

# FACTORES PSICOSOCIALES Y ABSENTISMO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

## PSYCHOSOCIAL FACTORS AND ABSENTEEISM IN THE CONTEXT OF HIGHER EDUCATION

Mercedes Angélica García Pazmiño<sup>1</sup>  
Gustavo Roberto Morales Vela<sup>2</sup>

Recibido: 2018-08-16 / Revisado: 2018-09-05 / Aceptado: 2018-10-10 / Publicado: 2019-01-01

Forma sugerida de citar: García-Pazmiño, M. A y Morales-Vela, G. R. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Retos de la Ciencia*, 3(6), pp. 45-57.

### RESUMEN

Los factores psicosociales se relacionan con las condiciones institucionales, con estilos de dirección, competencias y necesidades de los trabajadores; si constituyen un peligro para la seguridad y salud, el riesgo psicosocial es inminente. El absentismo es común en el ámbito laboral, derivado de una incapacidad o imposibilidad de acudir al trabajo. El objetivo es identificar los factores psicosociales asociados al absentismo laboral en una institución universitaria. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, diseño analítico comparativo. Recolección de datos: reportes mensuales, durante tres años consecutivos; registros médicos y encuesta. Muestra: 1070 trabajadores. Del análisis de los resultados se desprende que la distribución por régimen 54% docentes; 45% administrativos. Índice de absentismo: 5% - 7%. Factores psicosociales y médicos (3:7). Estrés laboral (5:10); percepción de clima no favorable del clima laboral (6:10); alta responsabilidad, presión; trabajo monótono, fatiga e insatisfacción laboral (7:10). Las conclusiones son reflejaron que el absentismo en mujeres duplica a los hombres. Se recomienda revisar políticas, implementación de una cultura de prevención y promoción de salud física y mental del trabajador.

**Palabras clave:** absentismo laboral, factores psicosociales, cultura de prevención.

<sup>1</sup> Ph.D. en Ciencias de la Salud y el Trabajo. Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Email: [garcia.mercy@hotmail.com](mailto:garcia.mercy@hotmail.com)

<sup>2</sup> Magister en Gerencia en Salud para el Desarrollo Local. Profesor Titular de la Facultad de Medicina y Director Hospital del Día de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Email: [gmorales@uce.edu.ec](mailto:gmorales@uce.edu.ec)

## ABSTRACT

Psychosocial factors are related to institutional conditions, with management styles, competences and needs of workers; if they constitute a danger to health and safety, the psychosocial risk is imminent. Absenteeism is common in the workplace, resulting from an inability to go to work. The objective is identify the psychosocial factors associated with absenteeism in a university institution. The methodology is quantitative approach, analytical comparative design. Data collection: monthly reports, for three consecutive years; medical records and survey. Sample: 1070 workers. The results are distribution by area 54% of teachers; 45% administrative. Absenteeism rate: 5% - 7%. Psychosocial factors and medics (3:7). Work stress (5:10); unfavorable perception of work climate (6:10); high responsibility, pressure; monotonous work, fatigue and job dissatisfaction (7:10). The conclusions is the absenteeism in women doubles men. It is recommended to review policies, implementation of a culture of prevention and promotion of physical and mental health of the worker.

**Key words:** Absenteeism, psychosocial factors, prevention culture.

## INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales laborales son las condiciones o situaciones de cualquier naturaleza, que están presentes en el medio laboral y podrían afectar la salud física y psíquica del trabajador. Los factores psicosociales pueden ser extralaborales e intralaborales, a su vez negativos o positivos. Los factores psicosociales negativos frecuentes son abordados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2014) como el estrés crónico, alta presión, responsabilidad extrema, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inadecuada supervisión, trato con usuarios, amenaza delincriminal, entre otros.

Para argumentar sobre los factores psicosociales laborales Chiavenato (2007) afirma que son multicausales y anota a las causas familiares, personales, como compromisos con los hijos, problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, falta de incentivos, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo (sin inducción adecuada al cargo); resistencia al cambio, escasa supervisión, acoso laboral, clima organizacional adverso.

Asimismo, acotan Marques, Aparecida y Rosangela (2009) un ambiente laboral de insatisfacción será un detonante para futuros desequilibrios en la salud mental de los trabajadores y una baja en la eficiencia institucional. Coincidiendo con Bohlander y Scott (2012) que refieren que un trabajo tedioso, insatisfactorio, con falta de bienestar, es amenazante para la salud.

Al respecto, Organización Mundial de la Salud (OMS), en la conferencia de la Salud Mental en Helsinki 2005, subrayó que el estrés en el trabajo, *mobbing* o acoso laboral, es un factor psicosocial relevante para el absentismo laboral. Otros estudios de *European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA-2008*, indicaron que entre el 50% y 60% de las ausencias al trabajo anualmente, son por estrés psicológico (De Vicente, Magán y Berdullas, 2008). Asimismo, la sobrecarga de trabajo afecta la calidad de vida de los trabajadores García y Morales (2018). Al respecto, García Chávez (2016) también sugieren que la salud mental se asoció al ausentismo laboral, y en todo tipo de trabajo como es el teletrabajo.

También, Pando, Aranda, Aldrete, Flores y Pozos. (2006) manifestaron que el estrés laboral crónico desencadena enfermedades psicosomáticas, cambios de carácter, irritabilidad, apatía, desconcentración, resistencia al cambio, desmotivación para trabajar, malas interrelaciones laborales, baja productividad y aumento de la posibilidad de que ocurran incidentes o accidentes laborales.

Asimismo, Gardell (1981), Johnson y Hohansson (1991) y Karasek y Theorell (1990), citado en Luceño, García y Rubio (2004), indicaron que el estrés profesional aumenta el riesgo de padecer una enfermedad cardiovascular, disminuye el rendimiento eficaz del trabajador; afecta al clima laboral y logro de los objetivos institucionales. Otros conceptos conspicuos relacionan a la persona con el entorno y depende de la percepción y evaluación, si lo percibe amenazante, rebasan sus recursos y pone en peligro su bienestar (Galán y Camacho, 2012). De la misma manera, Peiró y Bravo (1999) indican que los niveles de estrés laboral son relativamente altos en Holanda es que el 12% del absentismo de los trabajadores se debe a desórdenes psicológicos o mentales.

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009), refieren que los trabajadores que realizan tareas acordes con su perfil profesional o puesto laboral, están más motivadas y tienen un alto sentido de pertenencia; a diferencia de los trabajadores que desempeñan funciones distintas a su perfil profesional, presentan dificultad para realizar las tareas, se desmotivan fácilmente, a la supervisión la perciben como amenazadora, poco colaboradores, vulnerables ante el trato con usuarios internos o externos a la institución.

El trabajo a presión, alta responsabilidad o sobrecarga de trabajo, para unos trabajadores puede ser un reto y competitividad asertiva; para otros pueden ser intolerante y desgastante física, mental y emocionalmente; así también podrían tener poca satisfacción por el trabajo, generar conflictos interpersonales, reclamar frecuentemente, utilizar el rumor para la crítica destructiva y expresar su inconformidad; además, tienen una asociación significativa con la siniestralidad, según lo comprobaron García-Layunta, Oliver, Tomas, Verdy y Zaragoza (2012); se agudiza la situación laboral si no hay un sistema de incentivos y promociones implementado; en resumen, su desarrollo personal a través del trabajo se ve afectado.

Entre otros factores psicosociales que incrementan la posibilidad de no asistir al trabajo o elevar las tasas de ausentismo es la monotonía, el aburrimiento, ritmos demasiado pausados, las frecuentes interrupciones, la falta de creatividad e iniciativa, falta de comunicación y participación entre pares y con las autoridades; así como, las actividades demasiado fáciles, no productivas, la repetitividad de las tareas que desmotivan al trabajador. Se anota también, al puesto de trabajo anti ergonómico, sin las condiciones físicas apropiadas; por tanto, es imprescindible reorganizar el trabajo con un enfoque psicotécnico, para potenciar la creatividad y la innovación del trabajador (Peiró, 2003).

Por otro lado, el estudio abordó los accidentes laborales y las bajas por enfermedad laboral, ya que en la siniestralidad laboral están implicados factores de tipo psicosocial, que afectan la esfera afectiva y cognitiva de los trabajadores.

En este sentido, Barderas, Oisca y González-Camino (2002) demostraron que existen relaciones significativas de sentido negativo entre la satisfacción laboral y la propensión a abandonar la organización, así como con la accidentalidad. En este contexto, Peiró, Rodríguez y González (2008), refieren que el fenómeno del

absentismo está relacionado con los problemas de salud e indicaron que el 5,7% de los trabajadores manifiestan haber sufrido tres o más síntomas asociados al estrés laboral.

El índice de absentismo en la media española es de 3,25% y hacen una distinción entre los trabajadores a tiempo completo quienes tienen un índice de absentismo del 3,5%, mayor que el de los trabajadores a tiempo parcial (1,12%); por tanto, la legislación europea y la española proponen la prevención de los riesgos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con Rodríguez, Aguilera y Pando (2010), es importante evaluar los factores psicosociales que se presentan en el trabajo; para intervenir en forma inmediata, para prevenir enfermedades profesionales o accidentes laborales. Para lo cual las experiencias en otros países refieren que la implementación de programas de prevención de la salud mental de los trabajadores ha dado resultados favorables tanto para disminuir el índice del ausentismo, como para mejorar el rendimiento de los trabajadores; no obstante, hay que identificar y particularizar casos para una intervención clínica individual, si fuera el caso.

Por otra parte, la variable de estudio absentismo es definida por la Organización Mundial del Trabajo (2002) como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”; es decir, el trabajador no acude a su puesto de trabajo, por cualquier motivo, enfermedad comprobada o no, insatisfacción, fatiga y cansancio; citado en Melchior, Krieger, Kawachi y Berkman (2005).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) cataloga al absentismo, como un problema de salud pública por el impacto psicosocial y económico que conlleva. La tasa de absentismo se ha incrementado (30%) debido al aumento de accidentes y enfermedades laborales. Y las consecuencias inmediatas, más frecuentes son aumento del índice del ausentismo y la incapacidad temporal (IT).

También en relación con el absentismo laboral, Melle (1996) y Peiró, Rodríguez y González, (2008) lo califican como un fenómeno intrínseco, común e inevitable a las instituciones de cualquier naturaleza y tamaño, debido a factores multicausales, entre los que sobresalen los factores psicosociales. Si el absentismo es repetitivo, podría ser un signo de desajuste del trabajador. A nivel mundial hay un promedio de absentismo es de cinco días al año promedio por trabajador (OMS), lo cual refleja pérdidas entre 10% y el 20% del Producto Interno Bruto (PIB) de un país. Por tanto, sugiere García y Morales (2018) “crear entornos de trabajo saludables como un imperativo ético de responsabilidad empresarial” (p.36).

En Europa, la consultora *Mercer* con más de 800 compañías de Europa, en el II Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud, 2008 señala que el absentismo anual es de una media de 5,7 días y están estrechamente relacionados con factores psicosociales. También, Valladares, Dilla y Sacristán (2008) calcularon en España, una pérdida de 5.005 millones de euros anuales, por costes indirectos por absentismo.

En los países latinos, el absentismo también puede atribuirse a factores peri laborales tales como la situación extrema de la crisis política, social, económica; así en Venezuela en el 2018, el índice del ausentismo laboral que pasó del 13%

al 40% debido a la escasez de dinero y los aumentos de los pasajes y disminución del número de unidades de transporte (Entrevista, Diario, El Nacional, Sociedad, 05 de marzo de 2018) citado en García y Morales, 2018.

También, en Colombia la empresa innovadora Kronos, considerada líder global en la administración de personal y capital humano, estudio el absentismo a partir de entrevistas con 119 líderes de recursos humanos de empresas entre 100 y 2.500 empleados, aplicadas entre octubre 2017 y enero de 2018 e indica que 6 de cada 10 compañías en el país, es producido por agotamiento y desmotivación.

En Ecuador el Seguro General de Riesgos del Trabajo, es la institución que registra los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, calificando y determinando la incapacidad temporal y los días de absentismo por enfermedad comprobada; así en 2018 se registraron 932 de enfermedades profesionales y 2070 accidentes laborales promedio de los últimos tres años.

No obstante, para distinguir los factores asociados al absentismo en las instituciones de educación superior, es importante primeramente diferenciar los tipos de ausentismo, así se distinguen los de carácter justificado con autorización, el cual está relacionado con motivos personales; y en segundo lugar el ausentismo injustificado, sin autorización, el cual está relacionado con la conducta del trabajador frente las actividades laborales que realiza, dejando expuestos posibles factores de carácter psicosocial en el individuo y su entorno laboral (Balderas, 2005).

En el contexto de la enseñanza superior, que tiene como objetivo impartir una educación integral con calidad académica, formar profesionales idóneos para construir una sociedad proactiva y con un pensamiento crítico (García, González, Aldrete, Acosta y León, 2016). Los empleados y trabajadores son una parte importante de la comunidad universitaria para el cumplimiento de los objetivos; por tanto, es necesario promover hábitos de comportamientos positivos y saludables en los trabajadores; brindarles un ambiente saludable en el trabajo; reforzados éstos por políticas dirigidas a promocionar la salud mental de los trabajadores (Pando, Aranda y Vázquez, 2016).

Así también, para Acosta, Aguilera y Pozos (2017) es importante articular las determinantes psicosociales que inciden en el absentismo laboral, no sólo en el contexto académico, económico y político; sino también con el comportamiento organizacional y las repercusiones en el bienestar y salud de los trabajadores universitarios; para se sientan comprometidos con la misión institucional, se auto valoren con orgullo y sentido de pertinencia institucional.

## **METODOLOGÍA**

El tipo de estudio es cuantitativo y permitirá generalizar los resultados. Diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable (Hernández –Sampieri, y Mendoza 2018). La población constituyó la comunidad universitaria de una institución de enseñanza superior en Ecuador. El tipo de muestreo aplicada es la probabilística; para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula estadística para poblaciones finitas. Para la identificación y análisis de los factores psicosociales al ausentismo laboral se consideró los registros diagnósticos y se aplicó con código QR un cuestionario online suministrado por la plataforma de la

Universidad, a una población de 1070 trabajadores entre administrativos, empleados, trabajadores y docentes de la institución. Se calculó el Índice de Ausentismo (IA) anual de tres años consecutivos, aplicando la fórmula: donde se suman todas las horas perdidas registradas y dividiendo entre el total de la jornada laboral de todos los empleados, y finalmente, se realizó el correspondiente análisis comparativo IA anual.

El procedimiento consistió en la inducción de la investigación a la comunidad universitaria, para el registro mensual del absentismo se elaboró una matriz; se recopiló datos del absentismo laboral sistemáticamente durante tres años consecutivos. Se realizó la base de datos y el análisis estadístico en el programa SPSS versión 22. En las consideraciones ética, el estudio es catalogado sin riesgo para los sujetos explorados; se respetó la confidencialidad, autonomía y principios estipulados en el Código de Ética.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del análisis estadístico sobre absentismo laboral en una institución universitaria, durante tres años consecutivos (2015-2017) se desprende que de una población promedio 3957 trabajadores, el 51,3% de ellos no han asistido al trabajo independientemente del motivo y de este porcentaje se aprecia que las mujeres se ausentan más que los hombres en relación 2:1. Dato coincidente con el estudio de Saldarriaga & Martínez en 2007, realizado en Colombia, en una institución de educación superior, que reportó que el ausentismo es mayor en mujeres que en hombres (tabla 1).

**Tabla 1:** Absentismo por género

<i>Género</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Hombres</i>	695	34
<i>Mujeres</i>	1336	66
<i>Total ausentismo</i>	<b>2031</b>	<b>100</b>

**Fuente:** García y Morales (2018)

En la tabla 2, se refleja la distribución de trabajadores por régimen que se ausentaron de su lugar de labores, donde los administrativos universitarios tienen mayor prevalencia de absentismo que los docentes en una relación de 7:3

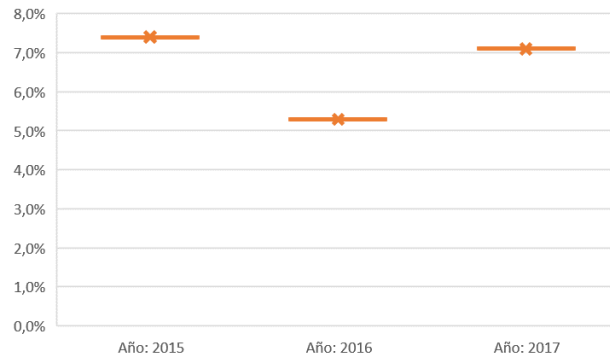
**Tabla 2 Absentismo por régimen de trabajo**

<i>Trabajadores</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Administrativos</b>	1462	72
<b>Docentes</b>	569	28
<b>Total ausentismo</b>	2031	100

*Fuente:* García y Morales, 2018

El Índice de Absentismo (IA) anual se calculó dividiendo las horas de trabajo perdidas entre las horas que debieron trabajarse (Trabajadores x jornada laboral x días de la semana x 4 semanas del mes) y este cociente se multiplicó por cien, obteniendo los siguientes índices (IA) en los tres años consecutivos ubicados en el rango del 5% al 7%. Datos que difieren el IA promedio en España que es de 3,25% (Gráfico 1).

**Gráfico 1:** Índice de Ausentismo Laboral (IA) por año calendario



En la tabla 3, se aprecia que los trabajadores que no acudieron a su puesto de trabajo registraron en primer lugar motivos de enfermedad médica y en segundo lugar debido a factores psicosociales, en una relación de 7:3 respectivamente. Muchos investigadores coinciden en la interacción de estos dos factores en el bienestar y salud de los trabajadores.

**Tabla 3:** Factores asociados del absentismo laboral

<b>Motivos / Diagnósticos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Enfermedades médicas</i>	1416	69,7
<i>Factores psicosociales</i>	615	30,3
<i>Total ausentismo</i>	2031	100

**Fuente:** Reportes por Dependencias

Del análisis de los tipos de factores psicosociales asociados al absentismo laboral el estrés se refleja que 4:10 trabajadores refieren tener estrés laboral crónico; los demás factores se manifiestan en igual proporción de 1:10; y con el más bajo porcentaje el trato con usuarios y amenazas delincuenciales. Difiere con el estudio colombiano en cual indica que 6:10 compañías en el país, es producido por agotamiento y desmotivación. En el contexto universitario mundial, este último factor psicosocial está en niveles bajos (Tabla 4).

**Tabla 4:** Factores psicosociales del absentismo

<b>Factores Psicosociales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Estrés laboral crónico</i>	245	40
<i>Alta presión en el trabajo</i>	87	14
<i>Alta responsabilidad</i>	59	10
<i>Trabajo monótono</i>	78	13
<i>Inadecuada supervisión</i>	32	5
<i>Minuciosidad de la tarea</i>	64	10
<i>Trato con usuarios</i>	39	6
<i>Amenaza delincencial</i>	11	2
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Elaboración propia

En la tabla 5 se muestra el grado de satisfacción de trabajadores: un alto nivel de satisfacción, están aquellos que sus actividades están en concordancia con su perfil profesional; y las relaciones interpersonales establecidas; en un nivel medio de satisfacción en relación al clima laboral, al sistema de incentivos y promociones. La tendencia del Ministerio del Trabajo es que los trabajadores ocupen el cargo de acuerdo al perfil del puesto, para lo cual tiene aprobado con Registro Oficial todos los perfiles detallados de puestos.

**Tabla 5:** Grado de Satisfacción según factores psicosociales

<i>Factores psicosociales laborales</i>	<i>Grado de satisfacción</i>			
	Alto	Medio	Bajo	%
<i>Actividades que realizan en el puesto de trabajo</i>	58	36	6	100
<i>Perfil profesional acorde con el puesto de trabajo</i>	58	33	9	100
<i>Sistema de incentivos y promociones</i>	14	53	33	100
<i>Clima laboral</i>	18	64	18	100
<i>Relaciones interpersonales laborales</i>	62	10	28	100

**Fuente:** García y Morales (2018)

De la encuesta realizada para obtener información sobre otros aspectos relacionados a los factores psicosociales que trae como consecuencias el absentismo laboral, son los accidentes y enfermedades laborales y el estudio reflejó que 2:10 empleados han tenido un accidente en el trabajo o han sido diagnosticados de alguna enfermedad profesional debidamente calificada por el Seguro de Riesgos del Trabajo, mismo que contempla que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Tabla 6).

**Tabla 6:** Accidentes o enfermedades laborales

	<i>Ninguno</i>	<i>Si</i>	<i>%</i>
<i>Accidentes laborales</i>	81	19	100
<i>Enfermedades laborales</i>	88	12	100

**Elaborado por:** Elaboración propia

La tabla 7 muestra en su orden, que la mitad de los accidentes laborales son debido a caídas; seguido de esfuerzos físicos excesivos; exposición al frío y calor; y en menor escala los choques con objetos móviles o inmóviles, atrapado por objetos y contacto con sustancias.

**Tabla 7:** Tipos de accidentes laborales ocurridos en la institución

<i>Tipo de accidente laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Caídas</i>	88	45
<i>Choques con objetos móviles e inmóviles</i>	9	5
<i>Atrapado por objeto</i>	4	2
<i>Esfuerzos físicos excesivos</i>	55	28
<i>Exposición al calor</i>	13	7
<i>Exposición al frío</i>	26	13
<i>Contacto con sustancias ardientes</i>	2	1
<i>Totales</i>	197	100

**Elaborado por:** Elaboración propia

Además, la investigación abordó sobre hábitos positivos y negativos en la comunidad universitaria, que a su vez puedan constituir factores de riesgo o factores protectores para la salud física y mental de los trabajadores; entre ellos se anota los resultados de chequeos médicos, alimentación saludable, pausas activas durante la jornada laboral y actividad física regular; asimismo, el consumo de alcohol (social) y tabaco.

En la tabla 8 se muestra que la mitad de los trabajadores de la universidad se realizan los chequeos médicos en forma anual; la tercera parte de la población en forma trimestral o semestral; mensualmente el 4%; y 12% nunca se realizan chequeos médicos.

**Tabla 8:** Chequeos médicos

<i>Frecuencia de chequeos médicos</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mensual</i>	42	4
<i>Trimestral</i>	133	13
<i>Semestral</i>	185	18
<i>Anual</i>	547	53
<i>Nunca</i>	120	12
<i>Total</i>	1027	100

**Elaborado por:** Elaboración propia

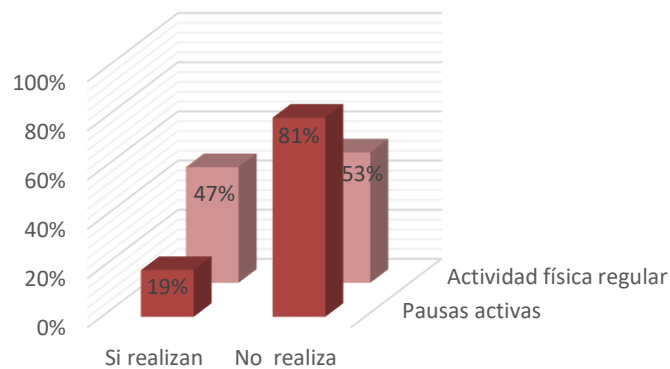
También se indagó sobre los hábitos alimenticios que puedan constituir un factor que incida en la salud de los trabajadores, reflejándose que 4:10 consultados no tienen buenos hábitos alimenticios (Tabla 9).

**Tabla 9:** Hábitos alimenticios

Buenos hábitos alimenticios	Frecuencia	Porcentaje
Si	682	66
No	345	34
Total	1027	100

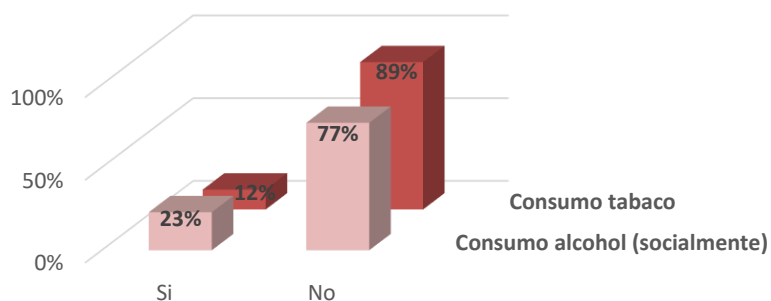
**Elaborado por:** Elaboración propia

Bajo la misma tónica, en el gráfico 2 el estudio revela que 2:10 trabajadores realizan las pausas activas; y menos de la mitad del personal ejecuta actividades físicas en forma regular, como un buen hábito de salud física y mental.



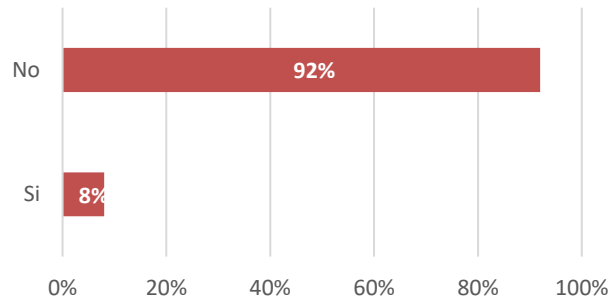
**Gráfico 2:** Pausas activas y actividad física

De la misma manera, se indagó sobre el consumo de alcohol (social) y consumo tabaco, apreciándose que 2:10 trabajadores fuman y consumen alcohol socialmente (Gráfico 3).



**Gráfico 3:** Consumo de tabaco y alcohol

Finalmente, el estudio consideró a la capacitación, como un factor protector de los riesgos psicosociales laborales y encontró que 9:10 trabajadores no han recibido capacitación en este tema (Gráfico 4).



**Gráfico 4:** Capacitación en riesgos laborales

## CONCLUSIONES

El índice de absentismo (IA) en la institución de educación superior en el Ecuador, durante tres años consecutivos, está en el rango 5% a 7%. El punto de corte se establece en 6%.

Por género las trabajadoras mujeres se ausentan más que los hombres en una relación de 2:1. Según régimen el absentismo se reflejó mayoritariamente (8:10) en el personal administrativo, a diferencia de la minoría en docentes (2:10).

De los factores psicosociales asociados al absentismo laboral, se evidenció un nivel de estrés laboral crónico en un grado elevado, con manifestaciones psicósomáticas en la mitad de los trabajadores. Asimismo, la tercera parte de la población estudiada está sometida a un trabajo bajo presión. El 56% de los trabajadores de la universidad no se sienten estimulados y motivados, el sistema de incentivos y promociones es medio-bajo. Asimismo, la mitad de los trabajadores desarrollan actividades acordes con el perfil profesional.

En cuanto al clima laboral 6:10 trabajadores están medianamente satisfechos; y evidencian relaciones interpersonales difíciles con autoridades, docentes, compañeros, estudiantes y otros usuarios. Sobre los hábitos que contribuyen a una salud física y mental, se obtuvo que la mitad de los trabajadores se realizan chequeos médicos en forma anual; la tercera parte lo hacen mensual, trimestral o semestral; pero hay un 12% que nunca se realizan controles médicos.

De la comunidad universitaria solamente 2:10 ejecutan pausas activas durante la jornada laboral; y actividad física en forma regular lo realizan un poco menos de la mitad de la población. En relación a los buenos hábitos alimenticios 6:10 trabajadores consideran que si tienen buenos hábitos alimenticios; no obstante 4:10 son conscientes de que no tienen cuidado con la alimentación. Sobre el hábito de fumar 2:10 trabajadores fuman, igualmente que la ingesta de consumo de sustancias alcohólicas (socialmente), por lo que se les estarían dentro del grupo vulnerable asociados al absentismo laboral.

Finalmente, el estudio plantea un desafío, una vez identificados los factores psicosociales asociados al absentismo laboral en el contexto de la institución de educación superior, el reto es implementar factores protectores que promuevan la salud mental y física de los trabajadores universitarios y una cultura de seguridad e higiene en el trabajo. Lo cual está en relación directa con un entorno laboral saludable, optimización de la calidad académica, eficiencia en las actividades administrativas, disminución de los costes y del índice del absentismo laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M., Aguilera, M. y Pozos, B. (2017). *Determinantes sociales en el Sistema de salud mexicano*. Primera edición. México: Sindicato de Trabajadores Académicos.
- Balderas, P. (2005). *Administración de los servicios de enfermería*. México, D.F.: Editorial Interamericana, cuarta edición.
- Barderas, P., A. Osca y G. González-Camino (2002). Influencias del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y Estrés*, 8 (2-3), pp. 275-284. Disponible en: <http://pesquisa.bvsalud.org/brasil/resource/pt/ibc-19259?lang=es>
- Bohlander, G. y Scott, A. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Ediciones Paraninfo, S.A. 16ª. edición.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF: Editorial Mc Graw Hill.
- Diario, El Nacional, Sociedad, 05 de marzo de 2018. *El ausentismo laboral en Venezuela*. Disponible en: [http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica\\_225518](http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica_225518)
- De Vicente, Magán y Berdullas, E. (2008). *Salud mental y absentismo laboral: cuando el trabajo no da la felicidad*. INFOCOP. Disponible en: <https://www.cop.es/infocop/pdf/1661.pdf>
- Galán, S. y Camacho, E. (2012). *Estrés y Salud*. México: Editorial el Manual Moderno S.A. de C.V
- García Chávez, V. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos* 11(1), pp.13-25. Disponible en: <file:///C:/Users/Mercedes/Downloads/Dialnet-AusentismoLaboralYSalud-5967025.pdf>
- García, M. y Morales, G. (2018). Factores asociados al ausentismo laboral en una institución de educación superior. *Revista Internacional Pienso en Latinoamérica* (1)2. Editorial Jorge, A. Morales Camino MD. MS FACOEM pp. 34-45
- García, M., González, R., Aldrete, M. Acosta, M. y León, S. (2016). "Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador". Quito: Editorial UCE. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/6400>
- García-Layunta, M., Oliver, A. Tomas, J., Verdy, F., y Zaragoza, G. (2012). Factores Psicosociales influyentes en la ocurrencia de accidentes laborales. *Arch Prev Riesgos Labor* 2002;5(1):4-10. Disponible en: [http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/9416/1/2002\\_n.1.originales.1.pdf](http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/9416/1/2002_n.1.originales.1.pdf)
- García, V. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos* 11(1), pp.13-25. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5967025>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO*. Guadalajara, Jalisco: Ediciones de la Noche.
- Hernández –Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación Científica. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. España: Editorial McGrawHill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2014. Nota Técnica de Prevención, NTP 443, *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto

- Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Publicado en: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp.htm>.
- Luceño, L. García, J. y Rubio, S. (2004) Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de Psicología y Pedagogía*. EduPsykhé, 2004, Vol. 3, No. 1, 95-108  
Recuperado de: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf?sequence=1>
- Marques, F., Aparecida, M. y Rosângela, R. (2009). Disease-related absenteeism among nursing team members in a teaching hospital. *Brasileira de Enfermagem* 62(1), 38-44.
- Melchior, M., N. Krieger, I. Kawachi y L. F. Berkman (2005): «Work factors and occupational class disparities in sickness absence: Findings from the GAZEL cohort study», *American Journal of Public Health*, 95 (7), pp. 1.206-1.212.
- Melle P. (1996). *El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo*. [Online]; [cited 2015 Julio 7. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581>
- OIT. Organización Mundial del Trabajo (2002). Gestión del Absentismo. Recuperado de: [https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71\\_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319)
- OMS. Organización Mundial de la Salud. (2004). *Intervenir en Salud Mental*. ISBN 92 4 356257 6. Recuperado de: [http://www.who.int/mental\\_health/advocacy/en/spanish\\_final.pdf](http://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf)
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Flores, E. y Pozos, E. (2006). Factores Psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de salud. *Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal* (7)3 recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/142/14280306/>
- Pando, Aranda y Vázquez (2016). *Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Primera edición. México: Pienso en Latinoamérica, A. C.
- Peiró, J. M. (2003). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15 (2), 137-146
- Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Journal of Work and organizational Psychology* (15)2 pp. 137-146. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/c0f168ce8900fa56e57789e2a2f2c9d0>
- Peiró, J., Rodríguez, I. y González, M. (2008). *El Absentismo Laboral, antecedentes, consecuencias, y estrategias de mejora*. Umivale. ISBN: 978-84-370-7258-6. Disponible en: [http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad\\_y\\_salud/competitividad\\_y\\_salud/Absentismo\\_Laboral/Absentismo\\_laboral.pdf](http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf)
- Rodríguez, Aguilera y Pando (2010). *Intervenir en el Estrés y el Burnout. Enfoque Cognitivo-Conductual*. México: Mar Eva.
- Saldarriaga J. Martínez E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 25(1): 32-9
- Seguro de Riesgos del Trabajo (2008). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución N° CD 513. Disponible en: [file:///C:/Users/Mercedes/Downloads/Normativa\\_aplicable\\_a\\_la\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](file:///C:/Users/Mercedes/Downloads/Normativa_aplicable_a_la_Seguridad_y_Salud_en_el_trabajo.pdf)
- Valladares, Dilla y Sacristán (2008). La depresión: una hipoteca social. Últimos avances en el conocimiento del coste de la enfermedad. *Revista Actas Españolas de Psiquiatría*, 36(12).