

Presentismo en Empresas de Fabricación de Muebles de Delicias, Chihuahua

GRACIELA DEL CARMEN SANDOVAL LUJÁN
Universidad Autónoma de Chihuahua

EDUARDO DOMÍNGUEZ ARRIETA
Universidad Autónoma de Chihuahua

LUIS LUJAN VEGA
Universidad Autónoma de Chihuahua

Resumen

El presentismo se manifiesta cuando el empleado acude a trabajar pero por problemas de salud no se desempeña al cien por ciento mermando su productividad. El objetivo de este estudio fue determinar si hubo o no presentismo en empresas de fabricación de muebles en Delicias, Chih., además precisar las principales enfermedades que lo ocasionaron y las razones que tuvieron los empleados para acudir a trabajar estando enfermos. Se utilizó un cuestionario estructurado de preguntas cerradas para indicar el presentismo y ausentismo. Se encontraron como resultados que se manifiesta presentismo en esas empresas y la prevalencia del resfrío común gripe como principal enfermedad que lo origina. Algunas condiciones de salud pueden tener impacto que otras, por lo que hay que saber a dónde se deben enfocar los esfuerzos de las organizaciones.

Palabras Clave: *presentismo, pérdida de productividad, factores del presentismo.*

Abstract

Presenteeism occurs when the employee goes to work, but due to health problems does not give its one hundred percent, declining productivity. The objective of this study was to determine whether presenteeism existed or not in furniture manufacturing companies in Delicias, Chih. Also, to specify the most frequent diseases that caused it and what reasons the employees had for going to work while being sick. A structured questionnaire of closed questions was used to indicate presenteeism and absenteeism. They were found as results that manifests presenteeism in these companies and the prevalence of the common cold flu as the main disease that originates it. Some health conditions can have impact more than others, so it has to be known where the efforts of the organizations should be focused.

Keywords: *presenteeism, loss of productivity, presenteeism factors*

Introducción

Los problemas de salud de los empleados tienen un impacto significativo en su productividad, los empleadores incurren en costos indirectos relacionados con la enfermedad de sus empleados como la pérdida de productividad mientras el empleado está en el trabajo pero por problemas de salud no se desempeña al cien por ciento, a ese fenómeno se le ha llamado presentismo. No obstante, el presentismo, es un concepto que sorprende, se desconoce o se confunde con otros términos. Es relativamente un concepto nuevo, convirtiéndose en un tema popular en las últimas dos décadas. Aunque hay algunos estudios significativos acerca de ello, falta mucho por recorrer.

En los últimos años ha crecido el interés en la investigación sobre el tema, debido a una baja en la productividad y a los costos que pueden pasar inadvertidos para el empleador, además el presentismo puede estar relacionado con un mayor riesgo de enfermedad porque disminuye las oportunidades de recuperarse al no reposar la enfermedad, además de que existe el riesgo de contagio a los compañeros, diferentes investigaciones revelan que los impactos más significativos de la salud pueden no estar en el ausentismo, sino en el presentismo, esto es, la capacidad del trabajador para satisfacer las demandas de su trabajo debido a su salud (Amick, 2000, citado por Casillas, 2014). En ese mismo sentido estudios experimentales han encontrado asociaciones entre el agotamiento mental y la susceptibilidad al resfriado común (Cohen, Tyrrell y Smith, 1991 citados por Aronsson y Gustafsson, 2005). Por otro lado, las

diversas investigaciones que se han llevado a cabo sobre presentismo son principalmente en el área de la salud y educación (Aronsson y Gustafsson, 2005; Lazo y Roldán, 2015) en Estados Unidos Hemp (2004) encontró que los costos por presentismo son más altos que los costos de ausentismo por enfermedad, además puntualizó que hay menos pérdida si la persona enferma se queda en casa a que se presente a trabajar enferma; los hallazgos en otros estudios (Garrow, 2016; Goetzel et al., 2004) coinciden en que los costos por presentismo son mayores que los del ausentismo, además están asociados a condiciones de salud, como alergias, artritis, asma, cáncer, depresión, diabetes, migraña, entre otras.

El objetivo de este estudio fue precisar si existe presentismo por enfermedad y si fue así, cuáles fueron las principales enfermedades que lo originaron, así como las razones por las que acudieron a trabajar a pesar de estar enfermos. Es importante esta investigación ya que de acuerdo a los resultados obtenidos en diversas investigaciones el presentismo es un fenómeno que merma la productividad de los trabajadores y los empleadores están pagando su costo sin saberlo ya que es un concepto que en su mayoría desconocen.

Presentismo

Ya en 1978, Steers y Rhodes expresaban su preocupación por el impacto de asistir al trabajo estando enfermo, sugiriendo que un poco de ausentismo puede ser bueno para una organización, mientras que la dependencia excesiva de las cifras de ausentismo como medida de productividad puede ser contraproducente con consecuencias desfavorables para organizaciones y empleados por igual (Steers & Rhodes, 1978) based on the literature, that attendance is directly influenced by 2 primary factors: (a. El término presentismo se ha venido utilizando desde hace algunos años, aunque su definición es bastante vaga. El vocablo fue acuñado por Cary Cooper, una de las principales autoridades del mundo sobre la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, él sostiene que este se da cuando las personas están físicamente presentes en el lugar de trabajo pero funcionalmente ausentes (Cooper, 1996); por otro lado, en un estudio llevado a cabo por Aronsson, Gustafsson, y Dallner (2000) se hace alusión al término como un fenómeno, refiriéndose a las personas que a pesar de la enfermedad y la mala salud, las cuales deberían generar que el empleado descansara y faltara al trabajo, seguían presentándose a trabajar; así mismo otros estudios definen el presentismo como una reducción de la productividad debido a condiciones relacionadas con la salud (Burton, Pransky, Conti, Chen,

& Edington, 2004; Schultz, Chen, & Edington, 2009). De acuerdo a Martínez (2013) “el presentismo no es solo estar sin estar, sino permanecer en el sitio de trabajo con una sensación de obligatoriedad solo para hacerse visible y evitar el despido”. En el presentismo también intervienen situaciones como la competencia y las exigencias laborales.

Es así que al citar el término presentismo se pueden derivar dos acepciones: presentismo por enfermedad y presentismo por no-enfermedad (*sickness presenteeism* y *non-sickness presenteeism* por su referencia en inglés), sin embargo en ambos casos a menudo se ve reducida la productividad del empleado (Hemp, 2004; Juárez-García, 2007), la cual puede presentarse como retraso en la entrega de informes o trabajos, problemas para concentrarse en la tarea asignada, la cual pudiera llevarse a cabo con errores o fallas que demuestran que el empleado no está en condiciones de sobrellevar la carga ya sea física o mental (Lazo y Roldán, 2015).

El primer tipo es presentismo por enfermedad, el cual se relaciona con situaciones en donde los empleados acuden a trabajar enfermos, ya sea física o mentalmente y esas condiciones reducen su productividad en el trabajo (Aronsson, Gustafsson, y Dallner, 2000; Dew, Keefe, y Small, 2005). Frecuentemente las personas acuden a trabajar aún y cuando no se sienten bien, trabajan con migraña, alergias, dolor de espalda entre otras condiciones, las cuales frecuentemente merman su propio desempeño y productividad, además de poner en riesgo de contagio a sus compañeros de gripe o resfriado por ejemplo, lo que puede contribuir a que haya un mayor presentismo o ausentismo por enfermedad en la empresa (Hooper, 2011), además de que suelen ser menos productivos. De acuerdo a Loeppke, Edington y Bég (2010) la mala salud de los empleados reduce su productividad, en comparación con una persona sana, es más probable que un empleado enfermo se ausente del trabajo y si acude a trabajar, es decir que manifiesta presentismo, será menos productivo. Conforme Aronsson et al., (2000) algunas investigaciones, sobre todo en Estados Unidos y en el Reino Unido, el presentismo se ve reflejado en una disminución en el desempeño laboral de los empleados, quienes no realizan su trabajo con la misma dedicación, ya sea por estar enfermos, padecer depresión, estrés, utilizar el celular, entre otras condiciones. Las consecuencias de su insuficiente desempeño pueden ser diversas, desde un pobre servicio al cliente, hasta problemas más serios, como accidentes en el lugar de trabajo. Así mismo, al sentirse mal, es difícil que los empleados presten la misma atención a su trabajo, lo que los hace más proclives a causar o tener accidentes en el trabajo, lo que definitivamente puede aumentar el costo de la prima de seguros.

El segundo tipo es el presentismo por no-enfermedad, que es cuando los empleados van a trabajar mientras experimentan condiciones en su vida que no están relacionadas con alguna enfermedad, por ejemplo dificultades personales financieras, presión percibida en el lugar de trabajo, problemas legales o familiares, entre otros y a causa de ello tienen un desempeño por debajo de su capacidad (D'Abate y Eddy, 2007), otra condición es la inseguridad laboral considerada sobre todo a raíz de la crisis económica de España (Reyes, 2014), los empleados trabajan horas excesivas como una expresión para hacer frente a la inseguridad del trabajo o al desempleo, no quieren ausentarse por temor a perder su trabajo, el presentismo se manifiesta cuando los empleados acuden a trabajar, llegan más temprano y se quedan hasta más tarde, la gente cree que asegura su trabajo mostrando compromiso con la organización y lo hacen consistentemente (Fernandez, 2011) lo irónico es que trabajar de esa forma no sólo aumentará el costo de los productos y servicios, también la persona se enfermará por trabajar largas horas (Cooper, 2010), en el mismo sentido en el portal trabajando.com se considera el presentismo como un práctica que adoptan los empleados que están físicamente en su trabajo, pero ausentes en sus funciones. El miedo a perder el empleo, a quedarse sin salario y estar desempleado aumenta considerablemente el estrés y la ansiedad en las personas, además que el presentismo se debe principalmente a la falta de motivación de los empleados, lo que significa que aunque estén en su puesto de trabajo, su desempeño disminuye (Chico, 2013).

Es interesante destacar que la mayoría de las investigaciones en torno al presentismo se han hecho en el área de cuidados de las personas, como médicos, enfermeras, maestros de preescolar y de primaria entre otros, por lo que existe un área de oportunidad en las empresas que no son de servicios (Gunnar Aronsson y Gustafsson, 2005).

Factores del Presentismo

Existen diferentes estudios que identifican las causas que originan el presentismo, estos factores se pueden clasificar en: de salud física, de salud mental, ocupacionales u organizacionales y personales entre otros (Casillas, 2014; Garrow, 2016; Shropshire & Kadlec, 2012) Tabla 1.

Dentro de los factores de salud física se consideran: 1) las enfermedades agudas, que son aquellas que tienen un inicio y un fin bien definido además de ser de corta duración, como resfríos, gripe, alergias estacionales, dolor agudo de la espalda baja, migraña, molestias gastrointestinales, cólicos, entre otras;

2) las enfermedades crónicas que se caracterizan por ser de larga duración y progresión generalmente lenta, como enfermedades pulmonares, artritis, osteoartritis, asma, afecciones cardiacas por mencionar algunas, y 3) hábitos de salud como tabaquismo, obesidad, alcoholismo, una mala alimentación y falta de actividad física (Aronsson y Gustafsson, 2005; Howard, Howard, y Smyth, 2012).

En relación a los factores de salud mental, estudios han demostrado la existencia de cuadros depresivos y trastornos de ansiedad asociados al presentismo (Burton, Shultz, Chen, & Edington, 2008). También se ha demostrado que la angustia psicosocial como la ansiedad, depresión y el estrés desempeñan un papel significativo en el presentismo, ausentismo y en la disminución de la productividad de los trabajadores; Martínez (2013) afirma que al sobrepasarse las capacidades mentales de los empleados, éstos comienzan a mostrar estrés, angustia, ansiedad e irritabilidad, manifestándose en presentismo, lo que impacta directamente en el trabajo.

Factores ocupacionales u organizacionales: el tipo de empleo, nivel de la demanda y control del empleo, ocasionan el trabajar bajo presión, lo que está relacionado directamente con el presentismo, a más presión laboral, presión para asistir al trabajo, más alto nivel de presentismo (Flores-Sandí, 2006); así mismo, el síndrome de Burnout es otro factor que incide en el presentismo, siendo común en los empleados que consistentemente tienen altos niveles de estrés ya sea físico o psicosocial (Martínez, 2013; McGregor, Iverson, Caputi, Magee, & Ashbury, 2014); la flexibilidad de horarios, la satisfacción laboral, reemplazabilidad, la inseguridad laboral, entre otros son también factores que inciden en el presentismo (Cooper, 2010; Martínez, 2013; Reyes, 2014).

Y por último los factores personales como las perturbaciones del sueño, género, edad, problemas financieros, familiares entre otros, propician el presentismo en los empleados (Martínez, 2013). En una investigación llevada a cabo en Brasil se concluyó que la cantidad y calidad de sueño repercute directamente en presentismo y en la productividad de los empleados (Cardoso & Postigo, 2014); por otra parte Milano (2005) sostiene que los empleados también pueden distraerse seriamente por las presiones del cuidado de niños o ancianos, o por tensiones matrimoniales, problemas legales o financieros y, por lo tanto, perder tiempo productivo de trabajo.

Tabla 1. Factores que Originan Presentismo

	<i>Factor</i>
<i>Salud física</i>	<p>Enfermedades agudas o Condiciones de dolor agudo:</p> <p>Alergias estacionales, resfríos, gripe, migraña, cólicos, dolor agudo de la espalda baja, molestias gastrointestinales, dolor de cuello.</p> <p>Enfermedades crónicas o de dolor crónico: asma, enfermedades pulmonares, artritis, osteoartritis, fibromialgia, esclerosis múltiple, lesiones musculoesqueléticas</p> <p>Hábitos de salud: tabaquismo, alcoholismo y obesidad; mala alimentación y falta de actividad física</p>
<i>Salud mental</i>	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Estrés</p>
<i>Factores Organizacionales u Ocupacionales</i>	<p>Burnout</p> <p>Tipo de empleo, nivel de la demanda y control del empleo</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Reemplazabilidad</p> <p>Downsizing (inseguridad laboral)</p> <p>Temporalidad, tipo de contrato</p> <p>Profesión</p>
<i>Factores Personales</i>	<p>Perturbaciones del sueño</p> <p>Género</p> <p>Edad</p> <p>Interferencia del trabajo en la vida familiar</p>

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del Presentismo

La medición del presentismo es claramente más difícil que la de ausentismo y el tema es todavía relativamente nuevo en términos de interés organizacional. No obstante hoy en día se cuenta con una serie de instrumentos para determinar la relación del presentismo con la salud tanto física como mental, así como para estimar los costos derivados del mismo. De acuerdo a un panel de expertos la medición del presentismo puede incluir: 1) tiempo no dedicado al trabajo (por ejemplo, estar en el lugar de trabajo, pero sin trabajar), 2) disminución de la calidad del trabajo (por ejemplo, aumento de las tasas de lesiones, desperdicio de productos, defectos del producto), 3) disminución de la cantidad de trabajo, 4) factores interpersonales de empleados insatisfactorios (como trastornos de la personalidad), y 5) cultura laboral insatisfactoria (Loeppke et al., 2003; Schultz, Chen, y Edington, 2009).

Con el propósito de medir el presentismo en los últimos años se han elaborado diferentes instrumentos, en su mayoría enfocados a medir el presentismo por enfermedad, sin embargo existen algunos que consideran otros factores como los ocupacionales o personales. Usualmente el presentismo se mide usando instrumentos de autoinforme que se aplican a los empleados a través de una serie de preguntas sobre su reciente desempeño laboral, algunos se refieren a cómo percibió su desempeño las últimas dos, cuatro semanas, otros consideran 3 meses y algunos hasta un año atrás. Además del desempeño laboral se les cuestiona por la cantidad de días perdidos por enfermedad, la incapacidad de llevar a cabo las tareas asignadas en cuanto a rendimiento y productividad con los estándares establecidos, entre otras preguntas en ese mismo tenor. Además de los instrumentos, el presentismo se puede medir a partir de los registros de productividad laboral de los empleados, sin embargo no es aventurado decir que la falta de recursos a nivel organizacional de algunos empleadores, sobre todo las pequeñas y medianas empresas, implica la falta de procesos conformados para registrar toda la información relacionada con la productividad de sus empleados. No obstante que la mayoría de los empleadores tienen las condiciones para llevar registro de la ausencia de los empleados, muchos carecen de sistemas apropiados para medir los aspectos de la productividad a los que el presentismo puede afectar, así mismo no cuentan con la información sobre qué enfermedades o qué condiciones de salud específicas afectan a sus empleados y que derivan en ausentismo por enfermedad o presentismo por enfermedad (Howard et al., 2012). A continuación se presentan diversos instrumentos de autoinforme utilizados para medir el

presentismo por enfermedad: a) Cuestionario estructurado de Vara (2013) en una muestra representativa nacional de 211 empresas, se entrevista a las gerencias de recursos humanos, se encuesta a 1881 trabajadores y 1309 trabajadoras para determinar el costo empresarial de la pérdida de la productividad laboral en el Perú, consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. El 23.24% de trabajadoras remuneradas del Perú ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, en un promedio de 4 veces por año. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 450 mil 586 mujeres que han sufrido VCM al menos una vez durante el último año. Producto de la VCM, se está perdiendo 70 millones de días laborales por año, representado una pérdida de valor agregado empresarial mínimo de 6 mil 744 millones de dólares americanos, equivalente al 3.7% del producto bruto interno (PBI, considera 53 preguntas, es un cuestionario estructurado basado en el auto-reporte para determinar la violencia contra las mujeres y costos de ausentismo y presentismo, utiliza escalas de medición y preguntas de información demográfica y laboral, b) Endicott Work Productivity Scale (EWPS), cuenta con 25 preguntas, es un instrumento diseñado para medir el ausentismo y el presentismo relacionados con cualquier enfermedad o trastorno, c) Health and Labor Questionnaire (HLQ), consta de 23 items, mide cuatro módulos de actividad, incluyendo ausentismo laboral, presentismo laboral, actividad familiar e impedimentos para el trabajo y la productividad en los hogares, relacionados con la salud, d) Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), utiliza 24 preguntas, toma en cuenta la ausencia por enfermedad, el presentismo y los incidentes críticos, e) Health and Work Questionnaire (HWQ) que consta de 24 items y mide en una escala de Likert la productividad, impaciencia, irritabilidad, concentración, enfoque, satisfacción laboral, basada en la autopercepción del empleado, la visión de trabajo de su compañero y la visión de su supervisor sobre su trabajo, f) Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), en su versión de 6 preguntas utiliza una escala de Likert para medir la relación entre la salud y la productividad del empleado, g) Work Limitations Questionnaire (WLQ) es un instrumento válido y fiable para medir el ausentismo y el presentismo a través de 25 preguntas, el último en mencionar es el h) Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI) que con 6 items mide el efecto de la salud sobre la productividad dentro y fuera del trabajo.

¿Por qué los empleados van a trabajar enfermos?

Además de los resultados arrojados por los cuestionarios, es importante conocer qué motiva a las personas a acudir a trabajar presentando problemas

de salud, de acuerdo a estudio británico son dos los principales factores que provocan que los empleados no pidan incapacidades por enfermedad en caso de problemas de salud, el primero es el trabajar en equipo, ya que esto hace que se sientan responsables de ese equipo, en segundo lugar es que las políticas organizacionales en cuanto al número de incapacidades por enfermedad permitidas en un período de tiempo (Grinyer y Singelton, 2000; citados por Aronsson y Gustafsson, 2005).

Por otro lado, Hansen y Andersen, (2008) refieren que los factores que influyen en la decisión de presentarse a trabajar estando en enfermo se pueden dividir en tres áreas principales: 1) factores relacionados con el trabajo, 2) circunstancias personales y 3) actitudes. En los factores relacionados con el trabajo señalan 4 : a) la presión del tiempo, ya que los empleados se mostrarán reacios a tomar una incapacidad por enfermedad porque se enfrentarán a una acumulación de tareas cuando regresen al trabajo, b) el control sobre las tareas de trabajo, porque aquellos empleados con un alto grado de control sobre sus tareas de trabajo son más propensos a acudir enfermos a trabajar porque pueden modificar sus tareas laborales de manera que puedan continuar a pesar de su mala salud, c) su relación con los colegas, ya que los empleados serán más dependientes entre sí porque las tareas de una persona con incapacidad por enfermedad deberán compartirse con menos compañeros, y d) las condiciones del empleo, se cree que la inseguridad laboral influye en la decisión de ir enfermo a laborar cuando las personas temen perder su trabajo. Los empleados con empleo temporal también enfrentan este tipo de temor porque su situación laboral es ciertamente insegura. En cuanto a las circunstancias personales, Hansen y Andersen (2008) mencionan que: a) la situación financiera del empleado se ve mermada al faltar al trabajo, ya que el salario de algunos de ellos dependen de suplementos salariales, b) la vida familiar, porque es probable que empleados que generalmente están insatisfechos con su vida familiar, vayan a trabajar cuando estén enfermos, ya que les resulta más atractivo ir al lugar de trabajo que quedarse en casa, también un gran número de hijos o un cónyuge enfermo podrían considerarse factores que hacen que la vida en el hogar sea más agotadora, y c) factores psicológicos, una característica de la personalidad que dificulta que las personas digan no a los deseos y demandas de otras personas, el compromiso laboral excesivo. Hansen y Andersen concluyeron en su estudio que un fuerte compromiso con el trabajo aumentará la probabilidad de presentismo por enfermedad.

En términos similares a los mencionados, Caverley, Cunningham, & Macgregor, (2007) concluyeron que son cinco las razones principales por las que los empleados acuden a trabajar mientras están enfermos o lesionados. La razón número uno es el compromiso laboral, que otros dependen de ellos, no tienen un suplente y en caso de llegar a faltar son cubiertos por otro empleado o por su supervisor, la segunda razón es la fuerte carga de trabajo, usualmente una gran cantidad de trabajo para manejar a diario personalmente, en tercer lugar está la necesidad de cumplir con los plazos ya que constantemente se trabaja bajo presión en cuestión de entrega de resultados, la cuarta razón son los compromisos de trabajo y la necesidad de asistir a las reuniones y la quinta razón es la autopercepción de no sentirse tan mal como para no ir a trabajar.

Metodología

La investigación se realizó en el mes de marzo de 2018 en empresas de fabricación de muebles de madera ubicadas en el municipio de Delicias, Chih. Mx. El diseño fue no experimental transeccional descriptivo. La variable estudiada fue presentismo por enfermedad, cuya definición conceptual es: fenómeno en el que los empleados acuden a trabajar enfermos, ya sea física o mentalmente y esas condiciones reducen su productividad en el trabajo. La población de estudio estuvo conformada por 24 empleados, de los cuales 23 fueron del área de producción y 1 administrativo. Para determinar si se ejerció o no el presentismo se aplicó un cuestionario validado de 31 preguntas cerradas basado en el elaborado por Vara en 2013, en el que además se recabó la información relacionada a las enfermedades con más incidencia.

Resultados

Participaron 24 empleados de los cuales el 16.7% fueron mujeres y el 83.3% hombres. La edad promedio fue de 35 años. El promedio de horas trabajadas por semana es de 47.6 horas, los sueldos mensuales oscilan entre los 2,650.00 y los 5,000.00.

A los encuestados se les pidió que recordaran el número de días durante las últimas cuatro semanas en que se presentaron a trabajar a pesar de estar enfermos, el 75% de los empleados acudió a trabajar sintiéndose enfermo al menos una vez en las últimas cuatro semanas.

El estudio reveló que la gripe o el resfrío, la lumbalgia, el estrés, las molestias gastrointestinales y la migraña/dolor de cabeza, fueron los cinco principales problemas de salud con los que los encuestados fueron a trabajar (Tabla 2).

Tabla 2. Problemas de Salud con los que los Empleados Acudieron a Trabajar

<i>Enfermedad</i>	<i>Días totales de presentismo por enfermedad:</i>	<i>Personas que presentaron esta enfermedad</i>
Resfrío, gripe	24	7
Lumbalgia	13	3
Estrés	13	2
Molestias gastrointestinales	11	3
Migraña/dolor de cabeza	10	5
Otras	9	2
Depresión	8	2
Alergias estacionales	6	3
Hipertensión	1	1
Asma/enfermedades respiratorias	0	0
Enfermedades pulmonares	0	0
Malestar por artritis	0	0
Malestar por cáncer	0	0
Malestar por diabetes	0	0
Ansiedad	0	0
TOTAL	95	

Fuente: Elaboración propia.

Con relación al presentismo, del 75% de los empleados que acudieron a trabajar sintiéndose enfermos, el 44.4% tuvo problemas para concentrarse al menos una cuarta parte del tiempo, por otro lado, el 33.3% trabajó más lento de lo usual y el 38.9% estuvo trabajando cansado o exhausto al menos una cuarta parte de su jornada laboral. El 27.8% al menos en una cuarta parte de su jornada laboral no trabajó en momentos en que se suponía debía estar trabajando y el 38.9% se percató de que no estaba trabajando tan cuidadosamente como debería. Ninguno de los empleados tuvo que dejar de trabajar la jornada laboral

completa por problemas de salud y tampoco estos le impidieron completar su trabajo, sin embargo el 44.4% cometió algún error o tuvo defectos en su trabajo al menos una cuarta parte del tiempo, aun así ninguno tuvo un accidente que provocara daños, demoras o algún riesgo de seguridad.

En relación al ausentismo, la investigación arrojó que el 12.5% de los empleados faltó al menos un día en las últimas cuatro semanas para atender su salud física o mental, el 20.8% para atender la salud o cuidar de algún familiar, el 12.5% faltó para atender cuestiones legales, financieras o personales y el 4.2% no especificó la razón de su ausencia al trabajo.

Las dos principales razones citadas para ir a trabajar a pesar de estar enfermos (podían referir más de una) fueron porque piensan que su enfermedad no es tan grave y por compromiso laboral (Tabla 3).

Tabla 3. Razones por las que los Empleados Acudieron a Trabajar a Pesar de Estar Enfermos

<i>Razón por la que asiste a trabajar a pesar de estar enfermo</i>	<i>Porcentaje</i>
Su enfermedad no es grave y que todavía pueden trabajar	83.3%
Compromiso laboral	66.6 %
Va a trabajar porque de lo contrario le descuentan el día	61.1%
La asistencia al trabajo es uno de los indicadores de desempeño	33.3%
Tiene mucho trabajo por terminar y no puede permitirse faltar	27.38%
Se siente culpable por faltar a su trabajo	22.25
Considera que no hay nadie para reemplazarlo si no va a trabajar	16.7%

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Tres cuartas partes de la plantilla de trabajadores de la empresa ha ido a trabajar estando enfermo al menos una vez en las últimas cuatro semanas, esto se puede traducir en que en un acumulado de 95 días los empleados estuvieron presentes en el lugar de trabajo pero al menos una cuarta parte de ese tiempo no trabajaron al cien por ciento, ejercieron presentismo, lo cual derivó en un algún error o algún defecto en su trabajo.

Considerando que la gripe o el resfrío es la enfermedad con más incidencia con la que los empleados acuden a trabajar y que la principal razón por la que lo hacen es porque consideran que esa enfermedad no es grave, es importante que las autoridades de la empresa estén conscientes de que esa situación puede generar un mayor presentismo o ausentismo por enfermedad, además de poner en riesgo de contagio a los compañeros (Hooper, 2011).

El presentismo se da por diversas causas, pero básicamente se manifiesta en distracción laboral y agotamiento físico y mental, por lo que es necesario que la empresa esté atenta a este fenómeno y lo atienda, lo cual puede hacer a través de una mayor flexibilidad laboral. Por otra parte, ciertas condiciones de salud pueden tener más impacto en el presentismo que otras, por lo que los empleadores deben saber a dónde enfocar sus esfuerzos primero, ayudar a que sus empleados estén lo más sanos posible es una estrategia posible.

La mayoría de las faltas al trabajo fueron por temas relacionados con la salud personal o familiar y el hecho de que el presentismo por enfermedad sea un predictor del ausentismo por enfermedad (Hansen y Andersen, 2008) se puede concluir que las organizaciones deben desarrollar estrategias que tengan una visión más holística de la salud del empleado más que centrarse en reducir el ausentismo.

Referencias Bibliográficas

- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958–966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C.-Y., & Edington, D. W. (2004). The Association of Medical Conditions and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(Supplement), S38–S45. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000126687.49652.44>
- Burton, W. N., Shultz, A., Chen, C.-Y., & Edington, D. W. (2008). The association of worker productivity and mental health: a review of the literature. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(2)(January), 78–94. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17538350810893883>

- Cardoso, R., & Postigo, Q. (2014). Productivity and Presenteeism - a Question of Sleep Well. *Independent Journal of Management & Production*, 5(2), 417–437. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v5i2.114>
- Casillas, M. E. (2014). *Understanding the role and responsibility of leaders in building a culture of health and wellness in an academic setting and how it shapes the distribution of presenteeism*. THE UNIVERSITY OF TEXAS SCHOOL OF PUBLIC HEALTH. THE UNIVERSITY OF TEXAS SCHOOL OF PUBLIC HEALTH.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & Macgregor, J. N. (2007). Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, Service Organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304–319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x>
- Chico, M. (Directora G. (2013). *trabajando.com*. Retrieved from <https://www.trabajando.com.mx/contenido/noticia/1387201075/Presentismo-Laboral--El-nuevo-fenomeno-por-temor-a-perder-el-empleo.html>
- Cooper, C. L. (2010). Good day at work: Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=firSwj_3jBM
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 36–383. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). “Choosing” to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273–2282. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022>
- Fernandez, R. (2011). El presentismo laboral. Una amenaza silenciosa. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y Desarrollo de La Gestión de La Prevención*, 83, 34–39. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3655242>
- Flores-Sandí, G. (2006). Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30–34. Retrieved from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022006000100006&script=sci_arttext
- Garrow, V. (2016). *Presenteeism: A review of current thinking*. Brighton, United Kingdom: Institute of Employment Studies.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398–412. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>

- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work - What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67(6), 956–964. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work—But Out of It. *Harvard Business Review* *Www.Hbr.Org*. Retrieved from www.hbr.org
- Hooper, P. D. (2011). *Presenteeism*. Retrieved from <http://www.cidmcorp.com/wp-content/uploads/2012/10/PRESENTEEISM-CID-Management-White-Paper.pdf>
- Howard, K. J., Howard, J. T., & Smyth, A. F. (2012). The Problem of Absenteeism and Presenteeism in the Workplace. In R. J. (Department of P. U. of T. at A. Gatchel & I. Z. (Department of E. and C. P. U. of B. C. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness, Work, and Disability*. (pp. 151–179). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_8
- Juárez-García, A. (2007). La Dimensión de Fatiga-Energía como Indicador de Presentismo: Validez de una Escala en Trabajadores Mexicanos THE. *Ciencia & Trabajo*, 24(9), 55–60.
- Lazo, A., & Roldán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica- Edición Virtual*, 32(1). Retrieved from <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art18v32n1.pdf>
- Loeppke, R., Edington, D. W., & Bég, S. (2010). Impact of the Prevention Plan on Employee Health Risk Reduction. *Population Health Management*, 13(5), 275–284. <https://doi.org/10.1089/pop.2010.0027>
- Loeppke, R., Hymel, P. A., Lofland, J. H., Pizzi, L. T., Konicki, D. L., Anstadt, G. W., ... Scharf, T. (2003). Health-related workplace productivity measurement: General and migraine-specific recommendations from the ACOEM Expert Panel. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(4), 349–359. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000063619.37065.e2>
- Martínez, V. (2013). El “presentismo” laboral impacta 4 o 5 veces más que el ausentismo. Retrieved April 8, 2016, from <http://www.unipymes.com/el-presentismolaboral-%0Aimpacta-4-o-5-veces-mas-que-el-ausentismo/>
- McGregor, A., Iverson, D., Caputi, P., Magee, C., & Ashbury, F. (2014). Relationships between work environment factors and

presenteeism mediated by employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(12), 1319–1324. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000263>

- Milano, C. (2005). Being there: can coming to work be a risk? *Risk Management*.
- Reyes, J. F. (2014). Presentismo en Enfermería. Implicaciones en seguridad del paciente. Posibilidades de control y reducción. *Enfermería Global*, 35, 362–373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.3.172291>
- Schultz, A. B., Chen, C.-Y., & Edington, D. W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers A Review of the Literature. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365–378.
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). Where are you going? A comparative analysis of job and career change intentions among USA it workers. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 17(2), 1–20. <https://doi.org/10.1002/job>
- Steers, R., & Rhodes, S. (1978). Major influences on employee attendance: a process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391–407.
- Vara, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Perú.