

Editorial

PRESENTISMO LABORAL

Podemos decir que el Presentismo Laboral es un neologismo creado para reflejar lo opuesto al Ausentismo Laboral. En términos metafóricos alude a “estar presente en el trabajo, pero no estando en él”. También podemos entenderlo como una condición en que las personas que se encuentran trabajando lo hacen bajo el nivel de sus capacidades.

Si bien la literatura internacional da cuenta de este fenómeno asociándolo especialmente a problemas de salud, en un sentido más amplio también podemos asociarlo a todos aquellos factores biopsicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores.

No obstante, más allá de la definición o de su estatus teórico conceptual, podemos aseverar que el Presentismo es un fenómeno construido socialmente y, por defecto, se expresa en contextos de interacción social –en este caso, el mundo del trabajo o los lugares de trabajo–. Pero, ¿cuáles son los alcances de esta aseveración? Revisemos algunos de éstos: el Presentismo, dado su carácter social, si bien se expresa individualmente tiene un carácter supraindividual, pues, para que un trabajador se haga presente en su lugar de trabajo en condiciones no saludables tiene que existir “un otro” que legitime este tipo de conducta.

El Presentismo también tiene una función social de adaptación a entornos y prácticas laborales que no necesariamente tienen como eje el desarrollo de la calidad de la vida laboral. Por ejemplo, muchos empleadores podrían estar más centrados en los resultados y la productividad de sus organizaciones, no importando cuál es el costo para el recurso humano. Pero también, otros empleadores podrían valorar la inversión en la calidad de vida de sus trabajadores, pues sabido es que un recurso humano con calidad de vida en el trabajo no sólo trabaja confortablemente sino que, además, produce más.

Por otra parte, el carácter social del Presentismo también se ve reflejado en los cambios vertiginosos del mundo del trabajo producto de la globalización. La fuerza laboral está cambiando, se están rediseñando las organizaciones, están emergiendo nuevas ocupaciones, nuevos tipos de trabajo, requiriéndose nuevos tipos de trabajadores con las capacidades para responder oportunamente a estas nuevas demandas. Desde la perspectiva de la salud ocupacional, la interrogante a este respecto es, ¿estamos ocupándonos de que los trabajadores estén preparados para estos nuevos desafíos y que sus condiciones biopsicosociales sean las óptimas para su desempeño? La respuesta no es simple, pues están en juego factores de orden político, económico, social, demográfico y cultural, entre otros.

Sin embargo, podemos aventurar que una respuesta al fenómeno del Presentismo es que las organizaciones laborales deberían propender, en este sentido, a ser organizaciones salutogénicas, gene-

rando todos los dispositivos para que las prácticas institucionales y condiciones de trabajo sean saludables.

Otro de los elementos que no debemos perder de vista es que el Presentismo se expresa en la diada “trabajador no saludable en un sentido amplio-contexto de trabajo”, por ponerlo en términos simples. No obstante, desde un punto de vista axiológico, los deberes y obligaciones deben estar lo suficientemente claros, tanto para el que sufre Presentismo como para quienes diseñan contextos de

trabajo. La pregunta entonces es: ¿cuál es el límite de lo permisible, en un sentido u otro? Podríamos pensar que la situación de Presentismo es de responsabilidad de quienes lo padecen, situación que es altamente probable que ocurra en gran cantidad de casos. Por ejemplo, la Fundación Científica y Tecnológica de la Asociación Chilena de Seguridad ha corroborado en distintos estudios que, en muchas ocasiones, las condiciones de enfermedad o los factores de riesgo para la salud de los trabajadores son res-

ponsabilidad de los propios trabajadores y no de los empleadores. Por otra parte, también hemos corroborado que, en otras ocasiones, las condiciones de trabajo generadas por los empleadores podría ser la causa del Presentismo, como por ejemplo, el trabajar en condiciones de altitud geográfica sin la indumentaria necesaria, como también trabajar en contextos de alta incertidumbre e inseguridad laboral.

También en nuestros estudios hemos corroborado que se da la situación inversa: cuando los empleadores generan conscientemente las condiciones para el desarrollo de la calidad de vida laboral, el Presentismo se ve mermado.

Si bien existen muchos más elementos a los cuales podemos aludir, uno de los desafíos más importantes –que se inscribe en esta naciente línea de trabajo en nuestro país–, es: ¿cómo focalizamos nuestros esfuerzos en desarrollar intervenciones costo-efectivas sin caer en el “diagnosticismo crónico” o en el desarrollo de intervenciones improvisadas? Éste es un gran desafío, pues, reconociendo que hay problemas asociados a Presentismo Laboral de fácil manejo –como son algunos tipos de enfermedades crónicas controlables–, existen también una gran gama de elementos de orden psicosocial que emergen de la subjetividad del mundo del trabajo que no son tan simples de abordar, por ejemplo, malos climas laborales, insatisfacción laboral, desmotivación, burnout, fatiga, malestar subjetivo, desbalance emocional, apoyo social negativo, entre otros. En el marco de lo expuesto, en este número de la revista Ciencia y Trabajo se pone a disposición de investigadores, trabajadores y empresarios distintos artículos que evidencian los alcances del Presentismo y distintas aproximaciones en su tratamiento.



Aldo Vera Calzaretta

Investigador Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad
División de Política y Gestión en Salud. Escuela de Salud Pública.
Universidad de Chile.