenta con la autorización para mencionarla en esta publicación, no se da a conocer el nombre de la empresa.