

Impacto de la salud mental en el ausentismo laboral en las organizaciones.

Elaborado por

Manuela Ardila Diaz

Docente

Paola Andrea Serna Osorio

Asignatura

Proyecto de Investigación

Tecnología en Gestión del Talento Humano

Fundación Universitaria del Área Andina

2023

Introducción

La presente monografía se adentra y hace énfasis en el análisis detallado del impacto que genera el ausentismo laboral del personal, a causa de los diferentes factores relacionados con la salud mental, en el tejido mismo de las organizaciones. Este tema adquiere una relevancia crítica en un contexto laboral moderno, donde la comprensión de las interconexiones entre el bienestar psicológico de los empleados y el éxito organizacional se convierte en una prioridad estratégica.

Del mismo modo el ausentismo laboral, entendido como la ausencia no programada de los colaboradores en sus lugares de trabajo, se ha convertido en un fenómeno complejo y multifacético que puede ser impulsado por diversas causas. Entre estas, la salud mental se destaca como una fuerza motriz significativa, afectado no solo la presencia física de los colaboradores, sino también su desempeño, compromiso y contribución al logro de metas corporativas.

En este contexto y desde la Gestión del Talento Humano Área que se ve implícitamente implicada y afectada, la monografía abordará de manera integral la interrelación entre el ausentismo laboral y la salud mental, explorando las dimensiones individuales y organizativas que convergen para moldear esta situación. Se examinarán los factores subyacentes, desde el estrés laboral y la ansiedad hasta la falta de reconocimiento, el burnout y los problemas interpersonales, delineando cómo estos elementos contribuyen a la ausencia no planificada de los colaboradores y, en última instancia, al impacto en la eficiencia operativa y el rendimiento óptimo guiado hacia el logro de los objetivos en las organizaciones.

Planteamiento del Problema

Los trabajadores de manera general se encuentran expuestos a una serie de factores de riesgo que pueden afectar su salud mental y bienestar. Desde una visión general, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que enfermedades como ansiedad y depresión, presentaron un aumento de alrededor del 25% durante la pandemia por Covid-19.

Entre tanto, en Colombia, hubo un incremento significativo de los problemas de salud mental en la población (44,7%) tras la pandemia, y la depresión se convirtió en la segunda causa de carga de enfermedad de acuerdo con información suministrada por el Ministerio de Salud. (2023, parr. 1-2). Dicho lo anterior el COVID-19 si fue, un gran factor en donde la salud mental estuvo inmersa en diferentes situaciones de índole emocional y personal para cada ser humano que paso por la enfermedad, perdida familiar y la perdida de sus empleos, pasando por choques emocionales bastantes fuertes.

Con ese panorama, Johanna Ospino Rivera, docente del programa de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de Area Andina, dijo que cuando se cuenta con una buena salud mental se tiene la capacidad para enfrentar los desafíos que se presentan en los diferentes estadios de la vida.

“Diversos estudios han demostrado que un trabajador con una enfermedad mental evidencia graves dificultades en su productividad y desempeño laboral, generando ausentismo, presentismo y discapacidad en su puesto de trabajo. Bajo este panorama, se revela una imperante necesidad de evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores”, indicó. (Rivera, 2023). Como lo expresa la autora en el texto indicado anteriormente, analizar y gestionar los diversos factores de riesgo

psicosociales por parte de la empresa durante la permanencia del colaborador en la organización es una medida de intervención necesaria y esencial para ambas partes.

El bienestar emocional del sujeto trabajador en el entorno laboral es actualmente uno de los temas más abordados en planes de desarrollo, clima y cultura organizacional, en los discursos acerca de la felicidad en el trabajo, las relaciones laborales horizontales, y las capacidades del sujeto como empresario de sí mismo para que la persona alcance todos sus objetivos profesionales y personales, junto con la plenitud consigo mismo. Además de ser uno de los temas más tratados en redes sociales como LinkedIn, red que se ocupa específicamente en networking (conexión entre personas para temas laborales) búsqueda de nuevas oportunidades y promoción de emprendimientos, red que actualmente se ve copada de publicaciones , artículos y experiencias de personas, de cómo se han sentido, se sienten y quieren experimentar una oportunidad laboral si no la han tenido, todo esto, debido a las novedades en salud mental y efectos nocivos del trabajo en épocas de crisis sanitaria por el COVID 19, las situaciones de acoso, exceso de trabajo, mal liderazgo y ausencia de apoyo emocional por parte de las empresas con sus empleados, sin olvidar el papel que ocupan muchas compañías que si crean estrategias de cuidado en salud mental para sus empleados y las hacen visibles en este tipo de redes, o medios de comunicación. (Prada, 2019). Cada organización debe de garantizar y promover constantemente el desarrollo tanto como profesional y el emocional del colaborador, es vital contar con planes de bienestar laboral enfocados hacia y para las necesidades de los colaboradores quienes se encuentran más de la mitad de su tiempo dentro de la organización, con la finalidad de expandir estos programas en toda la empresa y generar cultura organizacional en función al ADN de esta.

A lo largo de los años se ha demostrado una disminución del absentismo a causa de enfermedades y accidentes laborales gracias a la mejora del sistema de salud y la implementación de procedimientos de prevención de riesgos, sin embargo, se han detectado nuevas causas que impactan en el absentismo y así mismo en el desarrollo de las organizaciones tales como la sobrecarga física, mental y social. Estas situaciones son debidas al ritmo de vida y la frustración de las necesidades humanas, tanto biológicas como sociales y la imposibilidad de satisfacerlas. (Rodríguez, Enciso y Daza, 2021). Mas alla de que la organización piense y contruya programas de bienestar laboral esto debe de ser objetivo siempre que sea posible hacerlo, claro esta que sin pasar por alto el cumplimiento en garantizarle al colaborador seguridad dentro de la misma, por medio de la estricta ejecucion en la implementacion del SG-SST como en las afiliaciones a seguridad social del mismo.

El ausentismo laboral a hoy es una situación que aqueja a muchas organizaciones del sector industrial, es un factor por el que las empresas disminuyen su capacidad de cumplimiento de objetivos y metas a corto plazo, puesto que, si no se cuenta con la suficiente mano de obra siendo este unos de los recursos más importantes que es la disponibilidad del personal para cumplir eficazmente con los logros de producción, dicho esto en gran medida es una problemática que se ve reflejada en la perdida de dinero por cada colaborador que no se presenta a laborar, tanto en tiempo, productividad, rendimiento y cumplimiento. En Colombia el ausentismo laboral al igual que en el mundo es un problema gigantesco para las empresas, no cabe duda de que la mano de obra es la vida de cada compañía, pero si el trabajador no se siente bien, el ausentismo se presenta por varias variables que en la presente monografía se exponen. (Quintero, 2023). Dentro de esas diferentes variables se encuentra lo que es una salud mental no

sana, esta se identifica por diversas causas o factores, si nos vamos al entorno laboral en X lugar de trabajo, frecuentemente nos encontramos expuestos a pasar por situaciones tanto positivas como negativas y depende en cómo les demos manejo y sobre llevemos las mismas, cabe resaltar que para muchas personas resulta difícil poner en práctica la inteligencia emocional y no dejarse afectar, claro, todo depende del tipo y la causa de la situación.

Uno de los indicadores más altos que se logran medir en el personal y que es una de las principales razones por la cual se presenta tanto ausentismo en la semana o en el mes, es la salud mental y física. Para cada organización es un gran reto contar con los suficientes recursos para poder brindar más que una buena remuneración salarial, se debe de brindar bienestar de calidad durante la permanencia del colaborador en la organización.

A medida que pasa el tiempo los cambios se ven en las diferentes generaciones que existen a la fecha, estas juegan un papel fundamental a la hora de buscar y gestionar el talento para ocupar y desempeñar un cargo. En vista de que para todo joven primara siempre el bienestar físico, psicológico y emocional dentro de una organización, una mentalidad que cogió mucha fuerza y trascendió después del COVID, si existe un buen trato bien y te ofrecen calidad de trabajo día a día no habrá colaborador que tome como el no presentarse a laborar o el mismo abandono del puesto de trabajo sin justificación alguna, la motivación siempre será una variable y una indicador de felicidad medible para que cada día el colaborador se sienta satisfecho emocionalmente, profesionalmente y personalmente a gusto con su labor y su rol dentro de la compañía.

Disponer, incentivar y promover una sana y buena cultura organizacional ayudara a que cada persona contribuya para la organización, horario flexible, posibilidad de permisos, licencias remuneradas, acompañamiento y orientación psicológica, campañas y actividades de bienestar,

para así evitar el ausentismo, muchos colaboradores insatisfechos optan por ir y buscar una incapacidad por parte de su EPS, para así soportar un día en el que requería realizar asuntos particulares, personales o por el simple hecho de no querer asistir a trabajar. En este contexto, la relación entre las personas y las Empresas no es siempre cooperativa ni satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo. Esto se debe a que casi siempre los objetivos Organizacionales se oponen a los objetivos de sus trabajadores, por ejemplo, la reducción de costos atenta contra la expectativa de mejores salarios y estabilidad laboral, generando en los colaboradores un sentimiento de apatía, desinterés y frustración hacia el trabajo. (Jiménez, 2017). A hoy en día las organizaciones deben permitir y fomentar equipos y áreas de trabajo donde la persona y colaborador se siente satisfecho en espacios agradables, que ame su trabajo y profesional, que sienta cada día la motivación para levantarse y llegar a cumplir eficazmente con sus responsabilidades, las empresas deben de ir encaminadas a la par con el cambio constante que se presenta a medida que avanza el tiempo, se deben de proponer, construir planes de bienestar laboral acordes al ADN de la empresa, no dejando a un lado el punto de vista, lo que siente, piensa y quisiera el colaborador en lo que respecta al salario emocional.

El ausentismo laboral causado por problemas de salud mental se ha convertido en un desafío creciente para las organizaciones en todo el mundo. Este fenómeno plantea interrogantes acerca de su alcance, causas y consecuencias tanto para los empleados como para las empresas. Esta monografía se enfocará en investigar a fondo el impacto del ausentismo laboral debido a la salud mental en el entorno laboral actual, analizando sus factores subyacentes, sus efectos en la productividad, el bienestar de los trabajadores y las estrategias efectivas de prevención y gestión. la salud mental en el lugar de trabajo, el papel de la cultura organizacional, y las políticas de

recursos humanos, con el fin de comprender plenamente este fenómeno y proponer soluciones que beneficien a empleados y trabajadores por igual.

Esta monografía busca proporcionar una comprensión más completa de este tema crítico y proponer soluciones viables para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo y reducir el ausentismo laboral asociado.

Las directrices mundiales de la OMS sobre la salud mental en el trabajo recomiendan medidas para hacer frente a los riesgos para la salud mental, como la gran carga de trabajo, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia en el trabajo. Por primera vez, la OMS recomienda la formación de los directivos para que puedan prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que sufren. Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. Hoy se publican dos nuevas publicaciones que pretenden abordar esta cuestión: las Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo y una nota conjunta de la OMS y la OIT. (Prensa, 2022). Muchas organizaciones no cuentan con el suficiente recurso para disponer de profesionales especialistas en tratar estos temas tan delicados, muchas empresas optan por no tener al colaborador con ese tipo de padecimientos puesto que piensan que solo les genera pérdida de tiempo, dinero y rentabilidad en cuanto a la productividad y permanencia de este dentro de la empresa en función a sus responsabilidades.

En general cada colaborador se encuentra expuesto a una serie de factores de riesgo que pueden afectar su salud mental y bienestar. Ante esta situación, enfermedades como ansiedad y depresión presentaron un aumento significativo durante la pandemia de la COVID-19, tras la pandemia, durante y después la ansiedad y la depresión se convirtió en la segunda causa de carga de enfermedad más recurrente tanto en el entorno laboral como en lo laboral en Colombia.

Por otra parte, se puede observar que existe un modelo de ausentismo voluntario, es decir, el empleado de manera deliberada decide no asistir a su lugar de trabajo, con lo que incumple de manera unilateral sus obligaciones laborales. Autores como Sánchez Gallo (2012-2013), que hizo un estudio desde el punto de vista jurídico del ausentismo, o Peiró et al. (2008), que se centraron en un estudio holístico del asunto, coinciden en determinar que en este tipo de situaciones el empleado puede presentar una baja motivación, que genera así una ruptura psicológica del contrato laboral, por lo que ausentarse se convierte en una salida para la realización de actividades que satisfacen personalmente al ausente. Según ausentismo, el mayor impacto de la fatiga laboral en el país (2018), el fenómeno se presenta como una consecuencia de la fatiga crónica de la que son víctimas los empleados, de modo que ellos no son los causantes del mismo, sino que el exceso de trabajo, la baja motivación, el estrés físico y mental, el percibir que la labor desarrollada no es compensada de manera justa o adecuada por el empleador, los malos jefes o los pésimos equipos de trabajo, que terminan por sobrecargar a los empleados más hábiles o competentes, generan como resultado que las personas vean en el ausentismo una opción para descansar o recuperarse de esa fatiga, por lo que la productividad de las empresas se ve afectada. En este tipo de ausentismo, de carácter voluntario de ausencia, y debido a las implicaciones legales que puede tener el empleado, como son el despido por justa causa, es posible que se oculten las verdaderas causas originarias, por lo que los datos y los hechos que motivan a los empleados a ausentarse en realidad siguen siendo indeterminados y deben tratarse de manera particular, puesto que puede cambiar de empresa a empresa. (Nuñez, 2018).

Pregunta Problemática

¿Cuál es el impacto que genera el ausentismo laboral del recurso humano en las organizaciones a causa de la salud mental?

Hipótesis

"El ausentismo laboral genera en las organizaciones un gran impacto a causa de la salud mental del talento humano".

Justificación

Hoy en día este tema abarca en gran medida una de las principales causas del ausentismo laboral, este se debe de aprender a identificar y a darle la importancia necesaria como también el valor de que seamos empáticos con quienes presentan y/o desarrollan una enfermedad mental a causa de factores externos a las organizaciones como internos.

Se argumenta la afectación que tienen las organizaciones con el ausentismo laboral y su impacto en la salud mental del talento humano este tema es crucial en la gestión de recursos humanos y que ha ganado atención significativa en los últimos tiempos y al hoy por hoy.

En esta monografía se ha investigado y/o hecho énfasis en la gestión a la salud mental y a la atención al ausentismo laboral que no solo es útil para el bienestar de los colaboradores, sino que también es un tema del día a día en el sentido, tratar de globalizar el mismo en una comprensión cada vez mayor de la interconexión de entendimiento entre el bienestar psicológico y el rendimiento organizacional.

Valga la redundancia una vez más, el bienestar de los colaboradores es un aspecto crítico para la calidad de vida de estos y su contribución al desarrollo del país.

Abordar el ausentismo laboral causado por problemas de salud mental es fundamental para promover el bienestar emocional de la fuerza laboral.

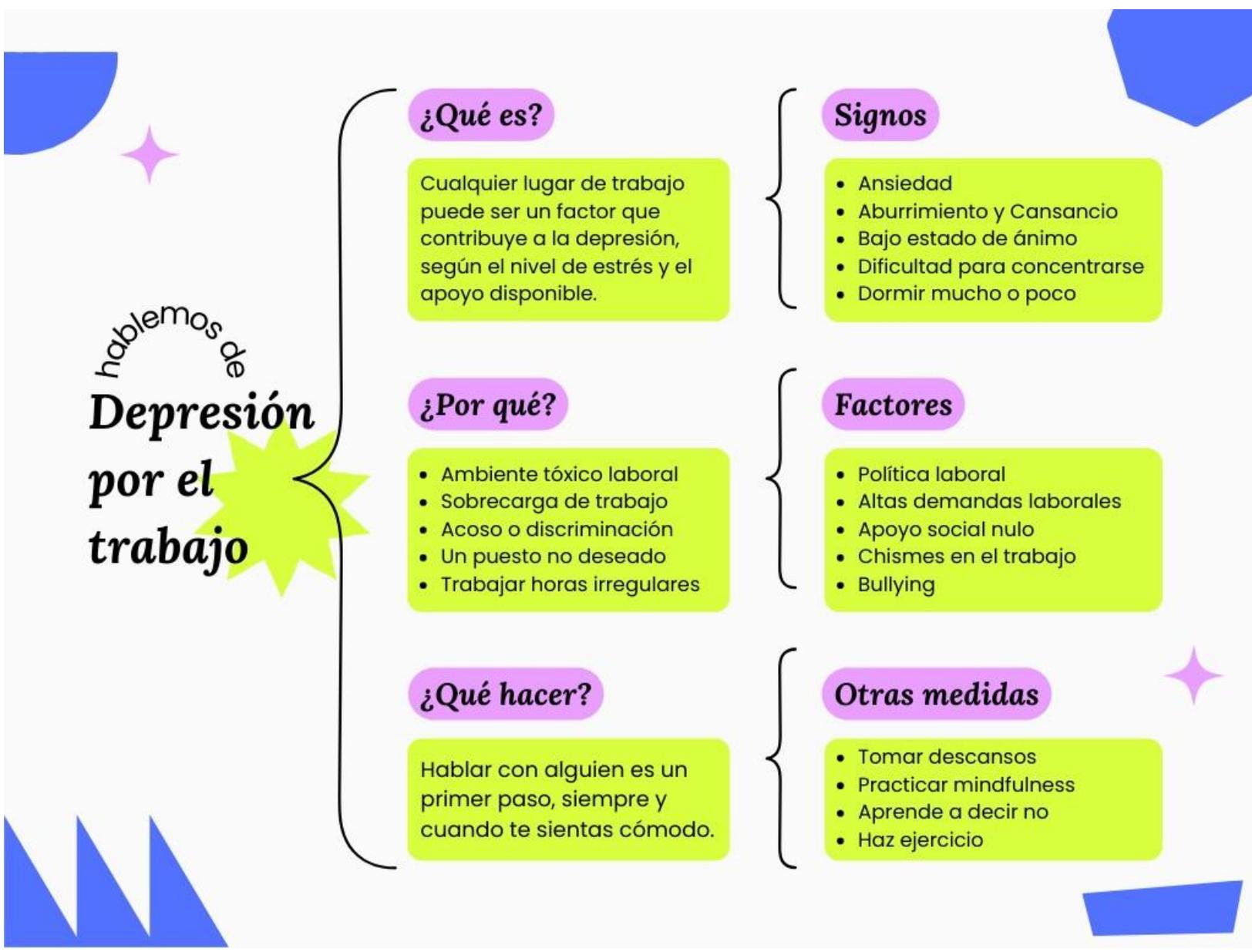
Dado que el tema es relativamente novedoso, se están desarrollando y probando enfoques y estrategias para abordar el ausentismo laboral debido a la salud mental. Esto proporciona una oportunidad para la innovación y la implementación de políticas, programas efectivos como también de compensación emocional y el reconocimiento laboral.

Se analiza la importancia de mantener un bajo nivel de ausentismo, porque este factor afecta en los costos y metas planteadas. Es imposible que una empresa pueda alcanzar sus objetivos si su fuerza laboral no cumple sus funciones asignadas dentro del cronograma de actividades, cada acción es un aporte para el crecimiento y consecución del estado esperados de la organización.

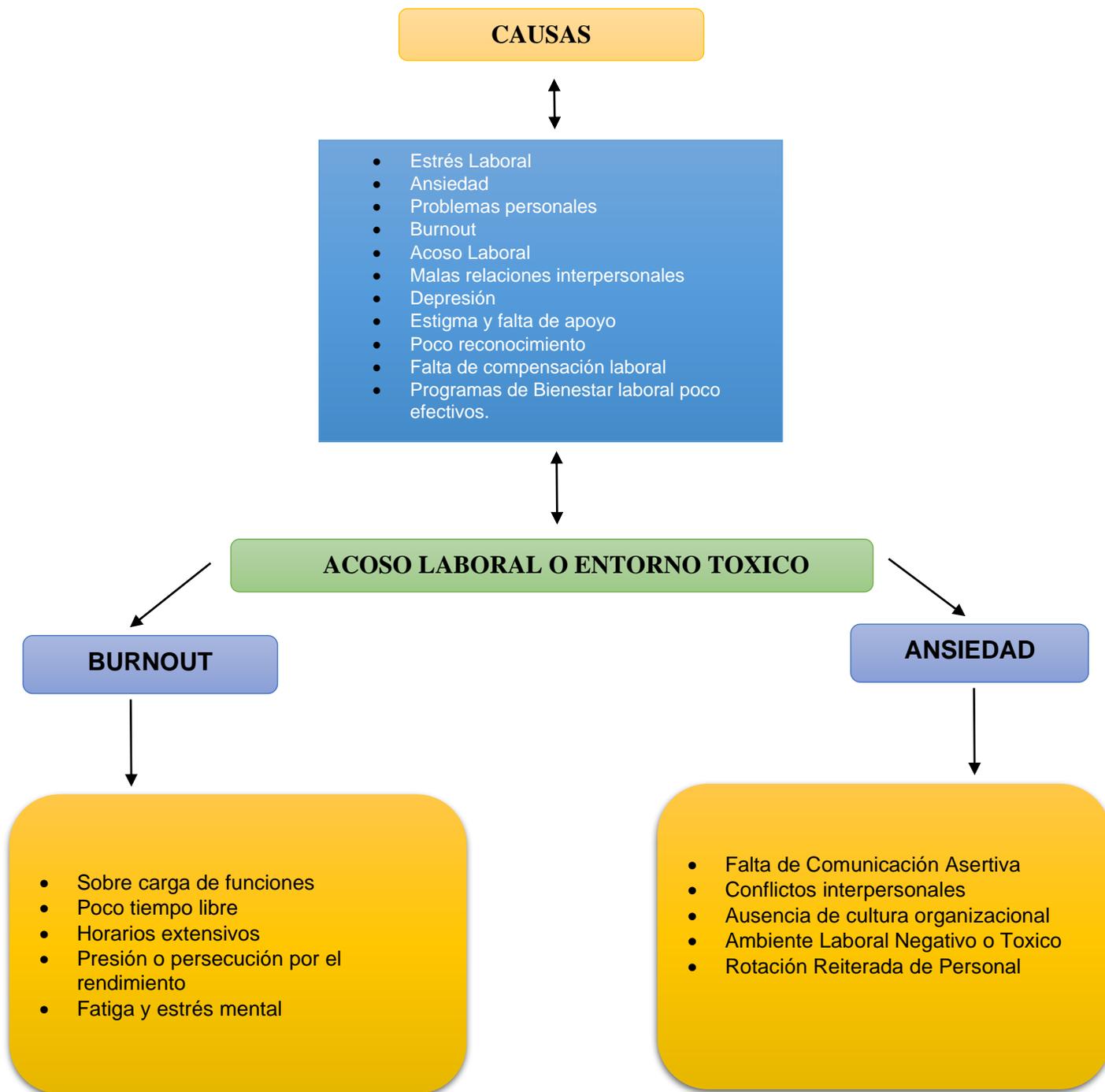
Dicho lo anterior en el presente trabajo justifica la actual situación de las organizaciones, que día a día coge más fuerza, el ausentismo laboral representa para las organizaciones un elemento negativo debido a que afecta el desempeño de las diferentes actividades del objeto social de la empresa. Un elevado ausentismo genera improductividad a la empresa, aumentando los costos a razón que es necesario cubrir el puesto de trabajo, requiriendo un esfuerzo administrativo para reemplazar o asignar la ejecución de actividades a otro trabajador produciendo desgaste o sobre carga laboral si es el caso para atender la necesidad del empleado ausente, cabe agregar que la realización de las funciones no se da con la misma eficiencia que lo realiza una persona que tenga la experiencia en el cargo, o en el caso de sobre cargar al colaborador no contara con el mismo tiempo de dedicación para la labor. (2017, parr. 1). El ausentismo laboral debe de ser medido por medio de indicadores y estos no deben de quedarse solo en estadísticas, números o porcentajes, a esta situación se le debe de dar el correo manejo y la necesaria intervención, ejecutada en acciones preventivas o en su defecto correctivas, debemos

de analizar y encontrar la causa más relevante para tomar las medidas que sean necesarias y acordes a la situación del por qué el constante ausentismo por parte del personal.

Se adjunta la siguiente imagen con la finalidad de abarcar un poco más a detalle el tema a tratar durante el desarrollo de la presente Monografía, con la finalidad de complementar lo dicho anteriormente en la justificación, aquí podemos identificar y observar los diferentes factores o signos de importancia a tener en cuenta al momento de abordar algunas de las principales causas que se presentan en la actualidad de los principales factores de ausentismo a causa de la salud mental de los colaboradores como se justifican y se exponen a continuación:



Mapa Conceptual



Marco Teórico

Las Dimensiones de la salud mental en el Entorno Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba asistir, quedando excluida los periodos vacacionales y las huelgas” (2022, parr. 1). Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea. Como algunos autores contemplan, el ausentismo laboral es una “utopía deseada”, puesto que es inherente a la condición humana, el enfermar o tener que atender una actividad no programada. Los momentos en que el trabajador permanece ausente cuando debiera estar cumpliendo sus compromisos laborales, o bien llamado ausentismo o por otro absentismo laboral, contempla los permisos, incapacidades y retrasos. No se incluyen las ausencias derivadas de las vacaciones, las licencias de maternidad o paternidad, o las licencias por comisión de estudio. (Jiménez, 2017). Como bien lo define la OIT el ausentismo laboral es esa no asistencia al lugar o puesto de trabajo de parte del colaborador, muchas de estas pueden ser por consentimiento propio, es decir, el simple hecho de no querer asistir a laborar, clasificándose este como ausentismo no justificado, como también tenemos valga la redundancia de acuerdo al tema principal del que se ha tratado en la presente monografía, tenemos que es la salud mental, en la gran mayoría de veces no siempre se hace referencia a la misma o se clasifica como tal, los síntomas, signos o causas no siempre suelen ser persistentes o con la misma sintomatología, el colaborador, la persona, puede encontrarse estresada, fatigada mentalmente, físicamente con cansancio, puede estar pasando por problemas de índole personal, familiares o el simple hecho de no querer asistir porque su jefe inmediato, compañeros de trabajo, o el área de trabajo donde se encuentra le causa todo tipo de inestabilidad emocional, por ejemplo la ansiedad se ve reflejada de tantas formas que a simple

vista no se logra clasificar como episodio de la misma, podemos tener, pinchazos en el cuerpo, en el pecho, gases, inflamación del estómago, mareo, pérdida del apetito, cansancio, desaliento, todos estos signos pueden ser causa de muchas cosas más, pero lo que no sabe el empleador y hasta la misma persona, es que el cuerpo y mente están hablando y generando alertas de que eso tanpreciado y esencial que es la salud mental no está en buenas condiciones.

El ausentismo laboral debido a la salud mental es un fenómeno complejo que puede ser explicado desde diversas perspectivas teóricas. Estas teorías proporcionan un marco integral para comprender las causas de este problema en el entorno laboral y pueden servir como base para el desarrollo de estrategias efectivas de prevención y gestión. Stoner (1996) afirmó lo siguiente:

“El ausentismo laboral no justificado es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Son las condiciones del trabajo en las que se desenvuelve el trabajador una de las causas directas del absentismo laboral”. (p. 10).

A continuación, se describen y clasifican de la siguiente manera:

Ambiente laboral negativo o toxico

Una cultura empresarial que fomenta la competitividad extrema, la falta de ética o la indiferencia hacia el bienestar de los empleados puede contribuir a un ambiente laboral tóxico y al ausentismo relacionado con la salud mental.

Conflictos Interpersonales

Los conflictos interpersonales no resueltos en el lugar de trabajo pueden contribuir al ausentismo. Los empleados que enfrentan hostilidad o acoso de compañeros de trabajo o superiores pueden faltar al trabajo para evitar estas situaciones.

Sobre Carga de Funciones

Unos de los factores más importantes por el cual se presenta mayor ausentismo es por la sobre carga de funciones y/o labores ajenas a las propias del colaborador, puesto que esto conlleva al cansancio y/o fatiga mental del colaborador, propiciando a que el mismo se sienta sin las suficientes energías, motivación y ganas de cumplir a cabalidad con sus funciones durante el día laboral y/o la jornada laboral, en efecto desmejorando su productividad y rendimiento.

Falta de Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva es un elemento importante que se debe de promover y poner en práctica dentro de las organizaciones, debe ser un valor corporativo que se destaque e identifique dentro de sus principios y/o cultura organizacional con la finalidad de que esta no falte, si esto fuese lo contrario se ve sumamente reflejada en el comportamiento y en el actuar del colaborador, ya que debemos de ser personas y profesionales recíprocos donde prime el buen trato hacia los demás, es importante crear consciencia de que la manera en la que nos hablan, nos demandan las funciones y responsabilidades si es vital y fundamental para que una buen actitud y aptitud en ejecutar las mismas sea siempre de la mejor manera siendo eficientemente productivos con el proceso.

Horarios Labores Extensivos

En cuanto a los horarios extensivos donde el tiempo libre y de calidad no es representativo para los colaboradores juega un papel fundamental en el velar por el bienestar mental, físico y psicológico de los mismos, a hoy en día existe el síndrome del burnout (Agotamiento laboral, físico y/o emocional). Esta es una situación que aqueja al hoy por hoy dentro de las organizaciones, ya que cada colaborador se ve afectado por el mismo por parte del empleador ante las exigencias y los cumplimientos de metas y resultados corto plazo.

No está de más decir que el sitio de trabajo al que pertenecemos es donde se pasa un 80% del tiempo del ciclo de vida de una persona, por esto es importante fomentar espacios y relaciones interpersonales sanas y amenas, es un periodo de tiempo donde se interactúa constantemente con diferentes individuos que como lo dice la palabra valga la redundancia, se trata con diferentes tipos de personalidades, comportamientos y culturas. Cuando una mala relación interpersonal no se controla o no se le da el debido manejo como un proceso de dialogo y solución de parte de la organización el colaborador en conjunto con los o las demás personas se verán inmersas en un ambiente laboral toxico y poco empático como equipo de trabajo y/o área de trabajo, garantizar un buen clima y ambiente laboral es sustancial para que se labore en un cálido y armonioso entorno laboral.

Ausencia de Cultura Organizacional

Para cada organización es esencial contar con una cultura organización razonable y que, si se ponga en práctica, muchos empleadores pecan en el sentido de que cuentan la misma escrita y de ahí no trasciende, para cada persona que vela y cuida por su salud y bienestar general es un elemento insustituible con el que el mismo busca identificarse para así contar con la certeza de que es el lugar al que quiere pertenecer y donde quiere estar. De lo contrario si dentro de una empresa no existe la misma va a resultar difícil acoplarse a la misma y permanecer en una constante motivación para retenerse dentro de la misma, de allí surgen las rotaciones de personal tan constantes.

Rotación reiterada de Personal

La rotación del personal muy constante es un grave indicador tangible de que algo dentro de la organización está fallando y no se ha prestado la debida atención e importancia. Algunos de los principales factores se han argumentado a lo largo del desarrollo del marco teórico en base a

lo que identifica en el mapa conceptual. En Colombia a hoy en día y en pleno siglo XXI prima contar y permanecer con una saludable salud mental, esto no solo afecta en la vida laboral si no también en la vida personal de la persona incluso, puede llegar a tomar aún más fuerza si desde casa, si desde los hogares y familias de los colaboradores no existe el apoyo y acompañamiento necesario para tratar la misma.

Ansiedad

La Ansiedad de acuerdo con la definición por parte de la OMS (2022) Organización Mundial de la Salud, “se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento conexos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes. Existen varios tipos diferentes: trastorno de ansiedad generalizada (caracterizado por una preocupación excesiva), trastorno de pánico (que se caracteriza por ataques de pánico), trastorno de ansiedad social (con miedo y preocupación excesivos en situaciones sociales), trastorno de ansiedad de separación (que es el miedo excesivo o la ansiedad ante la separación de aquellos individuos con quienes la persona tiene un vínculo emocional profundo), etc. Existe un tratamiento psicológico eficaz, y dependiendo de la edad y la gravedad, también se puede considerar la medicación” (p. 15). Una vez leída la definición anterior de lo que es la ansiedad de parte de la OMS, se puede entender e ir más allá de lo delicada que puede llegar a ser este padecimiento para una persona y para un colaborador dentro de la organización.

La ansiedad es una afección mental de carácter psicológica que afecta a hoy en día a la gran mayoría de niños, adolescentes y adultos, estos adultos son los que se ven inmersos a padecerla o enfrentarla dentro de un entorno laboral por todas las causas mencionadas anteriormente, como bien lo mencionada y lo explica la definición por parte de la OMS.

Fatiga y Estrés Mental

La fatiga y el estrés mental son alteraciones más propensas a la persona o el colaborador, los diferentes síntomas que se presentan durante los episodios ya sean de la uno u de la otra, causando de que la persona o el colaborador no pueda tener el suficiente control de conllevarla y controlarla si no está bajo supervisión médica y el tratamiento adecuado formulado por el único especialista que puede hacerlo, que es el psiquiatra.

Presión o persecución por el rendimiento

Muchos líderes, jefes de Area, gerentes y directores de una organización fallan en la manera de generar ese llamado de atención al logro de los objetivos y el cumplimiento de los mismos, ya que muchos optan por generar presión al colaborador en que si o si deben de cumplir con sus deberes y responsabilidades, en muchos casos lo hacen premeditando al colaborador en que si para cumplir con dichas responsabilidades es necesario extender su horario laboral o su jornada debe de hacerlo, esto para la persona es perjudicial el tener que hacerlo por el solo hecho de que si al no cumplir con lo ordenado por su jefe, será despedido.

Poco Tiempo Libre

Cuando el colaborador se siente laboralmente cargado de responsabilidades este opta por llevarse el trabajo para la casa, realizando horas extralaborales al día de trabajo, si es el caso y no labora los días sábados, se ve en la necesidad de ir a laborar así este no sea remunerado como tampoco las horas extras después de su horario de salida, esto solo ocasionara que el mismo llegue a laborar a la semana siguiente cargado de tensión, estrés, cansancio físico y fatiga mental, sin las suficientes energías y/o motivación para iniciar con una nueva jornada semana de trabajo, en efecto sus derecho de descansar y de tener tiempo de calidad al lado de su familia o seres queridos se estaría menoscabando a cabalidad, esto repercutirá en el buen rendimiento en la

semana y en la concentración del mismo a causa de no tener el debido tiempo de descanso necesario que todo ser humano y colaborador necesita como vitalidad esencial.

Para concluir una vez planteadas las diversas causas, síntomas, factores y situaciones a las que cada persona y colaborador se ve expuesta día a día en un ámbito laboral, se concluye con que no es negociable la salud mental de una persona, debemos de ser seres consientes y razonables para saber que si aportamos y afectamos en gran medida la vida de una persona, tanto como lo puede llegar hacer de manera positiva como de manera negativa y en la forma y manera en la que lo hagamos podemos aportar de la misma manera en la persona con repercusiones o sin ellas ya sea un Burnout o Episodios de Ansiedad a causa de pasar por las situaciones anteriormente mencionadas e interpretadas.

Análisis

En base a la información consultada y expuesta anteriormente de la siguiente monografía de investigación, se logra justificar que el impacto en las organizaciones a causa de la salud mental en el talento humano es un hecho real y sin precedentes pues que se vive día a día en un entorno moderno generacional, que consigo trae diferentes factores como la misma sociedad influye en gran medida en cada uno de ellos, si bien es cierto las organizaciones se deben de adaptar a los diferentes cambios culturales con la finalidad de no escatimar en los diversos procesos de reclutamiento y selección que realizan para cubrir con una vacante.

Dentro de lo que abarca toda esta problemática en pleno siglo XXI se interpretan los siguientes aspectos más relevantes:

- Definir roles y funciones de acuerdo al perfil del colaborador que va a desempeñarse en un cargo específico, es fundamental que la organización le respete sus funciones propias del cargo, evitando que a este se le asignen de más responsabilidades inherentes al cargo del mismo, esto es de vital importancia para cumplir con el documento de la descripción y/o manual de funciones, como medida de acción para evitar estas situaciones se debe de contratar al personal que sea suficiente para no sobrecargar a los que ya se encuentran dentro de la organización.
- El disfrute del tiempo libre como lo expresa la palabra debe de ser así, libre, propio del colaborador para él y su familia, este tiempo no debe ser negociable, en cierta medida si lo puede hacer, pero cuando es algo concurrente de constancia absoluta ya no es algo negociable entre ambas partes, es un derecho que por ley y

por la misma salud y bienestar del colaborador se debe de respetar, promover y fomentarlo desde los directivos, gerentes, y jefes inmediatos de áreas.

- Lo ideal y el deber ser de una organización debe de ir guiada y encaminada en función claramente al cumplimiento de objetivos y metas a corto como también a largo plazo, claro está, que sin el recurso humano suficiente y requerido para cumplir con ello, predispondrán a todos los colaboradores en que deben de cumplir, hacer y ejecutar. Como causa y efecto estos no podrán tener la libertad de terminar su día laboral en el horario pactada como también el horario ingreso, ya que se genera una opresión ante el deber de las obligaciones, exigiéndose el doble para la realización de estas para la empresa.
- La fatiga, el estrés, y la ansiedad son grandes aspectos emocionales que con el pasar de los días y el tiempo tomara mayor fuerza si no se buscan disminuir, tratar, o buscar ayuda, esto va muy de la mano en la toma de decisiones de la persona, si en una empresa nos vemos inmersos y diversas situaciones donde nos sentimos expuestos a padecer de esas enfermedades y no tomamos la decisión de poner como prioridad nuestra salud mental por encima de un entorno laboral toxico, negativo, sin cultura, sin lideres y/o jefes que nos den el ejemplo, esto resultara a largo plazo problema mayor para nosotros mismo y para nuestra salud y estabilidad emocional. Es importante llegar acuerdos, dialogar, buscar perspectivas y puntos de vista de terceras personas, para así tener una mayor claridad de nuestra situación actual dentro de una organización y más aun si dentro de esta no se le presta la adecuada atención e importancia, no se nos puede olvidar que, no somos ni seremos indispensables ocupando un cargo o rol dentro

de una empresa, nuestra salud, paz, y tranquilidad si lo es para seguir en construcción de nuestro proyecto y objetivo de vida.

- Una sana y adecuada cultura organizacional identificada por el ADN de la empresa es vital y crucial al mismo tiempo, puede ser ventaja y desventaja, puesto que si esta no esta claramente definida y estructurada por y para el equipo de trabajo dentro de la misma, será muy difícil querer transformarla durante la mala ejecución de la misma, pero si al contrario desde el inicio de la empresa y construcción organizacional de la misma se implementa y se pone en práctica existirá y se re forzara aún mas a necesidad de los colaboradores y como ganancia estos retribuirán con amor, pasión, compromiso y lealtad para la empresa, como resultado final una empresa que resalta por brindar mas que un salario, un salario emocional.
- La retención del personal es un gran desafío para toda organización, satisfacer y mantener en motivación a todo un grupo de colaboradores es complejo mas no imposible, muchas de las áreas de gestión humana, talento humano, o recursos humanos, pueden tener dentro de la misma al personal mas empático y calificado para lograr esta retención, pero, si la empresa no brinda o en muchas ocasiones no cuenta con los recursos monetarios suficientes para contribuir con la implementación de estrategias, salarios competitivos, crecimiento y desarrollo profesional como política dentro de los programas o planes de bienestar laboral es sumamente complicada lograr esto. A hoy en día la retención va mucho más allá de lo mencionado anteriormente, puesto que hay organización con escasos recursos ya sea porque un crecimiento lento, pero cuentan con equipo de trabajo

satisfechos y felices de pertenecer a esa empresa en crecimiento, ya que prima el buen trato, la cordialidad, el trabajo en equipo, una buena comunicación asertiva, líderes y jefes empáticos, amables, dispuestos a escuchar y a que sean escuchados, colaborativos todo eso vale y aporte en gran medida al bienestar de una persona y al querer llegar a ese lugar y puesto de trabajo con felicidad cada día porque cuenta con líderes y compañeros únicos que fomentan y aportan a tener una sana y tranquila salud mental.

Conclusiones

A través del análisis, factores y consecuencias, se ha trazado un panorama detallado del impacto que genera la salud mental en el ausentismo laboral que destaca la importancia crítica de abordar esta problemática de manera integral y proactiva en el entorno laboral.

En primer lugar, queda claro que la salud mental de los colaboradores tiene un impacto directo en la frecuencia y la duración del ausentismo laboral. La presión laboral, el estrés, la ansiedad, el Burnout y otros problemas de salud mental emergen como catalizadores significativos que inciden en la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades y compromisos laborales. La relación bidireccional entre la salud mental y el ausentismo revela un ciclo que, si no se aborda, puede perpetuar y agravar los problemas tanto a nivel individual como organizacional.

Asimismo, se destaca la diversidad de factores que contribuyen a esta situación, desde los desafíos personales y las malas relaciones interpersonales hasta la percepción de falta de apoyo y reconocimiento laboral. La comprensión de estos factores es esencial para implementar estrategias preventivas y de intervención que aborden las causas fundamentales del ausentismo relacionadas con la salud mental.

La investigación de la monografía también resalta las consecuencias tangibles e intangibles del ausentismo laboral en las organizaciones. La pérdida de productividad, los costos asociados al reemplazo de personal y la disminución de la moral del equipo son solo algunas de las ramificaciones palpables. Sin embargo, la afectación de la cultura organizacional, la reputación de la empresa y la capacidad para atraer y retener talento son aspectos más sutiles, pero igualmente cruciales que requieren atención estratégica.

La salud mental no debe de ser subjetiva ni es el concepto de que estamos en la generación de cristal, si bien es cierto estamos una época moderna donde cada día la revolución industrial 4.0 coge más fuerza globalmente, si, si estamos expuestos a una era tecnológica peligrosa para quienes no le dan el debido manejo y uso ya que desde una temprana edad cada niño y adolescente se están enfrentando a mundo lleno de maldad, donde los padres permanecen más de la mitad de su tiempo en sus lugares de trabajo, generándole al niño o niña ansiedad por permanecer solos, por estar al cuidado de personas que no forman parte de su núcleo familiar. La mala salud mental no tiene género, edad, profesión, estrato económico, es un hecho que afecta verdaderamente a la persona y si esta no se trata ni se le presta la debida atención lo será aún más, a que vamos con todo esto, a que desde niños y en la adolescencia no estamos construyendo y definiendo como personas, preparándonos para diferentes entornos y uno de ellos es el laboral, allí es donde se aterriza y realmente se conoce lo bueno y lo malo de la humanidad, de un grupo de seres y personas a quienes llamamos compañeros de trabajo y jefes.

En la culminación de esta investigación, se reafirma la necesidad urgente de que las organizaciones adopten un enfoque holístico hacia la salud mental de sus empleados. La implementación de programas de bienestar efectivos, la promoción de entornos laborales que fomentan la resiliencia y la creación de una cultura organizacional, la salud mental, son pasos cruciales hacia la construcción de organizaciones más saludables y sostenibles.

Esta monografía subraya que la salud mental no es simplemente un componente adicional en la gestión de recursos humanos; es un imperativo estratégico. El abordaje integral de la salud mental no solo mitiga el impacto del ausentismo laboral, sino que

también contribuye al desarrollo de una fuerza laboral más comprometida, productiva y resiliente.

Este análisis final deja claro que la inversión en la salud mental de los colaboradores no solo de ética y moral, sino también de empatía, respeto, entendimiento y comprensión, aspectos fundamentales para el éxito y la sostenibilidad a corto y a largo plazo de cualquier organización.

Por último, cabe resaltar que el presente trabajo de Monografía como opción de proyecto de grado para la tecnología en Gestión del Talento Humano se consultó, se investigó, analizo, se argumentaron y se abordaron diferentes puntos de vista de diversas referencias y autores, con el interés de abarcar de manera general el tema dirigido principalmente a todos aquellos colaboradores que se ausentan a consecuencia de la salud mental que toma fuerza por malos entornos laborales.

Recomendaciones

Desde el conocimiento práctico y teórico obtenido desde la Tecnología en Gestión del Talento Humano y como Gestora del Área es crucial tener presente para su gestión y aplicación los siguientes puntos:

1. Realizar la aplicación de exámenes médicos de ingreso pertinentes a la salud mental.
2. Contar con los recursos necesarios para la implementación de un plan de trabajo de bienestar organizacional mensual.
3. Disponer dentro de la organización con apoyo y/o Área de atención psicológica.
4. Gestionar capacitación y/o campañas de prevención y promoción sobre el buen manejo emocional y social.
5. Fomentar el buen trabajo en equipo y colectivo.
6. Incentivar el buen trato interpersonal y la empatía hacia los demás.
7. Implementar programas de flexibilidad en turnos y horarios de más de 8 horas al día.
8. Anualmente o máximo a los 2 años aplicar las correspondientes baterías de riesgo psicosocial.
9. Aplicaciones recurrentes de encuestas de clima organizacional.
10. Aplicación de evaluaciones de cultura organizacional.
11. Permitir espacios de teletrabajo en casa cuando la persona no se sienta física o mentalmente estable.
12. Generar espacios de esparcimiento e integraciones grupales fuera del entorno laboral.

13. Permitir y autorizar tiempos remunerados extra por asistir a citas y/o permisos personales.
14. Brindar y/o otorgar incentivos de reconocimiento individual.
15. Promociones internas y plan carrera con el interés de retener al talento motivando sus interés profesionales y personales.
16. Cumplir con el pago oportuno que por ley se debe de hacer de seguridad social como derecho a la salud del colaborador.
17. Auditorías internas donde se logre evidenciar si cada persona cumple con el rol y/o funciones propias de su labor a desempeñar en el cargo que ocupa, con el fin de evitar sobre carga laboral.

Bibliografía

Andina, A. (11 de Julio de 2023). *Area Andina* . Obtenido de Area Andina : <https://www.areandina.edu.co/noticias/cuidar-la-salud-mental-de-los-trabajadores-el-desafio-de-las-empresas>

Núñez, D. C. (29 de Noviembre de 2018). *Adobe Acrobat Repositorio Universidad EAFIT*. Obtenido de Adobe Acrobat Repositorio Universidad EAFIT: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12589/DIANA_CAROLINA_ARDILA_NU%C3%91EZ_2018.pdf?sequence=2

Peña, L. K. (27 de Octubre de 2016, pp, 11-12). *Repositorio Adobe Acrobat*. Obtenido de <Repositorio Adobe Acrobat: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf> De acuerdo con el autor Peña, es importante tener los conceptos claros de los diferentes tipos de ausentismo que se puedan presentar a la hora de validar los mismos con el colaborador y que tan perjudicial puede llegar a afectar a la empresa.

Prada, M. N. (13 de Octubre de 2019). *Adobe Acrobat Universidad del Externado*. Obtenido de Adobe Acrobat Universidad del Externado: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c0e4238-b21d-4a19-9353-174426405107/content>

Prensa, C. d. (28 de Septiembre de 2022, pp, 5-5). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm En relación a lo citado por la OIT el ausentismo laboral es esa no asistencia al lugar o puesto de trabajo de parte del colaborador, muchas de estas pueden ser por consentimiento propio, es decir, el simple hecho de no querer

asistir a laborar, clasificándose este como ausentismo no justificado, como también tenemos valga la redundancia de acuerdo al tema principal del que se ha tratado en la presente monografía.

Quintero, J. A. (17 de Octubre de 2023, pp, 3-3). *Repositorio UniMinuto*. Obtenido de Repositorio UniMinuto.

Rivera, J. O. (11 de Julio de 2023). *Area Andina* . Obtenido de Area Andina : <https://www.areandina.edu.co/noticias/cuidar-la-salud-mental-de-los-trabajadores-el-desafio-de-las-empresas>

Salud, O. M. (08 de junio de 2022). *World Health Organization*. Obtenido de World Health Organization: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Semana, R. (03 de Noviembre de 2022). *Semana* . Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/el-52-de-los-casos-de-ausentismo-laboral-en-colombia-tuvieron-origen-en-enfermedades-generales/202240/>

Susana Jimenez Villalba, R. A. (17 de octubre de 2017, pp, 6-7). *Tesis Universidad de Cartagena*. Obtenido de Tesis Universidad de Cartagena. En base a lo que relata la autora Jiménez, A hoy en día las organizaciones deben permitir y fomentar equipos y áreas de trabajo donde la persona y colaborador se siente satisfecho en espacios agradables, que ame su trabajo y profesional, que sienta cada día la motivación para levantarse y llegar a cumplir eficazmente con sus responsabilidades, las empresas deben de ir encaminadas a la par con el cambio constante que se presenta a medida que avanza el tiempo.

Valentina Aparicio Rodríguez, K. D. (10 de Noviembre de 2021). *Adobe Acrobat Repositorio*. Obtenido de Adobe Acrobat Repositorio: <chrome->

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/01/1202/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/01/1202/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)