

Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Revisión de la literatura.

Analysis of the level of productivity due to absenteeism in companies. Literature review.

DOI: <https://doi.org/10.17981/bilo.4.1.2022.04>

Fecha de Recepción: 23/03/2022. Fecha de Publicación: 20/04/22

Adriana Cervantes Domínguez 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
acervant1@cuc.edu.co

Steven Molina González 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
smolina12@cuc.edu.co

Ana M. García Ponzón 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
agarcia86@cuc.edu.co

Liseth Toro Pimienta 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
lto5@cuc.edu.co

Yenis Escobar Blanco 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
yescobar2@cuc.edu.co

Nohora Mercado-Caruso 

Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, (Colombia)
nmercado1@cuc.edu.co

Resumen: En el presente documento se analiza cómo el ausentismo afecta negativamente en el logro de los objetivos planteados en las diferentes áreas de las empresas, principalmente en la productividad.

Para el análisis, se tomaron como referencias artículos relacionados con el ausentismo y la productividad laboral, publicados entre los años 2017 y 2021, generados por autores nacionales e internacionales, a los cuales se les analizó la metodología investigativa, sus hallazgos y conclusiones. Se utilizaron bases de datos bibliográficas como Scopus, Google académico y Science, se caracterizaron 25 artículos y finalmente se seleccionaron las 10 citas consultadas más relevantes sobre el tema en estudio.

A través de la revisión bibliográfica se identificó la diversa producción documental con respecto al ausentismo y su influencia en la productividad. Más del 40% de las investigaciones encontradas corresponden a áreas del conocimiento relacionadas con la medicina, donde se analizan las enfermedades prevalentes entre la población trabajadora que presenta mayor grado de ausentismo. Sin embargo, fueron muy escasos los textos que exponen las causas asociadas al ausentismo que no están relacionadas con enfermedades.

Una vez finalizado el análisis de los resultados presentados por los diferentes autores consultados, podemos comprender la relación que existe entre el ausentismo y la productividad en las organizaciones, la importancia de la mejora continua en los procesos laborales y el buen manejo del clima laboral, los cuales están directamente relacionados con los empleados como foco principal de dichos estudios.

Es importante mencionar que cada día de ausentismo de un colaborador representa altos costos a la organización es por esta razón que se recomienda implementar programas de salud y seguridad en el trabajo, que ayuden a minimizar riesgos y a mejorar la calidad de vida de los empleados.

Palabras clave: Absentismo, Productividad

Abstract: This paper analyzes how absenteeism negatively affects the achievement of the objectives set in the different areas of the companies, mainly in productivity.

For the analysis, articles related to absenteeism and labor productivity, published between 2017 and 2021, generated by national and international authors, were taken as references, to which the research methodology, findings and conclusions were analyzed. Bibliographic databases such as Scopus, academic Google and Science were used, 25 articles were characterized and finally the 10 most relevant consulted citations on the topic under study were selected. Through the bibliographic review, the diverse documentary production regarding absenteeism and its influence on productivity was identified. More than 40% of the research found corresponds to areas of knowledge related to medicine, where the prevalent diseases among the working population with the highest degree of absenteeism are analyzed. However, there were very few texts that presented the causes associated with absenteeism that are not related to illnesses. Once the analysis of the results presented by the different authors consulted has been completed, we can understand the relationship between absenteeism and productivity in organizations, the importance of continuous improvement in work processes and good management of the work environment, which are directly related to employees as the main focus of these studies. It is important to mention that each day of absenteeism of a collaborator represents high costs to the organization and for this reason it is recommended to implement health and safety programs at work, which help to minimize risks and improve the quality of life of employees.

Keywords: absenteeism, labor productivity

1. Introducción

El ausentismo laboral es una problemática a la que se enfrenan todas las organizaciones independientemente de su tipo y tamaño. Según la publicación de la organización (ADECCO, 2018) en su artículo sobre “Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica”, se hace referencia al fantasma del ausentismo laboral en las organizaciones, principalmente cuando se llegan a detectar situaciones válidas y no válidas durante los periodos de ausencia del trabajador, pero que en su momento se disfrazan de derechos laborales conocidos que dificultan su tratamiento.

Por otro lado, el Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA de la ANDI, expone que “el ausentismo laboral es un fenómeno creciente en la última década, que repercute en la productividad y competitividad de las empresas”. En su séptima versión de la encuesta de ausentismo laboral en Colombia, publicado en octubre del año 2021, donde participaron 190 empresas del país que representan “el 7,9% de los empleos formales (433.959 trabajadores), se evidenció que en el 2020 hubo un incremento significativo en ausencias laborales pasando de 1,26 casos por trabajador en el 2019 a 1,78 en el año 2020, presentado una variación cercana al 42%”.

En el mismo estudio identificaron que los días de ausentismo por trabajador se duplicaron con respecto al 2019. “En promedio, un trabajador estuvo ausente de su puesto de trabajo durante 15,68 días en el año, de los cuales 10,17 días fueron a causa de permisos o licencias y, de este grupo, 3,7 días se dieron por razones asociadas al Covid-19”. Así mismo, observaron que “se presentaba alrededor de 5 días de ausentismo por incapacidades, de los cuales, 4,5 días fueron causados directamente por Covid-19”. Es así como se concluye que, “de los 15,68 días de ausentismo registrados en promedio por cada trabajador en 2020, 8,2 días fueron ocasionados por la pandemia”. (CESLA, 2021).

Constantemente las organizaciones analizan estrategias para incrementar su productividad y ser más costo efectivas en el cumplimiento de las metas organizacionales. Son diversos los factores que impactan el mantenimiento de una alta productividad laboral, algunos dependen directamente de la organización, otros corresponden a temas externos altamente influyentes, para ello es importante desarrollar acciones al interior de las compañías, que permitan mitigar este indicador que toca todas las áreas de la empresa.

Con esta revisión bibliográfica se pretende aportar en la literatura existente cómo el ausentismo impacta de manera negativa en la productividad laboral y cuáles son las interacciones más significativas entre los términos ausentismo y productividad laboral.

2. Metodología

Para la realización del análisis se tuvo como referencia la base de datos bibliográfica llamada Scopus, la cual facilitó la búsqueda de las citas bibliográficas, las palabras claves utilizadas para el análisis fueron “absenteeism” y “labor productivity” las cuales permitieron acceder a 100 documentos de referencia entre los periodos del 2017 al 2022.

Una vez filtrada dicha información se empezó a clasificar la información y se filtraron los documentos hasta dejar las 10 referencias más importantes.

Además, se realizó análisis cuantitativo donde se pudo analizar las interrelaciones de los términos ausentismo y productividad laboral.

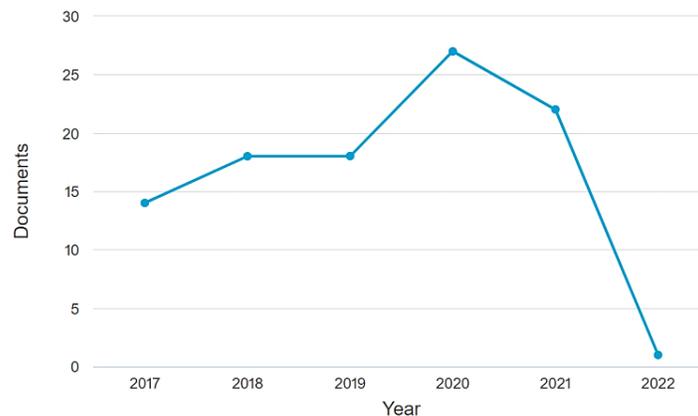
3. Revisión literaria

3.1. Análisis Cuantitativo.

Para realizar un análisis objetivo se utilizó una base de datos bibliográfica científica llamada “SCOPUS”, las palabras claves utilizadas para el análisis fueron “absenteeism” y “labor productivity”,

3.1.1. Análisis de tendencias y volumen de publicaciones por autores.

Se realizó filtro de la información desde el año 2017 a la fecha, identificando que el año con mayor número de publicaciones relacionada a la temática de investigación, es el año 2020 con 27 documentos. La producción de documentos tuvo un comportamiento al alza entre el 2019 y 2020 pasando de 18 a 27 documentos. En el año 2021 se identificó un rezago con solo 22 publicaciones y en el mes de enero del 2022 solo se observa una publicación sobre la temática.



Al analizar el incremento de publicaciones en el año 2020, se observa que, de los 27 documentos existentes, 13 corresponden a temáticas relacionadas con medicamentos, 5 con Ingeniería y 4 con negocios y contabilidad.

3.1.2. Volumen de publicaciones por autores.

En el periodo de búsqueda para el análisis se encontraron publicaciones de autores como Zondo, RWD con un total de 4 documentos, Biddle con 2 documentos, Alam con 2 documentos, Chaparro 2 publicaciones, entre otros.

En el siguiente gráfico se puede identificar el número de publicaciones por autor.

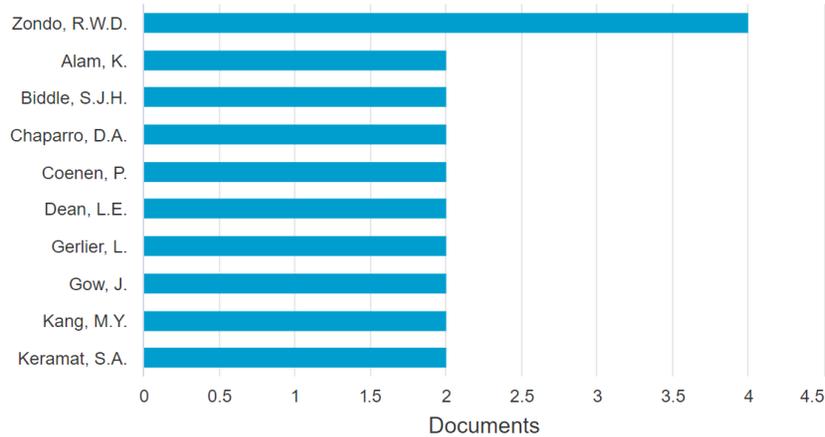


Gráfico No. 2 Volumen de publicaciones por autores
Fuente: Scopus

Al estudiar el número de citas por autores, entre los cinco primeros más citados encontramos al autor Yang W con 886 citaciones, seguido de Buono con 97, Rossi con 54, Stromberg con 43 y Bilaver con 39.

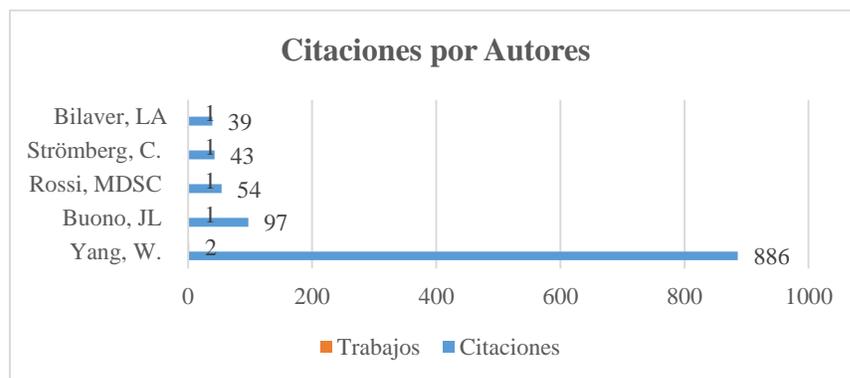


Gráfico No. 3 Número de citas por autores.
Fuente: Scopus

3.1.3. Áreas de conocimiento con mayor número de publicaciones.

Las áreas con mayor número de publicaciones sobre la temática analizada son: medicina con 40.8% equivalente a 62 documentos; negocios, gestión y contabilidad con 10.5% sumando un total de 16 documentos; Ecometría y Finanzas con 7.2% y un total de 11 documentos al igual que Ingeniería con 7.2% y 11 documentos.

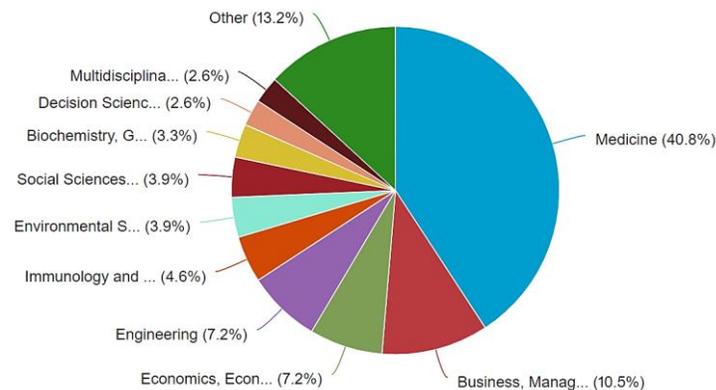


Gráfico No. 4 Documentos por área temática.

Fuente: Scopus

3.1.4. Instituciones con mayor número de documentos publicados.

Entre las cinco instituciones con mayor número de documentos publicados tenemos: Universidad Tecnológica de Durban (4), Sudáfrica; Universidade de Lisboa (4), Portugal; IQVIA Inc. (4), Estados Unidos; Amgen Inc. Estados Unidos; y Universidad de Calgary, Canadá, con (3) cada uno. A cada institución se le hizo clasificación de los autores que han apoyado la producción documental, ver tabla 1.

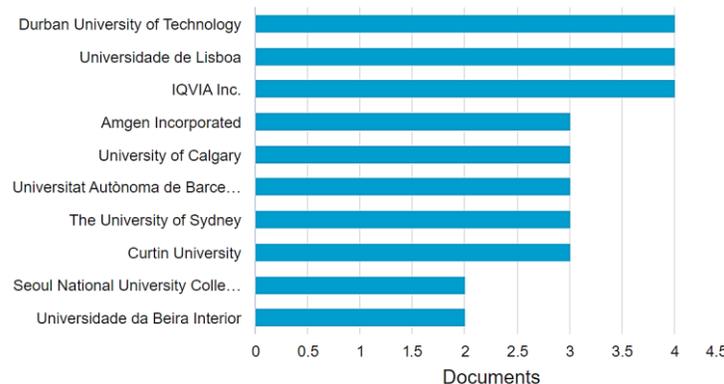


Gráfico No. 5 Documentos por Afiliación

Fuente: Scopus

INSTITUCIONES CON PUBLICACIONES	AUTORES
Universidad Tecnológica de Durban	Zondo, R.W.D. 2018
Universidad de Lisboa	Leitão, J et al.; 2021
	Timóteo, AT.; et al 2020
	Ferreira, AI.; 2021
	Marques, N., 2021
IQVIA Inc.	Kotseva, K. et al., 2019

	François, M., et al 2021
	Marques, N., et al 2021
	Hubens, K., et al 2021
<u>Amgen incorporado</u>	Kotseva, K., et al 2019
	François, M., et al 2021
	Marques, N., et al 2021
<u>Universidad de Calgary</u>	Chowdhury, N.I., et al 2019
	Beswick, D.M., 2018
	De Sousa Sena, R., 2017

Tabla 1 Instituciones con publicaciones y autores

Fuente: Scopus

3.1.5. Documentos por país / territorio.

Entre los países con mayor número de publicaciones tenemos a Estados Unidos (25), Australia (10), Reino Unido (10), Portugal (9), Sur África (9) y España con (9) publicaciones.

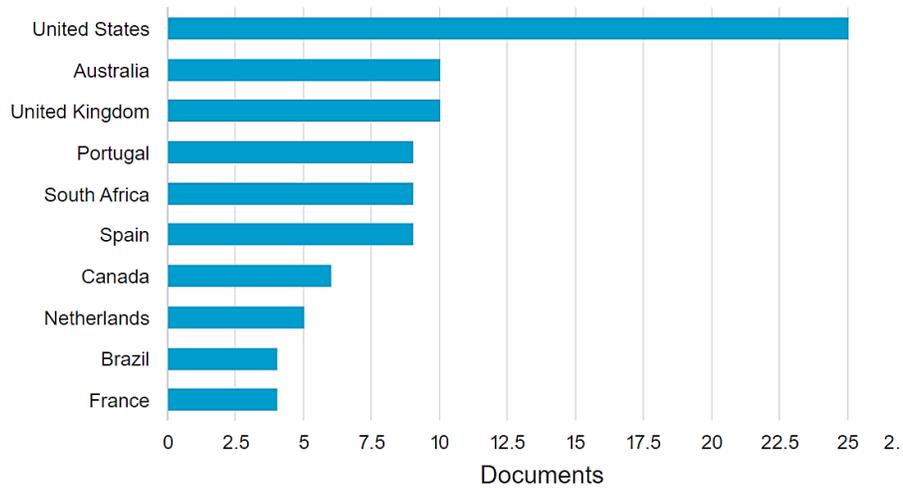


Gráfico No. 6 Documentos por País

Fuente: Scopus

3.1.6. Documentos por tipo.

El 84% de las publicaciones encontradas corresponde a artículos de investigación, 7% a reseñas, 6% documentos de conferencias, y el restante son capítulos de libros, cartas y editoriales con un 1% cada una.

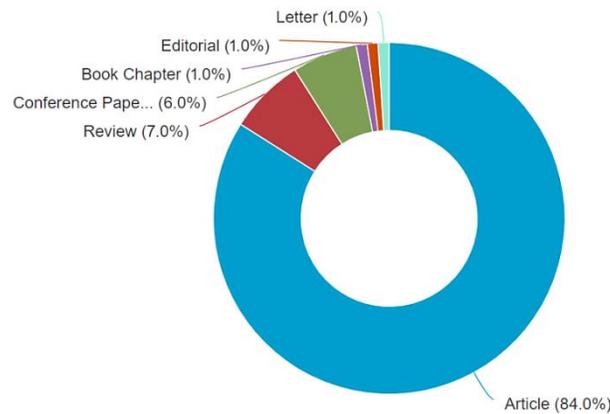


Gráfico No. 7 Documentos por tipo
 Fuente: Scopus

3.1.7. Documentos por patrocinador de Financiación.

Las organizaciones que presentan mayor número de patrocinios ante las publicaciones consultadas son: Fundación para la Ciencia y la Tecnología, Instituto nacional de Salud, Amgen y Medical Research Council.

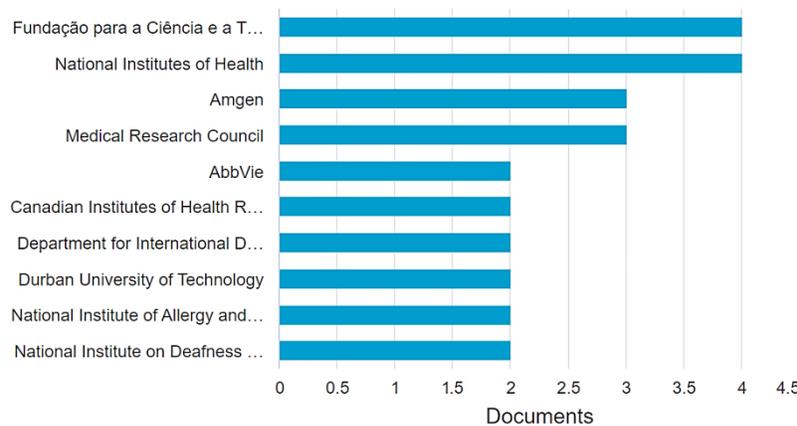
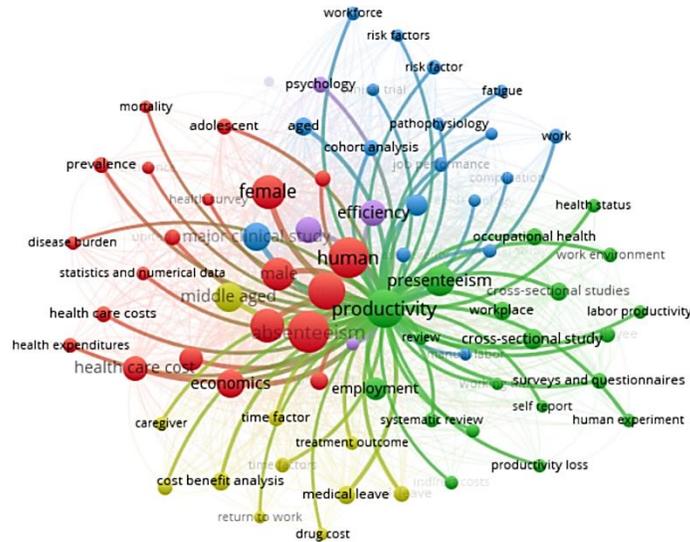


Gráfico No. 8 Documentos por patrocinador de financiación
 Fuente: Scopus

3.1.8. Análisis de la información desde la herramienta VOS viewer.

VOS viewer es un sistema de información que facilita el análisis de las interrelaciones del tema de estudio con términos, autores, universidades, publicaciones, entre otros. Se procedió a exportar en formato .RIS la búsqueda realizada en la base de datos Scopus obteniendo el siguiente gráfico con interacciones de términos.

En el cluster de ausentismo, de color rojo, se identifica que el término presenta relación directa con health care cost, economics, health care cost, diseasen burden, prevalence, human, male y female.



Fuente: VOSviewer

En el cluster de productividad, de color verde, se identifica que el término presenta relación directa con presenteeism, employment, productivity loss, workplace, labor productivity, healt status.

3.2. Estado del Arte.

Para realizar un análisis integral y objetivo, se tomaron como referencias documentos y artículos relacionados con el ausentismo y la productividad laboral generados por autores nacionales e internacionales, a los cuales se les analizó la metodología investigativa, sus hallazgos y conclusiones.

Para asegurar alto grado de validez en la información consultada, se utilizaron bases de datos bibliográficas avaladas por la comunidad científica como Scopus, Google académico y Science.

A continuación, se presentan las 10 citas consultadas más relevantes, publicadas entre los años 2017 y 2021.

AUTOR	METODOLOGIA	HALLAZGOS
(Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020)	Proceso de revisión de literatura en fuentes bibliográficas Scielo, WoS, Dialnet donde se analizó el ausentismo laboral abarcando el análisis a nivel nacional y a nivel sudamericano. Se analizó la información basada en cómo	El ausentismo laboral en Perú y Latinoamérica es un tema de mucha preocupación por los altos costos que este genera, según este estudio se infiere que las enfermedades que

	afecta el ausentismo dependiendo de la edad, población género.	ocupan los primeros lugares son las respiratorias, digestivas y musculoesqueléticas
(Velásquez et al., 2017)	El diseño del estudio fue de tipo transversal. Se recolectó la información a través de las historias clínicas tras el examen médico ocupacional y el registro de las ausencias durante todo el año 2013. Se utilizó estadística descriptiva para el cálculo de la frecuencia y regresión logística para la obtención de los factores asociados.	Entre los factores de ausentismo se destacan el sobrepeso, y la obesidad mostrándose una relación directa sobre la variable de estudio en el mediano y largo plazo. Después de realizar varios análisis la obesidad a mediano plazo tuvo un pacto en el ausentismo, mientras que la obesidad no fue tan significativo posiblemente debido al número limitado de la muestra.
(Vidal Gamboa et al., 2017)	la metodología implementada fue de tipo transversal, se realizó un levantamiento de información a la población empresarial, se analizó a 4 grupos, Grupo 1 incluyó a los profesionales médicos, odontólogos y químicos, Grupo 2, enfermeras, matronas, nutricionistas, psicólogos, kinesiólogos y asistentes sociales, Grupo 3, compuesto por técnicos en enfermería y auxiliar paramédicos. Finalmente, el Grupo 4 conformado por auxiliares de servicio y conductores.	El estudio realizado a empleados del área de salud en el Hospital Intercultural de Nueva Imperial demostró que, de los 352 trabajadores, 149 presentaron ausentismo por temas de salud, siendo la principal causa el exceso de carga laboral y la edad uno de los factores asociados, evidenciando que este, es un claro problema de la gestión del área de personal de una organización.
(Hernández et al., 2020)	Se realizaron actividades durante 6 meses, donde en este periodo se midieron organizaciones públicas de más de 1000 empleados a comparación de entidades privadas con un máximo de 100 empleados, todas estas con actividades distintas, volumen de empleados y horarios fijos, en dicho estudio se agruparon las incidencias que afectan directamente a la productividad de las organizaciones como por ejemplo asistencia, no	Este estudio busca presentar la relación que existe entre el tiempo laborado y la productividad, considerando que las jornadas laborales tradicionales son obsoletas, que para ser productivos es necesario tener el personal motivado, implementando políticas que busquen

	<p>trabajado (faltas, retardos, justificaciones y otras) y descansos. Se utilizaron lectores biométricos de huella marca ZK modelo F22 para el registro de la hora de entrada y salida. Los gráficos de comportamiento indican que la productividad de una organización no depende directamente de la asistencia del personal y el tiempo que se pasa en el lugar de trabajo, sino de cuán efectiva es esta. Los resultados también muestran que el trabajo de calidad es mejor que el trabajo con un horario estricto.</p>	<p>el desarrollo económico y el bienestar social de los colaboradores</p>
<p>(Berón et al., 2021)</p>	<p>La metodología fue estructurada mediante el algoritmo diseñado para la construcción de árboles de decisión, dicho análisis fue realizada desde la plataforma de aprendizaje automático y minería de datos "weka". Dicha metodología estructura un archivo basado en las variables independientes analizadas (sexo, edad, contratos, hijos, casado, antigüedad, turno, trabajo, sindicalizado, escolaridad) y la variable dependiente que se desea predecir denominada motivo (ausentismo), con dos estados enfermedad o calamidad, con el fin de identificar las principales causas del ausentismo.</p>	<p>Este estudio realizado basado en variables tales como: Sexo, edad, contratos, hijos, estado civil, antigüedad, turno, trabajo, escolaridad encontró con un 94,82% de efectividad superior las principales causas que intervienen en el ausentismo por calamidad o enfermedad.</p>
<p>(Forero et al., 2021)</p>	<p>se implementó una metodología narrativa de la literatura, donde se buscó en las bases de datos de scopus y web of science en el año 2020, adicional se analizaron repositorios de instituciones gubernamentales, donde se encuentran registros de teletrabajo.</p> <p>Se utilizaron palabras claves en la búsqueda tales como teletrabajo y se usaron operadores booleanos en la ecuación de búsqueda con los términos “telework”, “homeworking”, “ework” y “Telecommuting” y de esta forma analizar y sacar conclusiones del tema</p>	<p>Las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, su implementación desde los inicios de la pandemia, demostrando con ello el vacío jurídico que existe en la actualidad, las responsabilidades que tienen los empleadores en el manejo del estrés y distintos riesgos laborales en sus colaboradores.</p> <p>A pesar de los múltiples de los efectos negativos que trajo la pandemia, muchas empresas lograron sacar adelante sus operaciones con este tipo de modalidades de trabajo.</p>

<p>(Tatamuez-Tarapues et al., 2018)</p>	<p>Se empleó la metodología de revisión sistemática, siguiendo las etapas de: construcción de la pregunta problema y objetivo, especificación de criterios de inclusión, formulación del plan de búsqueda, exploración de artículos, evaluación de calidad, sistematización de información, interpretación y presentación de resultados.</p>	<p>El ausentismo laboral se puede presentar debido a múltiples factores de tipo individual, sociodemográfico, intralaboral y extralaboral trayendo consigo resultados poco favorables a nivel organizacional.</p>
<p>(Zambrano-Valdivieso & Almeida-Salinas, 2018)</p>	<p>la metodología implementada es de tipo documental cualitativo, ya que se realizó un análisis a la literatura con el fin de darle solución a la siguiente pregunta investigativa. ¿Por qué analizar las estrategias de mejora continua para el proceso productivo de las organizaciones y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en Colombia durante el periodo 2017?</p>	<p>La mejora continua y su impacto en la productividad, teniendo como foco principal los empleados quienes son el motor de las compañías para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos</p>
<p>(Borda et al., 2017)</p>	<p>es una metodología de tipo documental, debido a que se realizó una revisión de la literatura con un nivel de detalle científico y epistemológico para encontrar los factores asociados al ausentismo a causa de enfermedad común y laboral teniendo en cuenta la normativa de los entes internacionales como OIT y OMS para definir las mejores estrategias para contrarrestar la situación problema, tales como control de ausentismo, clima organizacional y factores psicolaborales para elaborar una estrategia adaptada a la empresa.</p>	<p>La implementación de programas de prevención de seguridad y salud en el trabajo dentro de las compañías ayudan significativamente a reducir los indicadores de ausentismo y aumentar sus niveles de productividad, generando a su vez mejor calidad de vida laboral para sus colaboradores.</p>
<p>(Pulido Guerrero et al., 2020)</p>	<p>La metodología implementada fue de tipo transversal, se realizó un levantamiento de información a la organización, ya que se incluyeron a los 252 trabajadores del sector agroindustrial productora de aceite de palma, ubicada en el municipio de Codazzi, departamento del Cesar, Colombia. El 96 % de participantes eran hombres. La media de edad se ubicó en 35 años, con un mínimo de 19 años y un máximo de 63</p>	<p>Los resultados de las mediciones realizadas a una empresa del sector agroindustrial productora de aceite de palma, ubicada en el municipio de Codazzi demostraron que el modelo planteado inicialmente no era explicativo, se ajustó a un modelo específico que omitió la explicación a las variables control sobre el trabajo y recompensa para tratar temas</p>

		relacionados con las demandas laborales las cuales jugaron un rol ponderante a la explicación del ausentismo
--	--	--

**Tabla 2 Resumen Literario
Fuente: Propia.**

Una vez finalizado el análisis de los resultados presentados por los diferentes autores consultados, podemos comprender la relación que existe entre el ausentismo y la productividad en las organizaciones, la importancia de la mejora continua en los procesos laborales y el buen manejo del clima laboral, los cuales están directamente relacionados con los empleados como foco principal de dichos estudios.

Así mismo, existen diversos estudios que muestran las enfermedades más frecuentes en los trabajadores que presentan ausentismo, facilitando enfocar los programas de estilos de vida saludables, como mecanismos para incentivar el mejoramiento del estado de salud en el talento humano. Autores como (Borda et al., 2017) recomiendan que las organizaciones deben implementar estrategias orientadas al mantenimiento de ambientes saludables para fomentar en los trabajadores una buena salud tanto física como mental.

Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, (2020), según su estudio de revisión literaria de diferentes trabajos de investigación nacionales e internacionales, manifiestan encontrar que del 100%(20) de los trabajos mencionan que el ausentismo laboral genera reducción del nivel de productividad, baja calidad en la atención, estrés laboral, entre otros. El 50% (10) de trabajos seleccionados, señalan como principales causas del ausentismo los problemas de salud, accidentes en el trabajo, licencias por maternidad y permisos personales.

Igualmente, en la revisión literaria se encontró un estudio realizado por (Pulido Guerrero et al., 2020) el cual tomo una muestra de 250 trabajadores del sector agroindustrial productora de aceite de palma, para evaluar un modelo explicativo del ausentismo laboral, con base en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la mediación de la percepción de relaciones sociales y del estrés laboral. Logrando plantear que el ausentismo, ya sea por enfermedad general, o por permisos remunerados, es determinado por el estrés laboral producto de la conjunción de riesgo ante relaciones interpersonales y demandas laborales, combinado con riesgo proveniente de condiciones extralaborales.

Es importante tener en cuenta que según la revisión literaria el ausentismo, tiene diferentes causas y factores que pueden ocasionarlos, (Tatamuez-Tarapues et al., 2018) manifiesta en su revisión sistemática que los factores que influyen en la presencia del ausentismo, se logran reunir en tres grandes grupos, en principio se reconoce los factores individuales con enfermedades generales del sistema osteomuscular, osteoarticular, del sistema conjuntivo, enfermedades del sistema respiratorio, gastrointestinales, infecciosas, traumatismos, del sistema circulatorio, enfermedades mentales y del comportamiento.

Se debe mencionar que cada día de ausentismo de un colaborador representa altos costos a la organización, es por esta razón que se recomienda implementar programas de salud y seguridad en el trabajo, que ayuden a minimizar riesgos y a mejorar la calidad de vida de los empleados.

4. Conclusiones

Una vez finalizado el análisis de los resultados presentados por los diferentes autores consultados, se puede comprender la relación que existe entre el ausentismo y la productividad en las organizaciones, la importancia de la mejora continua en los procesos laborales y el buen manejo del clima laboral, los cuales están directamente relacionados con los empleados como foco principal de dichos estudios.

Así mismo, a través de la revisión bibliográfica se ha identificado la diversa producción documental con respecto al ausentismo y su influencia en la limitación del cumplimiento de objetivos organizacionales. Más del 40% de las investigaciones encontradas corresponden a áreas del conocimiento relacionadas con la medicina, seguida de un 10% que involucra al área de negocios y gestión.

De igual manera, existen diversos estudios que muestran las enfermedades más frecuentes en los trabajadores que presentan ausentismo, facilitando enfocar los programas de estilos de vida saludables, como mecanismos para incentivar el mejoramiento del estado de salud en el talento humano.

Sin embargo, fueron muy escasos los textos que exponen las causas asociadas al ausentismo que no están relacionadas con enfermedades. Este tipo de ausentismo que suele ser silencioso y a la vez de alto impacto económico es de gran interés para el presente estudio, dado que en muchos sectores económicos se ha preferido no enfrentarlo para evitar situaciones que se puedan confundir con acoso laboral.

Es importante mencionar que cada día de ausentismo de un colaborador representa altos costos a la organización es por esta razón que se recomienda implementar programas de salud y seguridad en el trabajo, que ayuden a minimizar riesgos y a mejorar la calidad de vida de los empleados.

Bibliografía

1. ADECCO. (Mayo de 2018). Obtenido de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/207840/Adecco/pardot/descargables/desc-actualidad-mercado-laboral-adecco-ago19.pdf>
2. Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000200011>
3. Borda, M., Rolón, E., Javier, G., & Salud, M. en A. en. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Repositorio Institucional EdocUR*.
4. CESLA. (21 de octubre de 2021). *ANDI*. Obtenido de <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/17110-en-2020-los-dias-de-ausentismo-laboral>
5. Fernando Casanova. (2002). Obtenido de https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_articulo/casanov1.pdf

6. Forero, L. S., Rodríguez, P. E., Ruiz, L. V., Saavedra, R., & Palencia, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura. *Universidad Javeriana*.
7. Grove, S. K. (2012). *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence*. Elsevier Health Sciences.
8. Hernández, O. R., Ortiz, J. P., Ortiz, M. P., & Orozco, M. C. (2020). Measurement of work behavior and its impact on productivity. *Computacion y Sistemas*, 24(3). <https://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489>
9. Marchant, L. (2006). *factores Organizacionales Críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociale Online.
10. Parra, E. (2019). *Las Fases del proyecto de Investigación*.
11. Porret, M. (2012). Gestión de personas. En M. Porret. Madrid: ESIC EDITORIAL.
12. Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2020). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*. <https://doi.org/10.16888/557>
13. Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉND0*, 23(1).
14. Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1). <https://doi.org/10.22267/rus.192101.14>
15. Velásquez, C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *ACTA MEDICA PERUANA*, 34(1). <https://doi.org/10.35663/amp.2017.341.284>
16. Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., MoyaRivera, P., Toro Huerta, C., & Hoffmeister Arce, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & Trabajo*, 19(60). <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000300188>
17. Zambrano-Valdivieso, O., & Almeida-Salinas, O. (2018). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarrollo Gerencial*, 10(2). <https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033>