

## DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PSICÓLOGOS DE UNA FUNDACIÓN SOCIAL: REPORTE DE CASOS Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

---

Mayra Eguis Heredia - Laura Palacio Cantillo<sup>1</sup>  
Yesid Cárcamo Capera<sup>2</sup>  
Mónica Gómez-Barbosa<sup>3</sup>  
Erika Palacio-Durán<sup>4</sup>

### RESUMEN

El objetivo del presente artículo es reportar casos de ausentismo laboral y sus determinantes en los psicólogos que laboran en una fundación social. El tipo de estudio es un reporte de casos realizado a dos profesionales psicólogos. A cada trabajador se le aplicó una encuesta que indaga sobre sus datos sociodemográficos. Asimismo, se identificaron las ausencias por días; se realizaron preguntas referentes a ingresos, gastos, el reconocimiento por parte del empleador hacia los empleados y las horas trabajadas. Se realizaron preguntas abiertas sobre las causas de las ausencias labores en los últimos dos meses. El total de población estudiada son profesionales psicólogos, casados, uno de género masculino y otro femenino, con estrato socioeconómico 3 y de raza mestiza. Durante el último mes cada trabajador faltó al trabajo cinco días. Las causas son enfermedad común, asociada a alergias respiratorias y síndromes gripales. La enfermedad común prima como principal causal en el ausentismo de los psicólogos, esto asociado a un nivel medio de expectativa en la fundación. Se hace importante la toma de controles oportunos y la revisión minuciosa de los casos para tomar medidas preventivas.

**Palabras clave:** ausentismo, satisfacción en el trabajo, trabajadores, motivación.

---

1 Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2 Médico. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3 Fisioterapeuta. C. Doctor en Ciencias de la Educación. Mg. en Educación. Esp. en Epidemiología.

4 Fisioterapeuta. Especialista en Salud Ocupacional. MSc. en Salud Pública. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia

## INTRODUCCIÓN

La tendencia actual del sector productivo demanda de las organizaciones un proceso de adaptación a los cambios para afrontar la competitividad, la globalización e internacionalización perpetuando su vigencia en el sector para extender servicios y productos a nuevos espacios. No obstante, en esta dinámica el capital humano de la organización se expone a una serie de factores que le hacen vulnerable en la presentación de alteraciones fisiológicas que se reflejan con el transcurso del tiempo en afectaciones del sistema cardiovascular, respiratorio, muscular, endocrino y digestivo, entre otros (1).

En este sentido, es de obligatorio cumplimiento para la organización velar por la salud y bienestar de los trabajadores a través de programas preventivos y de vigilancia epidemiológica que aporten al control de factores de riesgos desencadenantes de enfermedad y garanticen la seguridad en la población expuesta teniendo alcance al núcleo familiar del trabajador. Cuando estos programas no llegan a la población objetivo se incrementa el riesgo de enfermar, ocasionando incapacidades médicas que generan absentismo laboral de corta o larga duración.

Ahora bien, ¿qué es absentismo laboral? Es una palabra de origen francés (*absentéisme*) que significa falta de asiduidad al trabajo o a otras obligaciones sociales. Pueden ser diversas las causas desencadenantes de la abstención al trabajo, entre ellas: problemas de salud, enfermedades o accidentes de trabajo, problemas de salud en personas de la familia, embarazo y parto, casamiento, entre otros (1), es decir, su causa es multifactorial, por lo que es menester analizar las variables epidemiológicas relacionadas con la persona, con el contexto laboral y los estilos de vida del trabajador identificando las causas en la organización para su control efectivo.

La naturaleza del problema, la diversidad de cultura en la organización y los diferentes estilos de vida de los trabajadores, no ha permitido establecer una etiología específica que explique el absentismo laboral; se tienen asociaciones significativas entre factores desencadenantes del problema, ejemplo de ello se observa en los hallazgos de Naranjo y Silva quienes explican la relación del ausentismo con el contexto laboral (tipo de trabajo) y variables individuales como hábitos en la práctica de actividad física de la persona (2).

Suárez y Ángel afirman que el ausentismo ha sido un tema de suprema importancia para la salud del trabajador, para el comportamiento organizacional y para la psicología industrial y organizacional. Lo anterior, debido al creciente interés teórico y práctico sobre este fenómeno que afecta de manera creciente al individuo y a la organización, caracterizado por la interrupción del flujo de trabajo, obstrucción de las operaciones y por consiguiente, obstaculiza la toma de decisiones de la alta dirección (3).

Por su parte Porret establece que el fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan; su manejo es importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. La medición recibe una fuerte influencia de factores psicológicos, organizativos, sociales, médicos y económicos que limitan la objetividad de su medición (4). Para las organizaciones el ausentismo laboral genera consecuencias negativas en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano (5).

Es por ello que Pieró y colaboradores, consideran que uno de los retos principales de las empresas españolas es reducir el absentismo

laboral, debido al incremento de los costos laborales y organizativos, a la pérdida de eficacia y calidad de la producción y la competitividad; las empresas que decidieron abordar el problema estudiando su etiología desde las dimensiones biológicas, psicosociales y de comportamiento lograron intervenir la situación y mejorar los ratios de ausentismo, maximizando su productividad y competitividad con un buen clima social, de satisfacción laboral, motivación y atención a los clientes (6).

Otros investigadores han demostrado la multicausalidad del ausentismo laboral, siendo convergentes en la sinergia existente entre las variables del individuo, del contexto laboral, comportamiento y estilo de vida del trabajador; es así como Boada, De Diego, Agulló y Mañas en España establecieron que los factores individuales de tipo motivacional son determinantes en el ausentismo laboral, por lo que proponen a las empresas y organizaciones del sector industrial, dirigir sus esfuerzos hacia la motivación del talento humano de manera que se desarrollen nuevas habilidades, competencias y capacidades laborales, se promueva la participación en la creación de nuevo conocimiento y se involucre a los trabajadores en la toma de decisiones de la organización (7).

Siguiendo con la multicausalidad, Guerrero, establece como causas de ausentismo laboral las razones personales, actitudes hacia el trabajo, ambiente de trabajo, funciones laborales, factores económicos y de trabajo (8). Para complementar el ramillete de variables causales, otros autores, incluyen el *mobbing*, la tensión en el trabajo, los riesgos laborales y la cultura corporativa (9). Por su parte, Pacheco y Romero afirman que la principal causa del ausentismo laboral es de tipo motivacional y guarda relación con la monotonía del trabajo (10); y Chiavenato identificó que no siempre las causas del ausentismo se deben al propio empleado, en ocasiones es motivada por la organización debido

a una supervisión deficiente, el empobrecimiento de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las condiciones desagradables de trabajo, la precaria provisión del empleado en la organización y los impactos psicológicos de una dirección deficiente (11).

En la práctica, las causas principales de ausentismo son en su mayoría de tipo individual como enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, retardos involuntarios por causas de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, problemas de transporte, poca motivación para el trabajo; y en menor escala, pero no menos importantes están las causas familiares y de tipo organizacional como ausencias laborales por razones diversas de carácter familiar, supervisión precaria de los jefes y políticas inadecuadas de la organización (11).

Nova (12) resalta en su estudio que la organización debe tomar medidas correctivas que intervengan los factores causales del ausentismo laboral a través del Departamento de Talento Humano haciendo el acompañamiento necesario para la adaptación laboral al trabajador y empoderándolo del uso de sus equipos de protección laboral para evitar accidentes de trabajo. En esta misma línea causal, Alegre et al observaron que el incremento del índice de ausentismo genera sobrecarga laboral al resto del personal, disminución en la calidad del producto, dificultad para mantener la continuidad y aumento de los costos económicos para la institución (13); es por ello, que cada organización debe poseer un perfil de las causas y factores que condicionan el ausentismo laboral, de manera que se intervengan con programas y estrategias epidemiológicas que sean efectivos para controlar este fenómeno en aras de mantener la productividad y dinámica de la empresa (14).

De igual forma, el ausentismo laboral afecta al Sistema General de Se-

guridad Social en Salud de Colombia debido a la carga de la enfermedad, a los costos en salud, al impacto social y su asociación a factores sociodemográficos, biológicos, psicológicos, comportamentales y laborales del trabajador (15). Los servicios de salud buscan satisfacer las necesidades generadas por afectación ocurrida dentro o fuera del puesto de trabajo tratando de minimizar las consecuencias de una incapacidad y evitar la repetición del episodio, por lo que el Sistema vigila, controla y garantiza la cobertura a trabajadores con enfermedades que van deteriorando su estado de salud (16).

Rodríguez y Tokman, consideran que aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, esto no significa que la ausencia sea exclusivamente por causas médicas; habitualmente es justificado por licencias médicas curativas. Para estos autores coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, los cuales hacen que el comportamiento ausentista interactúe con fuerzas que motivan individualmente la ausencia de los trabajadores (17).

Los estudios realizados por Pardo muestran que las incapacidades médicas prolongadas ocasionadas por dolencias lumbares, patología psiquiátrica y el cáncer de mama se constituyen en las tres primeras causas de ausentismo laboral, las cuales suponen costes elevados en “capital humano” y costes en “capital salud” del trabajador de graves consecuencias; las incapacidades médicas largas son un tema de salud pública con enormes repercusiones en el sistema económico y de prestaciones del sistema público de salud y de prestaciones de la seguridad social (16). Además, se ha establecido la relación entre el ausentismo laboral con incapacidades médicas debido a enfermedad cardiovascular y a la poca participación en programas de estilos de vida saludables implementados en la organización (18).

Los estudios realizados por Saldarriaga y Martínez sobre ausentismo laboral por causa médica en Colombia, mostraron que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad laboral (31 %), además, encontró que el (95 %) de mujeres se ausentan más que los hombres, y existe asociación del ausentismo con la edad y el sedentarismo. Se concluye que el ausentismo laboral por causa médica depende de factores biológicos, culturales y de comportamiento, los cuales se constituyen en dimensiones fundamentales para el diseño de programas de prevención y promoción (19).

En Colombia, Sánchez resalta que el ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos (20).

La revisión bibliográfica descrita, consolida la urdimbre teórica que sustenta los resultados de los casos estudiados. Los investigadores plantearon como objetivo reportar casos de ausentismo laboral y sus determinantes en los psicólogos que laboran en una fundación social.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **TIPO DE ESTUDIO**

El presente trabajo de investigación contó con el aval ético y científico

de la Universidad. Es un reporte de casos de dos profesionales psicólogos vinculados a una fundación social cuya actividad económica está relacionada con la atención en la primera infancia de 0 a 5 años.

Los participantes del estudio fueron seleccionados por las frecuentes ausencias a su puesto de trabajo. A cada trabajador se le aplicó una encuesta con previo consentimiento informado, construida por los investigadores y validada por un experto a través de una prueba piloto. En la estructura, el instrumento consta de ocho preguntas que indagan sobre datos sociodemográficos: edad, estado civil, número de personas a cargo, etnia, dirección, estrato socioeconómico, barrio, tiempo laborado y funciones. Asimismo, se realizaron preguntas referentes a ingresos económicos y gastos mensuales; existencia de reconocimientos por parte del empleador; horas trabajadas; ausencias por días y causas de las ausencias laborales en los meses en que se realizó el estudio (agosto-septiembre 2016); finalmente, el instrumento proporcionó un espacio para comentarios de los participantes.

### **PRESENTACIÓN DE CASOS**

Para el estudio fueron seleccionados dos psicólogos que se encuentran vinculados a una fundación social. En cuanto a las variables sociodemográficas los participantes tienen edades que oscilan entre los 30 y 35 años; de género femenino y masculino; estado civil casados; nivel socioeconómico medio (estrato 3) y etnia mestiza.

En cuanto a su contexto laboral se observa que tienen una antigüedad en la institución de ocho meses; con jornadas laborales de ocho horas diarias y sus funciones son asistenciales; se encargan de la valoración inicial de cada niño que se atiende en la Fundación y su respectiva remisión a las diferentes entidades estatales para su tratamiento integral.



El nivel de ingresos de los dos casos registra un rango entre \$1.623.000 y \$1.700.000, realizando funciones iguales. En cuanto a los egresos, oscilan entre \$640.000 y \$800.000.

El nivel de satisfacción laboral de los dos casos es alto y su expectativa en la organización se encuentra en un nivel medio. De los participantes, solo uno obtuvo reconocimiento por su desempeño laboral. En lo referente a días de ausentismo, se observa que durante los meses de agosto y septiembre de 2016, los trabajadores faltaron en total cinco días, uno de los participantes faltó cuatro días y el otro un día. Los días de la semana en los cuales se reportaron las ausencias fueron lunes, martes, jueves y viernes.

Al indagar sobre las causas del ausentismo laboral, se evidenció que los dos participantes se ausentaron por enfermedad médica de tipo común, asociadas a afecciones del sistema respiratorio, entre ellas: alergias respiratorias y síndromes gripales.

De las variables estudiadas en los dos casos, se identifican como determinantes del ausentismo laboral el nivel de ingresos; satisfacción laboral y las causas biológicas por enfermedad médica.

## DISCUSIÓN

En su esencia, el ausentismo laboral se ha convertido en un tema de preocupación y estudio para las organizaciones y el Sistema General de Seguridad Social en Salud debido a los costos que ocasiona la incapacidad de un trabajador, máxime cuando se prolonga su incapacidad. En este sentido, la carga de la enfermedad generada al Sistema de Salud y las afectaciones ocasionadas a la productividad de la organización hacen compleja la intervención efectiva del fenómeno, por lo que es

menester estudiar el comportamiento de los factores desencadenantes para implementar estrategias y programas preventivos que propendan por el bienestar de los trabajadores.

En los casos estudiados, a pesar de su juventud y productividad laboral, el estado civil se convierte en un factor desencadenante de ausentismo laboral por los compromisos con la familia, en especial por el cuidado de los hijos y atención a la pareja. Asimismo, el nivel socioeconómico en el que se encuentran los participantes (estrato 3), implica un mayor esfuerzo para el sostenimiento de la familia. Los resultados son consistentes con los hallazgos del estudio realizado en la ciudad de Medellín por Mazo y Barrera (21) en el cual se relaciona el estrato socioeconómico con el absentismo laboral por causa médica presentando una asociación estadísticamente significativa (Valor  $p=0.031$ ), en la cual se consideran las limitaciones económicas del empleado para tener una alimentación adecuada y mejores condiciones de saneamiento que garanticen una buena salud.

En cuanto al aumento de las expectativas laborales y la motivación, uno de los participantes expresó mayor satisfacción laboral que el otro, aspirando a una mejora salarial que recompense el trabajo realizado. De igual manera, se evidencia que uno de los participantes obtuvo reconocimiento por parte de la fundación social mientras que el otro no recibió reconocimiento alguno. Es prioritario intervenir este factor para evitar la falta de motivación en los profesionales. Lo anterior se sustenta en los aportes de Boada et al. quienes afirman que los factores individuales de tipo motivacional son determinantes en el ausentismo laboral, por lo que propone a las instituciones dirigir sus esfuerzos hacia una política de estímulos que motiven al talento humano para el desarrollo de nuevas competencias y capacidades laborales que aporten a la toma de decisiones de la organización (7).

Otros autores que aportan a esta discusión son Martínez et al., quienes en sus resultados determinaron la asociación de mayor fuerza entre la inseguridad e insatisfacción laboral de los trabajadores. Las investigadoras exhortan a las organizaciones para que atiendan con suprema importancia este componente, el cual incide en la percepción y en las emociones responsables de desencadenar estados de bienestar o malestar en el trabajador (22).

En los niveles de ausentismo, los dos profesionales registraron ausencias con una totalidad de cinco días, siendo la causa más frecuente, enfermedad médica común asociada a niveles de alergias respiratorias y síndromes gripales. Si se comparan estos resultados con los De la Torre y García-Lombardía (23), en los cuales se determinó que el absentismo laboral es un fenómeno complejo e inevitable en el ámbito laboral, se convierte en un serio problema cuando sus cifras exceden los límites de un fenómeno residual. En España se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador y el coste anual del absentismo se cifra en unos 2000 millones de euros anuales.

Dentro de los resultados del estudio se encontró que una de las causas de mayor relevancia es el mal clima laboral o escasa calidad de vida laboral. En este sentido, el absentismo es síntoma de otros problemas que deben ser analizados en la organización. Los resultados obtenidos muestran una expectativa de organización en un nivel medio, lo que se podría interpretar como un clima laboral poco satisfactorio. Estos hallazgos son consistentes por lo planteado por Chiavenato, quien afirma que las causas del ausentismo es motivada no solo por el trabajador sino por la organización quien tiene una débil supervisión de las tareas, falta de políticas de motivación y estímulos, condiciones desagradables de trabajo, la precaria provisión del empleado en la organización y los impactos psicológicos de una dirección deficiente (11).

En los casos estudiados, el motivo de absentismo fue enfermedad médica común, resultado que coincide con otros autores, quienes también la asocian dentro de las causales de ausentismo en sus trabajadores (24,22). Por otro lado, dentro de los resultados del estudio de Mazo se encuentra que el género de mayor predominio para ausentarse es el femenino con un 81 %. En esta misma línea causal, Alegre et al. (13) afirman que el incremento del índice de ausentismo laboral genera sobrecarga laboral al resto del personal cuyas consecuencias se reflejan en la calidad del producto y en el aumento de los costos económicos de la institución.

De igual manera, los estudios realizados por Saldarriaga y Martínez sobre ausentismo laboral por causa médica en Colombia, mostraron que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad laboral (31 %), el ausentismo laboral por causa médica depende de factores biológicos, culturales y de comportamiento, los cuales se constituyen en dimensiones fundamentales para el diseño de programas de prevención y promoción (19).

Se concluye que la enfermedad común causal en el ausentismo de los psicólogos son las enfermedades respiratorias, mostrando también un nivel medio de expectativa en la fundación, el nivel socioeconómico, estado civil y la motivación laboral. Se hace importante la toma de controles oportunos y la revisión minuciosa de los casos para tomar medidas preventivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silva DM, Marziale MHP. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. *Ciênc. cuid. saúde*. 2006; 5 (supl):166-172.
2. Naranjo RD, Silva CI. Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva. *Revista Medicina*. 2014; 36(1): 45-55.
3. Suárez GD, Ángel OA. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín. Tesis de Grado para Especialista en Salud Ocupacional. Universidad de Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín; 2015.
4. Porret GM. El absentismo laboral en la empresa privada española. *Revista Técnico Laboral*. 2012; 34: 5-81.
5. Bustamante A y Oquendo, Soto, D. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en trabajadores con incapacidades iguales o superiores a 30 días durante el año 2011 en una institución prestadora de servicios de salud de Medellín; 2016, Tesis Doctoral
6. Pieró J, Rodríguez I, González M. El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. *Publicacions de la Universitat de València*. Umivale; 2008.
7. Boada J, De Diego VR, Agulló TE, Mañas RM. Absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. *Psicothema*. 2016; 17(2):212-218.
8. Guerrero J. El ausentismo laboral: relevancia psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 1995; 14(2):163-171.
9. Giraldo J. Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas* 2005; 1 (2):205-216.
10. Pacheco M, Romero J. Análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral en una empresa de comercialización para determinar el indicador que prevalece en esta realidad laboral; 2016, Tesis de Licenciatura.
11. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. McGraw-Hill. 2011. Buenos Aires.

12. Nova M. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Relaciones laborales*. 1996;9:229-239.
13. Alegre, Ferrero y Vallejos. Relación entre el ausentismo por carpetas médicas y condiciones de trabajo del personal de enfermería. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas Escuela de Enfermería. Córdoba; 2012.
14. Bellorin M, Sirit Y, Hamoui Y. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*. 2005; 13:107-118.
15. Suárez GD, Ángel OA. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín. Tesis de Grado para Especialista en Salud Ocupacional. Universidad de Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín; 2015
16. Pardo JV. Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas. *Medicina y seguridad del trabajo. Med Secur Trab*. 2016;62(242):49-65.
17. Rodríguez J, Tokman M. Análisis del gasto en subsidios por incapacidad laboral y sus determinantes. Gobierno de Chile. Ministerio de Hacienda. Dirección de Presupuesto. Serie Estudios de Finanzas Públicas. Diciembre; 2001.
18. Castillo RM, Castro OC, Sánchez A, Ceballos BH, Pianesi M, Malarczuc C, et al. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. *Acta bioquím. clín. latinoam*. 2016;50 (1):37-44.
19. Saldarriaga JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Rev Fac Nac Salud Pública*; 2007; 25(1):32-9
20. Sánchez DC. Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Salud Bosque*. 2015;5 (1):43-54.
21. Mazo D, Barrera L. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 - 2014. *Revista Ces de salud pública*. 2016;7(1):3-16.
22. Martínez, M. Gallo, L. Márquez, M. La integridad mental del personal clínico

- de un hospital psiquiátrico asociado a una alta exigencia emocional y a la organización nociva del trabajo. *Revista Salud Mental*. 2012; 35:297-304.
23. De la Torre, C. y García-Lombardía, P. *Mercado Laboral Sostenible 2020 y Responsabilidad Social. Iniciativas públicas y empresariales*, LA LEY Wolters-Kluwer, Madrid, 2010.
24. Ribaya FJ. La gestión del absentismo en las empresas españolas. *Alta Dirección*. 2008;43(257-258):29-39.

---

**Cómo citar este capítulo:**

Eguis Heredia M, Palacio Cantillo L, Cárcamo Capera Y, Gómez-Barbosa M, Palacio-Durán E. Determinantes del ausentismo laboral en psicólogos de una fundación social: reporte de casos y revisión de la literatura. In Mendinueta-Martínez M, Herazo-Beltrán Y, comp. *Estudios de Casos en seguridad y salud en el trabajo. Una experiencia de formación en investigación*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar; 2017. p. 55-69.