

UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

**EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES
EN UNA EMPRESA**

Autor

Izquierdo Argandoña Walter Andrés

Proyecto de investigación presentada como requisito para la obtención del título de
Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, Marzo 2019

UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

**EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA
EMPRESA**

Autor
Izquierdo Argandoña Walter Andrés

Proyecto de investigación presentada como requisito para la obtención del título de
Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, Marzo 2019

© **Derechos de autor:** Según la actual Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5:

“el derecho de autor nace y se protege por el solo hecho de la creación de la obra, independientemente de su mérito, destino o modo de expresión... El reconocimiento de los derechos de autor y de los derechos conexos no está sometido a registro, depósito, ni al cumplimiento de formalidad alguna.” (Ecuador. Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5)

Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción	7
Metodología	8
Resultados y discusión	9
Conclusión	17
Bibliografía	19
SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN	22
INTRODUCCIÓN	23
Planteamiento del problema.....	24
Formulación del problema.....	24
Objetivo.....	24
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	25
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
DISCUSIÓN	57
CONCLUSIÓN.....	57

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Dirección de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA

Autor

Izquierdo Argandoña Walter Andrés

Eugenio Radames Borroto, Dr. PhD.
Director de Postgrado

Luis Vásquez Zamora, Dr. PhD.
Coordinador Académico Maestría en
Seguridad y Salud Ocupacional

Janeth Salvador Moreno, Ing. Mg.
Directora en Maestría en Seguridad y Sa
Ocupacional

Portoviejo, Marzo 2019

EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA

THE PRESENTISM AND THE PRODUCTIVITY OF WORKERS IN A COMPANY

Revisión Sistemática

Resumen

Los trabajadores constantemente están expuestos a presentar riesgos ocupacionales que afectan considerablemente la producción de las organizaciones y a su vez el bienestar biopsicosocial, debido a un fenómeno que está cobrando fuerza dentro del entorno laboral, en virtud de esta afectación los accidentes laborales incrementaron en gran magnitud, siendo así que, mediante esta revisión sistemática exploratoria se pretende conocer si el presentismo es un agente de riesgo laboral y a su vez analizar el rendimiento de un empleado trabajando en condiciones no aptas para la productividad de una empresa. Debido a los diversos factores que genera el presentismo laboral, se ha establecido como objetivo revisar si los trabajadores se exponen a riesgos ocupacionales y a su vez dar a conocer de manera general la problemática del presentismo; y como este se puede relacionar con la productividad de una corporación. Método. La búsqueda bibliográfica fue en Google académico la cual reflejo 1660 artículos, en donde se seleccionaron 31 artículos que están enfocados en los criterios de inclusión y exclusión a partir del año 2000 teniendo en cuenta información científica y confiable, mediante el apoyo de Medline, Scopus y Scielo y ResearchGate, utilizando las palabras clave: Presentismo, productividad, riesgos laborales, trabajadores.

Palabras Clave:

Presentismo; productividad; riesgos laborales; trabajadores.

Abstract

Workers are constantly exposed to occupational hazards that significantly affect the production of organizations and in turn biopsychosocial wellbeing, due to a phenomenon that is gaining strength within the workplace, by virtue of this impact, workplace accidents increased greatly, Thus, through this systematic exploratory review is to know if presenteeism is an agent of occupational risk and in turn analyze the performance of an employee working in conditions not suitable for the productivity of a company. Due to the different factors that the presentismo labor generates, it has been established as objective to check if workers are exposed to occupational risks and in turn to make known in a general way the problematic of presenteeism; and how this can be related to the productivity of a corporation. Method. The bibliographic search was in Google academic which reflected 1660 articles, where 31 articles were selected that are focused on the inclusion and exclusion criteria from the year 2000 taking into account scientific and reliable information, through the support of Medline, Scopus and Scielo and ResearchGate, using the key words: Presentism, productivity, labor risks, workers.

Keywords:

Presentism; productivity; occupational risks; workers.

Introducción

Arteaga (2007) manifiesta que “el ausentismo laboral durante muchos años ha sido un tema que ha generado mucha controversia, debido a la situación de estar físicamente presente en el trabajo sin estar los empleados en condiciones adecuadas de salud” (p. 61) , dicha controversia de ausencia laboral presencial, en donde se denota que los trabajadores han utilizado como estrategia la asistencia a su lugar de trabajo a fin de que no se vea afectada su uso y goce de vacaciones, ha generado que diversas empresas deseen terminar la relación contractual con el trabajador, toda vez que han visto afectaciones graves en la productividad de su empresa. El presentismo se encuentra relacionado con la seguridad y salud ocupacional, puesto que no solo afecta la productividad de la empresa, sino que el mismo trasciende en el impacto de calidad de vida de los trabajadores. Es así que Rojas (2007) indica que “las normas ISO 9000 y el sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional OSHA 18001 establecen requisitos para que el ambiente de trabajo no afecte de manera negativa en la productividad de una empresa” (p.64)

De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informo de acuerdo a Fernández (2012) “en el 2002 cada año 270 millones de trabajadores son víctimas de accidentes de trabajo y 160 millones contraen enfermedades profesionales y en Latinoamérica ocurren 36 accidentes de trabajo por minuto y mueren aproximadamente 300 personas relacionadas a accidentes laborales”, (p.46) Efectivamente lo manifestado por el autor, el trabajo ocupa un lugar primordial en la vida de los seres humanos, siendo este el medio más efectivo para obtener una fuente de ingreso; convirtiéndose en el agente principal para satisfacer las necesidades básicas de una sociedad, no obstante a lo anterior, un sin número de trabajadores constantemente se ven presionados a desarrollar sus labores diarias en condiciones no aptas, por el temor reverencial de perder su principal fuente de ingreso.

Por tal razón según lo indicado las cifras de accidentes laborales van en aumento debido a la falta de prevención de riesgos, siendo una de las principales causas que el empleador hace caso omiso a las recomendaciones para un lugar de trabajo fiable y óptimo para el desarrollo de las actividades laborales, toda vez

que su enfoque se centra únicamente en los resultados e incremento de la productividad empresarial.

¿A qué se le atribuye el estar y no estar dentro de una empresa? De acuerdo a Morón, et al. (2012) indica, que el fenómeno llamado presentismo representa “el bajo rendimiento laboral ocasionado por la enfermedad, cuando se está, pero no se está, es decir, las personas se encuentran de cuerpo presente en el trabajo pero no pueden cumplir y producir con sus funciones adecuadamente” y coincidiendo con esto Sandí (2009) manifiesta que “al reconocer la importancia del recurso humano para la organización, surge el concepto de presentismo, este término fue acuñado por el Profesor Cary Cooper (2001), psicólogo especialista en administración organizacional, para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad”.

Esta investigación se lleva a efecto con el fin de dar a conocer a la sociedad que los accidentes laborales por falta de prevención son la causa principal en que la productividad de los trabajadores se vea afectada, lo cual afectará directamente a la empresa, por tal razón el objetivo de esta investigación es analizar y revisar si los trabajadores se exponen a riesgos ocupacionales, dar a conocer de manera general la problemática del presentismo laboral y como este se puede relacionar con la productividad y su incidencia directa con las pérdidas económicas y físicas a causa de la falta de prevención de riesgos ocupacionales dentro de una empresa.

Metodología

La siguiente investigación tiene como punto de partida un análisis de los criterios de revisión sistemática Manchado Garabito, R., Tamames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L., & Veiga de Cabo, J. (2009), mismo que consiste en una selección de evidencias científicas sobre diversas publicaciones sobre el impacto que tiene el presentismo en la productividad de los trabajadores en una empresa, a nivel mundial. Esta exploración se enfocó en una búsqueda primaria de publicaciones a partir del año 2000 al 2018, con literatura científica y excluyendo monografías, tesis e información no acorde a la

temática. Esta revisión literaria se respalda en la utilización de bases de datos científicas como: Google Académico, la cual es la fuente principal para recabar la bibliografía pertinente con el apoyo de Medline, Scopus y Scielo y ResearchGate, utilizando las palabras clave: Presentismo, productividad, riesgos laborales, trabajadores, adicional se utilizaron otras fuentes de información como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Panamericana de la Salud (OPS) entre otros. Mediante la búsqueda bibliográfica exploratoria se presentaron 1660 artículos, mediante la utilización de las palabras clave de la investigación; en una primera revisión se pre seleccionaron 50 artículos y después de haber leído minuciosamente se dio una segunda revisión se seleccionaron 31 de los cuales el 97% son en español y el 3% en inglés los mismos que están enfocados en los criterios de inclusión y exclusión, los cuales permitieron trabajar de manera efectiva.

La investigación se realizó bajo la ética de investigación de Olivero, Domínguez, & Malpica (2008) así mismo prevaleció lo establecido por Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010) a fin de aportar e integrar desde dos enfoques metodológicos diferentes, un estudio en particular, contando en este trabajo con diversas variables a investigar tales como: presentismo y productividad, riesgos ocupacionales y seguridad y salud ocupacional. En la selección de los artículos se cuenta con publicaciones de diversos países, lo cual permitió obtener, no solo diversos puntos de vistas de la temática investigada, sino también permitió obtener datos relevantes de diversos países como: Colombia, España, Ecuador, Chile, Perú, Venezuela Costa Rica, México, Argentina y Cuba, que han estudiado el impacto en cada una de sus realidades con respecto al presentismo y su incidencia en la productividad empresarial como en la calidad de vida del trabajador.

Resultados y discusión

Se realizó una búsqueda de información desde el año 2000 hasta el 2018, desde el enfoque de la Organización Panamericana de la salud (OPS) y las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Los resultados obtenidos de acuerdo a la

selección bibliográfica fueron analizados de acuerdo a las variables bibliométricas Peralta González (2015). Para la ejecución de este artículo se procedió a trabajar con puntos esenciales como: tema, objetivos, metodología, resultados y conclusiones, lo cual permitió obtener diferentes conclusiones respecto al presentismo y productividad, mismo que para Huamani (2012) "El presentismo también influyen condiciones como la competencia y las exigencias laborales. Los empleados no quieren ausentarse por temor a perder su trabajo, aunque este fenómeno es considerado como más costoso para las empresas que el mismo ausentismo", de acuerdo a lo manifestado por el autor actualmente ha disminuido el ausentismo laboral, porque los trabajadores no desean perder aquella plaza laboral, la cual solventa sus necesidades básicas, por ello los empleados prefieren cumplir con una carga horaria en condiciones no aptas, la misma que a largo plazo puede generar riesgos ocupacionales en cada trabajador.

No obstante aunque el empleado cumpla con su carga horaria de trabajo, diversos estudios reportan mayores costos empresariales que el ausentismo (70% por presentismo vs 30% por ausentismo), afectando significativamente la competitividad empresarial, conforme lo señala Vara Horna (2013) , de acuerdo a Galán García (2016) durante estos últimos años según los datos expuestos por la OIT, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales 350.000 por accidentes laborales y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales (p. 38). Además, de acuerdo al autor, se estima que en el 2010 hubieron más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales, lo que provocaron alrededor de cuatro días de ausencia en el trabajo. De acuerdo a los resultados expuestos en esta cita, se puede observar el gran error de muchos empresarios, que por pensar únicamente en la productividad empresarial, obvian las exposiciones diarias a las que se encuentran sus empleados, quienes por el temor reverencial a perder su principal fuente de ingreso, no reportan las deplorables condiciones laborales, cumpliendo con menor rendimiento con las labores asignadas en circunstancias no aceptables; esto es, enfermos, con afectaciones en su salud física y psíquica, con presencia de problemas personales, e incluso la muerte de un familiar, puede afectar circunstancialmente el desempeño laboral, lo cual

genera en largo plazo la concurrencia del presentismo laboral, afectando gravemente la productividad empresarial y la calidad de vida del trabajador.

De Johns, G. (2010) indica que desde un punto de vista organizativo, la relativa invisibilidad del presentismo en comparación con la ausencia es menos rentable, porque la productividad no es beneficiosa para la empresa (p.522). A su vez la causa principal para que se desencadene el fenómeno del presentismo laboral, de acuerdo a García, A. (2011) “es la falta de motivación la cual está detrás de muchos casos de presentismo de los trabajadores en las empresas. Una adecuada política de motivación es, sin duda, la mejor arma para luchar contra el absentismo presencial”. Roza (2015), por su parte, indica que es más notorio ver las pérdidas en productividad que genera el ausentismo, no obstante, el costo del presentismo puede catalogarse como oculto, porque el trabajador está en el trabajo, pero no produce eficazmente, (p. 51). Desde el punto de vista de Robledo (2016) algunos accidentes laborales no solo se generan por la condición física del trabajador, muchas veces el factor psicológico y psicosocial influyen grandemente, es así que sentirse enfermo, o presentar alguna preocupación de índole personal generara riesgos laborales.

En igual sentido, Bambula (2017) indica que “establecer las actividades de promoción y prevención permiten mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” (p.136). Finalmente, de acuerdo a lo expresado por Zazo (2015), se sabe que “los riesgos están presentes en los lugares de trabajo y la prioridad de la seguridad y salud ocupacional radica en prevenirlos y evitarlos, para actuar previamente antes de que los trabajadores sufran algún daño” (p. 58) .Los riesgos a los que se enfrentan constantemente los empleados son altos; puesto que si un trabajador está cumpliendo con sus funciones en condiciones no aptas para sus capacidades, este puede sufrir un accidente ocupacional, y en razón a esto, en vez de ser un generador en productividad, lo que genera es una gran pérdida para la empresa, mismos que son causados por los diferentes tipos de presentismo que se presentan dentro de una organización o empresa. En esta investigación los artículos seleccionados desde diversas áreas son:

Tabla 1 Áreas analizadas

ÁREA	ARTÍCULOS	%
PSICOSOCIAL	4	12,9
PRODUCTIVIDAD	6	19,35
SEGURIDAD OCUPACIONAL	4	12,9
RIESGOS LABORALES	8	25,82
PRESENTISMOS	5	16,13
ENFOQUE METODOLOGICO	4	12,9
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2 ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN

Ámbitos	Autores	Año	N°	%
PRESENTISMO Y PRODUCTIVIDAD	Arteaga Riesgos García, A. Gil-Monte Huamani Johns, G. Lecca Morón, et al. Ruiz Gutiérrez Sandí (2009) Velásquez Vera-Calzaretta, et al.	(2007) (2014) (2011) (2012) (2012) (2010) (2013) (2012) (2006) (2009) (2017) (2015)	12	38.71
RIESGOS OCUPACIONALES	Carrasco Villadoma Fernández Galán García Gómez García Robledo Vara Horna	(2010) (2012) (2016) (2015) (2016) (2013)	6	19.35
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Bambula Gallegos Gómez, I. C Polo Vargas et al. Rojas Rojas Velandia Zazo	(2017) (2012) (2007) (2013) (2014) (2007) (2013) (2015)	8	25.81
ENFOQUE METODOLÓGICO	Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. Manchado Garabito Rosa, Domínguez, & Malpica Peralta González	(2010) (2009) (2008) (2015) (2015)	5	16.13
TOTAL			31	100

Fuente de elaboración propia

A su vez la información seleccionada fue de países como: Chile con 3 artículos que representa un 10%; España con 5 artículos que representa un 16%; Colombia con 7 artículos que representa un 23%; Perú con 10 artículos que representa un 32%; Venezuela con 1 artículo que representa un 3%; Costa Rica con 1 artículo que representa un 3%; Ecuador con 1 artículo que representa un 3%; México con 1 artículo que representa un 3%; Argentina con 1 artículo que representa un 3%; Cuba con 1 artículo que representa un 3%.

De acuerdo a lo expuesto los autores concuerdan que las organizaciones durante muchos años han considerado que es sumamente importante que los trabajadores cumplan con su carga horaria, toda vez que las empresas conciben que la presencia de cada trabajador es sinónimo del crecimiento en la productividad empresarial; sin embargo, estudios reflejan que la presencia del trabajador en condiciones inadecuadas, sea por una falencia física o un estado de salud mental inadecuado, genera pérdidas para la productividad en la empresa. De lo expuesto, se evidencia que el presentismo relacionado con la productividad empresarial, deviene cuando los trabajadores asisten a su jornada laboral, en condiciones no óptimas, tales como: enfermedad física o emocional, estrés, cansancio entre otras, misma que inciden directamente con los niveles de producción de las organizaciones o empresas; siendo así que, conforme lo expone Rojas (2014), la salud y seguridad en el trabajo es un conjunto de procesos y actividades emprendidas por una o más personas, cuyo objetivo es

Fomentar la seguridad laboral en una organización, contribuyendo al desarrollo empresarial y a la sostenibilidad del negocio (p. 109). Debido a un sin número de eventualidades dentro de una empresa la OIT estima que, en los países en vía de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales se encuentra entre el 2% al 11% del Producto Interno Bruto (PBI), lo cual, es posible disminuir, a través de acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión, conforme lo afirma Carrasco Villadoma (2010). Por su parte, Gallegos (2012) expone que bien la salud ocupacional y la seguridad industrial conforman un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo. (p.45).De acuerdo a lo analizado estos porcentajes reflejan que anualmente si existe una gran pérdida

en la producción de una compañía, debido a los diversos accidentes laborales que se presentan constantemente; los mismos que posiblemente se generen por las condiciones en las que los empleados desarrollan sus actividades laborales. Cabe destacar, que, según lo manifestado por la OIT, dentro de una empresa los riesgos ocupacionales se presentan constantemente por falta de prevención de riesgo, tanto por parte del empleador como del empleado; es por ello que se debe de realizar un examen de autoconciencia, a fin de que exista equilibrio en el ambiente laboral y la producción empresarial, evitando de esta forma posibles enfermedades ocupacionales a causa de la falta de prevención. Si bien es cierto, en muchas ocasiones el alto costo de la inversión para la mejora del ambiente laboral incide directamente en la capacidad económica de la empresa, no es menos cierto, que, a largo plazo, la inversión en este ámbito representará no solo una mejora cuantitativa en el aspecto económico, sino también generará un ambiente ecuánime entre los trabajadores, lo cual incidirá directamente en el estado de ánimo de las personas generadoras de productividad en la empresa.

En estos documentos las temáticas más destacadas fueron los costos asociados al presentismo y al ausentismo, así mismo el presentismo en relación con la salud ocupacional. De acuerdo al análisis realizado, las causas que generan los accidentes laborales provenían distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), realizar la actividad laboral de forma muy rápido, sin la atención correspondiente (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%). Gil-Monte (2012) , por otra parte considerando el costo total de ausentismo y presentismo, concluyendo que el mayor porcentaje de costos recae en el presentismo, obteniendo el 73% de todas las pérdidas. Vara Horna (2013) p. 156

Riesgos (2014) “el presentismo es la reducción del rendimiento de los empleados provocado por problemas de salud, cuando los trabajadores eligen ir a trabajar, pero no pueden realizar el trabajo con su capacidad normal”, (p. 18). De acuerdo a lo manifestado, desde otro enfoque pasa lo contrario en el ausentismo porque este es detectado a tiempo, debido a la ausencia notoria del empleado, por tal razón es más fácil de evaluar y de tomar correctivos a tiempo, por ejemplo el remplazo de aquel personal que no cumple con los reglamentos de la empresa. Desde el enfoque de riesgos ocupacionales las normas OHSAS 18001 permiten

que las organizaciones puedan mejorar su desempeño administrativo en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no resulta suficiente ya que su aplicación no garantiza que se transformen las condiciones de trabajo. Según Velandia (2013) es importante destacar que la normativa expuesta sobre seguridad y salud ocupacional en nuestro país se debe cumplir en todas las organizaciones, para que los empleados cuenten con una seguridad ocupacional efectiva. A su vez Gómez García (2015) indica que las provincias con mayor accidentes de trabajo registrados en 2011 corresponden a Guayas con 4.181 (44,77%) y Pichincha con 2.005 (21,47%). Para el año 2012, estas dos provincias encabezaron las notificaciones con 6.801 (49,80%) en Guayas y 3.352 (24,54%) en Pichincha.

Desde el ámbito de la productividad en una empresa Ruiz Gutiérrez (2006) manifiesta que “Dentro del estudio se determinó que la productividad, medido en días perdidos del presentismo es hasta 3 veces el del absentismo; esto corrobora lo encontrado en estudios donde el presentismo es largamente mayor al valor de días perdidos por absentismo”. Desde el enfoque literario un sin número de empleados sea cual sea su área de trabajo podrían estar presentando este síndrome, el cual es manifestado de manera oculta, los empleados por no perder la plaza laboral se ven obligados a continuar en dichas condiciones, las mismas que denotan agotamiento laboral, poniendo en riesgo no solo su entorno laboral sino el de sus compañeros de trabajo y sobretodo la productividad de una empresa.

Los riesgos laborales de acuerdo a lo investigado en un gran porcentaje son ocasionados por falta de prevención, es por ello que se debe tener en cuenta que el presentismo es un gran generador de accidentes laborales; debido a que una persona enferma o con estado de ánimo bajo o negativo esta propenso a un riesgo laboral. “Existen estudios limitados de factores psicosociales laborales y las condiciones de trabajo relacionadas al presentismo o deterioro laboral, según los antecedentes lo atribuyen a factores clásicos como estrés, malestar, problemas emocionales, cansancio, cefalea entre otros, son predictores del presentismo” Vera-Calzaretta, et al. (2015) De acuerdo a los resultados bibliográficos los autores coinciden en que el presentismo genera grandes

pérdidas productivas para una empresa, por lo que las empresas deben de identificar a tiempo los riesgos ocupacionales que se estén presentando y así lograrán disminuir el ausentismo presencial.

Tal como lo manifiestan: Velásquez (2017), Lecca en su literatura (2013) “las condiciones psicosociales tienen su efecto en la salud mental y emocional. Estas a su vez están relacionadas con la seguridad, e inciden en la productividad, calidad y sostenibilidad de la organización”, (p. 77). Tal como se ha manifestado un trabajador puede bajar su rendimiento laboral por diversos factores psicosociales; los mismos que pueden ser generadores de pérdidas en una organización, ya que el empleador cree que la productividad es sinónimo de presencia del personal, un ser humano que se presente en un estado poco apto para desempeñar sus labores diarias es generador de grandes pérdidas a la empresa.

Mediante la literatura recabada se puede notar que las organizaciones están preocupadas por la productividad, más que en las condiciones en qué ingresan los trabajadores. Debido a que para los empresarios el único objetivo es que sus trabajadores generen, por ello en su afán de producir más ganancias pretenden no observar que su empleado no está apto para dar su 100% acusa de un factor externo.

De acuerdo a la revisión literaria los autores indican que el sector industrializado no tiene mayor crecimiento y una de las causas es la poca productividad debido al incumplimiento de las normativas que deben desempeñar tanto el empleador como el empleado, por tal razón de acuerdo al análisis realizados por los investigadores, se atribuye a que el presentismo constantemente está tomando fuerza, ya que los trabajadores están poniendo como “excusa factores que afectan su ambiente” y en otros casos , se escudan en el rechazo a los cambios que se dan dentro de la organización. Gómez, I. C (2007), anota que muchos de los profesionales dedicados a la salud y seguridad ocupacional están de acuerdo que la promoción de salud y seguridad ocupacional es un desafío, puesto se debe enfrentar una serie de obstáculos en las organizaciones.

Polo Vargas et al. (2013) expone que “partiendo de la definición de la OIT, se entiende como factores psicosociales a aquellas interacciones entre varios

elementos del trabajo que pueden potenciar o afectar el bienestar, la calidad de vida, la salud del trabajador y al desarrollo del trabajo”(p. 569), de lo anterior se evidencia que para el autor, los factores psicosociales pueden ser generadores positivos o negativos para una empresa, sin embargo esto dependerá de la responsabilidad del empresario y de los empleados, los cuales deben realizar un examen de autoconciencia para elevar la producción de las organizaciones, toda vez que mediante el cumplimiento responsable de las actividades laborales, sistemáticamente, se lograra reducir el presentismo laboral y a su vez la productividad iría en aumento, obteniendo que los accidentes laborales sean de menor magnitud, lo cual, permitirá obtener una seguridad ocupacional de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

En este estado, es sumamente importante entender que tanto el empleador y el empleado, no desean generar una pérdida en la empresa, es por ello que conforme a lo expuesto por este autor, tanto la generación de un ambiente laboral propicio va de la mano para la obtención de una productividad efectiva; motivo por el cual, el presentismo debe ser analizado de manera responsable, con detenimiento, de forma eficaz y eficiente, a fin de que el mismo deje de ser una las causas principales en la baja productividad de una organización o empresa.

Conclusión

De acuerdo a la información analizada y a los resultados que se muestran en los diversos artículos, se ha demostrado que el presentismo resulta más costoso y perjudicial para la productividad empresarial, siendo su concurrencia una influencia negativa para el crecimiento y rendimiento de la empresa. Mediante la realización de la investigación exploratoria, se logró conocer la existencia de normas domésticas e internacionales que respaldan la seguridad y salud ocupacional del trabajador; es por ello que mediante estas regularizaciones existen menos riesgos ocupacionales en la actualidad. De acuerdo a lo investigado, los autores en repetidas ocasiones, concordaron que los factores de riesgos que se pueden generar dentro de una empresa pueden ser caóticos, y a su vez, estos generan grandes pérdidas empresariales, tanto físicas como

económicas. Así mismo, se debe de considerar, que la presencia de un trabajador en malas condiciones de salud física o psíquica, para desarrollar su actividad laboral, puede presentar a corto o largo plazo, graves incidencias en la producción de la compañía, de acuerdo a los resultados obtenidos, el desarrollo de la actividad laboral por parte de un empleado en esas condiciones no óptimas, es sinónimo de pérdidas en la producción empresarial, siendo así, que en términos fríos, el ausentismo llegaría ser más rentable que la concurrencia repetitiva del presentismo. En virtud de lo anterior, es recomendable que los directivos de una empresa u organización, implementen mecanismos que permitan observar la conducta del empleado al momento del desarrollo de su actividad laboral, y alertar cuando la actividad desarrollada no cumple con el desempeño esperado, todo esto a fin de canalizar dicha actitud del trabajador, encontrando una solución eficaz que ayude a mitigar el presentismo laboral.

Bibliografía

- Arteaga, O. V. (2007). Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. *Escuela de Salud Pública*, 61-63.
- Bambula, F. D. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Carrasco Villadoma, C. (2010). Comportamiento epidemiológico de la atención médica en los trabajadores fabriles de una compañía. *Acta Médica Peruana*, 27(2), 105-118.
- Cooper, C. L. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. . California : Sage.
- de Riesgos, O. E. (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo Observatorio Europeo de Riesgos Revisión bibliográfica. *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 18.
- Fernández, H. A. (2012). Salud ocupacional, disciplina emergente y actividad obligatoria en instituciones públicas y privadas del país. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 5(1), 46-47.
- Galán García, A. (2016). La siniestralidad laboral en España, 1900-2010:un relato entre lo evidente y lo prioritario.
- Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-120.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

- Gómez García, A. R. (2015). Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 49-53.
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-113.
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la investigación México: (Vol. (Vol. 3))*. México: McGraw-Hill.
- Huamani, T. &. (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior* , 31(4), 519-542.
- Lecca, E. R. (2013). Riesgos psicosociales Industrial Data. *revista de investigación*, 16(1), 70-79.
- Manchado Garabito, R. T. (2009). Revisiones sistemáticas exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(216), 12-19.
- Morón, C. B. (2012). Productividad laboral en artritis reumatoidea: relación con características clínico-radiológicas . *Rev Arg Reumatol*, 23(1), 06-20.
- Olivero, R., Domínguez, A., & Malpica, C. (2008). PRINCIPIOS BIOÉTICOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA. *Acta Bioethica*, 90-96.
- Peralta González, M. J. (2015). Criterios, clasificaciones y tendencias de los indicadores bibliométricos en la evaluación de la ciencia. *Revista cubana de información en ciencias de la salud*, 26(3), 290-309.
- Polo Vargas, J. D. (2013). Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3), 561-575.
- Robledo, F. H. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. Bogota, Colombia : Ecoe Ediciones.
- Rojas, R. (2007). Enfoque del presentismo en empresas de salud. *Ciênc Trabajo*, 9(24), 64-8.

- Rojas, Y. L. (2014). Flexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *SIGNOS- Investigación en sistemas de gestión*, 6(1), 101-118.
- Roza, E. M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista movimiento científico*, 9(1), 50-59.
- Ruiz Gutiérrez, F. P. (2006). Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003 Prevalence and economy impact. *Revista Medica Herediana*, 17(1), 28-34.
- Sandí, G. F. (2009). Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 31.
- Vara Horna, A. A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Velandia, J. H. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31.
- Velásquez, C. F. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1), 6-15.
- Vera-Calzaretta, A. C.-D.-R. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 119-128.
- Zazo, M. P. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. (Vol. 2). Madrid, España: Ediciones Paraninfo, SA.

SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presentismo se encuentra relacionado con la seguridad y salud ocupacional, puesto que no solo afecta la productividad de la empresa, sino que el mismo trasciende en el impacto de calidad de vida de los trabajadores. Es así que Rojas (2007) indica que “las normas ISO 9000 y el sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional OSHA 18001 establecen requisitos para que el ambiente de trabajo no afecte de manera negativa en la productividad de una empresa” (p.64)

De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informo de acuerdo a Fernández (2012) “en el 2002 cada año 270 millones de trabajadores son víctimas de accidentes de trabajo y 160 millones contraen enfermedades profesionales y en Latinoamérica ocurren 36 accidentes de trabajo por minuto y mueren aproximadamente 300 personas relacionadas a accidentes laborales”, (p.46) Efectivamente lo manifestado por el autor, el trabajo ocupa un lugar primordial en la vida de los seres humanos, siendo este el medio más efectivo para obtener una fuente de ingreso; convirtiéndose en el agente principal para satisfacer las necesidades básicas de una sociedad, no obstante a lo anterior, un sin número de trabajadores constantemente se ven presionados a desarrollar sus labores diarias en condiciones no aptas, por el temor reverencial de perder su principal fuente de ingreso.

Por tal razón según lo indicado las cifras de accidentes laborales van en aumento debido a la falta de prevención de riesgos, siendo una de las principales causas que el empleador hace caso omiso a las recomendaciones para un lugar de trabajo fiable y óptimo para el desarrollo de las actividades laborales, toda vez que su enfoque se centra únicamente en los resultados e incremento de la productividad empresarial.

¿A qué se le atribuye el estar y no estar dentro de una empresa? De acuerdo a Morón, et al. (2012) indica, que el fenómeno llamado presentismo representa “el bajo rendimiento laboral ocasionado por la enfermedad, cuando se está, pero no se está, es decir, las personas se encuentran de cuerpo presente en el trabajo

pero no pueden cumplir y producir con sus funciones adecuadamente” y coincidiendo con esto Sandí (2009) manifiesta que “al reconocer la importancia del recurso humano para la organización, surge el concepto de presentismo, este término fue acuñado por el Profesor Cary Cooper, psicólogo especialista en administración organizacional, para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad”.

Planteamiento del problema

Esta investigación se lleva a efecto con el fin de dar a conocer a la sociedad que los accidentes laborales por falta de prevención son la causa principal en que la productividad de los trabajadores se vea afectada, lo cual afectará directamente a la empresa, por tal razón el objetivo de esta investigación es analizar y revisar si los trabajadores se exponen a riesgos ocupacionales, dar a conocer de manera general la problemática del presentismo laboral y como este se puede relacionar con la productividad y su incidencia directa con las pérdidas económicas y físicas a causa de la falta de prevención de riesgos ocupacionales dentro de una empresa.

Formulación del problema

¿Cómo incide el Presentismo en la Productividad de los trabajadores?

Objetivo

- Revisar si el Presentismo incide en la productividad de los trabajadores.
- Conocer si los trabajadores se exponen a riesgos ocupacionales a causa del presentismo.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta revisión sistemática exploración se enfocó en una búsqueda primaria de publicaciones a partir del año 2000 al 2018, con literatura científica y excluyendo monografías, tesis e información no acorde a la temática. Esta revisión literaria se respalda en la utilización de bases de datos científicas como: Google Académico, la cual es la fuente principal para recabar la bibliografía pertinente con el apoyo de Medline, Scopus y Scielo y ResearchGate, utilizando las palabras clave: Presentismo, productividad, riesgos laborales, trabajadores, adicional se utilizaron otras fuentes de información como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Panamericana de la Salud (OPS) entre otros. A su vez se respalda en los criterios de revisión sistemática de (Manchado Garabito, 2009), el cual consiste en una selección de evidencias científicas sobre diversas publicaciones sobre el impacto que tiene el presentismo y la productividad de los trabajadores en una empresa a nivel mundial.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

RESUMEN N° 1	AUTOR
<p style="text-align: center;">Presentismo y su Relevancia para la Salud Ocupacional en Chile</p> <p>En el sistema de seguridad social chileno, el ausentismo laboral y, de manera más específica, el ausentismo laboral mediado por la licencia médica, ha sido un importante tema de controversia. Sin embargo, la situación de estar físicamente presente en el trabajo sin estar en condiciones adecuadas para poder desempeñarlo bien no ha recibido atención por parte de sectores laborales, académicos ni políticos del país. Esto contrasta claramente con la tendencia que se observa en el escenario internacional por el impacto en productividad que tiene esta situación. Estar presente en el trabajo, pero no encontrarse en condiciones de funcionamiento pleno debido a una enfermedad o condiciones de salud, se ha denominado Presenteeism en la literatura anglosajona. En este artículo se hace un análisis conceptual y operacional que busca generar interés por el estudio de la misma en Chile</p>	<p>Arteaga, O., Vera Calzaretta, A., Carrasco Dajer, C., & Contreras, G. (2007).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Salud laboral; eficiencia organizacional; estado de salud.</p>

RESUMEN Nº 2	AUTOR
<p style="text-align: center;">De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional</p> <p>Ante el hecho de que en Colombia el ejercicio de los psicólogos en el campo de la salud ocupacional ha sido normativizado, es importante conocer y reflexionar sobre la legislación, considerando que las primeras leyes abordaron esta problemática desde la seguridad y, en la actualidad, se administra la salud desde la gestión del riesgo laboral. Este artículo presenta la síntesis de una exhaustiva revisión del desarrollo de la legislación sobre salud ocupacional en Colombia, mostrando cómo la salud en el trabajo fue inicialmente abordada desde los accidentes pasando al riesgo, concepto que da espacio para un reconocimiento desde la normativa de fenómenos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout. Se concluye que la relación existente entre el trabajo y la salud ha sido y hace parte de la relación ontológica persona–trabajo a lo largo de la historia, la seguridad en el trabajo De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional* From safety to psychosocial risk at work in Colombian legislation of occupational health Da segurança ao risco psicossocial no trabalho na legislação colombiana de saúde ocupacional Fátima Díaz Bambula** Erico Rentería Pérez*** Fecha de recepción: 2 de julio de 2016. Fecha de aceptación: 4 de febrero de 2017 Para citar este artículo: Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.</p>	<p>Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Legislación, Colombia, psicología de salud ocupacional, riesgo y seguridad</p>

RESUMEN Nº 3	AUTOR
<p>Comportamiento epidemiológico de la atención médica en los trabajadores fabriles de una compañía cervecera, en la ciudad de Lima, período: años 2004 a 2006.</p> <p>Introducción: En nuestro país se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se cuenta con un sistema de información estadística consistente y periódica sobre las enfermedades y accidentes en el trabajo. Se presenta el esquema seguido por una empresa privada respecto a este tema.</p> <p>Material y método: Se consideró los 382 trabajadores (100% de la población laboral fabril) y se consideró variables para un estudio transversal de análisis observacional, descriptivo y retrospectivo porque se calcula la incidencia de morbilidad con la frecuencia de las patologías atendidas; luego, los resultados son comparados con similares estudios respecto a patologías frecuentes, accidentes laborales, derivaciones y descanso médico.</p> <p>Resultados: La población laboral fabril evaluada muestra predominio masculino, es joven con una edad promedio de 26 años, donde la mayoría (el 91,9%) son aptos, la morbilidad predominante registra enfermedades respiratorias altas, patologías digestivas, patologías ocupacionales como accidentes laborales (incidencia menor a otros estudios y frecuente la herida en mano) y síndromes osteomioarticulares (predomina la lumbalgia), y cefalea. Se deriva a evaluaciones por odontología y es bajo el requerimiento de descanso médico.</p> <p>Conclusiones: El presente estudio responde a una problemática actual en nuestro país donde existe ausencia de registros confiables y verificables respecto al estado de salud de los trabajadores, la frecuencia de enfermedades y accidentes laborales, se requiere realizar más estudios y actividades para el desarrollo de la salud ocupacional en nuestro país.</p>	<p>Carrasco Villadoma, C. (2010).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Salud ocupacional, enfermedades profesionales, accidentes, ocupacionales.</p>

RESUMEN N° 4	AUTOR
<p data-bbox="153 322 1099 409">La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.</p> <p data-bbox="126 432 1126 1453">El estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, junto con sus efectos negativos para la salud y las empresas, afectan a un número considerable de lugares de trabajo en Europa (EUOSHA, 2014a, 2014b). Los cambios significativos que afectan a los lugares de trabajo a lo largo de las últimas décadas y que generan desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) incluyen los desarrollos mundiales sociopolíticos, como el aumento de la globalización y la creación de un mercado libre, los avances de la tecnología de la información y comunicación, los nuevos tipos de disposiciones contractuales y sobre el tiempo de trabajo, así como los cambios demográficos significativos (EU-OSHA, 2007). En un contexto sociológico más amplio, la vida de trabajo se ve afectada por la aceleración general del ritmo de vida, lo que contribuye a la intensificación del trabajo, una presión del tiempo constante, la multitarea y la necesidad de obtener nuevos conocimientos para mantener la situación actual (Rosa, 2013). Además de estos cambios estructurales y a largo plazo, la actual crisis económica está poniendo una creciente presión tanto en los empleadores como en los trabajadores para que sigan siendo competitivos.</p>	<p data-bbox="1150 539 1449 627">de Riesgos, O. E. (2014).</p>
<p data-bbox="126 1473 344 1507">CONCLUSIÓN</p> <p data-bbox="126 1529 1449 1890">Conclusiones Este informe resume los resultados de una revisión bibliográfica que se centra en los costes del estrés relacionado con el trabajo, la tensión en el trabajo, la violencia y el acoso (acoso laboral, acoso moral) en el lugar de trabajo y otros riesgos psicosociales (como la falta de ayuda en el trabajo, la carga de trabajo excesiva y la falta de control). No obstante, las comparaciones entre países o incluso dentro de un país son muy difíciles por varios motivos, como las diferencias de monedas, los tamaños económicos, el periodo de recopilación de datos, los aspectos incluidos en las estimaciones y la metodología empleada. Asimismo, es probable que estas cifras sean, en realidad, las estimaciones conservadoras y que los costes reales sean incluso mayores puesto que los estudios analizados se centraron normalmente solo en factores que generan costes seleccionados.</p>	

RESUMEN Nº 5	AUTOR
<p>Salud ocupacional, disciplina emergente y actividad obligatoria en instituciones públicas y privadas del país</p> <p>La Salud Ocupacional se ha desarrollado durante las últimas décadas, con un enfoque que enfatiza la prevención de los riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y la promoción de la salud en el trabajo. La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, por ello las acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos en las diversas actividades realizadas , además es considerada como disciplina (2) emergente y debe tomarse conciencia en la práctica profesional de la relevancia de ella y la necesidad de aplicarlas para mejorar la atención de los trabajadores</p>	<p>Fernández, H. A. A., & Fernández, A. D. A. (2012)</p>
<p>CONCLUSIÓN</p> <p>También podemos observar que el profesional sanitario no promueve la Salud Ocupacional dentro de su ambiente de trabajo como parte de su estilo de vida laboral, y en muchas ocasiones no reciben el respaldo, seguridad, ni la protección al estar expuestos a riesgos que pueden ocasionar o no, múltiples accidentes o enfermedades ocupacionales, por ello El estado Peruano desde su función de supervisor y fiscalizador debe tomar más atención a este detalle, creemos que en el transcurso de los siguientes meses la situación se revertirá con el objetivo de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores y el adecuado desempeño de las buenas prácticas institucionales.</p>	

RESUMEN Nº 6	AUTOR
<p data-bbox="145 259 1011 344" style="text-align: center;">La siniestralidad laboral en España, 1900-2010: un relato entre lo evidente y lo prioritario.</p> <p data-bbox="124 423 1032 1115">Peligros y fatigas, según opinión de muchos, se ponen a los que trabajan en el laboreo de los metales, el cual es ofensivo a la libertad de los indios, son obligados a servir al lucro ajeno con tanto daño propio, lejos de su patria, sus hijos, y, además les trae grave peligro, porque la molestia del trabajo, la mudanza de aires y los azares y accidentes los ponen en peligro de muerte. Mas, por otra parte sí se abandona el beneficio las minas, si no se recogen los lavaderos de los ríos,... en una palabra, si se descuidan las labores de los metales se han acabado las Indias, perecieron la república y los indios... el día que salga sin el ahorro y la plata, desaparecería todo el concurso y afluencia y la muchedumbre de hombres civiles y de sacerdotes pronto se desvanecería”.</p>	<p data-bbox="1059 423 1406 456">Galán García, A. (2016).</p>

RESULTADOS

Distribución de las causas de los accidentes. (%)	
IMPUTABLES AL OBRERO:	
Por descuido imprudencia, negligencia, etc	48
Por falta de rapidez del obrero	2
Por no haber utilizado aparatos detectores	14
IMPUTABLES A CAUSAS AJENAS AL OBRERO	
Por causas ajenas al obrero u otras desconocidas	36
Distribución de las causas de los accidentes mortales (%)s	
Son debido a imprudencia del obrero o de algún compañero.....	85
Debido a causas fortuitas.....	15
Fuente: Andrés Bueno, V. de: La prevención accidentes del trabajo en los ferrocarriles españoles. Madrid, 1940, p. 16	

RESUMEN Nº 7	AUTOR
<p data-bbox="140 253 1016 342">Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial.</p> <p data-bbox="129 421 1031 1339">El presente artículo explora de forma breve los antecedentes de la salud ocupacional y la seguridad industrial a lo largo de la historia, poniendo énfasis en los precursores, los pioneros, las normas, las instituciones y los eventos más resaltantes que condujeron a la formalización de la seguridad industrial como ciencia y profesión. Los primeros indicios que se registran en la historia sobre la salud ocupacional, datan desde la antigüedad, destacándose los aportes de Hipócrates, Plinio y de Paracelso o Ramazzini durante el periodo del Renacimiento; en tanto que la seguridad industrial ingresa formalmente al marco de la historia a partir de la Primera Revolución Industrial y se institucionaliza con el correr de los años. En la contemporaneidad, W. H. Heinrich ha sido, junto con los miembros de la escuela analítica, la persona que más ha contribuido con la consolidación de la seguridad industrial como ciencia independiente pero íntimamente vinculada con otras disciplinas.</p> <p data-bbox="129 1352 344 1391">CONCLUSIÓN</p> <p data-bbox="129 1413 1031 1832">El presente artículo, espera haber contribuido con la formación de los especialistas de la seguridad industrial y la salud ocupacional, a través de la revisión crítica de sus acontecimientos más resaltantes que han sido registrados en el curso de la historia; ya que para comprender el rumbo que toma hoy en día la seguridad industrial y la salud ocupacional, es necesario conocer el anclaje de sus raíces en la historia, marco epistemológico de sus métodos y sus principios.</p>	<p data-bbox="1059 421 1430 459">Gallegos, W. L. A. (2012).</p>
<p data-bbox="129 1906 411 1944">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1059 1854 1449 1957">historia, salud ocupacional, seguridad industrial, psicología industrial</p>

RESUMEN Nº 8	AUTOR
<p data-bbox="124 253 1032 398">Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador.</p> <p data-bbox="124 456 1032 658">Se analizan los conflictos psicosociales, como causa de deterioro de las relaciones laborales de los trabajadores, que producen tasas altas de absentismo, presentismo y/o procrastinación.</p> <p data-bbox="124 712 323 745">Introducción</p> <p data-bbox="124 786 1032 1151">En España, dentro de los acuerdos que se suscriben entre Sindicatos, Patronal y Gobierno se define el absentismo laboral, como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo ¹. El absentismo es uno de los costes que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir.</p>	<p data-bbox="1054 309 1315 342">García, A. (2011).</p>
<p data-bbox="124 1323 411 1357">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1054 1267 1450 1413">Conflictos psicosociales, absentismo, presentismo, procrastinación.</p>

RESUMEN N° 9	AUTOR
<p>Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional</p> <p>Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. El estudio se estructura en cinco puntos en los que: (1) se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, (2) se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, (3) se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, (4) se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y (5) se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población.</p>	<p>Gil-Monte, P. R. (2012)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Salud ocupacional; Psicología; Estrés laboral; Enfermedades ocupacionales</p>

RESUMEN Nº 10	AUTOR
<p style="text-align: center;">Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.</p> <p>Se presentan las nuevas realidades y condiciones de trabajo la globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing (tercerización), los actuales cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, la desaparición y fusión de empresas, entre otros. Se discute la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo.</p> <p>CONCLUSIÓN</p> <p>Para finalizar, sería importante retomar el planteamiento de Salanova y Schaufeli (2004) quienes concluyen que el elemento central de una dirección consistente de los recursos humanos radica justamente “cuidar” y no “quemar” a los empleados, ya que éstos son el “corazón” de la organización. Los empleados son el capital humano de la organización, por lo tanto hay que cuidarlos y desarrollar este capital, tanto como sea posible.</p>	<p>Gómez, I. C. (2007)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Psicología de la salud ocupacional, relación salud - trabajo, promoción de la salud en el trabajo.</p>


RESUMEN N 11	AUTOR
<p>Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período</p> <p>El conocimiento de la incidencia de los accidentes de trabajo es un aspecto fundamental para conocer y adoptar políticas gubernamentales para reducir la siniestralidad laboral. Existen razones para pensar que en Ecuador preexiste una infraestimación de la declaración y registro de accidentes de trabajo. Objetivos: la información y análisis de la incidencia de los accidentes de trabajo permite conocer la siniestralidad laboral de un país y formular acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo. En la actualidad no existen datos estadísticos sobre el índice de incidencia en Ecuador que permitan la comparación homogénea y estadística con otros países. El objetivo del presente estudio es describir los accidentes de trabajo registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los períodos de 2011 y 2012 y calcular su correspondiente índice de incidencia. Métodos: estudio descriptivo y transversal.</p> <p>Material y Métodos</p> <p>El presente estudio es de tipo descriptivo y transversal. Se analiza la información registrada en las notificaciones de accidentes de trabajo facilitados por la Subdirección de Prevención de Riesgos y Control de Prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en formato electrónico para los períodos de 2011 y 2012; la consulta de información se obtuvo a través de los Boletines Estadísticos publicados periódicamente por la Dirección Actuarial del IESS. Las variables de interés¹ fueron establecidas según los reportes de accidentes de trabajo del IESS: Provincia (Azuay, Bolívar, Guayas, Pichincha, etc.), Actividad Económica¹³, Género (masculino-femenino), Tipo del accidente, Ubicación de la lesión, Consecuencias (Fracturas, Traumatismos, Contusiones, etc.), Día de ocurrencia del accidente, Hora de ocurrencia del accidente y Tipo de incapacidad (Temporal, Permanente, Muerte, etc.). Se empleó la estadística descriptiva y cálculo del índice de incidencia para cada una de las variables objeto de estudio.</p>	<p>Gómez García, A. R., Bermúdez, S., & Pablo, R. (2015).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Declaraciones, Accidentes de Trabajo, Índice de Incidencia, Ecuador.</p>

RESUMEN Nº 12	AUTOR
<p data-bbox="193 253 963 327" style="text-align: center;">Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012.</p> <p data-bbox="124 365 1032 1682">El conocimiento de la incidencia de los accidentes de trabajo es un aspecto fundamental para conocer y adoptar políticas gubernamentales para reducir la siniestralidad laboral. Existen razones para pensar que en Ecuador preexiste una infraestimación de la declaración y registro de accidentes de trabajo. Objetivos: la información y análisis de la incidencia de los accidentes de trabajo permite conocer la siniestralidad laboral de un país y formular acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo. En la actualidad no existen datos estadísticos sobre el índice de incidencia en Ecuador que permitan la comparación homogénea y estadística con otros países. El objetivo del presente estudio es describir los accidentes de trabajo registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los períodos de 2011 y 2012 y calcular su correspondiente índice de incidencia. Métodos: estudio descriptivo y transversal. La fuente de información analizada de los accidentes de trabajo se obtuvo a través de la Subdirección de Prevención de Riesgos y Control de Prestaciones del IESS. Para el análisis se establecieron las variables: provincia, actividad económica, género, tipo de lesión, ubicación, consecuencias, día, hora y tipo de incapacidad del accidente de trabajo. Se establecieron como indicadores porcentajes e índices de incidencia. Resultados: las notificaciones de accidentes de trabajo registrados en 2012 representan una incidencia de 550,5 casos por cada 100.000 trabajadores, índice superior al registrado en 2011 con 419,7. La incidencia de los accidentes de trabajo que derivan en una incapacidad temporal en 2012 es de 527 por cada 100.000 trabajadores. Conclusiones: con la entrada en vigor de la Resolución C.D. No. 390 —Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo de 2011— se han incrementado el número de notificaciones de accidentes de trabajo. La industria manufacturera es la de mayor índice de incidencia. Las principales provincias del país con mayor índice de incidencia son Pichincha, con 371,1 casos por cada 100.000 trabajadores, y 1037,7 en la provincia del Guayas en 2012.</p>	<p data-bbox="1054 253 1450 400">Gómez García, A. R., Bermúdez, S., & Pablo, R. (2015)</p>
<p data-bbox="124 1888 411 1921">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1054 1839 1450 1939">Declaraciones, Accidentes de Trabajo, Índice de Incidencia, Ecuador</p>

RESUMEN Nº 13	AUTOR
<p style="text-align: center;">Metodología de la investigación</p> <p>El libro que a continuación se presenta trata de los diferentes pasos o etapas al llevar a cabo una investigación, ya sea bajo el enfoque cuantitativo, el cualitativo o una combinación de ambos. Muestra las actividades que un investigador debe realizar en cada etapa de un estudio. Y se refiere a un tipo particular de investigación: la investigación científica. Este término suele provocar en algunos estudiantes escepticismo, confusión y –a veces – molestia. Hay estudiantes que piensan que la investigación científica es algo que no tiene relación con la realidad cotidiana. Otros estudiantes piensan que es “algo” que solamente se acostumbra hacer en centros muy especializados e institutos con nombres largos y complicados. También hay quienes piensan que la investigación científica es propia de personas de edad avanzada, con pipa, lentes, barba y pelo canoso y desaliñado. Incluso, algunos consideran que la investigación científica es algo complicado, muy difícil de aplicar, y que requiere un talento especial. Sin embargo, no es nada de esto. En primer lugar, tiene que ver con la realidad. En ella se abordan temas como las relaciones interpersonales, el matrimonio, la violencia, la televisión, el trabajo, las enfermedades, las elecciones presidenciales, las emociones humanas, la manera de vestirnos, la familia y otros más que forman parte de lo cotidiano de nuestras vidas. En resumen, el libro trata de una clase de investigación, aquella que es social y científica.</p>	<p>Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010)</p>
<p>RESULTADOS Y CONCLUSIONES:</p> <p>En el caso de las mujeres, las razones para vincularse con su mejor amiga son cualitativamente diferentes de las razones para vincularse a su segunda o tercera mejores amigas. Los aspectos más importantes para la mejor amistad fueron, en orden: “jugar juntas”, “sentarse juntas” y tener “la misma actitud positiva” hacia la escuela. Menos importante resultó “vivir cerca”. Respecto de la segunda y tercera mejores amigas, los aspectos más relevantes fueron similares en ambos casos (por ejemplo, “actitud positiva” hacia la escuela, “agradar a la maestra y sentarse juntas”). En cambio, “visitar el hogar de la otra persona y viceversa” resulta menos importante. En contraste, el orden de aspectos importantes de la amistad entre los jóvenes es idéntico entre los tres niveles (mejor amigo, segundo y tercer lugares). Los aspectos más destacados fueron: “actitud negativa” hacia la escuela y “jugar y sentarse juntos”. “Visitar el hogar del otro y viceversa” fue menos importante.</p>	

RESUMEN N° 14	AUTOR
<p data-bbox="165 315 991 421">Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana.</p> <p data-bbox="124 465 1032 1339">La nueva conceptualización del valor de las personas para las organizaciones, se inicia con los planteamientos efectuados por las diferentes escuelas que estudian la Gestión Humana, desde el punto de vista las ciencias del comportamiento. En esta, se abandona la idea de que la persona, en sí misma, es un recurso, es decir un elemento que provee de fuerza de trabajo a la organización tal y como se concebía desde los tiempos de los autores clásicos de la Administración, para pasar a la consideración de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes. Precisamente por ello, la presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales –conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo. Dicho de otro modo, una organización que instituye a las competencias personales, como un modelo de gestión organizacional, donde la ejecución de todas las funciones inherentes a los colaboradores, pasa necesariamente por la valoración y reconocimiento de sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, estará en una mejor posición de mejorar y/o elevar los resultados de sus trabajos.</p>	<p data-bbox="1054 645 1449 734">Huamani, T., & Leonardo, P. (2012).</p>
<p data-bbox="124 1473 411 1507">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1054 1417 1449 1597">Gestión por Competencias, Productividad Laboral, Capacitación laboral, Sector Confección de Calzado.</p>

RESUMEN N° 15	AUTOR
<p data-bbox="161 297 995 367">Presenteeism in the workplace: A review and research agenda</p> <p data-bbox="126 407 1032 846">Presenteeism refers to attending work while ill. Although it is a subject of intense interest to scholars in occupational medicine, relatively few organizational scholars are familiar with the concept. This article traces the development of interest in presenteeism, considers its various conceptualizations, and explains how presenteeism is typically measured. Organizational and occupational correlates of attending work when ill are reviewed, as are medical correlates of resulting productivity loss. It is argued that presenteeism has important implications for organizational theory and practice, and a research agenda for organizational scholars is presented. Copyright # 2009 John Wiley & Sons, Ltd.</p>	<p data-bbox="1054 571 1299 607">Johns, G. (2010)</p>
<p data-bbox="126 920 1452 1211">CONCLUDING Comment Hemp's 2004 article in the influential Harvard Business Review, meant to introduce executives to the costs of presenteeism, signaled the arrival of the subject in corporate America. This attention is welcome, but the presenteeism phenomenon is too interesting and too important for theoretical and practical reasons to be left in the sole hands of medical researchers and health care consultants. Organizational scholars have the conceptual and methodological skills necessary to make important contributions in this area grounded in a firm understanding of how people interact with organizations. Now is the time to apply these skills.</p>	

RESUMEN Nº 16	AUTOR
<p style="text-align: center;">Riesgos psicosociales</p> <p>El artículo revisa los conceptos de la asignatura pendiente en la prevención de riesgos laborales (PRL): los riesgos psicosociales; constatándose que cada día es más creciente su importancia sobre la salud de los trabajadores y las organizaciones (INSL, Instituto Navarro de Salud laboral, 2005). El estudio concluye que las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú promueven una cultura a la PRL; que se manifiesta en las buenas intenciones de sus artículos. No basta con promover, también es importante la identificación y evaluación en la PRL. Las leyes y reglamentos adolecen de anexos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales.</p> <p style="text-align: center;">Figura 5. Pirámide de Bird.</p>  <p style="text-align: center;">Fuente: Elaboración propia.</p>	<p>Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, accidentes en el trabajo, seguridad y salud ocupacional, sistemas de gestión, violencia laboral, estrés</p>

RESUMEN Nº 17	AUTOR
<p style="text-align: center;">Revisiones sistemáticas exploratorias</p> <p>Debido al gran avance que se ha producido en los últimos años en el ámbito de la investigación científica, no sólo disponemos cada vez de más información si no que esta es a su vez más compleja. Las revisiones exploratorias permiten sintetizar la evidencia existente respecto a un tema en salud incorporando diferentes diseños de estudio, intervenciones y medidas de impacto con el fin de generar nuevas hipótesis, líneas de investigación o proponer métodos de trabajo más adecuados para futuras investigaciones. Esto es posible aplicando criterios de evaluación de la calidad de los documentos encontrados y del grado de evidencia científica.</p> <p>Metodología: Es diseño del protocolo debe aparecer descrito de forma detallada presentando todos y cada uno de los elementos que se han tenido en cuenta.</p> <p>1. Criterios de inclusión. Para seleccionar qué documentos forman parte de la revisión se establecen una serie de criterios referentes tanto al documento (año de publicación, idioma, ámbito geográfico) como al contenido del mismo (tipo de diseño, temática etc) que se considera que en su conjunto contestan a la pregunta de estudio.</p> <p>2. Identificar las fuentes de información y establecer la estrategia de búsqueda</p> <p>El siguiente paso será identificar aquellas fuentes de información más adecuadas, en general, siempre que se trate de estudios de ciencias de la salud, la mayoría de la información útil puede encontrarse en bases de Datos Biomédicas (Cochrane Library, MEDLINE, LILACS, IBECS, IME, EMBASE, CIS-DOC, CUIDEN, etc), aunque en ocasiones, por requerimiento de la temática de la revisión sistemática exploratoria y de los objetivos de la misma, puede ser recomendable recurrir a otras fuentes de información no indexadas, generalmente denominadas 'literatura gris' (informes técnicos, consulta a expertos o páginas web de organismos e instituciones).</p> <p>3. Establecer la estrategia de búsqueda que incluya los límites aplicados. La estrategia de búsqueda debe aparecer clara y detallada, existen guías de ayuda de gran utilidad a la hora de definirla¹⁰⁻¹¹. Es conveniente utilizar los descriptores y calificadores de los "Thesauros" específicos de cada base de datos (MeSH y DeCS para MEDLINE, LILACS e IBECS).</p>	<p>Manchado Garabito, R., Tamames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L., & Veiga de Cabo, J. (2009)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Metodología, revisión sistemática, revisión sistemática exploratoria.</p>

RESUMEN Nº 18	AUTOR
<p>Productividad laboral en artritis reumatoidea: relación con características clínico-radiológicas.</p> <p>Objetivo: Valorar la relación de la productividad laboral con actividad de la enfermedad, capacidad funcional, calidad de vida y daño radiológico en pacientes con artritis reumatoidea (AR).</p> <p>Métodos: Se incluyeron pacientes consecutivos con AR (ACR '87), mayores de 18 años, empleados. Se determinaron variables demográficas relacionadas con la enfermedad y laborales. La disminución de la productividad laboral se evaluó mediante el WPAI-AR.</p> <p>Resultados: Se evaluaron 90 pacientes, 71% mujeres. Media de edad 50 años, DAS28 4, RAQoL 12. Mediana de SENS 18 y HAQ-A 0,87. La media de ausentismo fue de 14%, presentando en promedio 6,3 horas laborales perdidas semanales. La disminución del rendimiento en el trabajo o presentismo fue del 38,4% y la pérdida de productividad total del 45%. El presentismo se correlacionó con DAS28 (r: 0,446; p 18 presentaron menor productividad laboral que aquellos con SENS 18 (50 vs. 34; p = 0,04). En el análisis de regresión múltiple, las variables asociadas con disminución de la productividad laboral total fueron HAQ-A y RAQoL.</p> <p>Conclusión: Los pacientes con AR con mayor gravedad de la enfermedad presentaron mayor compromiso de la productividad laboral.</p>	<p>Morón, C. B., del Moral, R. C., Rillo, O. L., Casalla, L., Tamborenea, N., & Mysle, E. (2012)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Productividad laboral, artritis reumatoidea.</p>

RESUMEN Nº 19	AUTOR
<p data-bbox="209 253 948 327" style="text-align: center;">Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica.</p> <p data-bbox="124 365 1032 622">Resumen: La necesidad de regular la actividad científica ha ido en aumento, requiriendo cada vez instrumentos más estrictos de control bioético. En 2002, el Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS) actualizó las pautas internacionales sobre la ética de los estudios biomédicos y epidemiológicos. Este trabajo examina los problemas que se presentan en esta clase de investigación.</p> <p data-bbox="124 660 1032 913">Lolas expresa que en cualquier proyecto de investigación biomédica o epidemiológica cabe distinguir entre el mérito técnico, el científico, y el social. Este último se refiere a la legitimidad con que se conduce el proyecto, los efectos saludables que tiene su realización, la justicia que promueve el cultivo de las ciencias y la satisfacción que induce al lograr y perfeccionar metas comunitarias deseables.</p> <p data-bbox="124 952 1032 1131">En conclusión, los estudios biomédicos y epidemiológicos requieren ser realizados con un comportamiento ético de acuerdo con cada situación, siempre bajo la guía de los principios rectores de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia.</p>	<p data-bbox="1054 477 1450 566">Rosa, O., Domínguez, A., & Malpica, C. C. (2008)</p>
<p data-bbox="124 1339 411 1373">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1054 1290 1402 1357">Investigación epidemiológica, bioética</p>

RESUMEN Nº 20	AUTOR
<p>Criterios, clasificaciones y tendencias de los indicadores bibliométricos en la evaluación de la ciencia.</p> <p>El presente trabajo se realiza con el objetivo de enunciar los referentes teóricos sobre clasificación de indicadores bibliométricos en la literatura científica a partir de criterios, clasificaciones y tendencias que se manifiestan en el contexto internacional. Se enfatiza en el desarrollo de los indicadores de impacto en los sistemas de información científica a través de valoraciones respecto al uso del factor de impacto y sus derivados, así como en la normalización y ponderación matemática para establecer comparación entre diferentes disciplinas científicas. Se abordan conceptualmente las nuevas tendencias de la medición del impacto científico en la Web: los llamados altmetrics.</p> <p>CONSIDERACIONES FINALES</p> <p>Los indicadores bibliométricos deben su surgimiento y evolución a las particularidades de la producción bibliográfica, lo que permite el estudio del comportamiento de comunidades y disciplinas científicas a través de los resultados de las investigaciones. La literatura científica sobre indicadores bibliométricos recoge amplia variedad de criterios y clasificaciones según la bibliografía referenciada. Pueden ser utilizados desde los diferentes objetos de estudios de la Bibliometría como especialidad métrica de la información. Se derivan de dos regularidades fundamentales: la producción científica y la comunicación científica, y estas, a su vez, originan tipologías agrupadas en la producción, visibilidad e impacto, y colaboración científica. La tipología de los indicadores bibliométricos resulta difusa en la literatura. Está en función del recuento, uso y relaciones de los elementos bibliográficos, y fueron perfeccionándose a partir de la propia práctica de los procedimientos bibliométricos. Los indicadores bibliométricos basados en el factor de impacto y el número de citas han sido los más polémicos en la literatura científica, cuyas causas están centradas en la motivación para la citación, el peso de la cita de un artículo respecto al total de las citas que recibe la revista y el comportamiento de la citación en diferentes áreas temáticas de la ciencia.</p>	<p>Peralta González, M. J., Frías Guzmán, M., & Gregorio Chaviano, O. (2015).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Bibliometría, bases de datos, indicadores bibliométricos, sistemas de información científica.</p>

RESUMEN Nº 21	AUTOR
<p>Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención.</p> <p>El objetivo de este trabajo fue conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional. Se utilizaron fuentes bibliográficas de primer y segundo orden. El análisis se realizó a partir de las categorías encontradas en el esquema teórico. Existe la necesidad de plantear un modelo comprensivo que, basado en investigación empírica, permita disminuir, prevenir o erradicar los riesgos psicosociales en el contexto organizacional. La psicología organizacional positiva ofrece un modelo que podría facilitar el desarrollo de este modelo. Argumentamos que es necesario desarrollar, desde la psicología organizacional positiva, un programa de intervención que nos permita estructurar tanto las condiciones del trabajo como los recursos laborales que tienen las personas.</p> <p>DISCUSIÓN Como se mencionó con anterioridad, la psicología organizacional positiva se centra en las dimensiones positivas de la experiencia y de los rasgos individuales, debido a que, según Seligman y Csikszentmihalyi (18), estos factores mantienen un mayor margen en cuanto a la participación activa de los individuos y en la mejora de la productividad. La psicología organizacional positiva ofrece una mirada hacia la potencialización de la satisfacción, la motivación y la productividad en el lugar de trabajo</p>	<p>Polo Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Psicología organizacional positiva, riesgos psicosociales, bienestar.</p>

RESUMEN Nº 22	AUTOR
<p>Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos</p> <p>A través del estudio de la historia, se puede constatar, que las labores con las que se han comprometido las personas no nacen de azar, sino que por el contrario han sido el esfuerzo constante de quienes la han dado forma a lo que actualmente existe del pasado. Algunos años los esfuerzos la dedicación y la responsabilidad con que se está afrontando el reto de estudiar seguridad y salud en el trabajo, servirá para que otras personas no tenga que comenzar nuevamente aplicándoles el adagio popular, el que no conoce la historia está condenado a repetirla, si se mira retrospectivamente el esfuerzo y desarrollo de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, es tan antiguo como el hombre mismo y está íntimamente ligado a la historia del trabajo, siendo imposible separar uno del otro.</p>	<p>Robledo, F. H. (2016). Ecoe Ediciones.</p>

RESUMEN N° 23	AUTOR
<p data-bbox="225 253 954 286">Enfoque del presentismo en empresas de salud</p> <p data-bbox="137 329 1042 947">El presentismo, fenómeno relacionado con la salud ocupacional y la productividad laboral, describiendo la relación entre enfermedad y pérdida de productividad. La norma ISO 9000 y el sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional OSHA 18001 establecen, dentro de sus requisitos, la gestión del ambiente de trabajo con el fin de que no afecte negativamente la calidad de los procesos; uno de sus ejes es la protección de la salud del personal y, por ende, permite apuntar y actuar sobre las causas de este fenómeno. En el presente trabajo se da una visión del fenómeno; en los Servicios de Salud en que más se presenta este problema es en los servicios relacionados con la atención de pacientes y con mayor fuerza entre el personal que realiza actividades de turno, o en atención de salud a domicilio de pacientes de alto cuidado. A lo anterior hay que agregar que el grado de compromiso que adquiere el profesional que trabaja con enfermos los lleva a evitar el ausentismo.</p>	<p data-bbox="1070 365 1310 398">Rojas, R. (2007).</p>
<p data-bbox="137 1081 419 1115">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1070 1025 1461 1164">Salud laboral; eficiencia organizacional; estado de salud; servicios de salud/recursos humanos.</p>

RESUMEN N° 24	AUTOR
<p>Flexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.</p> <p>El presente artículo busca describir los efectos y exigencias de la flexibilidad laboral, especialmente en el sector de la salud, y las implicaciones que tiene para la gestión de la salud y la seguridad laboral. Para lograr este objetivo, se realiza una revisión temática que evidencia que la salud es uno de los sectores más impactados por dicho fenómeno. Lo anterior se ve reflejado en la inestabilidad laboral de los trabajadores, la cual es generada por el cambio en las modalidades de contratación; la susceptibilidad de despido y de rotación; en el descentramiento del trabajo; la segmentación de la mano de obra y la reducción de la libertad sindical. Al ser la gestión de la salud y seguridad en el trabajo un proceso sistemático y organizado, orientado a la protección de la salud y al fomento de la seguridad de la población laboral, permite la incorporación de componentes que llevan a complementar la gestión de las organizaciones en aspectos que no han sido tradicionalmente tenidos en cuenta en un nivel suficiente para lograr beneficios organizacionales y de las personas.</p> <p>CONCLUSIÓN</p> <p>Así que algunos organismos como la OIT, se han puesto en la labor de crear un modelo de gestión orientador. Para esta organización los sistemas de GSST incluyen algunos elementos principales como son la política, la organización, la planificación y aplicación, la evaluación y la acción en pro de mejoras⁴⁴. No obstante, estos componentes deben ser analizados desde la perspectiva de la auditoría. De acuerdo con lo descrito por Fernández, para que un sistema de GSST sea efectivo debe contener como mínimo los siguientes elementos.</p>	<p>Rojas, Y. L. R., & Velandia, J. H. M. (2014).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Trabajo, salud, gestión en salud, organización y administración, recursos humanos.</p>

RESUMEN N° 25	AUTOR
<p style="text-align: center;">Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003</p> <p>Objetivos: Determinar la prevalencia, indicadores productivos y costos de las principales enfermedades en el personal hospitalario. Materiales y métodos: Se entrevistó a los trabajadores mediante un cuestionario de auto evaluación validado. Resultados: Se determinó que las enfermedades más frecuentes en el personal fueron: enfermedades respiratorias en 27%, cefalea o migraña y enfermedades vertebrales 15%, dolor abdominal y rinitis alérgica 12%, depresión / ansiedad y enfermedad diarreica aguda (EDA) 9% y, asma y enfermedad coronaria en 1%. El absentismo representó el 29% del tiempo total perdido por enfermedad y fueron los trastornos músculo-esqueléticos, cefalea o migraña y enfermedad cardiaca, las enfermedades que más provocaron absentismo en la población con 34,78; 23,34 y 16,63 días respectivamente. El presentismo representó el 71% del tiempo perdido por enfermedad y fueron los trastornos vertebrales con 120,55 días, depresión o ansiedad 53,24 días, cefalea o migraña 52,35, enfermedades respiratorias 44,35 días, rinitis alérgica 25,2 días, dolor abdominal 19,5 días, EDA 15,21 días y enfermedad cardiaca 1,85 días, las que provocaron mas presentismo. Con respecto a los costos, los directos fueron de 9 552,94 dólares, los indirectos fue de 24 596,00 dólares, considerándose que el costo del presentismo fue de 17 561,70 dólares y del absentismo de 7 034,30 dólares. Conclusiones: Las enfermedades con mas prevalencia fueron enfermedades respiratorias, migraña y trastornos vertebrales y las que mas causan pérdida de productividad son las enfermedades de la columna vertebral, cefalea o migraña y ansiedad o depresión, causando cuantiosas pérdidas a la institución, además el presentismo fue 3 veces mas que el absentismo y los costos indirectos fueron 2,5 veces mas que los directos.</p>	<p>Ruiz Gutiérrez, F., Palomino Baldeón, J., Zambrano Beltrán, R., & Llap Yesán, C. (2006)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Prevalencia, productividad, costos.</p>

RESUMEN Nº 26	AUTOR
<p>Presentismo: potencialidad en accidentes de salud</p> <p>El concepto de salud ha sobrepasado el entorno propiamente sanitario y cada vez más, tiene otras implicaciones sociales, la institución de salud es hoy en día una actividad compleja donde no solamente se gestiona la prevención y tratamiento de las enfermedades de los usuarios sino al recurso humano encargado de su atención. Asimismo en la actualidad se reconoce la importancia del recurso humano para la organización y surge el concepto de “presentismo”, referido a aquellos trabajadores que sufren enfermedades que los obligarían a ausentarse del trabajo pero que se presentan a trabajar sin cumplir eficazmente sus funciones. Al respecto y en relación con el presentismo, se debe tomar en cuenta que los efectos adversos o accidentes durante la atención de servicios de salud se encuentran asociados a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales e implican desde el punto de vista administrativo, una falla en la productividad, que afecta tanto al usuario del servicio como al trabajador. Se debe considerar que este grupo profesional se ubica entre los grupos de riesgo del presentismo y que con el fin de administrar y reducir el presentismo se requieren estrategias preventivas por parte de la gerencia de salud.</p>	<p>Sandí, G. F. (2009).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Presentismo, trabajadores de salud, riesgos laborales.</p>

RESUMEN N° 27	AUTOR
<p>Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú</p> <p>En el Perú no existen estimaciones de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VCM). Mediante un diseño integrativo sistémico, en una muestra representativa nacional de 211 empresas, se entrevista a las gerencias de recursos humanos, se encuesta a 1881 trabajadores y 1309 trabajadoras para determinar el costo empresarial de la pérdida de la productividad laboral en el Perú, consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. El 23.24% de trabajadoras remuneradas del Perú ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, en un promedio de 4 veces por año. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 450 mil 586 mujeres que han sufrido VCM al menos una vez durante el último año. Producto de la VCM, se está perdiendo 70 millones de días laborales por año, representado una pérdida de valor agregado empresarial mínimo de 6 mil 744 millones de dólares americanos, equivalente al 3.7% del producto bruto interno (PBI).</p>	<p>Vara Horna, A. A. (2013).</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Ausentismo, presentismo, violencia contra las mujeres, costos, empresas, rotación, agresores, testigos/as, Perú.</p>

RESUMEN N° 28	AUTOR
<p data-bbox="140 253 1054 349">De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales</p> <p data-bbox="129 398 1066 1339">El trabajo ha traído consigo la exposición a diferentes situaciones capaces de producir daño y enfermedad -incluso la muerte- a los trabajadores, dando origen a la presencia reiterativa de riesgos laborales que han sido y son objeto de variadas interpretaciones y enfoques de intervención, en dependencia de la evolución de los conceptos de salud y trabajo. En este sentido, "la historia de la humanidad se funde con la de los intentos por remediar la enfermedad y evitar la muerte" (Ballesteros s/f, 1). Este artículo reseña desde una perspectiva analítica, el desarrollo cronológico que ha tenido la prevención de riesgos laborales considerando sus escenarios de intervención en el mundo organizacional. En general, las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, teniéndose un primer gran acercamiento a partir de la ii Guerra mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas de la industria bélica y también por la acción de organizaciones obreras. A consecuencia de ello y hasta nuestros días se ha dado un rápido desarrollo en este campo del saber, tanto en el terreno técnico como en el administrativo, orientándose en los últimos años hacia la integración de la prevención de riesgos laborales con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. Esto acontece particularmente porque ha sido el empresario quien por lo común ha determinado las condiciones de trabajo.</p> <p data-bbox="129 1361 1066 1686">CONCLUSIÓN Finalmente, los riesgos -incluidos los de salud y seguridad en el trabajo- afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo.</p>	<p data-bbox="1098 349 1449 533">Velandia, J. H. M., & Pinilla, N. A. (2013).. Innovar, 23(48), 21-31.</p>
<p data-bbox="129 1760 384 1794">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1098 1715 1449 1951">Salud ocupacional, riesgos laborales, gestión, seguridad y salud en el trabajo, gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p>

RESUMEN N° 29	AUTOR
<p align="center">Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas</p> <p>Objetivo: Determinar la relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral. Materiales y métodos: El diseño del estudio fue de tipo transversal. Se recolectó la información a través de las historias clínicas tras el examen médico ocupacional y el registro de las ausencias durante todo el año 2013. Se utilizó estadística descriptiva para el cálculo de la frecuencia y regresión logística para la obtención de los factores asociados. Resultados: Ingresaron 545 trabajadores. Al incrementarse la edad se incrementan las frecuencias de sobrepeso y obesidad. Las complicaciones asociadas al incremento de peso: hipertensión arterial (48,8%), diabetes mellitus tipo 2 (57,1%), dislipidemia (54,5%) y los trastornos musculo esqueléticos (61,9%) se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores con sobrepeso, el valor de 28 kg/m² tuvo la mayor significancia estadística para explicar la relación entre el índice de masa corporal (IMC) incrementado y grados de ausentismo (p=0,01). Conclusiones: El sobre peso está relacionado con mayores índices de ausentismo, específicamente al de mediano plazo. Un IMC de 28 kg/m² se asocia a un incremento significativo del ausentismo, y los trastornos osteomusculares son los modifican de manera sustancial la relación entre ausentismo e incremento de peso.</p> <p>MATERIALES Y MÉTODOS</p> <p>Se realizó un estudio transversal durante el mes de mayo del 2015. La población de estudio incluyó a todos los trabajadores de dos empresas del rubro hidroeléctrico, del área de generación de energía, que realizaron su evaluación ocupacional durante el segundo semestre del 2013 en la clínica médico ocupacional "Clínica del Trabajador".</p> <p>Se incluyeron a aquellos trabajadores, de ambos sexos, cuyas edades se encontraban entre los 18 y 65 años, que hayan laborado al menos 1 año en la empresa previa al examen médico (evaluación anual), que hayan sido evaluados ocupacionalmente entre los meses de julio y diciembre del 2013 en la "Clínica del trabajador, y cuyas historias clínicas contenían los datos considerados en el estudio.</p>	<p>Velásquez, C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017)</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>Ausentismo laboral, índice de masa corporal, obesidad</p>

RESUMEN N° 30	AUTOR
<p data-bbox="140 302 976 365">Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno</p> <p data-bbox="129 409 994 1010">Este estudio analizó los factores psicosociales que explicaban el presentismo o deterioro laboral autopercebido asociado a trabajar enfermo. La muestra fue de 676 trabajadores del sistema de salud chileno (84% de mujeres, M = 35.9 años, ~ en su mayoría enfermeras y técnicos paramédicos). Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, el Job Content Questionnaire, el Effort-Reward Imbalance, el Health Performance Questionnaire y una escala de interferencia del trabajo en la vida familiar. La regresión lineal explicó el 21% de la varianza del deterioro laboral percibido. Este último se asoció a asistir a trabajar enfermo. Los resultados sugieren que el deterioro del desempeño y asistir a trabajar enfermo son dos aspectos del mismo proceso. El ausentismo por razones de salud, la interferencia del trabajo en la vida familiar y la sintomatología emocional predijeron el deterioro laboral. Éste último se asoció negativamente a trabajar en turnos, controlando edad y salario. Los resultados sugieren que el presentismo es explicado por factores del contexto de trabajo y el conflicto trabajo-familia.</p> <p data-bbox="129 1048 256 1081">MÉTODO</p> <p data-bbox="129 1122 994 1554">El diseño de este estudio fue transversal, participando 676 trabajadores de establecimientos del sistema de salud chileno. El 84% de la muestra provenía de hospitales públicos, 4.5% de centros de atención primaria en salud (CAPS) y 11.5% de centros privados de salud (CPS). Respecto a la profesión, un 45.3% eran enfermeras, 2.6% matronas, 31.1% técnicos-auxiliares paramédicos, 2.8% otros profesionales de la salud (kinesiólogos, tecnólogos médicos, etc), 3% otros profesionales administrativos, 10.9% técnicos administrativos y 4.3% auxiliares de servicio (tabla 1). El 84% fueron mujeres y el 16% hombres (M = 36.51 años, ~ DT = 11.12). El 47.6% manifestó estar casado o conviviendo y 63.8% que tenía hijos. El 53.6% tenía estudios universitarios y 20.7% estudios técnicos</p>	<p data-bbox="1023 405 1449 539">Vera-Calzaretta, A., Carrasco-Dájer, C., Costa, S. D., & Páez-Rovira, D. (2015)</p>
<p data-bbox="129 1608 387 1641">PALABRAS CLAVE</p>	<p data-bbox="1023 1559 1449 1653">Desempeño; Factores psicosociales; Familia-trabajo Presentismo ;Productividad</p>

RESUMEN Nº 31	AUTOR
<p>Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral</p> <p>Los trabajadores se enfrentan día a día a un entorno laboral donde los riesgos para su seguridad y salud, están muy presentes con la incorporación de España en la Unión Europea, se ha avanzado mucho en esta materia, pero dada su importancia es necesario seguir concienciando a los trabajadores y formar en este ámbito, no sólo a los que ya ejercen una actividad laboral sino también a los que un futuro la llevan acabo, de esta manera se considera por un lado una reducción considerable en el número de accidentes de trabajo y además riesgos para que la salud de los trabajadores y por otro una disminución importante en los costes económicos personales y sociales que ello conlleva</p>	<p>Zazo, M. P. D. (2015).</p>

DISCUSIÓN

Se realizó una búsqueda de información desde el año 2000 hasta el 2018, desde el enfoque de la Organización Panamericana de la salud (OPS) y las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Los resultados obtenidos de acuerdo a la selección bibliográfica fueron analizados de acuerdo a las variables bibliométricas Peralta González (2015). Para la ejecución de este artículo se procedió a trabajar con puntos esenciales como: tema, objetivos, metodología, resultados y conclusiones, lo cual permitió obtener diferentes conclusiones respecto al presentismo y productividad.

De acuerdo a los resultados expuestos, se puede observar el gran error de muchos empresarios, que por pensar únicamente en la productividad empresarial, obvian las exposiciones diarias a las que se encuentran sus empleados, quienes por el temor reverencial a perder su principal fuente de ingreso, no reportan las deplorables condiciones laborales, cumpliendo con menor rendimiento con las labores asignadas en circunstancias no aceptables; esto es, enfermos, con afectaciones en su salud física y psíquica, con presencia de problemas personales, e incluso la muerte de un familiar, puede afectar circunstancialmente el desempeño laboral, lo cual genera en largo plazo la concurrencia del presentismo laboral, afectando gravemente la productividad empresarial y la calidad de vida del trabajador.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a la información analizada y a los resultados que se muestran en los diversos artículos, se ha demostrado que el presentismo resulta más costoso y perjudicial para la productividad empresarial, siendo su concurrencia una influencia negativa para el crecimiento y rendimiento de la empresa. Mediante la realización de la investigación exploratoria, se logró conocer la existencia de normas domésticas e internacionales que respaldan la seguridad y salud ocupacional del trabajador; es por ello que mediante estas regularizaciones existen menos riesgos ocupacionales en la actualidad. De acuerdo a lo investigado, los autores en repetidas ocasiones, concordaron que los factores de riesgos que se pueden generar dentro de una empresa pueden ser caóticos, y a

su vez, estos generan grandes pérdidas empresariales, tanto físicas como económicas. Así mismo, se debe de considerar, que la presencia de un trabajador en malas condiciones de salud física o psíquica, para desarrollar su actividad laboral, puede presentar a corto o largo plazo, graves incidencia en la producción de la compañía, de acuerdo a los resultados obtenidos, el desarrollo de la actividad laboral por parte de un empleado en esas condiciones no óptimas, es sinónimo de pérdidas en la producción empresarial, siendo así, que en términos fríos, el ausentismo llegaría ser más rentable que la concurrencia repetitiva del presentismo. En virtud de lo anterior, es recomendable que los directivos de una empresa u organización, implementen mecanismos que permitan observar la conducta del empleado al momento del desarrollo de su actividad laboral, y alertar cuando la actividad desarrollada no cumple con el desempeño esperado, todo esto a fin de canalizar dicha actitud del trabajador, encontrando una solución eficaz que ayude a mitigar el presentismo laboral.

