



Título del trabajo de grado

Análisis de Ausentismo Laboral para la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Organización
Privada en Bogotá D.C. 2024

Leidy Tatiana Mosquera Rojas ID 000392419

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

octubre de 2024

Ausentismo Laboral para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Análisis de Ausentismo Laboral para la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Organización Privada en Bogotá D.C. 2024.

Leidy Tatiana Mosquera Rojas ID 000392419

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor(a)

Edwar David Ramírez Castellanos

Docente curso investigación II

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

octubre de 2024

Contenido

Lista de tablas.....	5
Lista de figuras	6
Resumen.....	7
Introducción	8
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Descripción del problema	9
1.2 La pregunta de investigación	11
1.3 Los objetivos de investigación.	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación de la investigación	11
1.4.1 Delimitación de la investigación	12
2. MARCO DE REFERENCIA	13
2.1. Marco de Antecedentes	13
2.2. Marco Teórico	14
2.3. Marco normativo.....	15
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Enfoque y alcance de la investigación	17
3.2. Población y muestra	17
3.2.1. Definición de la población.....	17
3.2.2. Cálculo y selección de la muestra	18
3.3. Instrumento(s).....	18
3.3.1. Fuentes de información	20
3.4. Descripción de procedimientos.....	21
3.4.1. Codificación de datos	22
3.5. Análisis de información	23
3.6. Consideraciones éticas	23
3.6.1. Análisis de consideraciones éticas	23
4. HIPÓTESIS.....	24

4.1. Las variables	24
4.1.1. Variable(s) independiente(s).....	28
4.1.2. Variable(s) dependiente(s).....	29
5. RESULTADOS	30
5.1. Diagnósticos que ha dado lugar al ausentismo laboral en la organización privada durante 2024. ...	30
5.2. Comportamiento del cerebro frente a situaciones de estrés.....	42
5.3. Recomendaciones enfocadas en la mitigación del ausentismo laboral.	48
5.4. Gráficos de Contingencia.....	52
5.5. Interpretación de resultados	60
5.6. Limitaciones del estudio.....	63
5.7. Proyecciones a futuro.....	63
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
Referencias.....	66
Anexos.....	71

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de género entre los encuestados en la organización privada.</i>	30
Tabla 2. <i>Se analizaron los diferentes niveles de escolaridad de los participantes.</i>	31
Tabla 3. <i>Se recopiló información sobre la edad de 30 participantes</i>	33
Tabla 4. <i>Antigüedad en la empresa</i>	35
Tabla 5. <i>Distribución de los tipos de problemas de salud que han causado ausencias en el trabajo durante el último año</i>	36
Tabla 6. <i>¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo debido a problemas de salud en el último año?</i>	38
Tabla 7. <i>¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo?</i>	40
Tabla 8. <i>¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo?</i>	42
Tabla 9. <i>¿Cómo te ha afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo?</i>	44
Tabla 10. <i>¿Qué efectos de salud has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo?</i>	46
Tabla 11. <i>¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudarte a manejar el estrés en el trabajo?</i>	48
Tabla 12. <i>¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia?</i>	50

Lista de figuras

Ilustración 1. <i>Genero</i>	31
Ilustración 2. <i>Nivel de escolaridad</i>	32
Ilustración 3. <i>Edad</i>	34
Ilustración 4. <i>Tiempo en la empresa</i>	36
Ilustración 5. <i>Tipos de problemas de salud</i>	37
Ilustración 6. <i>Ausentismo</i>	40
Ilustración 7. <i>Nivel de estrés</i>	41
Ilustración 8. <i>problemas para pensar y concéntrate bajo estrés</i>	43
Ilustración 9. <i>Afectaciones emocionales</i>	45
Ilustración 10. <i>Efecto en la salud</i>	47
Ilustración 11. <i>Manejo de estrés</i>	49
Ilustración 12. <i>Cambios para el entorno laboral</i>	51
Ilustración 13. <i>Relación edad y ausencia laboral</i>	52
Ilustración 14. <i>Efecto emocional de estrés por genero</i>	53
Ilustración 15. <i>Nivel de estrés en el trabajo por genero</i>	55
Ilustración 16. <i>Nivel de estrés por cargo</i>	57
Ilustración 17. <i>Ausencias por genero</i>	59

Resumen

El presente análisis es una investigación sobre el ausentismo laboral presentado en una organización privada en Bogotá D. C. 2024, con el fin de conocer los impactos del estrés en la salud de los empleados y en la productividad de la empresa. Se llevó a cabo la correspondiente investigación de campo utilizando la base de datos del área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, observando el aumento del ausentismo laboral por enfermedades a causa del estrés laboral.

Con base en estos hallazgos, se busca desarrollar programas de promoción, prevención e intervención dirigidos a los factores que influyen significativamente en el ausentismo laboral y que impactan las finanzas de la empresa. Se propone la creación de estrategias específicas para controlar, mitigar y prevenir estas ausencias, mediante el conocimiento del funcionamiento del cerebro y su relación con el estrés laboral.

Estos programas y estrategias se diseñarán con el objetivo de mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como la eficiencia y la rentabilidad de la empresa, contribuyendo así a un entorno laboral más saludable y productivo.

Introducción

Durante un extenso período, se ha reconocido la relevancia de identificar las causas subyacentes de diversas problemáticas en el ámbito laboral; en este contexto, se examinará el ausentismo laboral relacionado con el estrés. Para ello, se formulará un problema y una pregunta de investigación que orientarán la búsqueda del origen de este fenómeno.

(Riggio, 2013) sostiene que el ausentismo puede ser un comportamiento tanto intencional como involuntario, dependiendo de las circunstancias. En este sentido, Kinicki y Fugate (2018) describen el ausentismo laboral como una consecuencia de la interacción entre los estresores laborales y la capacidad del individuo para afrontarlos, lo que implica un nivel específico de estrés en el trabajo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Considerado como una epidemia del siglo XXI, el estrés se manifiesta como un fenómeno omnipresente en la sociedad actual, con estimaciones que indican que 9 de cada 10 personas lo han padecido recientemente. Esta situación se agrava por la sobrecarga de tareas, la falta de tiempo y motivación, lo que conduce a enfrentar desafíos laborales con altos niveles de ansiedad e incertidumbre. Según el American Institute of Stress (AIS), el 60% del ausentismo laboral se atribuye al estrés. Los trabajadores, en general, están expuestos a diversos factores de riesgo que pueden comprometer su salud mental y bienestar. A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reportó un aumento del 25% en enfermedades como la ansiedad y la depresión durante la pandemia de COVID-19. Tanto la OMS como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han instalado a implementar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.

Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días laborales debido a la depresión y la ansiedad, lo que representa un costo cercano a un billón de dólares para la economía mundial, según un informe conjunto de la OMS y la OIT. Las directrices globales de la OMS sobre salud mental en el trabajo sugieren acciones para mitigar los riesgos asociados con la salud mental. Por primera vez, se recomienda que los directivos reciban capacitación para prevenir entornos laborales estresantes y apoyar a los trabajadores que enfrentan dificultades.

Un estudio realizado por Marsh McLennan entre 14,000 empleados en 13 países reveló que México, India, Estados Unidos y Colombia son los países con mayor incidencia de estrés laboral a nivel mundial. En este ranking, México ocupa el primer lugar (63%), seguido por India (59%) y Estados Unidos (59%). En Colombia, el 54% de los empleados reportaron sentirse extremadamente, muy o algo estresados diariamente, lo que equivale a tres de cada cinco trabajadores.

Ana María Herazo, directora en Talengo, señala que el estrés laboral es una respuesta a una carga excesiva de trabajo, escasa autonomía en las tareas asignadas, salarios desproporcionados respecto a las responsabilidades, falta de comunicación entre colegas y conflictos relacionados con el respeto y la justicia en el entorno laboral. Ella advierte que estas

condiciones pueden llevar a problemas graves de salud física y mental, afectando negativamente la productividad laboral, la cultura organizacional y la capacidad para alcanzar objetivos. Esto incrementa la propensión a cometer errores y experimentar bajo rendimiento, agotamiento y conflictos.

Es importante destacar que en muchos países el estrés se considera una enfermedad laboral; las cifras son alarmantes. La Organización Mundial del Trabajo reporta que cerca de 7,500 personas mueren diariamente debido a causas relacionadas con el trabajo; 1,000 muertes son resultado de accidentes laborales y aproximadamente 6,500 son atribuibles a enfermedades laborales.

En Colombia, desde 2013, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y las entidades promotoras de salud (EPS) han documentado un aumento en los casos de ansiedad y depresión, situándose en tercer lugar entre los problemas más reportados después de espasmos, esguinces y fracturas. Además, muchos problemas musculares y articulares o accidentes laborales están vinculados a riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental.

Un estudio sobre salud mental realizado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, junto con la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaría de Salud, reveló que alrededor de 900.000 personas (12,3%) se sienten insatisfechas con su estado emocional; más de 905,000 consideran su salud mental como muy mala o regular. De acuerdo con este estudio basado en una muestra representativa de 15,151 personas entre 7 y 96 años de diferentes estratos socioeconómicos en Bogotá, una de cada diez personas evalúa negativamente su estado emocional; Sin embargo, cinco de cada diez consideran su salud mental como muy buena o excelente.

En cuanto a trastornos diagnosticados relacionados con la salud mental y el comportamiento, aproximadamente el 10.9% de los habitantes de Bogotá ha sido diagnosticado alguna vez con depresión; esta cifra corresponde a unos 794.648 individuos, siendo mayoritariamente mujeres (12,8%). En el sector privado en Bogotá DC, se ha observado un aumento del ausentismo laboral durante 2024; por lo tanto, el área de seguridad y salud laboral ha iniciado un muestreo para diagnosticar diversas condiciones y considera comenzar una investigación debido a que estas enfermedades pueden ser desencadenadas por estrés laboral.

1.2 La pregunta de investigación

¿Un análisis de ausentismo laboral aporta a seguridad y salud en el trabajo en una organización privada en Bogotá D. C. 2024?

1.3 Los objetivos de investigación.

1.3.1 Objetivo general

Analizar el ausentismo laboral para la seguridad y salud en el trabajo en una organización privada en Bogotá D.C. 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los diagnósticos que ha dado lugar al ausentismo laboral en la organización privada durante 2024.
- Examinar sobre el comportamiento del cerebro frente a situaciones de estrés.
- Establecer recomendaciones enfocadas en la mitigación del ausentismo laboral.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se lleva a cabo en una organización privada en Bogotá DC en 2024, motivada por el ausentismo laboral observado. Según la Real Academia Española (Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, 2005), el ausentismo laboral se define como la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación” y el “abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. Esta definición sugiere que el ausentismo puede tener diversas causas; aunque a menudo se asocia con problemas de salud física, es crucial reconocer que también está relacionado con la salud mental y la conducta del individuo en su entorno social.

(Estepa, 2021) señala que comprender la fisiología y el funcionamiento del cortisol es esencial para entender el papel de la oxitocina en las relaciones interpersonales. El cortisol, conocido como la hormona del estrés, se libera principalmente en situaciones de alerta o amenaza, ayudando a las personas a enfrentar desafíos mediante mecanismos de lucha o huida. Esta liberación hormonal provoca alteraciones físicas como taquicardia, sudoración y problemas digestivos, entre otros síntomas. La presencia constante de estrés, como enfrentarse a un jefe tóxico o preocupaciones familiares, puede llevar a un estado de alerta crónica.

La mente y el cuerpo no distinguen entre amenazas reales e imaginarias; así, el organismo reacciona de manera similar ante situaciones físicas o supuestas. El cortisol impacta múltiples sistemas del cuerpo: al activarse, dirige la sangre desde los intestinos hacia los músculos para facilitar una respuesta rápida, lo que puede resultar en pérdida de apetito durante momentos de angustia. Además, inhibe la secreción de insulina, liberando glucosa y proteínas en el torrente sanguíneo y afectando el sistema inmunológico al reducir la inflamación.

Ante el estrés, el cuerpo gestiona sus recursos energéticos; Dado que el sistema inmunológico requiere mucha energía, cuando una persona está enferma, suele sentirse fatigada. Esta energía se destina principalmente a fortalecer las defensas del organismo. Aunque el cortisol es vital para la salud, su exceso puede ser perjudicial (págs. 26-28).

Por lo tanto, es fundamental realizar un análisis exhaustivo para identificar los factores que contribuyen al ausentismo laboral y abordar sus causas subyacentes. Esto permitirá proporcionar a la alta dirección herramientas efectivas para reducir el ausentismo, lo que resultará en un impacto positivo en términos de costos y beneficios para la organización.

1.4.1 Delimitación de la investigación

La investigación se desarrollará para la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Organización Privada en Bogotá D.C. Se adquirió como base la matriz de ausentismo junto con registros de incapacidades del 2024.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco de Antecedentes

En la búsqueda de investigaciones que se han realizado sobre el tema de estudio, se observó que existen varios estudios algunos de estos son: artículo titulado “Factores Asociados al Ausentismo Laboral por Causa Médica en una Institución de Educación Superior”. Cuyo objetivo fue explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia. Los investigadores obtuvieron resultados los cuales demuestran que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral. El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres, existe una Análisis de Ausentismo Laboral 20 relación directa entre el ausentismo y la edad de la misma manera señala que el ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo. (Martinez, 2007).

Un artículo de la revista *Salud Bosque* publicado en 2015 aborda las repercusiones del ausentismo laboral, destacando su impacto en las organizaciones en términos de costos, productividad y desgaste administrativo y de recursos humanos. Además, se identifican los factores determinantes que contribuyen a esta problemática en las empresas (Sanchez, 2015).

Asimismo, un estudio realizado por investigadores chilenos se centra en "30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas". Este análisis se basa en información extraída de 14 tesis y artículos científicos que examinan el ausentismo laboral relacionado con licencias médicas curativas en Chile. Algunas publicaciones solo presentaban cifras absolutas, las cuales fueron procesadas por los investigadores para calcular tasas comunes en estudios sobre ausentismo, como la tasa de incapacidad (TI), que mide el número promedio de días de ausencia por trabajador debido a licencias médicas curativas. La tasa de frecuencia (TF) indica la cantidad promedio de licencias médicas curativas presentadas por un trabajador en un año, mientras que la tasa de severidad (TS) refleja la duración promedio de estas licencias en la población analizada (Francisco Mesa, 2004).

Investigadores de posgrado de la Universidad de los Lagos en Chile llevaron a cabo un estudio titulado “Estilo de Vida Asociado al Ausentismo Laboral en Trabajadores Universitarios”. El objetivo de esta investigación fue determinar la posible relación entre el ausentismo laboral

por enfermedad y el estilo de vida de los empleados de una universidad en Osorno, Chile. Se incluyó a un total de 104 trabajadores de ambos sexos que se ausentaron por motivos de salud en el año anterior al estudio, excluyendo a las mujeres embarazadas. Los resultados indicaron que el estilo de vida de aquellos que solicitaron licencias médicas estaba significativamente relacionado con bajos niveles de actividad física, una alimentación poco saludable y una composición corporal cercana al sobrepeso (Molinera, 2006).

Además, se encontró otro estudio realizado en la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos” en 2011, titulado “Construcción Fenomenológica de su Significado a la luz de las Tendencias Motivacionales en el Ambulatorio Dr. Efraín Abad Armas de Maracay”. Este trabajo se centró en un enfoque cualitativo postpositivista, analizando las experiencias vividas por enfermeras a través de un diseño fenomenológico (Bogado, 2011).

2.2.Marco Teórico

Existen múltiples teorías sobre el ausentismo laboral. (Molinera, 2006), indica que el término "absentismo" se origina del vocablo latino *absentis*, que se utilizaba para describir a los terratenientes irlandeses que dejaban sus tierras para establecerse en Inglaterra (p. 19). Por su parte, la Real Academia Española (Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, 2005) define el ausentismo como la “abstención de la asistencia a un trabajo o de la realización de un deber”. Además, (Molinera, 2006) describe el ausentismo laboral como el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleado, quien puede faltar al trabajo, ya sea de manera justificada o injustificada, o no cumplir con sus tareas voluntariamente durante parte o toda su jornada. laborales. Este fenómeno puede ser un problema significativo para las organizaciones, ya que impacta directamente en la productividad y genera costos económicos. La ausencia inesperada de un trabajador complica la búsqueda de un reemplazo calificado y capacitado para asumir su rol. Aunque el ausentismo tiene consecuencias económicas, también puede ser un indicador del riesgo de enfermedad entre los empleados. La mayoría de los estudios sobre la ausencia por enfermedad destacan que existen causas multifactoriales, donde interactúan factores individuales como inquietudes, expectativas y necesidades, junto con factores laborales y ambientales (al, 2016).

En lo que respecta a los factores relacionados con la salud, Muñoz Marco clasifica las causas del ausentismo según la casuística inmediata como “días no trabajados en una empresa durante un período determinado, generados por enfermedades comunes, accidentes o inasistencias injustificadas” (Iglesias Muñoz, 1994). Asimismo, la Ley 1562 de 2012 define un accidente laboral como “todo suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. También se considera enfermedad laboral aquella que se contrae debido a la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral según las normas legales vigentes; Mientras que la ausencia injustificada se refiere a cualquier inasistencia al trabajo sin justificación médica o autorización del empleador.

2.3. Marco normativo

El Decreto 614 de 1984 establece que, dentro de los contenidos mínimos del Programa de Salud Ocupacional, se debe llevar a cabo actividades de vigilancia epidemiológica del ausentismo debido a enfermedades profesionales y patologías relacionadas con el trabajo (art. 30, literal b), así como elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (art. 30, literal c) (Mintrabajo, 1984).

Por otro lado, la Resolución 1016 de 1989, emitida por los ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, estipula que las empresas deben mantener registros de ausentismo general, así como por accidentes laborales, enfermedades profesionales y enfermedades comunes (art. 14, número 7). Además, para la evaluación de los Programas de Salud Ocupacional, las autoridades competentes utilizarán indicadores como las tasas de ausentismo general y por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2) (Mintrabajo, 1989).

La norma técnica colombiana NTC 3793 define el ausentismo laboral como la suma de los períodos en los que los empleados no están en su puesto de trabajo según lo programado, ya sea con o sin justificación. Esta norma clasifica el ausentismo en dos grupos principales: causas no relacionadas con la salud y causas relacionadas con la salud. Las causas no relacionadas incluyen aspectos legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, problemas interpersonales y familiares, entre otros. Por su parte, las causas relacionadas con la salud

abarcen accidentes comunes, accidentes laborales, enfermedades generales y laborales, así como controles preventivos. El objetivo de esta norma es conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, registro y seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país (ICONTEC, 1996).

La Ley 1562 establece que el sistema general de riesgos laborales está compuesto por entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a administrar recursos para proteger y atender a los trabajadores ante enfermedades y accidentes relacionados con su actividad laboral. Este sistema se denomina Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual implica un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua e incluye políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Minsalud, 2012).

El Decreto 1072 de 2015 establece en su artículo 2.2.4.7.4 que los estándares mínimos del SG-SST son un componente del sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales (Mintrabajo, 2015).

La Resolución 0312 de 2019 deroga la Resolución 1111 de 2017; esta última definió los estándares mínimos del SG-SST que debían implementar las empresas según su tamaño y tipo de riesgo asociado a su actividad económica principal. Según el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019, las empresas deben llevar a cabo un registro anual de indicadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores incluyen frecuencia de accidentes laborales, severidad y accidentalidad, proporción de accidentes mortales, prevalencia e incidencia de enfermedades laborales y ausentismo por causas médicas (Mintrabajo, 2019).

3. METODOLOGÍA

El enfoque metodológico de esta investigación fue de tipo cuantitativo. Se llevo a cabo una encuesta cerrada para recolectar datos sobre el ausentismo laboral y los factores asociados al estrés en una organización privada en Bogotá D.C. durante el año 2024.

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

El proyecto de investigación se enmarco en un enfoque cuantitativo, que permite una recopilación y análisis sistemático de datos numéricos sobre el ausentismo laboral asociado al estrés en una organización privada en Bogotá D.C. durante el año 2024. Este enfoque se centra en la realización de una encuesta cerrada, que facilitará la obtención de información objetiva y medible sobre la frecuencia y causas del ausentismo, así como las percepciones de los empleados respecto al estrés laboral

El análisis cuantitativo se apoyó en datos secundarios, como las estadísticas de ausentismo laboral proporcionadas por el área de seguridad y salud en el trabajo, lo que permitirá identificar tendencias y patrones en el ausentismo.

La recopilación de datos numéricos a través de la encuesta facilito el desarrollo de estrategias específicas de promoción, prevención e intervención, enfocadas en mitigar los factores que impactan el ausentismo. Al centrarse exclusivamente en el análisis cuantitativo, la investigación buscará proporcionar recomendaciones basadas en evidencia que contribuyan a mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como la eficiencia de la organización.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Definición de la población

La población de interés para este proyecto de investigación estuvo compuesta por los 30 empleados de la organización privada ubicada en Bogotá D.C. en el año 2024. Para este estudio,

empleando una técnica tipo censo que incluye a todos los empleados que presentan temas de salud relacionados con el estrés laboral y su impacto en el ausentismo.

Este enfoque permite correlacionar variables, como los diagnósticos de salud (DX) de los empleados, con sus experiencias laborales. Al investigar a todos los empleados, se busca obtener una visión integral sobre cómo las condiciones laborales influyen en el estrés y, en consecuencia, en el ausentismo laboral, proporcionando así datos valiosos para el desarrollo de estrategias efectivas de intervención.

3.2.2. Cálculo y selección de la muestra

Se empleó un muestreo probabilístico tipo censo, ya que se incluirán a todos los empleados de la organización privada en Bogotá D.C. El tamaño de la muestra será igual al total de la población objetivo. En este caso, si la población total está compuesta por 30 empleados, la muestra será de 30 empleados.

3.3. Instrumento(s)

Para este estudio cuantitativo sobre el ausentismo por estrés laboral y en una organización privada en Bogotá D.C., se utilizaron los instrumentos de recolección de datos y encuesta cerrada.

Instrumento de recolección de datos cuantitativos:

1. Datos de ausentismo laboral: (base de datos)

Objetivo: Recopilar datos numéricos sobre el ausentismo laboral, suministrados por el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Estructura: Registros de ausencias por empleado, incluyendo fechas, razones y duración de las ausencias.

Categorías/Variables:

- Razones para el ausentismo (enfermedad, motivos personales, etc.)

- Duración de la ausencia
- Frecuencia de ausencias
- Diagnósticos de salud relacionados (DX)

Formato: Formato digital, proporcionado por el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

2. Encuesta Cuantitativa sobre Estrés Laboral

Encuesta Cerrada sobre Estrés Laboral

Objetivo: Medir de manera cuantitativa las percepciones y experiencias de los empleados respecto al estrés laboral y su relación con el ausentismo.

Estructura:

1. **Datos Demográficos:** Nombre, Edad, género, nivel educativo, cargo, tiempo de servicio en la empresa, etc.
 2. **Frecuencia y Causas del Estrés:** Preguntas cerradas sobre la frecuencia de situaciones estresantes en el trabajo y las causas específicas percibidas.
 3. **Impacto del Estrés:** Preguntas cerradas sobre cómo los empleados perciben que el estrés afecta su desempeño y bienestar.
 4. **Estrategias de Afrontamiento:** Preguntas cerradas sobre las estrategias que utilizan los empleados para manejar el estrés.
- **Categorías/Variables:**
 - Frecuencia de situaciones estresantes
 - Causas del estrés laboral
 - Impacto del estrés en el desempeño
 - Estrategias de afrontamiento

- **Formato:** La encuesta se administrará en formato digital a través de plataformas como Google Forms, garantizando accesibilidad y facilidad de análisis

3.3.1. Fuentes de información

Fuente de informacion primaria

1. Datos de ausentismo laboral:

Fuente: Base de datos proporcionada por el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Contenido: Registros de ausencias de empleados, incluyendo fechas, diagnóstico, duración, y frecuencia de las ausencias.

Uso: Para analizar patrones de ausentismo y correlacionarlos con factores de estrés.

2. Encuesta sobre Estrés Laboral:

Fuente: Encuestas realizadas a los empleados de la organización.

Contenido: Respuestas a preguntas cerradas sobre percepciones del estrés laboral, factores contribuyentes, estrategias de afrontamiento, e impacto del estrés en el desempeño y bienestar.

Uso: Para obtener perspectivas detalladas y subjetivas sobre el estrés laboral y su impacto en el ausentismo

Fuente de informacion secundaria

1. Literatura Académica:

Fuente: Artículos de revistas académicas, libros, y tesis sobre estrés laboral y ausentismo.

Contenido: Investigaciones previas, teorías, y modelos sobre estrés laboral y su relación con el ausentismo.

Uso: Para contextualizar el estudio, comprender teorías existentes, y comparar hallazgos con estudios previos.

2. Estudios de Casos:

Fuente: Documentos y estudios de caso sobre el impacto del estrés en el ausentismo en organizaciones similares.

Contenido: Casos prácticos y resultados de investigaciones previas en contextos similares.

Uso: Para comparar y contrastar con los resultados de la presente investigación.

3.4. Descripción de procedimientos

Datos Cuantitativos

1. Recolección de Datos de Ausentismo Laboral

Método: Análisis de Datos

Fuente: Base de datos proporcionada por el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

- Procedimiento:
 1. **Acceso a la Base de Datos:** Solicitar acceso a la base de datos de ausentismo.
 2. **Extracción de Datos:** Recolectar datos relevantes, como registros de ausencias, razones, fechas, duración, y frecuencia.
 3. **Preparación de Datos:** Limpiar y organizar los datos para asegurar de que estén completos y listos para el análisis.

2. Encuesta Cuantitativa sobre Estrés Laboral

Método: Encuesta

Fuente: Empleados de la organización.

- Procedimiento:

1. **Diseño de la Encuesta:** Crea una encuesta estructurada con preguntas cerradas sobre percepciones, factores contribuyentes al estrés, estrategias de afrontamiento, y el impacto del estrés.
2. **Prueba Piloto:** Realiza una prueba piloto con una muestra pequeña para ajustar las preguntas y asegurar claridad.
3. **Distribución de la Encuesta:** Utiliza una plataforma de encuestas en línea (como Google Forms)
4. **Recolección de Respuestas:** Recoge las respuestas de los empleados y asegura la confidencialidad.

3.4.1. Codificación de datos

Para la presente investigación, se empleó el software Excel como herramienta principal para el análisis de datos cuantitativos. Excel es ampliamente reconocido por su versatilidad y capacidad para manejar grandes volúmenes de información, lo que lo convierte en una opción ideal para este tipo de estudio. El software ofrece una variedad de técnicas estadísticas avanzadas que facilitarán una evaluación exhaustiva de los datos recopilados. Además, cuenta con herramientas efectivas para la creación de gráficos y visualizaciones, simplificando así la interpretación y presentación de los resultados de manera clara y comprensible.

Proceso de Codificación de Datos

El análisis de datos se llevó a cabo siguiendo una serie de pasos sistemáticos que aseguran la organización y rigurosidad en el manejo de la información. Los pasos son los siguientes:

- Obtener los datos
- Capturar y transcribir
- Codificar los datos
- Seleccionar herramienta de apoyo
- Tabular la informacion
- Análisis de la informacion

- Representación de los resultados

3.5. Análisis de información

A partir de la metodología y los objetivos del análisis sobre el ausentismo en una organización privada en Bogotá D.C., se puede identificar que el nivel de análisis de la información a utilizar es:

Descriptivo: Este nivel de análisis implica la descripción de las características básicas de los datos recopilados, como la frecuencia y duración del ausentismo laboral, así como las percepciones y experiencias de los empleados con respecto al estrés laboral. Se presentarán tablas y gráficos con herramienta Excel con el fin visualizar estos datos.

3.6. Consideraciones éticas

3.6.1. Análisis de consideraciones éticas

En el desarrollo de este proyecto de investigación sobre ausentismo por estrés laboral y en una organización privada en Bogotá D.C., es crucial abordar consideraciones éticas para proteger la privacidad, la confidencialidad y el bienestar de los participantes. Se debe garantizar el consentimiento informado de todos los empleados que participen en la encuesta, asegurando que comprendan los objetivos del estudio, los procedimientos de recolección de datos, y que tengan la libertad de participar o retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Además, se debe asegurar que los datos recopilados se utilicen únicamente con fines de investigación y que se mantenga la confidencialidad de la información, evitando la identificación individual de los participantes en los informes o publicaciones resultantes. La investigación debe llevarse a cabo de manera ética y transparente, respetando los principios de beneficencia, no maleficencia y justicia en todas las etapas del proceso. Por lo tanto, se debe obtener el consentimiento informado y la autorización para el tratamiento de datos, los cuales estarán incluidos en una de las preguntas de la encuesta.

4. HIPÓTESIS

4.1.Las variables

(Elaboración propia)

Variable	Indicador	Tipo de ítems	Preguntas y opciones de respuesta
Diagnósticos de Ausentismo	Tipos y frecuencia de diagnósticos médicos relacionados con el ausentismo laboral.	Datos cuantitativos (base de datos)	Nombre y Apellidos, edad, genero, nivel de escolaridad, cargo en la empresa, tiempo de servicio en la empresa. Pregunta 1: ¿Qué tipos de problemas de salud han causado tus ausencias del trabajo en el último año? Opciones de respuesta cerrada: 1. Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros) 2.Motivos personales (por ejemplo, citas médicas, emergencias familiares) 3.Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad, depresión, otros)

			Pregunta 2 ¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo debido a problemas de salud en el último año? Opciones de respuesta cerrada: 1. 2-3 veces 2. 4-5 veces 3. Más de 5 veces. 4. una vez Pregunta 3: ¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo? Opciones de respuesta cerrada: 1. Alto 2. Bajo 3. Moderado 4. Muy alto 5. Muy Bajo
Comportamiento del Cerebro frente al Estrés	Efectos del estrés en el cerebro, como cambios en la función cognitiva y emocional.	Revisión de literatura.	Pregunta 1: ¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo? Opciones de respuesta cerrada:

			1. Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza) 2. Dificultades para recordar información o eventos. 3. Problemas para concentrarte en tareas importantes. Pregunta 2: ¿Cómo te ha afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo? Opciones de respuesta cerrada: 1. Me ha causado ansiedad o preocupación constante 2. Me siento más irritable o frustrado frecuentemente 3. Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo, me siento más triste o desmotivado) Pregunta 3: ¿Qué efectos de salud has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo? Opciones de respuesta cerrada: 1. Alteraciones del sueño (por ejemplo, insomnio, sueño excesivo)
--	--	--	---

			2. Ansiedad o síntomas de depresión (tristeza, nerviosismo, palpitaciones) 3. Dolores de cabeza o migrañas 4. Fatiga extrema o falta de energía 5. Problemas gastrointestinales (por ejemplo, gastritis, indigestión, náuseas) 6. Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor)
Recomendaciones para Mitigación del Ausentismo	Estrategias propuestas y su potencial impacto en la reducción del ausentismo.	Encuestas cuantitativas, análisis de mejores prácticas	Pregunta 1: ¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudarte a manejar el estrés en el trabajo? Opciones de respuesta cerrada: 1. Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo) 2. Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas) 3. Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)

			Pregunta 2: ¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia? Opciones de Respuesta cerrada: 1. Mejora en la carga de trabajo (por ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral) 2. Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (por ejemplo, mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos) 3. Optimización del ambiente físico (por ejemplo, mejor iluminación, espacios más cómodos)
--	--	--	--

4.1.1. Variable(s) independiente(s)

Estrés Laboral

Definición: El estrés laboral se refiere a la respuesta emocional y física que experimentan los empleados debido a factores estresantes en el entorno laboral, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, la falta de apoyo y las expectativas laborales.

Indicadores:

- Frecuencia de situaciones estresantes (p. ej., plazos ajustados, conflictos con compañeros).
- Causas del estrés (p. ej., sobrecarga de trabajo, falta de recursos).
- Impacto del estrés en la salud física y emocional (p. ej., ansiedad, problemas de sueño).

Diagnósticos de Salud Relacionados

Definición: Se refiere a las diferentes condiciones de salud que pueden contribuir al ausentismo, incluyendo problemas físicos y mentales asociados con el estrés, como trastornos de ansiedad, depresión y enfermedades somáticas.

Indicadores:

- Tipos de diagnósticos médicos reportados (p. ej., ansiedad, depresión, trastornos musculoesqueléticos).
- Frecuencia de diagnósticos a lo largo del tiempo (p. ej., número de veces que se ha reportado un diagnóstico específico).

4.1.2. Variable(s) dependiente(s)

Ausentismo Laboral

Definición: El ausentismo laboral se refiere a la falta de asistencia de un empleado al trabajo durante un período específico, ya sea por enfermedad, razones personales u otras causas.

Indicadores:

- Frecuencia de ausencias (p. ej., número de días ausentes en el último año).
- Duración de las ausencias (p. ej., promedio de días de ausencia por evento).
- Razones de ausentismo (p. ej., problemas de salud relacionados con el estrés, enfermedades comunes).

5. RESULTADOS

En la primera fase del estudio, se recolectaron 30 respuestas de la encuesta aplicada en una organización privada ubicada en Bogotá DC. Con esta encuesta se pudo identificar los factores asociados con el ausentismo laboral, así como evaluar los niveles de estrés entre los empleados y cómo estos podrían estar relacionados con la frecuencia de sus ausencias y su impacto

La encuesta se diseñó para explorar la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo, las condiciones que les generan estrés, y cómo estas situaciones afectan su desempeño laboral. Además, se buscó identificar patrones específicos que puedan estar contribuyendo al ausentismo, como el agotamiento emocional, la carga de trabajo y las relaciones interpersonales

5.1. Diagnósticos que ha dado lugar al ausentismo laboral en la organización privada durante 2024.

Tabla 1.

Distribución de género entre los encuestados en la organización privada.

Cuenta de Genero			
Genero		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Femenino	14	47%
2.	Masculino	16	53%
	Total, general	30	100%

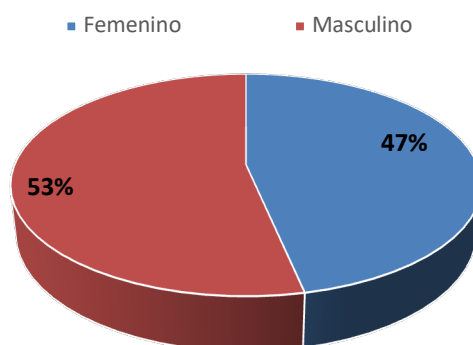
(Elaboración propia)

- **Femenino:** 14 participantes, lo que representa el **47%** del total.
- **Masculino:** 16 participantes, equivalente al **53%** del total.

Aunque la diferencia no es muy significativa, los hombres constituyen la mayoría de los encuestados, con un 53% frente al 47% de mujeres. Esto sugiere que la representación de perspectivas masculinas es ligeramente mayor en esta encuesta, lo que podría influir en los resultados y conclusiones.

Ilustración 1.

Genero



(Elaboración propia)

Tabla 2.

Se analizaron los diferentes niveles de escolaridad de los participantes.

Cuenta de Nivel de escolaridad			
Nivel de escolaridad		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Profesional	8	27%
2.	secundaria	7	23%

3.	Técnico	8	27%
4	Tecnólogo	7	23%
	Total, general	30	100%

(Elaboración propia)

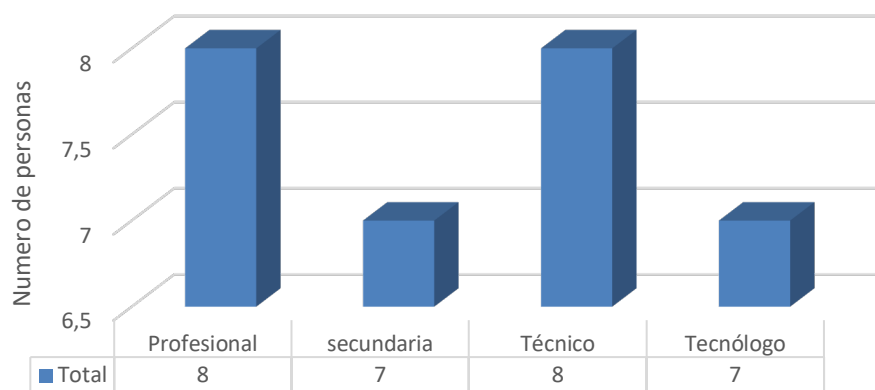
A continuación, se presenta la distribución:

- **Profesional:** 8 participantes, lo que representa el **27%** del total.
- **Secundaria:** 7 participantes, equivalente al **23%** del total.
- **Técnico:** 8 participantes, también un **27%** del total.
- **Tecnólogo:** 7 participantes, con un **23%** del total.

La distribución del nivel de escolaridad entre los encuestados es relativamente equilibrada, con dos categorías (Profesional y Técnico) que tienen el mismo porcentaje del **27%**, y las otras dos (Secundaria y Tecnólogo) con el **23%** cada una.

Ilustración 2.

Nivel de escolaridad



*(Elaboración propia)***Tabla 3.***Se recopiló información sobre la edad de 30 participantes*

Cuenta de Edad			
Edad		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	18	1	3%
2.	20	2	7%
3.	22	1	3%
4.	23	1	3%
5.	24	1	3%
6.	25	1	3%
7.	27	3	10%
8.	28	1	3%
9.	29	1	3%
10.	30	2	7%
11.	33	1	3%
12.	34	1	3%
13.	35	1	3%
14.	38	2	7%
15.	40	2	7%
16.	42	1	3%
17.	45	2	7%
18.	49	1	3%
19.	52	2	7%
20.	53	2	7%

21.	55	1	3%
	Total	30	100%

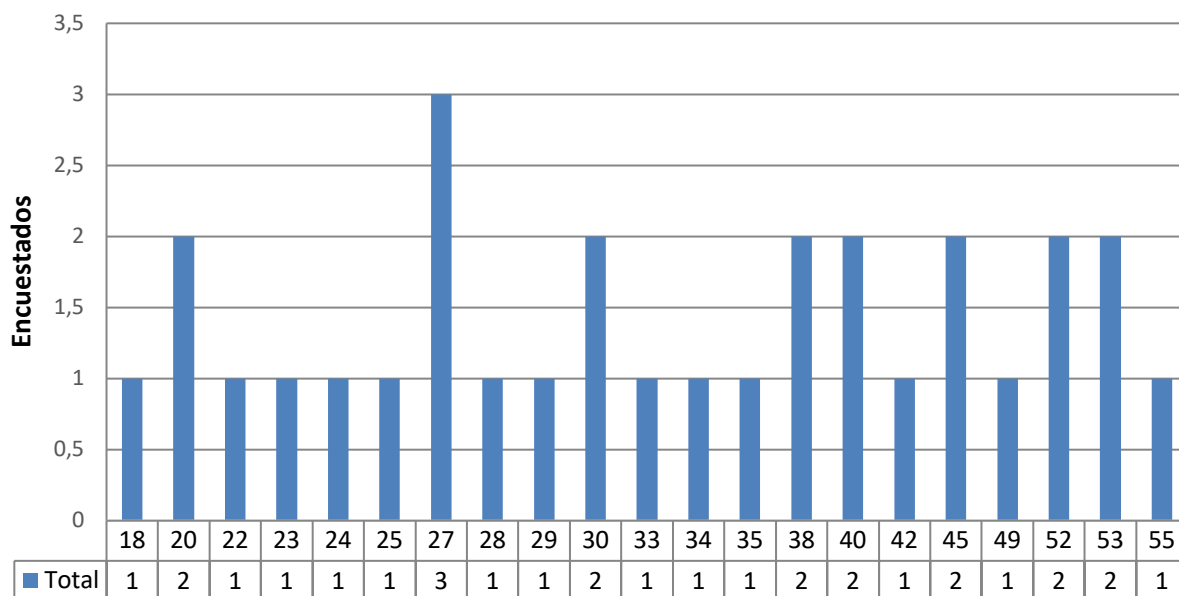
(Elaboración propia)

Se muestra la distribución:

- La edad de los encuestados varía entre los 18 y los 55 años, lo que refleja una amplia representación de diferentes etapas de la vida adulta.
- Las edades con mayor representación son 27 años, con un 10% de los encuestados, seguido por las edades de 20, 30, 38, 40, 45, 52 y 53, cada una representando el **7%** de los participantes.

Ilustración 3.

Edad



(Elaboración propia)

Tabla 4.

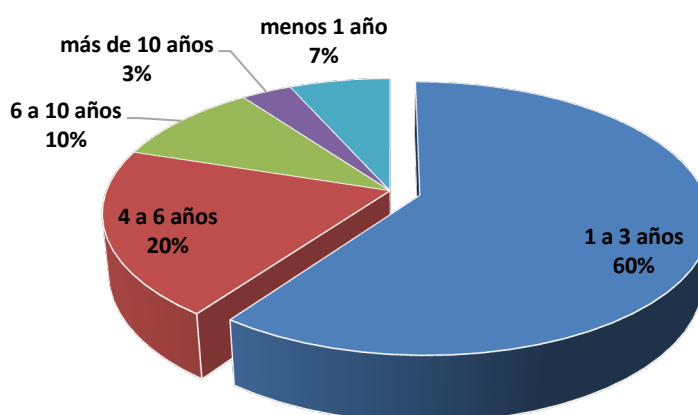
Antigüedad en la empresa

Cuenta de Tiempo de servicio en la empresa			
Tiempo de servicio en la empresa		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	1 a 3 años	18	60%
2.	4 a 6 años	6	20%
3.	6 a 10 años	3	10%
4.	más de 10 años	1	3%
5.	menos 1 año	2	7%
	Total, general	30	100%

- La mayor parte de los empleados, un 60%, tiene entre 1 y 3 años de servicio en la empresa. Esto refleja que la empresa ha contratado a una cantidad significativa de empleados en los últimos años, lo que podría ser indicativo de crecimiento reciente o de una alta rotación de personal en ese periodo.
- Solo un 3% de los empleados tiene más de 10 años en la empresa, lo que indica una baja retención a largo plazo. Esto podría ser un reflejo de una cultura empresarial en la que el largo plazo es difícil de sostener.

Ilustración 4.

Tiempo en la empresa



(Elaboración propia)

Tabla 5.

Distribución de los tipos de problemas de salud que han causado ausencias en el trabajo durante el último año

Cuenta de ¿Qué tipos de problemas de salud han causado tus ausencias del trabajo en el último año?

¿Qué tipos de problemas de salud han causado tus ausencias del trabajo en el último año?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	20	67%
2.	Motivos personales (por ejemplo, alguna calamidad, emergencias familiares)	5	17%
3.	Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad, depresión, otros)	5	17%
	Total, general	30	100%

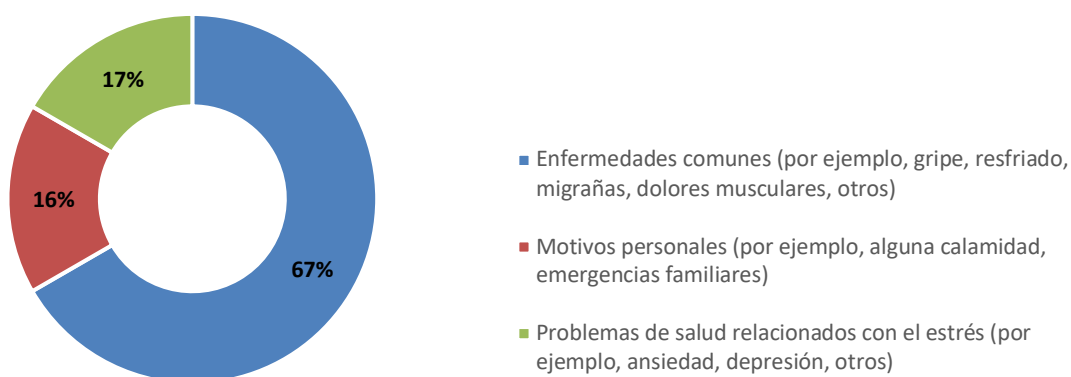
(Elaboración propia)

A continuación, se analizan los datos:

- La mayor parte de los empleados, un 67%, ha faltado al trabajo por enfermedades comunes como gripe, resfriados, migrañas o dolores musculares. Estas dolencias suelen ser recurrentes, lo que indica que las ausencias relacionadas con enfermedades leves son la principal causa de ausentismo.
- Tanto los motivos personales como los problemas de salud relacionados con el estrés (ansiedad, depresión, entre otros) representan un 17% de las ausencias cada uno.
- Los motivos personales, como calamidades o emergencias familiares, suelen ser menos predecibles y pueden tener un impacto emocional en los empleados. La empresa podría ofrecer programas de apoyo en estos casos.
- Por otro lado, la salud mental relacionada con el estrés es un aspecto crítico. El 17% de ausencias debido a problemas de estrés, ansiedad o depresión indica la necesidad de prestar atención al bienestar emocional de los empleados. Un aumento en estas ausencias podría estar relacionado con un ambiente laboral exigente o la falta de recursos para manejar el estrés.

Ilustración 5.

Tipos de problemas de salud



(Elaboración propia)

Tabla 6.

¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo debido a problemas de salud en el último año?

Cuenta de ¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo debido a problemas de salud en el último año			
¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo debido a problemas de salud en el último año?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	2-3 veces	16	53%
2.	4-5 veces	11	37%
3.	Más de 5 veces	1	3%
4.	una vez	2	7%
Total, general		30	100%

(Elaboración propia)

La tabla presenta la frecuencia con la que los empleados han tenido que ausentarse del trabajo por problemas de salud en el último año, con un total de 30 participantes. A continuación, se desglosan los datos:

Distribución de Frecuencia de Ausencias

2-3 veces:

- **Total:** (53%)
- La mayoría de los encuestados, 16 personas, se ausentaron entre 2 y 3 veces en el último año. Este dato sugiere que, aunque el estrés prolongado ha impactado significativamente, la mayoría de las personas parecen estar en un nivel de impacto medio.

4-5 veces:

- **Total:** (37%)
- Un número considerable, 11 personas, reportaron ausencias más frecuentes, de 4 a 5 veces en el último año. Este grupo parece experimentar un mayor nivel de afectación emocional y física. La frecuencia de ausencias podría ser indicativo de que el estrés ha alcanzado un punto donde afecta gravemente su bienestar.

Mas de 5 veces:

- **Total:** (3%)
- Solo una persona reportó más de 5 ausencias. Este pequeño grupo refleja casos extremos de estrés, donde su impacto emocional ha sobrepasado la capacidad de la persona para seguir trabajando de manera continua, lo que requiere ausencias muy frecuentes.

Una vez:

- **Total:** (7%)
- Dos personas reportaron haber faltado solo una vez debido a problemas de salud. Este grupo es el menos afectado, y podría significar que estas personas han podido manejar el estrés de manera más efectiva o que su impacto ha sido menor en comparación con los otros grupos.

Ilustración 6.*Ausentismo**(Elaboración propia)***Tabla 7***¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo?*

Cuenta de ¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo?			
¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Alto	13	43%
2	Bajo	2	7%
3.	Moderado	7	23%
4.	Muy Alto	6	20%
5.	Muy bajo	2	7%
Total, general		30	100%

(Elaboración propia)

Esta tabla presenta una evaluación del nivel de estrés que los empleados perciben en su trabajo. Los resultados están clasificados en cinco categorías: Muy bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy alto, con un total de 30 encuestados.

Distribución del Nivel de Estrés

Alto y muy alto:

- **Total:** (63%)
- 19 personas consideran que su nivel de estrés es alto y muy alto. Esto representa la mayor proporción de los encuestados, lo que sugiere que una parte significativa de los trabajadores experimenta un nivel considerable de estrés en su entorno laboral.

Bajo:

- **Total:** (7%)
- Dos empleados se clasifican con un nivel de estrés bajo, lo que indica que, aunque hay personas que no experimentan tensión en su trabajo, esta percepción es poco común entre la mayoría del personal.

Moderado:

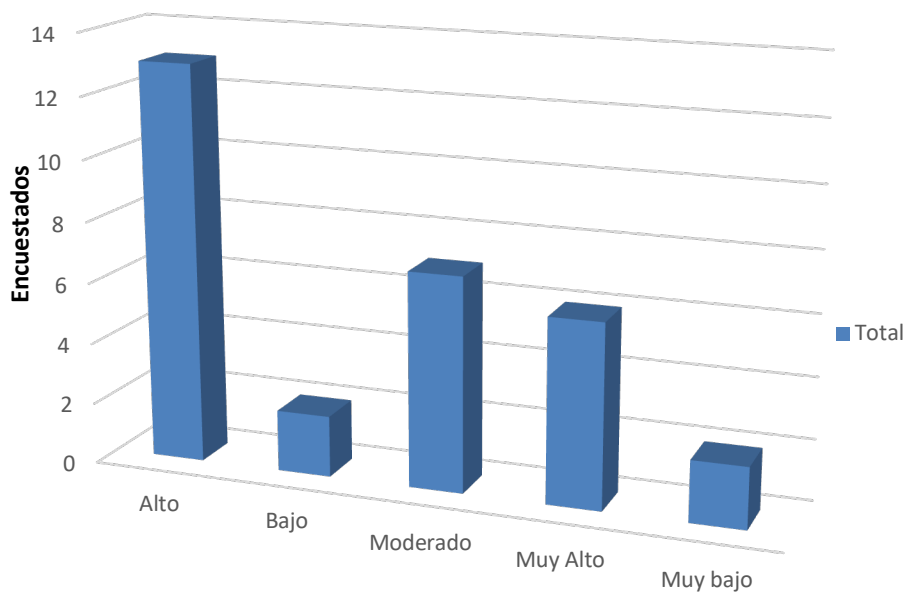
- **Total:** (23%)
- Siete personas evalúan su estrés como moderado. Esto implica que hay cierta presión en el ambiente laboral, aunque es manejable. Es crucial identificar las fuentes de esta tensión para abordarlas adecuadamente.

Muy bajo:

- **Total:** (7%)
- Dos de los empleados reporta un nivel de estrés muy bajo, Esto indica que un pequeño grupo se siente cómodo en su entorno laboral.

Ilustración 7.

Nivel de estrés



(Elaboración propia)

5.2. Comportamiento del cerebro frente a situaciones de estrés.

Tabla 8.

¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo?

Cuenta de ¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo?			
¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza)	10	33%
2.	Dificultades para recordar información o eventos.	6	20%
3.	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	14	47%
Total, general		30	100%

(Elaboración propia)

La tabla presenta las respuestas de 30 empleados sobre los problemas que han experimentado cuando se enfrentan a altos niveles de estrés en el trabajo.

Problemas de concentración son los más comunes:

- El **47%** de los empleados indicó tener problemas para concentrarse en tareas importantes cuando están bajo mucho estrés. Este es el problema más reportado, lo que sugiere que el estrés tiene un impacto significativo en la capacidad cognitiva y, específicamente, en el enfoque mental de los empleados.

Cambios en el estado de ánimo y emociones:

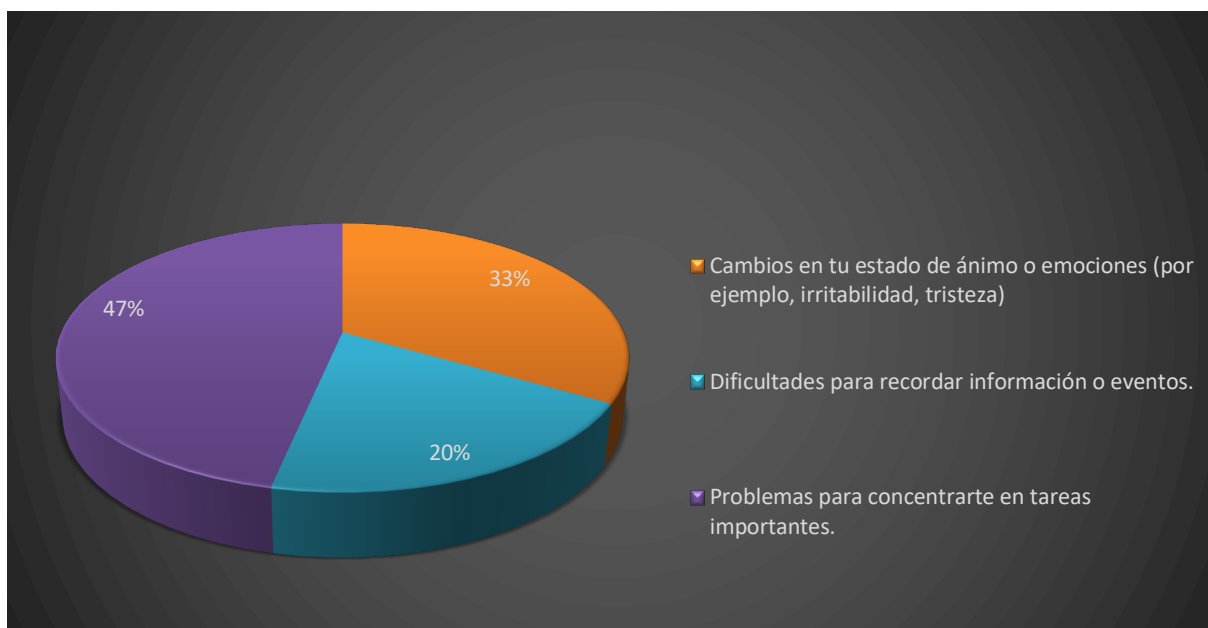
- Un **33%** de los empleados reporta cambios en su estado de ánimo o emociones bajo estrés, como irritabilidad o tristeza. Esto indica que el estrés también afecta el bienestar emocional de una porción considerable de los empleados.

Dificultades para recordar información:

- Un **20%** de los empleados notó dificultades para recordar información o eventos cuando están estresados. Aunque este porcentaje es menor en comparación con los otros dos problemas, sigue siendo relevante ya que la memoria es crucial para el rendimiento laboral.

Ilustración 8.

problemas para pensar y concéntrate bajo estrés



(Elaboración propia)

Tabla 9.

¿Cómo te ha afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo?

Cuenta de ¿Cómo te ha afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo?			
¿Cómo te ha afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo?		Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
1.	Me ha causado ansiedad o preocupación constante	7	23%
2.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	18	60%
3.	Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo, me siento más triste o desmotivado)	5	17%
	Total, general	30	100%

(Elaboración propia)

La tabla muestra cómo el estrés prolongado ha afectado emocionalmente a 30 empleados. Las respuestas se distribuyen en tres categorías principales.

El aumento de irritabilidad o frustración es el impacto más común:

- El **60%** de los empleados reporta sentirse más irritado o frustrado con frecuencia debido al estrés prolongado en el trabajo. Este es el impacto emocional más común, lo que sugiere que el estrés crónico afecta principalmente el estado de ánimo y la regulación emocional de los empleados.

Ansiedad o preocupación constante en el 23% de los empleados:

- Un **23%** de los empleados indica haber desarrollado ansiedad o preocupación constante como consecuencia del estrés prolongado. Este porcentaje, aunque menor que el de irritabilidad, es significativo y sugiere que una parte importante de los empleados está experimentando síntomas de ansiedad debido a la presión en el trabajo.

Disminución del bienestar emocional (tristeza o desmotivación):

- El 17% de los empleados señala que el estrés ha afectado negativamente su bienestar emocional, haciéndolos sentir más tristes o desmotivados. Aunque este es el menor porcentaje de las tres categorías, sigue siendo preocupante, ya que la desmotivación puede llevar a una pérdida de compromiso con el trabajo y una disminución en la satisfacción laboral.

Ilustración 9.

Afectaciones emocionales



*(Elaboración propia)***Tabla 10***¿Qué efectos de salud has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo?*

Cuenta de ¿Qué efectos de salud has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo?			
¿Qué efectos de salud has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Alteraciones del sueño (por ejemplo, insomnio, sueño excesivo)	3	10%
2.	Ansiedad o síntomas de depresión (tristeza, nerviosismo, palpitaciones)	4	13%
3.	Dolores de cabeza o migrañas	6	20%
4.	Fatiga extrema o falta de energía	1	3%
5.	Problemas gastrointestinales (por ejemplo, gastritis, indigestión, náuseas, olor abdominal)	2	7%
6.	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	14	47%
Total, general		30	100%

(Elaboración propia)

La tabla refleja cómo 30 empleados han experimentado distintos efectos de salud después de enfrentar un pico de estrés en su lugar de trabajo.

Problemas musculares como el principal efecto de estrés:

- El **47%** de los empleados ha experimentado problemas musculares, como tensión o dolor de cuello y espalda, después de un pico de estrés. Este es el efecto de salud más reportado, lo que indica que el estrés tiene un impacto significativo en la salud física, particularmente en el sistema muscular.

Dolores de cabeza y migrañas:

- Un **20%** de los empleados ha experimentado dolores de cabeza o migrañas tras un pico de estrés, lo cual es el segundo efecto más común. Los dolores de cabeza pueden ser un síntoma físico de la presión mental y emocional acumulada.

Ansiedad o síntomas de depresión:

- El **13%** de los empleados reporta haber experimentado ansiedad o síntomas de depresión (como tristeza, nerviosismo o palpitaciones). Estos efectos pueden tener un impacto profundo en el bienestar emocional y mental de los empleados, afectando su capacidad para lidiar con situaciones de alta presión.

Alteraciones del sueño:

- Un **10%** de los empleados ha experimentado alteraciones del sueño (insomnio o sueño excesivo) tras un pico de estrés. El estrés puede interferir con la calidad del sueño, lo que a su vez puede afectar el rendimiento y el bienestar general.

Problemas gastrointestinales:

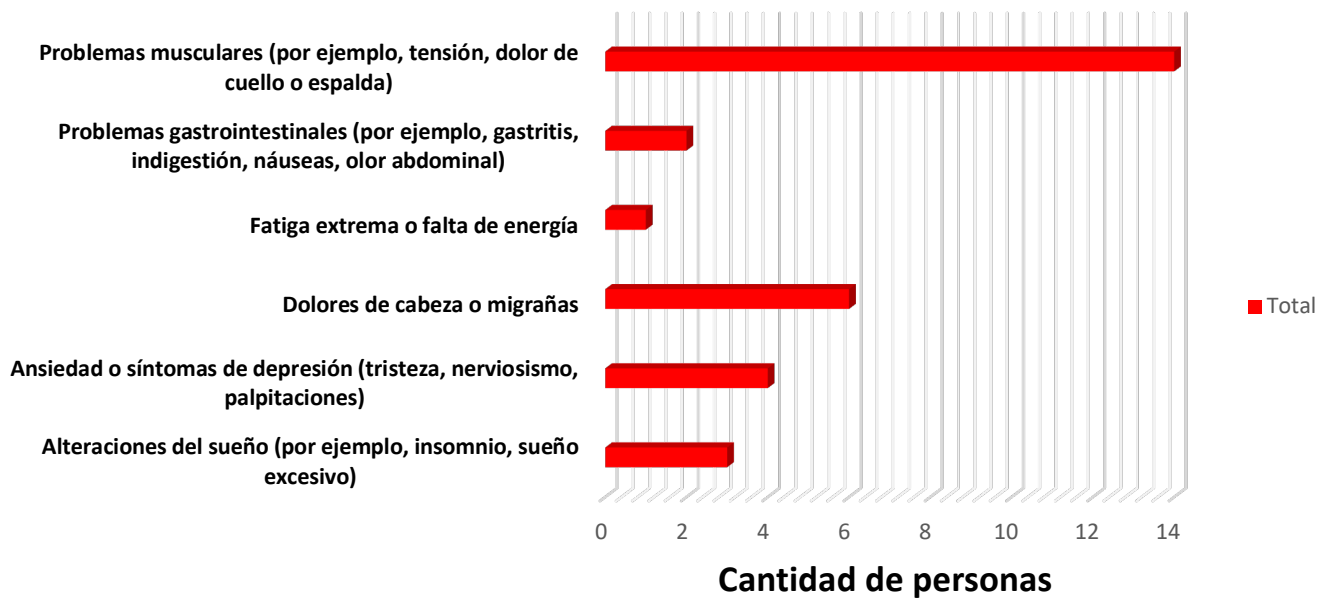
- Un **7%** de los empleados ha experimentado problemas gastrointestinales como gastritis, indigestión o náuseas. El estrés es conocido por su impacto en el sistema digestivo, y esta estadística resalta la importancia de mantener una dieta saludable y encontrar formas de reducir el estrés para evitar estos problemas.

Fatiga extrema o falta de energía

- Aunque solo un **3%** de los empleados reporta haber experimentado fatiga extrema o falta de energía, es un síntoma preocupante, ya que puede ser indicativo de agotamiento. Este bajo porcentaje no debe ser subestimado, ya que un agotamiento continuo podría llevar a ausencias prolongadas o un bajo rendimiento.

Ilustración 10.

Efecto en la salud



(Elaboración propia)

5.3. Recomendaciones enfocadas en la mitigación del ausentismo laboral.

Tabla 11.

¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudarte a manejar el estrés en el trabajo?

Cuenta de ¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudarte a manejar el estrés en el trabajo?			
¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudarte a manejar el estrés en el trabajo?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	12	40%
2.	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	12	40%
3.	Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)	6	20%

Total, general	30	100%
----------------	----	------

(Elaboración propia)

La tabla muestra las estrategias que los 30 empleados consideran más útiles para ayudarles a manejar el estrés en su entorno laboral.

Flexibilidad laboral y programas de bienestar son igualmente valorados:

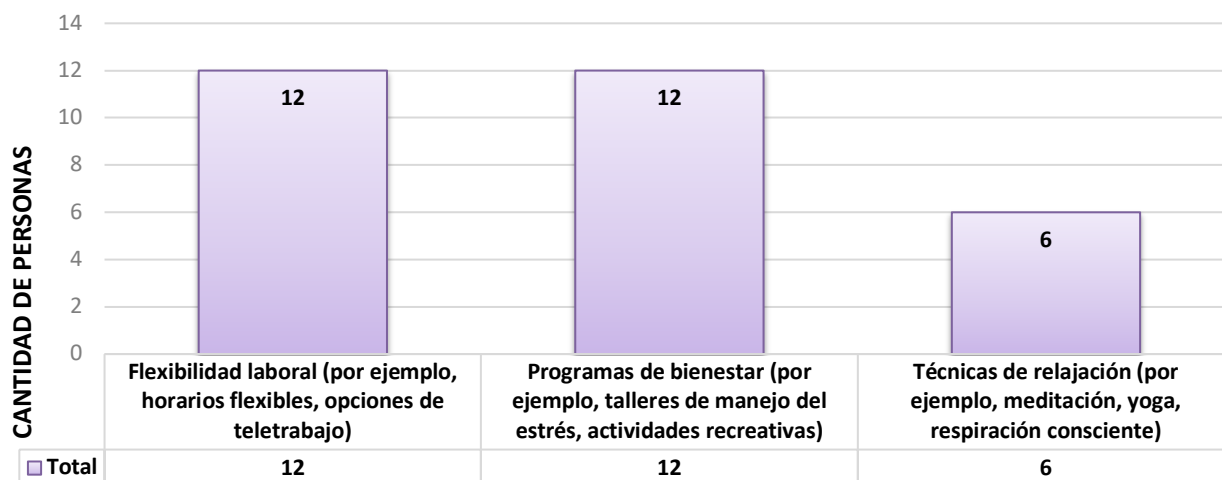
- El **40%** de los empleados considera que la flexibilidad laboral (como horarios flexibles o teletrabajo) sería una de las estrategias más útiles para manejar el estrés. Esto sugiere que los empleados buscan tener más control sobre su tiempo y la autonomía de gestionar su carga laboral de manera que se adapte mejor a sus necesidades personales.

Técnicas de relajación como complemento importante:

- Un **20%** de los empleados sugiere que las técnicas de relajación (como la meditación, yoga o respiración consciente) serían útiles para manejar el estrés. Aunque esta opción es menos popular en comparación con la flexibilidad laboral y los programas de bienestar, es relevante, ya que estas técnicas pueden ofrecer herramientas prácticas para reducir el estrés en el momento.

Ilustración 11.

Manejo de estrés



(Elaboración propia)

Tabla 12

¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia?

Cuenta de ¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia?			
¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia?		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1.	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)	12	40%
2.	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)	16	53%
3.	Optimización del ambiente físico (por ejemplo, mejor iluminación, espacios más cómodos)	2	7%
Total, general		30	100%

(Elaboración propia)

muestra las opiniones de 30 empleados sobre qué cambios en el entorno laboral creen que serían más efectivos para reducir el estrés

La comunicación y relaciones interpersonales como prioridad:

- El **53%** de los empleados indica que mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en el trabajo es el cambio más importante que podría ayudar a reducir el estrés. Esto sugiere que los empleados sienten que una comunicación más efectiva y la resolución de conflictos podrían crear un entorno más positivo y colaborativo.

Mejora en la carga de trabajo:

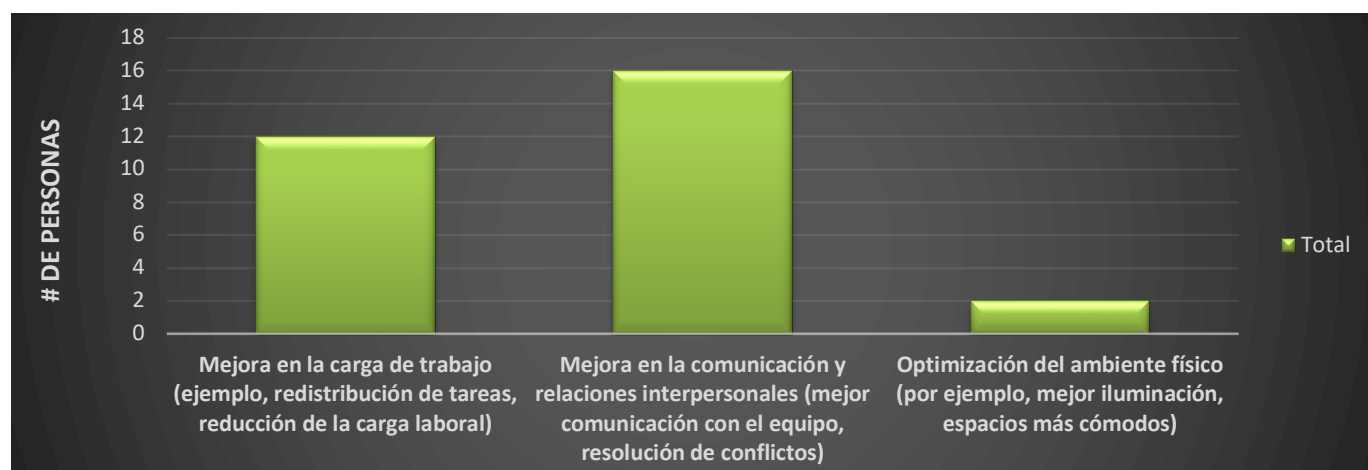
- Un **40%** de los empleados menciona que la mejora en la carga de trabajo (como la redistribución de tareas o la reducción de la carga laboral) sería beneficiosa para reducir el estrés y mejorar su asistencia. Esto resalta la importancia de una carga de trabajo equilibrada y manejable para el bienestar de los empleados.

Optimización del ambiente físico:

- Aunque solo un **7%** de los empleados considera que la optimización del ambiente físico (como mejorar la iluminación o crear espacios más cómodos) es un cambio necesario, este aspecto no debe ser ignorado. Un entorno físico adecuado puede contribuir al bienestar general y la productividad.

Ilustración 12.

Cambios para el entorno laboral

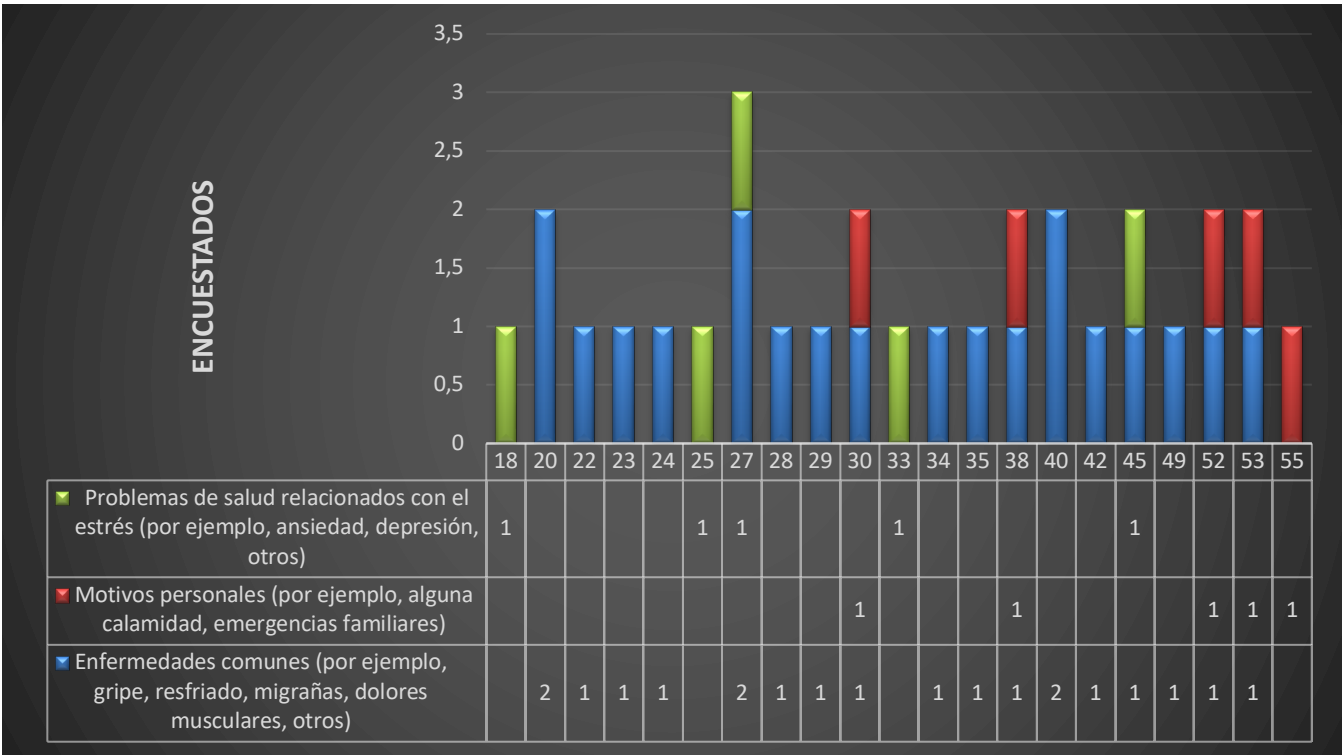


(Elaboración propia)

5.4. Gráficos de Contingencia

Ilustración 13.

Relación edad y ausencia laboral



(Elaboración propia)

La grafica presenta la distribución de los problemas de salud que causaron ausencias en el trabajo, categorizados por edad. Se observa un total de 30 encuestados, con 20 reportando enfermedades comunes, 5 mencionando motivos personales y 5 señalando problemas de salud relacionados con el estrés.

Enfermedades Comunes (20 personas, 67%):

- Este grupo es el más afectado, representando el 67% de los encuestados. Esto indica que los problemas de salud más comunes, como gripe, resfriados y migrañas, son la principal causa de ausencias laborales.

Motivos Personales (5 personas, 17%):

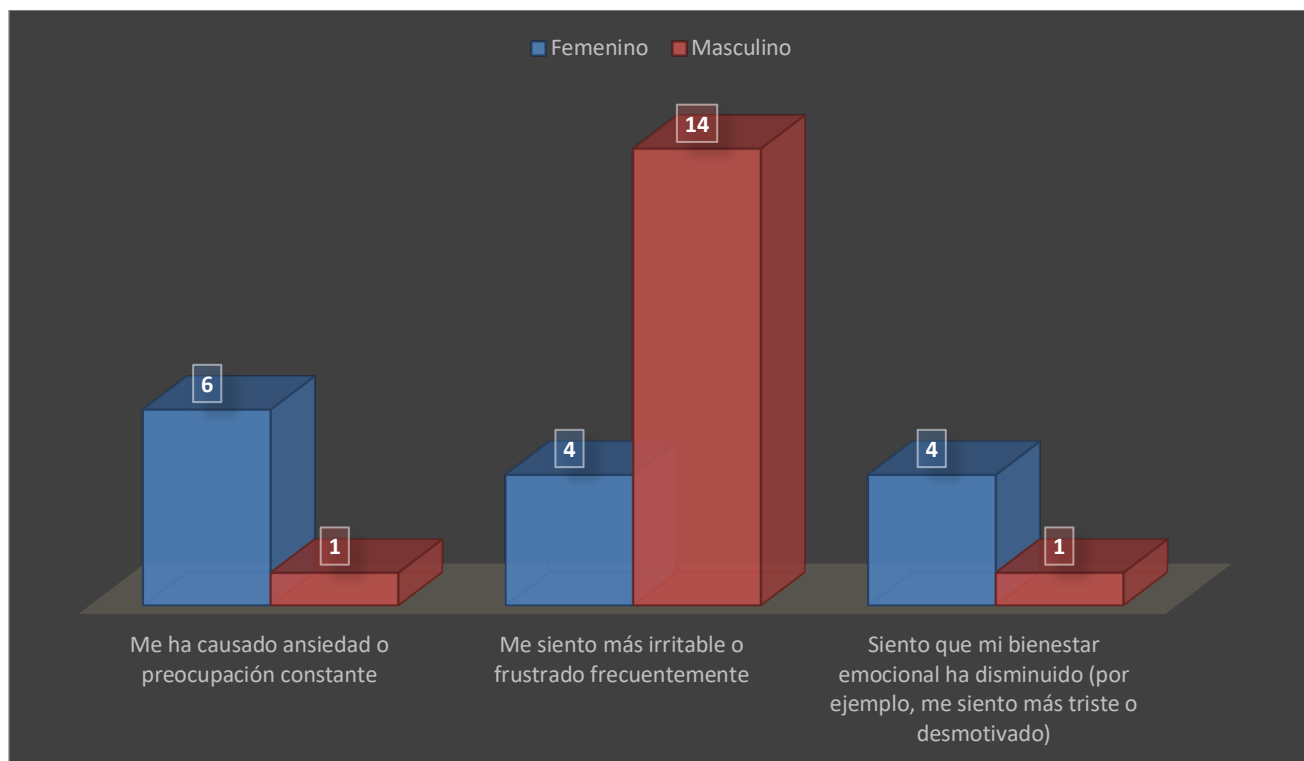
- Este grupo representa el **17%** de los encuestados. Los motivos personales son menos frecuentes que las enfermedades comunes, lo que podría sugerir que los empleados prefieren no especificar sus ausencias o que estos eventos son menos comunes.

Problemas de Salud Relacionados con el Estrés (5 personas, 17%):

- Al igual que los motivos personales, los problemas de salud relacionados con el estrés también representan el **17%**. Esto resalta la relevancia del bienestar emocional en el ambiente laboral.

Ilustración 14.

Efecto emocional de estrés por genero



(Elaboración propia)

La grafica presenta cómo el estrés prolongado en el trabajo ha afectado emocionalmente a los empleados, categorizados por género. Se observa un total de 30 encuestados, con 14 identificados como femeninos y 16 como masculinos.

Ansiedad o Preocupación Constante:

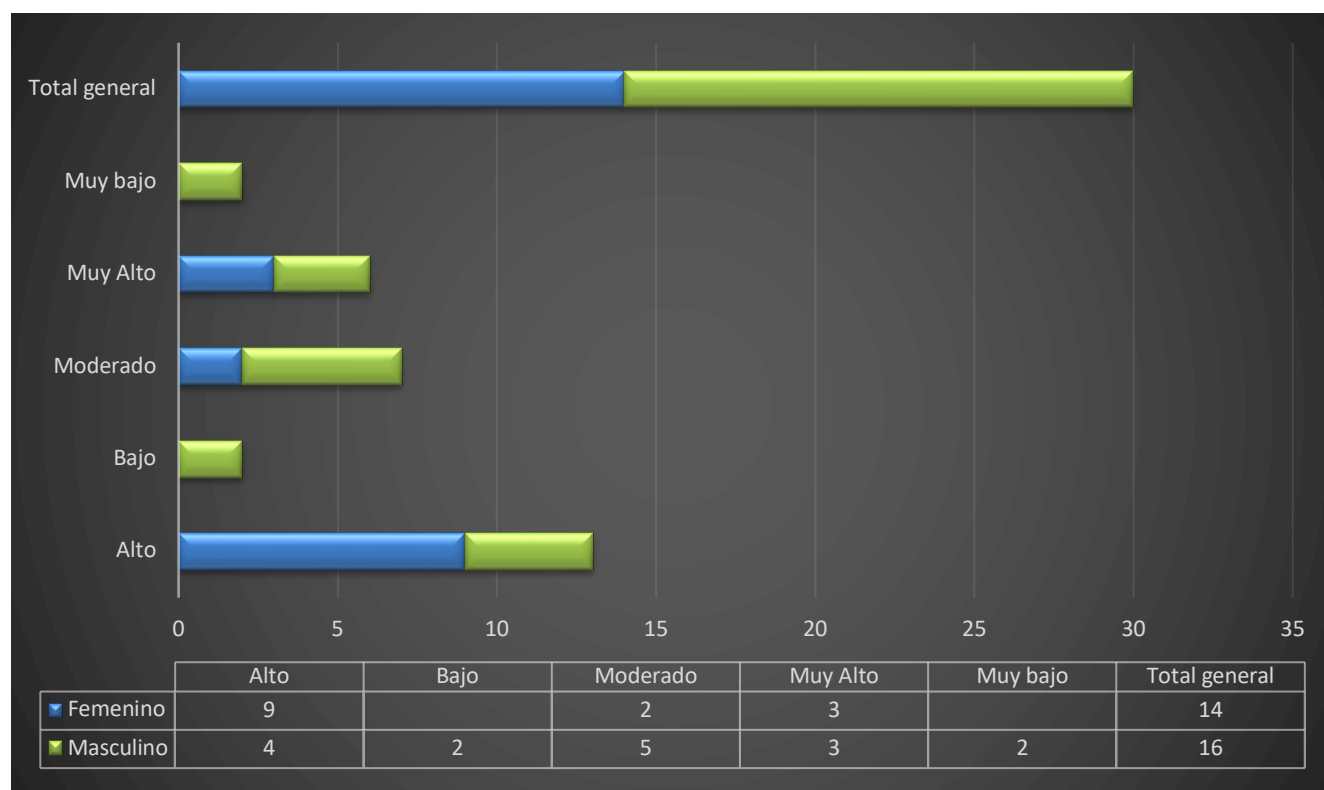
- **Femenino:** Un **86%** de las mujeres encuestadas reporta haber experimentado ansiedad o preocupación constante debido al estrés. Esto indica que el estrés tiene un impacto significativo en su salud emocional.
- **Masculino:** Solo el **14%** de los hombres reporta lo mismo, lo que sugiere una diferencia notable en cómo cada género percibe y enfrenta el estrés.

Irritabilidad o Frustración Frecuente:

- **Femenino:** Solo el **22%** de las mujeres afirma sentirse más irritable o frustrada, lo que contrasta con el alto porcentaje de ansiedad reportado.
- **Masculino:** En cambio, **78%** de los hombres dice sentirse más irritable o frustrado frecuentemente, lo que sugiere que este tipo de respuesta emocional podría ser más prevalente entre los hombres en este grupo.

Disminución del Bienestar Emocional:

- **Femenino:** Un **80%** de las mujeres indica que su bienestar emocional ha disminuido, lo que subraya la seriedad del impacto del estrés en su vida diaria.
- **Masculino:** Solo el **20%** de los hombres reporta una disminución en su bienestar emocional, lo que resalta nuevamente una diferencia en cómo ambos géneros experimentan los efectos del estrés.

Ilustración 15.*Nivel de estrés en el trabajo por genero**(Elaboración propia)*

La grafica presenta cómo los empleados evalúan su nivel de estrés en el trabajo, categorizados por género.

Nivel Alto de Estrés:

- **Femenino:** Un notable **69%** de las mujeres reporta un nivel alto de estrés en su trabajo. Este porcentaje indica que la mayoría de las empleadas siente que su carga de trabajo o el entorno laboral les genera un estrés significativo.
- **Masculino:** Solo el **31%** de los hombres evalúa su estrés como alto, lo que sugiere que un menor número de hombres experimentan un nivel similar de presión laboral en comparación con sus compañeras.

Nivel Bajo de Estrés:

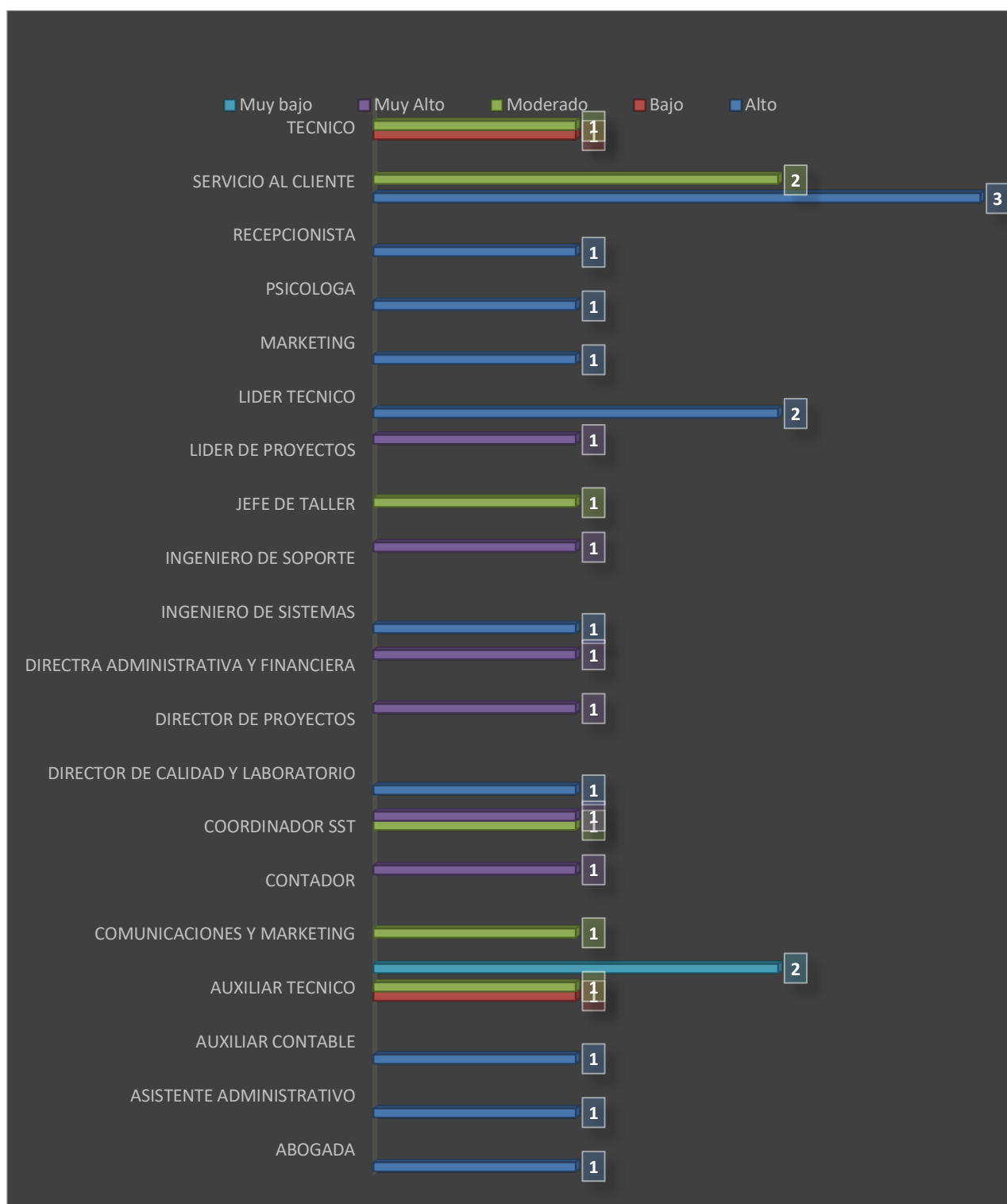
- **Femenino:** Ninguna mujer reporta un nivel bajo de estrés, lo que indica que la mayoría de ellas se siente abrumada o al menos con un nivel moderado o alto de estrés.
- **Masculino:** Solo el **100%** de los hombres considera que su nivel de estrés es bajo, lo que también sugiere que la mayoría no se siente cómodo con la carga laboral.

Nivel Moderado de Estrés:

- **Femenino:** Solo el **29%** de las mujeres reporta un nivel moderado de estrés, lo que subraya que la gran mayoría se siente en un nivel de tensión más elevado.
- **Masculino:** Un **71%** de los hombres evalúa su estrés **como moderado**, lo que significa que, aunque no están en un estado de alto estrés, todavía no se sienten completamente tranquilos.

Niveles Muy Alto y bajo

- **Femenino:** Un **50%** de las mujeres reporta un nivel muy alto de estrés. Sin embargo, no hay mujeres que indiquen que su nivel de estrés sea muy bajo.
- **Masculino:** El **50%** de los hombres también indica un nivel muy alto de estrés, pero hay un **100%** que reporta un estrés muy bajo, lo que resalta una diferencia significativa en cómo se experimenta el estrés entre géneros.

Ilustración 16.*Nivel de estrés por cargo**(Elaboración propia)*

La grafica presenta cómo los empleados evalúan su nivel de estrés en el trabajo, categorizados por cargo en la empresa.

Alto nivel de estrés (13 respuestas, 43%):

- Los cargos con mayor frecuencia en este nivel son servicio al cliente (23%), líder técnico (15%) y varios cargos con una representación más pequeña, como abogada, asistente administrativo, auxiliar contable, director de calidad, entre otros, cada uno con un 8%. Esto sugiere que los cargos relacionados con atención directa al cliente y posiciones técnicas de liderazgo experimentan más estrés alto.

Bajo nivel de estrés (2 respuestas, 7%):

- Solo auxiliares técnicos y técnicos reportan niveles de estrés bajos, cada uno representando el 50% de sus respectivos cargos. Parece que los cargos técnicos que no son de liderazgo tienden a manejar mejor el estrés o estar en condiciones laborales menos estresantes.

Nivel de estrés moderado (7 respuestas, 23%):

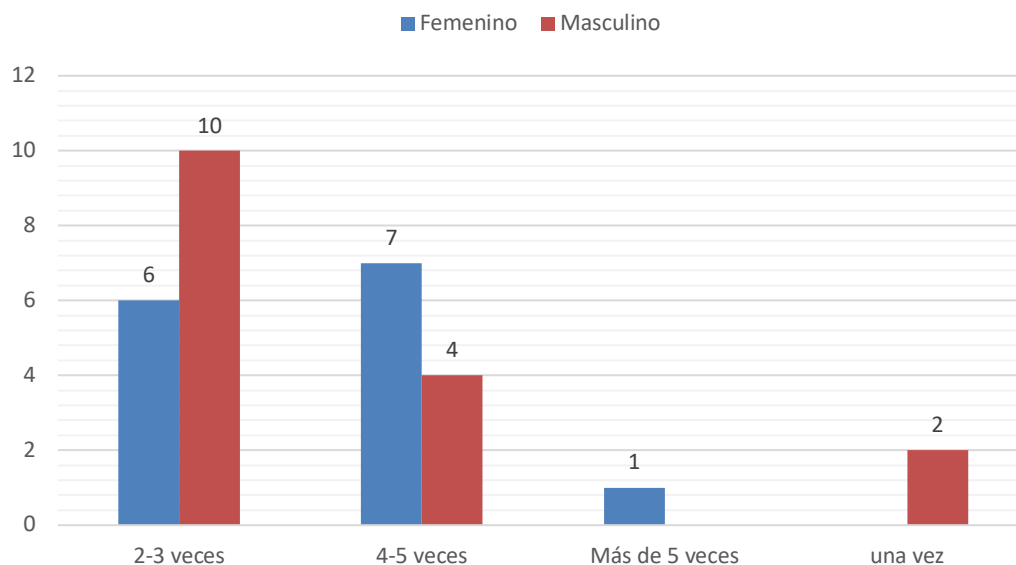
- Cargos con un estrés moderado incluyen auxiliar técnico (14%), Comunicaciones y Marketing (14%), Coordinador SST (14%), Servicio al Cliente (29%) y otros cargos con una distribución menos pronunciada. Este grupo refleja una mezcla de roles administrativos y técnicos.

Muy alto nivel de estrés (6 respuestas, 20%):

- Algunos cargos como contador, coordinador SST, director de proyectos, directora administrativa, y líder de proyectos reportaron un nivel de estrés muy alto (17% en cada caso), mostrando que los roles de gestión y coordinación están asociados con altos niveles de estrés.

Muy bajo nivel de estrés (2 respuestas, 7%):

- En esta categoría solo auxiliares técnicos reportan un nivel de estrés muy bajo, con un 100% en ese cargo, lo que sugiere que algunos trabajadores en posiciones auxiliares técnicas pueden experimentar menos presión.

Ilustración 17.*Ausencias por genero*

(Elaboración propia)

La grafica muestra la frecuencia de ausencias laborales por genero

Frecuencia de Ausencias:

- En el caso del género femenino, la mayoría de las mujeres reportaron ausencias laborales con una frecuencia de 4-5 veces al año (64%), mientras que un 38% mencionó haber faltado 2-3 veces. Solo una mujer indicó haberse ausentado más de 5 veces en el año.
- Para el género masculino, la mayor parte de las ausencias (63%) ocurrieron 2-3 veces al año, mientras que un 36% indicó una frecuencia de 4-5 veces. Además, 2 hombres reportaron haber faltado una vez en el año.
- Este análisis sugiere que tanto hombres como mujeres están expuestos a problemas de salud que afectan su asistencia laboral, pero existen diferencias en la frecuencia de ausencias entre géneros, siendo las mujeres más propensas a tener ausencias de mayor duración. Esto podría indicar que las estrategias de salud y bienestar en el entorno laboral deben considerar las diferencias de género al abordar las causas del ausentismo.

5.5. Interpretación de resultados

La información obtenida de la encuesta aplicada a 30 colaboradores de una organización privada en Bogotá D.C. en el año 2024 revela generalidades significativas sobre el ausentismo laboral.

Una de las generalidades más destacadas es el predominio de enfermedades comunes, ya que el 67% de las ausencias laborales se atribuyen a condiciones como gripe, resfriado y migrañas. Esta alta proporción sugiere que la salud física de los empleados es un factor determinante en el ausentismo laboral. Además, se observó que, tras episodios de estrés, los colaboradores presentan efectos adversos en su salud, lo que permite concluir que el ausentismo puede estar relacionado con problemas físicos que emergen a raíz de altos niveles de estrés en su entorno laboral.

La encuesta también reveló diversos porcentajes relacionados con problemas de salud que se consideran efectos directos del estrés. Los principales son: Problemas musculares, dolores de cabeza y migrañas, ansiedad y síntomas de depresión, alteraciones del sueño, problemas gastrointestinales, fatiga extrema o falta de energía

El Dr. Manuel Sans Segarra, en una entrevista, afirma que “el estrés es la causa de las enfermedades”. Según su análisis, la raíz del problema reside en la mente y en cómo el ego y el estrés influyen en la dinámica vital de las personas en la sociedad actual.

Se ha establecido que el estrés persistente activa un estímulo en el hipotálamo, que, a su vez, actúa sobre la hipófisis a través de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH). Esta hormona estimula las glándulas suprarrenales, las cuales comienzan a liberar cortisol y catecolaminas (adrenalina y noradrenalina). Estas sustancias son necesarias para la respuesta neuroendocrina ante situaciones de agresión; sin embargo, su liberación continua implica un alto consumo energético para el organismo.

Cuando el cuerpo está en un estado de estrés crónico, se produce una liberación constante de cortisol y catecolaminas. Esto puede resultar en trastornos del corazón, tensión arterial, metabolismo del colesterol y problemas digestivos. Además, el impacto en el cerebro puede manifestarse como insomnio, angustia, pérdida de memoria y dificultades en el aprendizaje y la gestión emocional. La relación entre el estrés y el sistema inmunológico es crítica, ya que se ha demostrado que un minuto de estrés intenso puede provocar una caída en

la función inmunológica que dura hasta seis horas, aumentando la predisposición a infecciones, enfermedades autoinmunes y cáncer (Sans Segarra, 2024).

Dado este contexto, se puede afirmar que más del 90% de las enfermedades tienen al estrés como un factor desencadenante crucial. Esta situación resalta la importancia de abordar el estrés laboral de manera integral dentro de la organización para mitigar su impacto negativo en la salud de los empleados.

De acuerdo con las observaciones del Dr. Manuel Sans Segarra, que destacan la conexión entre el estrés y diversas enfermedades, y los resultados obtenidos en la encuesta, se puede determinar que las ausencias laborales están intrínsecamente relacionadas con el estrés experimentado en las diferentes labores. La alta proporción de ausencias atribuibles a enfermedades comunes, como gripe y migrañas, sugiere que la salud física de los colaboradores se ve afectada no solo por factores físicos, sino también por condiciones psicológicas derivadas de un ambiente laboral estresante.

Además, los efectos del estrés, como problemas musculares, dolores de cabeza, ansiedad y fatiga extrema, evidencian un impacto significativo en el bienestar general de los empleados. Esta situación resalta la necesidad de que la organización implemente estrategias efectivas para la gestión del estrés, creando un entorno laboral que promueva la salud mental y física de los colaboradores. Al abordar estas problemáticas de manera integral, no solo se podría reducir el ausentismo, sino también mejorar la productividad y la satisfacción laboral en general.

Según un artículo publicado por médicos especializados de la Clínic mayo, los efectos comunes del estrés pueden afectar diversas áreas, incluyendo el cuerpo, los pensamientos, los sentimientos y el comportamiento. Reconocer los síntomas habituales del estrés es crucial para poder gestionarlos adecuadamente. Un estrés no controlado puede desencadenar múltiples problemas de salud, como hipertensión, enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, obesidad y diabetes. También se pueden presentar síntomas como dolores de cabeza, tensión o dolor muscular, fatiga, malestar estomacal y trastornos del sueño. Estos síntomas coinciden con los resultados obtenidos en la encuesta, lo que refuerza la relación entre el estrés y los problemas de salud reportados por los colaboradores.

Asimismo, esta investigación se ve respaldada por un artículo de la revista electrónica Neurobiología titulado "Impacto del Estrés Psicosocial en la Salud". En este artículo también se destacan los efectos de salud mencionados previamente, lo que concuerda con los hallazgos de

investigaciones anteriores, así como con las opiniones de expertos a través de artículos y entrevistas.

De acuerdo con la revisión al marco de antecedentes, "el ausentismo es mayor en mujeres que en hombres, existe una relación directa entre el ausentismo y la edad; de la misma manera, se señala que el ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo" (Martínez, 2007)

Este antecedente coincide con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, donde se observa que las mujeres tienden a tener ausencias de mayor duración en comparación con los hombres. Esto podría estar vinculado a factores específicos, como una mayor carga emocional o el impacto diferencial del estrés laboral en las mujeres, lo que las hace más susceptibles a episodios de salud que requieren ausencias prolongadas. La influencia del estrés en las mujeres puede estar relacionada con la doble carga laboral, ya que muchas enfrentan responsabilidades tanto en el trabajo como en el hogar, lo que aumenta su vulnerabilidad a desarrollar problemas de salud.

Además, los estudios han demostrado que las mujeres tienden a manifestar síntomas más evidentes de estrés, como ansiedad y alteraciones del sueño, lo que puede llevar a un mayor número de ausencias para recuperarse. Estos problemas de salud pueden agravarse con el tiempo si no se implementan medidas adecuadas de prevención y apoyo en el entorno laboral.

Según (Omron, s.f) Estudios científicos demuestran cómo el cerebro femenino es más sensible al estrés. Éste es generado por una hormona llamada factor de liberación de corticotropina (CRF) y debido a que las mujeres tienen más receptores hormonales, ellas presentan una respuesta más elevada al estrés. En el caso de los hombres, no es así. Aunque ellos también resienten las situaciones estresantes, no las viven, ni perciben igual.

Por otro lado, una producción mayor de estrógenos en situaciones de estrés hace que la mujer esté más ansiosa y a esto se suma el hecho de que actualmente tienen más tareas, responsabilidades y roles: madres, hijas, esposas, ejecutivas, así como más exigencias dentro y fuera del hogar.

Todo ello incrementa los episodios de estrés que se pueden manifestar con episodios de ansiedad y nerviosismo, insomnio, cansancio y hasta depresión. Otros síntomas son los dolores de cabeza, malestares estomacales, dolores musculares, alteraciones en el apetito y hasta cambios en los periodos menstruales. Algo que no sucede con los hombres. El embarazo y el

postparto también tienen una importante carga de estrés que el sexo masculino no vive de la misma forma.

5.6. Limitaciones del estudio

Tamaño de la Muestra: Una de las limitaciones del estudio fue la selección de una muestra pequeña. Solo participaron 30 colaboradores, lo que puede no ser representativo de toda la población laboral de la organización. Esto limita la generalización de los resultados a otros trabajadores de la misma empresa o a organizaciones similares.

Contexto Específico: La investigación se llevó a cabo en una única organización privada en Bogotá D.C., lo que puede limitar la aplicabilidad de los resultados a otras empresas en diferentes contextos geográficos o sectores laborales.

Falta de Comparaciones con Otras Organizaciones: No se realizó un análisis comparativo con otras organizaciones o sectores, lo que limita la capacidad de identificar patrones comunes o diferencias significativas en el ausentismo laboral.

Percepción de Estigmas: Es posible que algunos participantes hayan tenido reservas para reportar problemas de salud mental o estrés debido al estigma asociado a estas condiciones. Este miedo a ser juzgados o a enfrentar consecuencias negativas podría haber llevado a que no compartieran plenamente su situación, resultando en una subestimación de la prevalencia real de estos problemas en la muestra.

5.7. Proyecciones a futuro

Investigación Ampliada: Se sugiere realizar una investigación más amplia que incluya un mayor número de participantes y una selección más diversa, lo que podría proporcionar una comprensión más completa de las causas del ausentismo laboral en la organización.

Inclusión de Factores Psicosociales: Futuras investigaciones podrían profundizar en los factores psicosociales y organizacionales que contribuyen al estrés laboral, incluyendo la cultura organizacional y las dinámicas de equipo.

Estudios Comparativos: Realizar estudios comparativos entre diferentes organizaciones o sectores para identificar prácticas efectivas y áreas de mejora en la gestión del ausentismo laboral asociado al estrés.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación ha permitido analizar el ausentismo laboral en una organización privada en Bogotá D.C. durante el año 2024, identificando los factores de salud que lo generan y explorando el impacto del estrés en los colaboradores.

- La mayoría de las ausencias laborales están asociadas a enfermedades comunes, Sin embargo, se encontró una estrecha relación entre estos diagnósticos y el estrés laboral, evidenciando que las situaciones estresantes en el entorno de trabajo pueden causar problemas de salud física, contribuyendo significativamente al ausentismo.
- Los resultados de la encuesta y el análisis del comportamiento cerebral frente a situaciones de estrés revelaron que los colaboradores experimentan síntomas físicos y psicológicos directamente relacionados con el estrés, como dolores musculares, fatiga, ansiedad y alteraciones del sueño. Esto refuerza estudios previos que señalan que el estrés crónico puede tener efectos graves en la salud física y mental, como lo demuestran los estudios revisados en esta investigación.
- Se observaron diferencias claras en la forma en que hombres y mujeres experimentan los efectos del estrés. Mientras que las mujeres tienden a manifestar mayor ansiedad, los hombres parecen reportar menos impacto emocional, aunque experimentan irritabilidad. Estas diferencias sugieren que las estrategias de intervención y manejo del estrés deberían personalizarse según el género, con enfoques específicos para cada grupo. Se recomienda explorar métodos que aborden las necesidades particulares de cada género, respetando sus experiencias únicas con el estrés.
- Además de los diagnósticos relacionados con enfermedades físicas, se evidenció que una parte significativa del ausentismo puede estar vinculada con problemas de salud mental derivados del estrés crónico, la ansiedad y la depresión. Esto indica que el bienestar psicológico es tan importante como el físico para mantener niveles bajos de ausentismo en la organización.

- La relación entre el ausentismo y la disminución de la productividad es clara. No solo las ausencias programadas afectan el flujo de trabajo, sino también la presencia de empleados que, aunque estén físicamente presentes, tienen una baja productividad debido a problemas de salud relacionados con el estrés.
- Considerando el alto nivel de estrés reportado por los empleados, es esencial que la organización revise sus condiciones laborales. Esto podría incluir ajustar la carga de trabajo, promover pausas activas durante la jornada laboral, e implementar programas de relajación o meditación para reducir el estrés. Estas medidas no solo mejorarían el bienestar emocional, sino también la eficiencia y satisfacción de los empleados.
- Es esencial que la organización realice evaluaciones periódicas del clima laboral, ya que un ambiente de trabajo negativo puede contribuir al estrés y al ausentismo. Estas evaluaciones deberían estar diseñadas para identificar fuentes de estrés, ya sean problemas de comunicación, cargas de trabajo excesivas, o tensiones interpersonales.
- La flexibilidad en el trabajo, como horarios flexibles o la posibilidad de teletrabajo, puede ayudar a reducir el estrés en los empleados, al brindarles mayor control sobre su tiempo y mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Se recomienda implementar políticas de trabajo flexible, especialmente para aquellos empleados que presenten altos niveles de estrés.

Referencias

- JASP Team. (2020). *JASP Team*. Obtenido de JASP – A Fresh Way to Do Statistics. Retrieved from: <https://jasp-stats.org/support/>
- ADP. (05 de agosto de 2021). *apd.es*. Obtenido de Inteligencia emocional y liderazgo: cómo ser un buen líder: <https://www.apd.es/inteligencia-emocional-en-liderazgo/>
- Agudelo Zuleta, e. a. (2020). *repository.uniminuto.edu*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16863/1/UVD%20T.SST_AgudeloMarianny-EspinosaRobinson-GomezYeidy_2020.pdf
- al, V. C. (octubre de 2016). *UDI universidad de investigacion y desarrollo*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23.pdf>
- Archlatam. (s.f). *archlatam.com*. Obtenido de Resolución de conflictos organizacionales a través de la inteligencia emocional: <https://ar.archlatam.com/resolucion-de-conflictos-organizacionales-a-traves-de-la-inteligencia-emocional/>
- Aular, M. (5 de Diciembre de 2018). *degerencia.com/*. Obtenido de La gestión participativa en las Organizaciones: <https://degerencia.com/articulo/la-gestion-participativa-en-las-organizaciones/>
- Bernal Torres. (2022). Obtenido de Software para el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.: <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=19299&pg=5&ed=>
- Bogado, D. (mayo de 2011). *Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales*. Obtenido de portalesmedicos.com: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/3656/1/Ausentismo-laboralConstruccion-fenomenologica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales.html>
- Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines. (22 de octubre de 2020). *Realyc*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/180/18065114010/html/#redalyc_18065114010_ref23
- CEPAL. (S.F). *biblioguias.cepal.org*. Obtenido de Gestión de datos de investigación: <https://biblioguias.cepal.org/gestion-de-datos-de-investigacion/seleccion-datos>
- Conexion esan. (26 de mayo de 2021). Obtenido de esan.edu: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel->

empresarial#:~:text=Seg%C3%BAAn%20The%20American%20Institute%20of,energ%C3%ADa%20y%20mejorar%20su%20desempe%C3%B1o

ConPdePodcast. (24 de marzo de 2024). El estrés es la causa de las enfermedades (video). youtube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=EV8UT-3XGEA>

Duarte, M. (15 de junio de 2023). *El comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/bienestar/crecimiento-personal/estres-como-cuidar-de-nuestro-bienestar-en-un-mundo-laboral-tan-competitivo-y-exigente-estres-laboral-desempeno-laboral-assertividad-gestion-del-tiempo-autocuidado-habilidades-de-afrontamiento-noticia/>

Estepa, M. R. (2021). *Encuentra tu persona vitamina*. Bogota: Planeta, S A.

et.al, H. y. (22 de junio de 2017). *uv.mx*. Obtenido de Impacto del estrés psicosocial en la salud: [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)

Flores-Carretero., E. (s.f). *ieie.eu*. Obtenido de Los 5 beneficios de usar la gestión participativa en tu equipo de trabajo: <https://www.ieie.eu/gestion-participativa/>

Francisco Mesa, A. M. (2004). *30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile:*. Obtenido de [scielo.conicyt.cl: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012)

Gamarra, G. (04 de Julio de 2024). *factorialhr.es*. Obtenido de Qué es el liderazgo transformacional y sus características: <https://factorialhr.es/blog/liderazgo-transformacional/>

Grupo Alsur. (17 de julio de 2024). *linkedin.com*. Obtenido de La importancia de la Inteligencia Emocional en la gestión de equipos: <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-inteligencia-emocional-en-gesti%C3%B3n-eqgpf>

Hector Lamas Rojas . (s.f.). *revistaliberabit.com*. Obtenido de https://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/RLE_01_1_estres-y-sociedad.pdf

Iberdrola. (s.f). *iberdrola.com*. Obtenido de Qué es la inteligencia emocional: <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-inteligencia-emocional>

ICONTEC. (1996). *Salud ocupacional: clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral*. Obtenido de NTC3793,: <https://biblioteca.minenergia.gov.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4495>

indeed. (03 de septiembre de 2024). *indeed.com*. Obtenido de Qué es el liderazgo transformacional: definición y ejemplos: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-transformacional-definicion-ejemplos>

JASP Team. (2020). *JASP Team*. Obtenido de como utilizar JASP: <https://jasp-stats.org/how-to-use-jasp/>

Kinicki, A. y. (2018). *Organizational behavior. A practical, problem-solving approach*. New York: McGraw Hill.

La republica. (6 de octubre de 2022). *la republica* . Obtenido de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>

Lamas, H. (s.f.). *revistaliberabit.com*. Obtenido de https://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/RLE_01_1_estres-y-sociedad.pdf

Marco Antonio Iglesias Muñoz. (s.f.). */revistaderecho.ucn.cl*. Obtenido de La problemática del ausentismo laboral y su impacto socio-económico: <https://revistaderecho.ucn.cl/article/view/2840>

Martínez, J. F. (2007). *revistas.udea.edu.co*. Obtenido de Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/207>

Martinez, S. y. (2007). *revistas.udea.edu.co Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/207>

Mayo Clinic. (10 de agosto de 2023). *mayoclinic.org*. Obtenido de Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>

Medlineplus. (s.f). *medlineplus.gov*. Obtenido de El estrés y su salud: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=Dolores%20y%20ataques%20frecuentes,Problemas%20sexuales>

Minsalud. (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*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Minsalud. (10 de octubre de 2017). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Mintrabajo. (14 de marzo de 1984). *por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Obtenido de <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Mintrabajo. (Marzo de 1989). *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*.

Obtenido de <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad.>

Mintrabajo. (26 de Mayo de 2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Obtenido de Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Mintrabajo. (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*. Obtenido de <https://safetia.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Molinera, J. F. (2006). *Absentismo Laboral*. Madrid: Fundacion confemetal.

Omron. (s.f). *omronhealthcare.la/Blog*. Obtenido de ¿Las mujeres se estresan más que los hombres?: <https://omronhealthcare.la/Blog/contenido/las-mujeres-se-estresan-mas-que-los-hombres>

Ortega, C. (s.f). *questionpro.com*. Obtenido de 5 instrumentos para recopilar información: <https://www.questionpro.com/blog/es/instrumentos-para-recopilar-informacion/>

Ortega, C. (s.f). *questionpro.com*. Obtenido de Encuestas cualitativas: Qué son, beneficios y cómo hacerlas: <https://www.questionpro.com/blog/es/encuestas-cualitativas/>

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2005). *RAE*. Obtenido de [rae.es: https://www.rae.es/dpd/ausentismo](https://www.rae.es/dpd/ausentismo)

Repsol. (11 de septiembre de 2023). *repsol.com*. Obtenido de ¿Qué es el liderazgo transformacional?: <https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/liderazgo-transformacional/index.cshtml#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20liderazgo%20transformacional,y%20significativos%20en%20la%20empresa.>

Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology (Sixth Edit)*. New Jersey: Pearson.

Rocío Preciado González, e. a. (7 de noviembre de 2019). *cucs.udg.mx*. Obtenido de Cómo redactar un apartado de: https://www.cucs.udg.mx/investigacion/sites/default/files/adjuntos/como_no_morir_en_el_intento_0.pdf

Rodrigues, N. (17 de julio de 2024). *blog.hubspot.e*. Obtenido de Cómo lograr una comunicación efectiva en tu empresa: tipos y ejemplos: <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>

Rodriguez et al. (2021). *Análisis de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de metalmecánica en* . Obtenido de repositorio.ecci.edu.co: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1202/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, D. C. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/>:
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>

Santos, D. (22 de marzo de 2023). *blog.hubspot.es*. Obtenido de Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

surveymonkey. (s.f). *surveymonkey.com*. Obtenido de Cómo realizar una investigación cualitativa: <https://es.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Tesis y Másters. (13 de Septiembre de 2022). *tesisymasters.mx*. Obtenido de Conoce las mejores técnicas e instrumentos de recolección de datos: <https://tesisymasters.mx/instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

U de cataluña. (s.f). <https://www.ucatalunya.edu.co/>. Obtenido de Las mejores herramientas de análisis de datos y su importancia para la toma de decisiones: <https://www.ucatalunya.edu.co/blog/las-mejores-herramientas-de-analisis-de-datos-y-su-importancia-para-la-toma-de-decisiones>

Anexos

Matriz de datos de encuestados

Nombres y Apellidos	Edad	Genero	Nivel de escolaridad	Cargo en la empresa	Tiempo de servicio en la empresa	¿Qué tipos de problemas de salud han causado tus ausencias del trabajo en el último año?	¿Con qué frecuencia has tenido que ausentarte del trabajo en el último año?	¿Qué tipo de problemas has notado en tu capacidad para pensar y concentrarte cuando estás bajo mucho estrés en el trabajo?	¿Cómo te has afectado emocionalmente el estrés prolongado en tu trabajo?	¿Qué efectos has experimentado tras un pico de estrés en el trabajo?	¿Cómo evalúas tu nivel de estrés en el trabajo?	¿Qué estrategias crees que serían más útiles para ayudar a manejar el estrés en el trabajo?	¿Qué cambios en el entorno de trabajo crees que podrían ayudar a reducir el estrés y mejorar tu asistencia?
Paula Andrea Cristancho Galeano	20	Femenino	Tecnológico	Comunicaciones y marketing	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me ha causado ansiedad o preocupación constante.	Dolores de cabeza o migrañas	Modero	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)

Laura Marcela Abril Quiroga	29	Femenino	Técnico	Servicio al cliente	4 a 6 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	Más de 5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza)	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Dolores de cabeza o migrañas	Alto	Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Diana Katterine Velásquez Martínez	20	Femenino	Tecnólogo	Servicio al cliente	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza)	Me ha causado ansiedad o preocupación constante	Dolores de cabeza o migrañas	Alto	Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)	Optimización del ambiente físico (por ejemplo, mejor iluminación, espacios más cómodos)
Heidy Nathalia Soler Triviño	18	Femenino	Técnico	auxiliar contable	menos 1 año	Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad, depresión)	2-3 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad)	Me ha causado ansiedad o preocupación constante	Alteraciones del sueño (por ejemplo, insomnio, sueño excesivo)	Alto	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés,	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)

						ón, otros)		idad, tristeza)				actividades recreativas)	
Jennifer Andrea Guayacundo Barragán	25	Femenino	Tecnólogo	Coordinador SST	1 a 3 años	Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad, depresión, otros)	4-5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, más triste o desmotivado)	Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo, me siento más triste o desmotivado)	Ansiedad o síntomas de depresión (tristeza, nerviosismo, palpitaciones)	Muy Alto	Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Hernán Arturo Beltrán Rojas	24	Masculino	secundaria	AUXILIAR TECNICO	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Modificado	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Edgar Andrés Palacios Osnas	40	Masculino	secundaria	LIDER TECNICO	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe,	2-3 veces	Problemas para concentrarte en	Me siento más irritable o frustrado	Problemas musculares (por ejemplo, tensión,	Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo,	Mejora en la comunicación y relaciones

						resfriados, migrañas, dolores musculares, otros)		tareas importantes.	frecuente mente	dolor de cuello o espalda)		horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
José Daniel Rocha Gómez	53	Masculino	secundaria	TECNICO	4 a 6 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Dificultades para recordar información o eventos.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Modificado	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Jonathan Alexander Barrera Martínez	23	Masculino	Tecnólogo	INGENIERO DE SOPORTE	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarse en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Muy Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Edgar Giovanny Cristancho Muñoz	42	Masculino	Profesional	DIRECTOR DE CALIDAD Y LABORATORIO	4 a 6 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe,	4-5 veces	Problemas para concentrarse en	Me ha causado ansiedad o preocupación	Problemas musculares (por ejemplo, tensión,	Alto	Programas de bienestar (por	Mejora en la comunicación y relaciones

						resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)		tareas importantes.	constantemente	dolor de cuello o espalda)		ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Nelson Javier Cristancho Muñoz	52	Masculino	Profesional	DIRECTOR DE PROYECTOS	6 a 10 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarse en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Muy Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Martha Liliana Galeano Quiroga	40	Femenino	Profesional	DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	más de 10 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza)	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Ansiedad o síntomas de depresión (tristeza, nerviosismo, palpitaciones)	Muy Alto	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)

ALVARO JAVIER OVIEDO PACHECO	30	Masculino	Tecnólogo	COORDINADOR SST	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Dificultades para recordar información o eventos.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas gastrointestinales (por ejemplo, gastritis, indigestión, náuseas, dolor abdominal)	Modificado	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Elmer Manuel Cristancho Muñoz	49	Masculino	secundaria	LIDER TECNICO	6 a 10 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarse en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Pedro Fabian González Acevedo	38	Masculino	Técnico	SERVICIO AL CLIENTE	1 a 3 años	Motivos personales (por ejemplo, alguna calamidad, emergencias familiares)	2-3 veces	Problemas para concentrarse en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Modificado	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo	Optimización del ambiente físico (por ejemplo, mejor iluminación, espacios más

												o del estrés, actividades recreativas)	cómodos)
Leonardo Iván Rojas Fierro	38	Masculino	Profesional	LIDER DE PROYECTOS	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	4-5 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Muy Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Joaquín Ruiz Jiménez	34	Masculino	Técnico	TECNICO	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	una vez	Dificultades para recordar información o eventos.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Bajo	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
HUGO JOSE PEREZ FERNANDEZ	55	Masculino	secundaria	AUXILIAR TECNICO	1 a 3 años	Motivos personales (por ejemplo, alguna calamidad, emerge	una vez	Dificultades para recordar información o	Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo,	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de	Muy bajo	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de

						ncias familiar es)		evento s.	me siento más triste o desmotiv ado)	cuello o espalda)		flexibl es, opcion es de teletra bajo)	tareas, reducció n de la carga laboral)
LEONARDO JOSE PACHECO ESCOBAR	30	Masculino	secundaria	AUXILIAR TECNICO	1 a 3 años	Motivos personales (por ejemplo, alguna calamidad, emergencias familiares)	2-3 veces	Dificultades para recordar información o eventos.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Problemas musculares (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Bajo	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo , redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
EVA MARIA MOSQUERA	45	Femenino	Profesional	CONTADOR	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Dolores de cabeza o migrañas	Muy Alto	Flexibilidad laboral (por ejemplo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo , redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
ASTRID CAROLINA ROJAS BARREIRA	33	Femenino	Tecnólogo	MARKETING	1 a 3 años	Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad,	4-5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo,	Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo, me siento más	Ansiedad o síntomas de depresión (tristeza, nerviosismo, palpitaciones)	Alto	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manej	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación

						depresi ón, otros)		o, irritabil idad, tristez a)	triste o desmotiv ado)			o del estrés, activid ades recrea tivas)	con el equipo, resoluci ón de conflicto s)
John Freddy Yangu ma Serna	53	Masc ulino	secun daria	AUXILIAR TECNICO	1 a 3 años	Motivos persona les (por ejemplo, alguna calamid ad, emergen cias familiar es)	2-3 veces	Cambi os en tu estado de ánimo o emoci ones (por ejempl o, irritabil idad, tristez a)	Me siento más irritable o frustrado frecuente mente	Problema s muscular es (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Muy bajo	Flexibi lidad laboral (por ejempl o, horari os flexibl es, opcion es de teletra bajo)	Mejora en la comunic ación y relacion es interspers onales (mejor comunic ación con el equipo, resoluci ón de conflicto s)
SEVERI NO MANUE L BOLAÑ OS GUERR A	52	Masc ulino	Técnic o	JEFE DE TALLER	4 a 6 años	Motivos persona les (por ejemplo, alguna calamid ad, emergen cias familiar es)	2-3 veces	Dificult ades para record ar inform ación o evento s.	Me siento más irritable o frustrado frecuente mente	Fatiga extrema o falta de energía	Mode rado	Progra mas de bienes tar (por ejempl o, tallere s de manej o del estrés, activid ades recrea tivas)	Mejora en la comunic ación y relacion es interspers onales (mejor comunic ación con el equipo, resoluci ón de conflicto s)
EDITH GREGO RIA AGUILA	45	Feme nino	Tecnól ogo	ASISTENT E ADMINIST RATIVO	4 a 6 años	Problem as de salud relacion ados	4-5 veces	Cambi os en tu estado de	Siento que mi bienestar emocion al ha	Ansiedad o síntomas de depresión	Alto	Técnic as de relajac ión (por	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo

R PEREZ						con el estrés (por ejemplo, ansieda d, depresi ón, otros)		ánimo o emoci ones (por ejempl o, irritabil idad, tristez a)	disminui do (por ejemplo, me siento más triste o desmotiv ado)	(tristeza, nerviosis mo, palpitacio nes)		ejempl o, medit ación, yoga, respir ación consci ente)	, redistrib ución de tareas, reducció n de la carga laboral)
JULIAN TORRE NTE GUTIER REZ	27	Masc ulino	Profes ional	INGENIER O DE SISTEMA S	4 a 6 años	Enferme dades comune s (por ejemplo, gripe, resfriad o, migraña s, dolores muscul ares, otros)	2-3 veces	Proble mas para concen trarte en tareas import antes.	Me siento más irritable o frustrado frecuente mente	Problema s muscular es (por ejemplo, tensión, dolor de cuello o espalda)	Alto	Flexibi lidad laboral (por ejempl o, horari os flexibl es, opcion es de teletra bajo)	Mejora en la comunic ación y relacion es interspers onales (mejor comunic ación con el equipo, resoluci ón de conflicto s)
DANIEL A RUIZ	22	Feme nino	Profes ional	PSICOLO GA	1 a 3 años	Enferme dades comune s (por ejemplo, gripe, resfriad o, migraña s, dolores muscul ares, otros)	2-3 veces	Cambi os en tu estado de ánimo o emoci ones (por ejempl o, irritabil idad, tristez a)	Me ha causado ansiedad o preocupa ción constant e	Alteracion es del sueño (por ejemplo, insomnio, sueño excesivo)	Alto	Técnic as de relajac ión (por ejempl o, medit ación, yoga, respir ación consci ente)	Mejora en la comunic ación y relacion es interspers onales (mejor comunic ación con el equipo, resoluci ón de conflicto s)

ANGELICA VELEZ VELZ	27	Femenino	Profesional	ABOGADA	6 a 10 años	Problemas de salud relacionados con el estrés (por ejemplo, ansiedad, depresión, otros)	4-5 veces	Cambios en tu estado de ánimo o emociones (por ejemplo, irritabilidad, tristeza)	Siento que mi bienestar emocional ha disminuido (por ejemplo, me siento más triste o desmotivado)	Alteraciones del sueño (por ejemplo, insomnio, sueño excesivo)	Alto	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la carga de trabajo (ejemplo, redistribución de tareas, reducción de la carga laboral)
Jenny Paola Carrillo Castiblanco	27	Femenino	Técnico	SERVICIO AL CLIENTE	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me ha causado ansiedad o preocupación constante	Problemas gastrointestinales (por ejemplo, gastritis, indigestión, náuseas, dolor abdominal)	Alto	Técnicas de relajación (por ejemplo, meditación, yoga, respiración consciente)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)
Arelys Yaneth González Garzón	35	Femenino	Técnico	SERVICIO AL CLIENTE	1 a 3 años	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores	2-3 veces	Problemas para concentrarte en tareas importantes.	Me siento más irritable o frustrado frecuentemente	Dolores de cabeza o migrañas	Modificado	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación

						musculares, otros)						o del estrés, actividades recreativas)	con el equipo, resolución de conflictos)
Linda Jineth Gómez Pérez	28	Femenino	Técnico	RECEPCIONISTA	menos 1 año	Enfermedades comunes (por ejemplo, gripe, resfriado, migrañas, dolores musculares, otros)	2-3 veces	Problemas para concentrarse en tareas importantes.	Me ha causado ansiedad o preocupación constante	Dolores de cabeza o migrañas	Alto	Programas de bienestar (por ejemplo, talleres de manejo del estrés, actividades recreativas)	Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales (mejor comunicación con el equipo, resolución de conflictos)