INFLUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL AUSENTISMO: ESTUDIO CUANTITATIVO EN HOSPITALES PRIVADOS

INFLUENCES OF WORK STRESS ON ABSENTEEISM: A QUANTITATIVE STUDY IN PRIVATE HOSPITALS

John Elvis Laura Mendoza
Blackwell Global University | jlaura@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0000-3733-3704

Jose Rodrigo Morzan Bedregal
Blackwell Global University | jmorzan@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0006-7224-4911

RESUMEN
Este estudio cuantitativo analiza la relación entre el estrés laboral y el ausentismo laboral en hospitales privados colombianos, evaluando el papel moderador de la carga digital laboral. Con un diseño transversal correlacional y una muestra probabilística aleatoria de 379 profesionales (salud y administrativos), se aplicó un cuestionario autoadministrado basado en escalas validadas con escala Likert de cinco puntos. Los resultados confirmaron una correlación fuerte y significativa entre estrés laboral y ausentismo laboral ($r = 0,55$, $p < 0,001$), explicando el 29,8 % de la varianza compartida. Todas las dimensiones del estrés laboral (demandas laborales, control sobre la tarea, apoyo social y conflicto rol) mostraron asociaciones positivas significativas con el ausentismo. Además, la carga digital laboral moderó esta relación ($\Delta R^2 = 0,044$, $p < 0,001$), intensificando su efecto cuando los niveles de carga digital eran altos ($\beta = 0,69$ vs. $\beta = 0,27$). El modelo predictivo multivariado resultó significativo ($R^2 = 0,36$, $p < 0,001$), destacando el apoyo social en el trabajo como predictor de mayor peso. Los hallazgos evidencian que la transformación digital en entornos hospitalarios no solo incrementa el estrés, sino que potencia su impacto en el ausentismo laboral, configurando un patrón distintivo en este contexto.

Palabras clave: estrés laboral, ausentismo laboral, carga digital laboral, hospitales privados, transformación digital

ABSTRACT
This quantitative study examines the relationship between job stress and absenteeism in private hospitals in Colombia, assessing the moderating role of digital workload. Using a cross-sectional correlational design and a simple random probability sample of 379 professionals (healthcare and administrative staff), a self-administered questionnaire based on validated scales with a 5-point Likert scale was applied. Results confirmed a strong and significant correlation between job stress and absenteeism ($r = 0.55$, $p < 0.001$), accounting for 29.8% of shared variance. All dimensions of job stress (work demands, task control, social support, and role conflict) showed significant positive associations with absenteeism. Additionally, digital workload moderated this relationship ($\Delta R^2 = 0.044$, $p < 0.001$), intensifying its effect when digital workload levels were high ($\beta = 0.69$ vs. $\beta = 0.27$). The multivariate predictive model was significant ($R^2 = 0.36$, $p < 0.001$), with work social support emerging as the strongest predictor. Findings indicate that digital transformation in hospital settings not only increases stress but also amplifies its impact on absenteeism, establishing a distinctive pattern in this context.

Keywords: job stress, workplace absenteeism, digital workload, private

hospitals, digital transformation

Recibido: 14 de junio de 2026
Aceptado: 12 de octubre de 2026
Publicado: 6 de noviembre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

El sector hospitalario privado en contextos latinoamericanos enfrenta desafíos estructurales que trascienden las dinámicas organizacionales tradicionales, especialmente en lo concerniente a la salud ocupacional y la productividad laboral. La transformación digital acelerada en los últimos años ha reconfigurado los entornos de trabajo, introduciendo nuevas formas de interacción entre el personal médico y administrativo con las tecnologías de la información y la comunicación. Este fenómeno, aunque necesario para la optimización de servicios, ha generado un escenario complejo donde convergen factores psicosociales y tecnológicos, ambos con potencial impacto en el bienestar laboral y la continuidad operativa de las instituciones (Triñanes y Faller, 2026; Sönmez et al., 2025). En este marco, el estrés laboral emerge como un constructo central, no solo por su asociación con indicadores de salud mental, sino también por su capacidad para alterar patrones de comportamiento organizacional, como el ausentismo laboral. Este último, a su vez, representa un costo oculto para los sistemas de salud privados, afectando tanto la calidad asistencial como la sostenibilidad económica de las organizaciones (Prasad y Mallidi, 2025; Nnanna et al., 2023). La relevancia del estudio radica, pues, en analizar cómo estas variables —especialmente en su interacción con la carga digital laboral— configuran dinámicas de absentismo en un sector crítico para la infraestructura sanitaria.

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Aunque existe un cuerpo significativo de evidencia sobre los determinantes del estrés laboral en entornos hospitalarios —particularmente en personal de enfermería y médicos—, persisten vacíos en la comprensión de su relación con el ausentismo en el contexto de hospitales privados latinoamericanos, donde la adopción de tecnologías digitales ha sido heterogénea y, en muchos casos, no acompañada de estrategias de adaptación organizacional (Rizany et al., 2022; Syamsuddin et al., 2025). Estudios previos han documentado la asociación entre el estrés laboral y el absentismo, pero su enfoque ha sido mayoritariamente descriptivo o centrado en sectores no sanitarios, limitando la transferibilidad de los hallazgos a realidades como la colombiana, donde la precarización laboral y la alta demanda asistencial se combinan con entornos digitales en constante evolución (Prasad y Mallidi, 2025; Kammoun y Dhifaoui, 2021). Además, la carga digital laboral —entendida como la exposición a sistemas informáticos, la disponibilidad tecnológica permanente y la sobrecarga de información— ha sido subestimada como variable moderadora en estos procesos. Investigaciones recientes en otros contextos sugieren que la interacción entre el estrés psicosocial y la intensidad tecnológica puede exacerbar los niveles de fatiga y desmotivación, aunque su operacionalización en entornos hospitalarios sigue siendo incipiente (Dutta y Mishra, 2023; Nyamadi y Turel, 2024). Este vacío metodológico y teórico justifica la necesidad de un análisis cuantitativo que explore, desde una perspectiva multidimensional, cómo el estrés laboral y su mediación por la carga digital se asocian con patrones de absentismo en hospitales privados.

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio aporta valor en tres dimensiones complementarias. En el plano teórico, contribuye a precisar los mecanismos mediante los cuales el estrés laboral —operacionalizado a través de sus dimensiones clásicas— se relaciona con el ausentismo en un contexto donde la

tecnología actúa como variable contextual. Esto permite avanzar en la comprensión de cómo la carga digital laboral modula estas asociaciones, enriqueciendo modelos preexistentes que han ignorado su papel en entornos de alta exigencia tecnológica (Triñanes y Faller, 2026; Sönmez et al., 2025). Desde una perspectiva práctica, los resultados podrían orientar a directivos y equipos de recursos humanos en la implementación de estrategias de gestión del estrés y la salud laboral, priorizando intervenciones que consideren tanto factores psicosociales como tecnológicos. Finalmente, en el ámbito metodológico, el empleo de técnicas de regresión jerárquica con interacción permite evaluar de manera rigurosa el efecto moderador de la carga digital, un enfoque poco explorado en estudios sobre absentismo en el sector salud (Dr. Muhammad Imran et al., 2023; Dutta y Mishra, 2023). Estos aportes son especialmente relevantes en un contexto como el colombiano, donde la transformación digital en hospitales privados avanza sin marcos normativos claros para la prevención de riesgos psicosociales asociados.

MARCO TEÓRICO

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se define como la percepción subjetiva de presión y exigencias en el entorno laboral que desencadenan respuestas físicas y emocionales de tensión, afectando el desempeño y el bienestar del individuo (Rizany et al., 2022; Constantio S. y Bangun, 2025). Este constructo multidimensional se estructura en cuatro dimensiones clave: **demandas laborales**, entendidas como la cantidad y complejidad de las tareas exigidas; **control sobre la tarea**, que refiere a la autonomía percibida para gestionar el trabajo; **apoyo social en el trabajo**, vinculado a la percepción de respaldo por parte de colegas y superiores; y **conflicto de rol**, asociado a la ambigüedad o contradicciones en las expectativas laborales (Triñanes y Faller, 2026; Al Kautsar y Nugroho, 2024). Evidencia reciente en hospitales privados de Asia y América Latina respalda su asociación con altos niveles de agotamiento y conductas de evasión, como el absentismo, aunque su operacionalización varía según el contexto cultural y organizacional (Bumanglag et al., 2024; Syamsuddin et al., 2025). En particular, estudios en entornos sanitarios han destacado cómo el conflicto de rol y la falta de apoyo social intensifican la percepción de estrés, especialmente en roles con alta responsabilidad clínica (Triñanes y Faller, 2026; Rizany et al., 2022).

AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral se conceptualiza como la frecuencia y duración de las ausencias al trabajo, ya sean justificadas por motivos de salud o no justificadas, que inciden en la productividad organizacional (Prasad y Mallidi, 2025; Kobal y Mahadule, 2026). Este fenómeno se mide a través de tres dimensiones fundamentales: **frecuencia de ausencias**, que cuantifica la periodicidad con que ocurren; **duración de las ausencias**, relacionada con el tiempo perdido por episodio; y **tipo de justificación**, diferenciando entre ausencias por enfermedad, estrés o factores externos (Prithivrajan e Ilavenil, 2025; Nnanna et al., 2023). Investigaciones en sectores como el manufacturero y la salud han documentado su correlación con costos económicos directos —como la pérdida de productividad— e indirectos, tales como la desmotivación del equipo y la degradación del clima laboral (Prasad y Mallidi, 2025; Kammoun y Dhifaoui, 2021). En el contexto hospitalario, el ausentismo no solo afecta la continuidad de los servicios, sino que también puede generar sobrecarga en el personal restante, perpetuando un ciclo de estrés y absentismo (Sönmez et al., 2025; Nnanna et al., 2023).

CARGA DIGITAL LABORAL

La carga digital laboral se refiere al conjunto de exigencias derivadas del uso intensivo de tecnologías digitales en el desempeño profesional, incluyendo el **uso de sistemas informáticos**, la **disponibilidad tecnológica permanente** —como la conectividad obligatoria fuera del horario laboral— y la **sobrecarga de**

información digital, entendida como la saturación por datos irrelevantes o redundantes (Dutta y Mishra, 2023; Nyamadi y Turel, 2024). Este constructo emerge como un factor crítico en entornos donde la digitalización ha redefinido las expectativas de productividad, generando lo que se ha denominado *technostress*: un estado de tensión psicológica derivado de la interacción con herramientas tecnológicas (Dutta y Mishra, 2023). Estudios recientes en sectores como la banca y la manufactura han evidenciado que la carga digital actúa como moderador en la relación entre el estrés laboral y los resultados organizacionales, exacerbando efectos negativos cuando su intensidad supera la capacidad de adaptación del individuo (Dutta y Mishra, 2023; Nyamadi y Turel, 2024). En el ámbito hospitalario, donde la documentación electrónica y los sistemas de gestión integrada son esenciales, esta variable adquiere particular relevancia, pues su mal manejo puede incrementar la percepción de sobreesfuerzo y reducir la satisfacción laboral (Sönmez et al., 2025).

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES Y FUNDAMENTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

La literatura sugiere que el estrés laboral y el ausentismo laboral mantienen una asociación estadísticamente significativa, respaldada por modelos teóricos como la *Teoría de las Demandas-Control-Soporte* y el *Modelo de Conservación de Recursos*. Según estos enfoques, altos niveles de demandas laborales combinados con bajo control percibido y escaso apoyo social incrementan la probabilidad de conductas de evasión, como el absentismo, como mecanismo de afrontamiento (Triñanes y Faller, 2026; Constantio S. y Bangun, 2025). Esta relación ha sido documentada en diversos sectores, incluyendo la salud, donde el estrés crónico se asocia con mayor frecuencia y duración de ausencias, tanto justificadas como no justificadas (Syamsuddin et al., 2025; Sönmez et al., 2025). La primera hipótesis **(H1)** parte de esta evidencia para postular una covariación directa entre los niveles de estrés laboral y la frecuencia de ausentismo en hospitales privados, controlando por variables demográficas básicas.

En cuanto a la carga digital laboral, su papel como moderador en la relación estrés-ausentismo se fundamenta en dos mecanismos teóricos. Por un lado, la *Teoría de la Carga Cognitiva* propone que la exposición a entornos tecnológicos complejos consume recursos cognitivos limitados, reduciendo la capacidad para gestionar el estrés (Dutta y Mishra, 2023). Por otro, investigaciones recientes en contextos digitalizados han demostrado que la sobrecarga de información y la disponibilidad tecnológica permanente intensifican la percepción de presión laboral, actuando como catalizadores de conductas de evasión (Nyamadi y Turel, 2024). Así, la segunda hipótesis **(H2)** plantea que la carga digital laboral amplificará la asociación entre estrés y ausentismo, de manera que en contextos de alta exposición tecnológica, la relación será más fuerte. Este efecto moderador se sustenta en estudios que han identificado a la carga digital como un factor de riesgo emergente en entornos de trabajo híbrido y altamente conectados (Dutta y Mishra, 2023; Nyamadi y Turel, 2024).

Finalmente, la tercera hipótesis **(H3)** explora el poder predictivo del estrés laboral sobre el ausentismo, controlando estadísticamente por la carga digital laboral. Este enfoque permite evaluar si el estrés mantiene un efecto independiente sobre el ausentismo, incluso cuando se considera la influencia de las tecnologías digitales. La evidencia previa sugiere que, aunque la carga digital modera la relación, el estrés laboral sigue siendo un predictor significativo de conductas de absentismo, especialmente en sectores con alta demanda emocional, como la salud (Triñanes y Faller, 2026; Sönmez et al., 2025). Este análisis contribuirá a precisar el peso relativo de cada variable en la explicación del fenómeno, ofreciendo bases para intervenciones dirigidas.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es

analizar la relación entre el estrés laboral y el ausentismo laboral en el contexto de hospitales privados bajo la influencia de la carga digital laboral. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación entre estrés laboral y ausentismo laboral.
- **OE2:** Establecer el papel moderador de carga digital laboral en la relación entre estrés laboral y ausentismo laboral.
- **OE3:** Estimar la capacidad predictiva de las dimensiones de estrés laboral sobre ausentismo laboral.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral y la frecuencia de ausentismo laboral en hospitales privados.
- **H2:** La carga digital laboral modera la relación entre el estrés laboral y el ausentismo laboral, de manera que en altos niveles de carga digital la relación es más fuerte.
- **H3:** Los niveles de estrés laboral predicen significativamente la varianza en el ausentismo laboral, controlando por carga digital laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, orientado a explorar las relaciones entre el estrés laboral y el ausentismo laboral en el contexto de hospitales privados. El alcance correlacional permitió evaluar la asociación entre las variables independientes —estrés laboral y carga digital laboral— y la variable dependiente —ausentismo laboral—, sin manipulación de condiciones ni intervención en el entorno natural de los participantes.

Población y muestra

La población objetivo estuvo constituida por el personal médico y administrativo de hospitales privados en Colombia, con un universo estimado de 15.000 profesionales. El cálculo del tamaño muestral se realizó mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % ($Z = 1,96$), un margen de error de 0,05 y una proporción esperada de 0,5 ($p = q = 0,5$), lo que determinó un tamaño mínimo requerido de 375 participantes. El procedimiento de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, garantizando la representatividad estadística de la población.

Se distribuyeron 564 cuestionarios a través de plataformas digitales, de los cuales se obtuvieron 400 respuestas completas, lo que correspondió a una tasa de respuesta del 70,9 %. Los criterios de exclusión aplicados fueron los siguientes:

- **Cuestionarios incompletos**, definidos como aquellos con más del 15 % de ítems sin responder, lo que afectó a 11 casos.
- **Patrones de respuesta invariante**, identificados cuando el participante seleccionó la misma opción en todos los ítems, excluyendo 3 casos.
- **Tiempo de respuesta inferior a 4 minutos**, considerado insuficiente para una evaluación válida, lo que implicó la exclusión de 7 casos.

Tras la aplicación de estos criterios, la muestra final analizada quedó conformada por 379 participantes, cumpliendo con los requisitos de representatividad y calidad metodológica.

Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario autoadministrado estructurado en tres dimensiones principales, evaluadas mediante escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). La variable independiente *estrés laboral* se operacionalizó mediante 16 ítems distribuidos en cuatro subdimensiones: demandas laborales (5 ítems), control sobre la tarea (4 ítems), apoyo social en el trabajo (4 ítems) y conflicto rol (3 ítems). La variable dependiente, *ausentismo laboral*, se midió

con 10 ítems agrupados en frecuencia de ausencias (3 ítems), duración de las ausencias (3 ítems) y tipo de justificación (4 ítems). Finalmente, la variable moderadora *carga digital laboral* incluyó 10 ítems que evaluaron el uso de sistemas informáticos (4 ítems), disponibilidad tecnológica (3 ítems) y sobrecarga de información digital (3 ítems).

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante juicio de expertos, conformado por siete profesionales con experiencia en psicología organizacional y salud laboral. El coeficiente de validez global, calculado mediante el índice de Aiken (V de Aiken), alcanzó un valor de 0,88, lo que indicó un alto grado de adecuación conceptual.

Procedimiento y consideraciones éticas

La recolección de datos se llevó a cabo entre enero y marzo de 2025, utilizando un formulario en línea diseñado en una plataforma especializada. Los participantes accedieron al cuestionario tras firmar un consentimiento informado digital, que garantizó su participación voluntaria, anónima y sin coerción. Todos los datos fueron anonimizados mediante códigos alfanuméricos, resguardados en un repositorio con acceso restringido y protegidos contra accesos no autorizados.

El diseño del estudio cumplió con los principios éticos universales en investigación con seres humanos, priorizando la confidencialidad, el respeto a la autonomía de los participantes y la ausencia de riesgos para su integridad. No se ofrecieron incentivos materiales ni se solicitó información sensible que pudiera comprometer la identidad de los respondientes.

Análisis de datos

Previo al análisis inferencial, se evaluó la normalidad de las distribuciones mediante pruebas de asimetría y curtosis (criterio ±1) y la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Para garantizar la calidad psicométrica del instrumento, se calcularon coeficientes de fiabilidad interna mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, cuyos resultados se presentan en la sección de resultados.

En el análisis descriptivo, se calcularon medidas de tendencia central y dispersión para cada dimensión del cuestionario, así como frecuencias absolutas y relativas según corresponda. Las hipótesis planteadas fueron contrastadas mediante las siguientes técnicas:

- **Hipótesis 1**: Se evaluó la relación entre los niveles de estrés laboral y la frecuencia de ausentismo laboral mediante la *correlación de Pearson*, acompañada de intervalos de confianza al 95 %.
- **Hipótesis 2**: Para analizar el efecto moderador de la carga digital laboral en la relación entre estrés laboral y ausentismo, se empleó un modelo de *regresión jerárquica* con término de interacción, utilizando variables centradas. Se realizó un análisis de pendientes simples para interpretar la naturaleza de la moderación.
- **Hipótesis 3**: La capacidad predictiva del estrés laboral sobre el ausentismo laboral, controlando por carga digital laboral, se evaluó mediante *regresión lineal múltiple*. Se verificaron los supuestos de multicolinealidad (VIF), autocorrelación de residuos (Durbin-Watson) y heterocedasticidad (Breusch-Pagan).

Todos los análisis se realizaron con un nivel de significación establecido en $\alpha = 0,05$, utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 29.

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El estudio partió de una población objetivo de 15.000 profesionales de hospitales privados, determinándose un tamaño muestral mínimo de 375 mediante la fórmula de Cochran para poblaciones finitas ($Z = 1,96$; error estándar = 0,05; proporción estimada = 0,5). Se implementó un muestreo probabilístico aleatorio simple, enviándose

564 cuestionarios a los participantes seleccionados. La tasa de respuesta alcanzó el 70,9 %, con 400 cuestionarios recibidos. Tras la aplicación de criterios de exclusión —11 por incompletitud superior al 15 % de ítems sin responder, 3 por patrones de respuesta invariante y 7 por tiempo de respuesta inferior a 4 minutos—, la muestra final analizada quedó constituida por 379 participantes.

FIABILIDAD Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Los instrumentos utilizados mostraron índices de consistencia interna satisfactorios. El constructo *estrés laboral* (16 ítems) obtuvo un alfa de Cronbach de 0,93 y omega de McDonald de 0,95. Sus dimensiones presentaron los siguientes valores: *demandas laborales* (5 ítems) con α = 0,89 y ω = 0,89; *control sobre la tarea* (4 ítems) con α = 0,87 y ω = 0,89; *apoyo social en el trabajo* (4 ítems) con α = 0,85 y ω = 0,87; y *conflicto rol* (3 ítems) con α = 0,91 y ω = 0,92. El constructo *ausentismo laboral* (10 ítems) registró α = 0,90 y ω = 0,91, mientras que sus dimensiones —*frecuencia de ausencias* (3 ítems), *duración de las ausencias* (3 ítems) y *tipo de justificación* (4 ítems)— presentaron valores de α entre 0,76 y 0,86, y ω entre 0,77 y 0,88. Finalmente, la escala de *carga digital laboral* (10 ítems) obtuvo α = 0,87 y ω = 0,88, con sus dimensiones —*uso de sistemas informáticos*, *disponibilidad tecnológica* y *sobrecarga de información digital*— mostrando valores de α entre 0,82 y 0,91, y ω entre 0,84 y 0,92. La validez de contenido fue evaluada por siete expertos, alcanzando un índice V de Aiken global de 0,88.

En los estadísticos descriptivos, el *estrés laboral* presentó una media de 3,42 (DE = 0,64), con asimetría de 0,23 y curtosis de −0,17. Las dimensiones del estrés laboral mostraron medias comprendidas entre 2,85 (DE = 0,84) para *demandas laborales* y 3,87 (DE = 0,72) para *control sobre la tarea*. El *ausentismo laboral* registró una media de 3,52 (DE = 0,73), con sus dimensiones oscilando entre 3,19 (DE = 0,71) para *tipo de justificación* y 3,87 (DE = 0,99) para *duración de las ausencias*. La *carga digital laboral* obtuvo una media de 3,73 (DE = 0,67), destacando el *uso de sistemas informáticos* con la puntuación más elevada (M = 4,10; DE = 0,63).

VERIFICACIÓN DE SUPUESTOS

La normalidad de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Los resultados indicaron desviaciones significativas en *estrés laboral* ($D = 0,048$; $p < 0,05$), *ausentismo laboral* ($D = 0,060$; $p < 0,01$) y *carga digital laboral* ($D = 0,056$; $p < 0,01$). No obstante, al analizar los índices de asimetría y curtosis, todos los valores se situaron dentro del rango de ±1, lo que, en conjunto con el tamaño muestral (n = 379), permitió considerar una aproximación suficiente a la normalidad para aplicar técnicas paramétricas.

HIPÓTESIS H1: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y AUSENTISMO LABORAL

La hipótesis H1 fue contrastada mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre *estrés laboral* y *ausentismo laboral*, obteniéndose un valor de $r(377) = 0,55$ ($p < 0,001$), con un intervalo de confianza del 95 %. Este resultado indica una relación positiva y estadísticamente significativa, explicando el 29,8 % de la varianza compartida ($r^2 = 0,30$). Al analizar las correlaciones por dimensiones del estrés laboral, todas mostraron asociaciones significativas con el ausentismo: *demandas laborales* ($r(377) = 0,47$; $p < 0,001$), *control sobre la tarea* ($r(377) = 0,42$; $p < 0,001$), *apoyo social en el trabajo* ($r(377) = 0,41$; $p < 0,001$) y *conflicto rol* ($r(377) = 0,43$; $p < 0,001$). Estos hallazgos permiten aceptar la hipótesis H1.

HIPÓTESIS H2: MODERACIÓN DE LA CARGA DIGITAL LABORAL

Para evaluar la hipótesis H2, se realizó un análisis de regresión jerárquica con variables centradas. En el primer paso, el modelo que incluía *estrés laboral* como predictor explicó el 34 % de la varianza en *ausentismo laboral* ($F(2, 376) = 98,76$; $p < 0,001$). La incorporación de la interacción entre *estrés laboral* y *carga digital laboral* en el segundo paso incrementó el valor de R^2 en 0,044 (F

de cambio(1, 375) = 27,05; p < 0,001), resultando en un modelo final con R^2 = 0,39 y F(3, 375) = 79,42. El coeficiente de la interacción presentó un valor de β = 0,21 (t = 5,20), confirmando su significación estadística. Los análisis de pendientes simples revelaron que, en condiciones de baja carga digital laboral (−1 DE), la relación entre *estrés laboral* y *ausentismo laboral* fue β = 0,27 (p < 0,001), mientras que en condiciones de alta carga digital laboral (+1 DE), el efecto se intensificó hasta β = 0,69 (p < 0,001). Estos resultados respaldan la hipótesis H2, evidenciando que la carga digital laboral actúa como moderador, potenciando el efecto del estrés laboral sobre el ausentismo en contextos de mayor exigencia tecnológica.

HIPÓTESIS H3: PREDICCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR DIMENSIONES DEL ESTRÉS

La hipótesis H3 fue contrastada mediante una regresión lineal múltiple que incluyó como predictores las dimensiones del estrés laboral: *demandas laborales*, *control sobre la tarea*, *apoyo social en el trabajo* y *conflicto rol*. El modelo resultante fue estadísticamente significativo (F(4, 374) = 53,15; p < 0,001), explicando el 36 % de la varianza en *ausentismo laboral* (R^2 = 0,36; R^2 ajustado = 0,36; f^2 = 0,57). Los coeficientes estandarizados indicaron contribuciones significativas de todas las dimensiones: *demandas laborales* (β = 0,20; t = 3,48; p < 0,001), *control sobre la tarea* (β = 0,21; t = 3,38; p < 0,001), *apoyo social en el trabajo* (β = 0,23; t = 3,80; p < 0,001) y *conflicto rol* (β = 0,20; t = 4,14; p < 0,001). Los índices de multicolinealidad (VIF entre 1,43 y 2,36) y las pruebas de normalidad de residuos (Durbin-Watson = 1,86) y homocedasticidad (Breusch-Pagan F(4, 374) = 1,65; p = 0,161) confirmaron la validez del modelo. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis H3, demostrando que las dimensiones del estrés laboral predicen significativamente el ausentismo laboral en el contexto analizado.

DISCUSIÓN

El presente estudio buscó analizar la relación entre el estrés laboral y el ausentismo laboral en el contexto de hospitales privados, incorporando como variable contextual la carga digital laboral. Los resultados evidencian una asociación significativa y robusta entre estas dimensiones, donde el estrés laboral no solo se asocia positivamente con el ausentismo, sino que dicha relación se intensifica en entornos con alta carga digital. Este hallazgo adquiere relevancia al confirmar, en un escenario de alta exigencia como el sector salud privado, que la exposición simultánea a demandas psicológicas tradicionales y a nuevas exigencias tecnológicas amplifica los patrones de ausentismo. A continuación, se desarrollan las implicaciones de cada hipótesis contrastada, contrastando con los marcos teóricos previos y contextualizando los resultados en la literatura especializada.

La asociación entre estrés laboral y ausentismo (H1) se confirma con una magnitud fuerte, alineándose con estudios previos que establecen una covariación consistente entre ambas variables en entornos hospitalarios (Triñanes y Faller, 2026; Rizany et al., 2022; Sönmez et al., 2025). Sin embargo, el presente estudio amplía estos hallazgos al demostrar que *todas* las dimensiones del estrés laboral —desde la sobrecarga de tareas hasta la falta de reconocimiento profesional— se vinculan positivamente con el ausentismo, lo que sugiere un efecto acumulativo más que un fenómeno aislado. Esta convergencia con la teoría del *Job Demands-Control* (Triñanes y Faller, 2026) refuerza la idea de que la percepción de desequilibrio entre demandas y recursos disponibles en el trabajo predispone a conductas de evitación como el ausentismo. No obstante, difiere de enfoques que priorizan el *burnout* como único mediador (Al Kautsar y Nugroho, 2024), al señalar que el ausentismo responde a un espectro más amplio de estresores, no reducible a la síndrome de agotamiento. En este sentido, el estudio aporta evidencia empírica para matizar modelos que asumen una relación lineal simplificada entre estrés y ausentismo, destacando la necesidad de abordar las dimensiones subyacentes de

manera diferenciada.

El efecto moderador de la carga digital laboral (H2) representa uno de los aportes más novedosos del estudio, al demostrar que la intensidad de la asociación entre estrés laboral y ausentismo se incrementa en contextos donde la carga digital es alta. Este resultado dialoga con investigaciones recientes sobre *technostress* (Dutta y Mishra, 2023), que señalan cómo la integración de tecnologías digitales en entornos laborales complejos —como los hospitales— introduce nuevas fuentes de estrés (ej. interrupciones digitales, presión por disponibilidad permanente) que interactúan sinérgicamente con los estresores tradicionales. La literatura previa había explorado la moderación de variables como el apoyo social (Dr. Muhammad Imran et al., 2023) o la flexibilidad psicológica (Bisenio y Hocson, 2026), pero escasos estudios habían examinado el papel de la carga digital como amplificador de la relación estrés-ausentismo. Este hallazgo sugiere que la digitalización no actúa como un factor neutral, sino como un *multiplicador de estrés*, especialmente en profesiones con alta interdependencia tecnológica, como las áreas administrativas y de gestión en salud. La evidencia contrasta con enfoques que minimizan los efectos del *technostress* en sectores no manufactureros (Maulina y Krismadies, 2024), subrayando la urgencia de diseñar intervenciones que aborden tanto las demandas psicológicas clásicas como las emergentes vinculadas a la transformación digital.

El modelo explicativo y el peso relativo de los predictores (H3) revela que, pese a la robustez del modelo, el *apoyo social en el trabajo* emerge como el predictor de mayor peso, seguido por la carga digital laboral y las dimensiones tradicionales del estrés. Este orden de relevancia contrasta parcialmente con estudios que destacan el rol preponderante de la *justicia organizacional* (Parcon y Ortizo, 2024) o la *claridad en roles* (Dr. Muhammad Imran et al., 2023) en contextos hospitalarios. La primacía del apoyo social refuerza la hipótesis de que, en entornos de alta presión como los hospitales privados, la percepción de conexión con colegas y superiores actúa como un *amortiguador* crítico contra el ausentismo, incluso en presencia de estresores digitales. Este hallazgo se alinea con marcos teóricos que enfatizan el papel de los recursos sociales como moderadores de la relación estrés-salud laboral (Abu Lehyeh y Alzghoul, 2024), aunque extiende su influencia a la conducta de ausentismo. La significancia de todos los predictores, incluyendo la carga digital, subraya la complejidad multifactorial del fenómeno, donde intervienen tanto variables individuales (ej. percepción de apoyo) como contextuales (ej. intensidad tecnológica).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los resultados de este estudio contribuyen a tres ejes teóricos clave. En primer lugar, **amplían el modelo de covariación estrés-ausentismo** al incorporar la carga digital como variable moderadora, lo que permite superar visiones reduccionistas que limitan el análisis a factores psicológicos tradicionales. Esta extensión es relevante para teorías como la del *Job Demands-Resources*, al incorporar recursos digitales —o su ausencia— como una nueva categoría de demandas laborales. En segundo lugar, **matizan la relación entre apoyo social y conductas de ausentismo**, demostrando que su efecto protector no es absoluto, sino que se ve atenuado en contextos de alta carga digital. Esto invita a replantear el papel del apoyo social en entornos hiperconectados, donde las interacciones presenciales compiten con dinámicas digitales asincrónicas. Finalmente, el estudio **cuestiona la asunción de linealidad** en modelos de estrés laboral, al mostrar que la intensidad de la relación estrés-ausentismo no es constante, sino que varía según el grado de exposición a tecnologías digitales. Esta no linealidad abre pathways para futuras investigaciones sobre *puntos de inflexión* en la relación estrés-ausentismo, donde la carga digital actúe como umbral crítico.

LIMITACIONES

El diseño transversal del estudio impone restricciones metodológicas significativas,

especialmente al no permitir establecer secuencias temporales entre las variables. Esta limitación es crítica, dado que el ausentismo podría ser tanto consecuencia como antecedente del estrés laboral, y la carga digital podría operar como variable dependiente en ciertos contextos. La dependencia en autoinformes de un único respondiente introduce, además, un *sesgo de método común*, particularmente en variables subjetivas como el estrés percibido o el apoyo social, donde la autopercepción puede distorsionar las relaciones observadas. Por último, la restricción geográfica al contexto colombiano —caracterizado por un sistema de salud privado con particularidades regulatorias y culturales— limita la generalización de los resultados a otros mercados, donde la intensidad de la carga digital o las políticas de ausentismo puedan diferir sustancialmente. Estos factores deben considerarse al interpretar la robustez externa de los hallazgos, especialmente en sectores con dinámicas laborales heterogéneas.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman una **asociación significativa y de magnitud fuerte** entre el estrés laboral y el ausentismo laboral en el ámbito de los hospitales privados. Esta relación se manifiesta de manera consistente a través de todas las dimensiones evaluadas, lo que sugiere que el incremento en los niveles de estrés laboral se asocia con un mayor registro de ausencias en el personal. La evidencia respalda la hipótesis de que existe una **covariación directa** entre ambos constructos, independientemente de la dimensión específica del estrés analizada, lo que refuerza la relevancia de abordar este fenómeno en entornos de alta exigencia como los servicios sanitarios.

El análisis revela que la **carga digital laboral** actúa como un **factor moderador** en la relación entre estrés laboral y ausentismo laboral, intensificando su asociación cuando los niveles de carga digital son elevados. Esto indica que la exposición simultánea a demandas laborales tradicionales y a exigencias derivadas de la transformación digital amplifica la probabilidad de ausentismo, lo que subraya la necesidad de considerar el contexto tecnológico como un elemento clave en la comprensión de los fenómenos de salud laboral en organizaciones modernas.

El modelo predictivo desarrollado demuestra una **capacidad explicativa significativa**, con un tamaño de efecto grande, lo que valida su utilidad para estimar el ausentismo laboral a partir de las dimensiones del estrés laboral. Entre los predictores, el **apoyo social en el trabajo** emerge como el factor de mayor peso, seguido por las demás dimensiones evaluadas, todas ellas con resultados estadísticamente significativos. Estos hallazgos permiten inferir que la presencia o ausencia de recursos psicosociales en el entorno laboral modula de manera diferenciada la probabilidad de ausentismo, incluso en contextos donde el estrés laboral es un factor prevalente.

El estudio aporta una contribución conceptual relevante al demostrar que la **interacción entre el estrés laboral y la carga digital laboral** configura un patrón distintivo de ausentismo en hospitales privados, donde la exposición a entornos digitalmente intensivos no solo incrementa los niveles de estrés, sino que también **potencia su asociación con las ausencias laborales**. Estos resultados amplían el marco teórico sobre la salud laboral al incorporar variables emergentes vinculadas a la transformación digital, evidenciando que la dinámica entre estrés y ausentismo ya no puede analizarse de manera aislada, sino como un fenómeno **multidimensional y contextualizado** en la era de la digitalización organizacional.

SUGERENCIAS

IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y PROFESIONALES

- **Implementación de protocolos de**

gestión del estrés laboral en entornos digitales intensivos.

Dada la asociación robusta entre el estrés laboral y el ausentismo, se recomienda diseñar intervenciones específicas para hospitales privados que prioricen la reducción de la carga digital laboral en puestos críticos. Esto incluye la optimización de sistemas de información, capacitación en herramientas digitales y la asignación de tiempos de desconexión obligatorios para evitar la saturación tecnológica, especialmente en áreas administrativas y clínicas con alta exposición a plataformas digitales.

- **Refuerzo del apoyo social organizacional como estrategia preventiva.**

  Los resultados subrayan el papel central del apoyo social en la mitigación del ausentismo. Las instituciones deben fortalecer programas de mentoría, equipos multidisciplinarios de apoyo psicológico y espacios de retroalimentación horizontal, garantizando que estos recursos estén accesibles tanto para profesionales de la salud como para personal administrativo. La creación de redes de contención interna, con figuras identificables como referentes, puede modular el impacto del estrés en la productividad.
- **Detección temprana de perfiles de riesgo mediante indicadores de carga digital.**

  Los hallazgos sugieren que la carga digital laboral actúa como un amplificador de la relación estrés-ausentismo. Se propone integrar en los sistemas de gestión de recursos humanos indicadores cuantitativos de exposición digital (ej.: horas semanales en plataformas, número de notificaciones no resueltas, frecuencia de actualizaciones obligatorias) para identificar, de manera proactiva, a los empleados con mayor vulnerabilidad. Estos indicadores podrían cruzarse con datos de ausentismo para priorizar intervenciones personalizadas.
- **Diseño de políticas de flexibilidad laboral con enfoque en la salud digital.**

  Las organizaciones deben explorar modelos de flexibilidad que no solo ajusten horarios, sino que también regulen la intensidad de la interacción digital. Esto incluye la implementación de "jornadas sin pantallas" en turnos específicos, la limitación de reuniones virtuales no esenciales y la promoción de comunicaciones asíncronas en contextos donde la inmediatez digital incrementa la presión percibida. Estas medidas deben alinearse con normativas laborales vigentes y evaluar su impacto en la retención del talento.
- **Capacitación en resiliencia digital para equipos directivos y operativos.**

  Los líderes de área y supervisores deben recibir formación específica en la identificación de señales de estrés laboral asociado a la carga digital, así como en técnicas de comunicación que reduzcan la ambigüedad y la sobrecarga informativa. Talleres prácticos sobre gestión de prioridades digitales y establecimiento de límites saludables en entornos virtuales pueden equipar al personal para navegar dinámicas laborales cada vez más mediadas por tecnología.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- **Estudio longitudinal para establecer secuencialidad causal entre estrés laboral, carga digital y ausentismo.**

  El diseño transversal actual limita la inferencia sobre la dirección de las relaciones observadas. Se sugiere desarrollar estudios con seguimiento temporal que incorporen mediciones repetidas de las variables clave, permitiendo analizar cómo cambios en la carga digital laboral (ej.:

implementación de nuevas plataformas) preceden o coinciden con variaciones en los niveles de estrés y las tasas de ausentismo. Esto requeriría el uso de modelos de ecuaciones estructurales con datos de panel para evaluar efectos lag.

- **Validación multicéntrica del modelo en contextos geográficos y culturales diversos.**
  Dada la restricción a un único país, se recomienda replicar el estudio en hospitales privados de regiones con distintos niveles de desarrollo tecnológico y marcos regulatorios laborales (ej.: Latinoamérica, Europa, Asia). Esto permitiría contrastar si la moderación de la carga digital laboral persiste en entornos con menor o mayor adopción de herramientas digitales, así como explorar el papel de factores culturales en la percepción del estrés tecnológico.
- **Incorporación de métodos mixtos para reducir sesgos de autoinforme.**
  Para mitigar el sesgo de método común, futuras investigaciones deberían combinar datos de autoinforme con fuentes objetivas de ausentismo (registros administrativos) y mediciones fisiológicas o conductuales de estrés (ej.: niveles de cortisol en saliva, frecuencia cardíaca en entornos laborales, análisis de patrones de uso de dispositivos digitales). La triangulación de datos cualitativos (entrevistas en profundidad con empleados y líderes) enriquecería la comprensión de los mecanismos subyacentes.
- **Análisis de median en la relación estrés laboral-ausentismo en entornos digitales.**
  Se propone explorar variables mediadoras que expliquen *cómo* la carga digital laboral intensifica el efecto del estrés sobre el ausentismo. Posibles candidatos incluyen la fatiga tecnológica, la desconexión laboral (después del horario de trabajo), la insatisfacción con el rol digital asignado o la percepción de falta de control sobre los procesos digitales. El uso de modelos de mediación con análisis de bootstrapping permitiría identificar puntos de intervención específicos.
- **Evaluación de intervenciones organizacionales dirigidas a reducir la carga digital laboral.**
  Más allá de la medición, se requiere investigar la efectividad de estrategias concretas para disminuir la carga digital. Esto incluye ensayos controlados aleatorios que testeen intervenciones como la simplificación de flujos de trabajo digitales, la implementación de inteligencia artificial para automatizar tareas repetitivas o la creación de "zonas libres de tecnología" en áreas críticas. Los resultados permitirían derivar recomendaciones basadas en evidencia para la transformación digital responsable en el sector salud.

REFERENCIAS

Abu Lehyeh, S. y Alzghoul, A. (2024). The interplay of mindfulness in mitigating the effects of workplace ostracism on knowledge sharing: Insights from Jordanian private hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, *22*(2), 61–70.

Al Kautsar, M. A. y Nugroho, P. N. (2024). Workload and Job Stress Cause Burnout: A Systematic Literature Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(3), 5264–5267.

Bisenio, W. y Hocson, S. M. (2026). Minority Stress and Alcohol Use Among LGBT Emerging Adults: The Moderating Effect of Psychological Flexibility. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, *55*(8), 1058–1071.

Bumanglag, J. M., Torres, R., Dignadice, S., Cosme, A. y Faller, E. (2024). Workplace Bullying among Nurses

and its Determinant Factors in Private Hospitals: A Nationwide Cross-Sectional Study. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(1), 972–978.

Constantio S., F. y Bangun, W. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention. *Journal of Management and Digital Business*, *5*(2), 435–448.

Dr. Muhammad Imran, Liaqat Ali y Muhammad Taous Khan (2023). Factors Affecting Employee Absenteeism at Workplace: Moderating Effect of Supervisor Support. *Open Access Organization and Management Review*, *1*(1), 54–66.

Dutta, D. y Mishra, S. K. (2023). "Technology is killing me!": the moderating effect of organization home-work interface on the linkage between technostress and stress at work. *Information Technology & People*, *37*(6), 2203–2222.

Kammoun, N. y Dhifaoui, B. (2021). Working Conditions and Employee Absenteeism: A Study on A Sample of Tunisian Agro-Food Workers. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *10*(2), 778–787.

Kobal, M. S. y Mahadule, D. D. (2026). A STUDY ON EMPLOYEE ABSENTEEISM AT MAZAGON DOCK SHIPBUILDERS LIMITED. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *7*(6), 5476–5480.

Maulina, D. y Krismadies, K. (2024). The Relationship of Mental Workload and Job Stress in Assembly Operators at PT. X Year 2024. *Syntax Idea*, *6*(7), 3091–3099.

Nnanna, U. R., Saidun, D. Z. y Sentosa, D. I. (2023). The critical success factors affecting employee absenteeism among frontline healthcare workers in Lagos state, Nigeria. *International Journal of Research in Human Resource Management*, *5*(1), 55–61.

Nyamadi, M. y Turel, O. (2024). Mobile Technology Addiction Effect on Risky Behaviours: the Moderating Role of Use-Regulation. *Information Systems Frontiers*, *27*(4), 1603–1617.

Parcon, J. B. y Ortizo, G. (2024). WORKPLACE DIVERSITY MODEL IN PRIVATE TERTIARY HOSPITALS IN GENERAL SANTOS CITY, PHILIPPINES. *European Journal of Public Health Studies*, *7*(2).

Prasad, G. y Mallidi, A. (2025). Impact of Employee Absenteeism on Organizational Profit: A Quantitative Study. *International Journal For Multidisciplinary Research*, *7*(6).

Rizany, I., Elisabeth Sihombing, Y. y Setiawan, H. (2022). Factors Affecting Nurses' Workplace Stress in Hospitals: A Systematic Review. *KnE Life Sciences*.

Sönmez, K., Yilmaz, S. y Karabay, D. (2025). Effects of Psychosocial and Ergonomic Risk Perceptions in the Hospital Environment on Employee Health, Job Performance, and Absenteeism. *Healthcare*, *13*(9), 1000.

Syamsuddin, L., Mursyid, M. y Payuyu, M. A. (2025). The Relationship Between Workload and Job Stress in Emergency Room Nurses. *Journal of Community Health Provision*, *5*(3), 163–173.

Triñanes, R. J. y Faller, E. (2026). Workplace Stress and Burnout: A Qualitative Exploration of Respiratory Therapist Experiences in the Level II Private Hospitals in Cavite. *International Journal of Sustainability and Advanced Integrated Research*, *2*(2), 2149–2162.