

PRESENTISMO LABORAL: UNA MIRADA DESDE LA SALUD OCUPACIONAL COMO NUEVO FACTOR DE RIESGO LABORAL.

Autor: Milena Andrea Isaacs Charry

Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia

Director de tesis: Marcela Eugenia Varona

Departamento de Salud Pública, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia

Resumen

Introducción:

El presentismo laboral es un fenómeno que se ha venido manifestando en las empresas en los últimos años como una respuesta al estrés laboral, la desmotivación de los empleados y el temor a perder el trabajo o tener repercusiones económicas por las ausencias. Un factor determinante en la aparición de este fenómeno es la exigencia de productividad de las empresas que obligan al empleado a presentarse a su puesto en condiciones precarias que contrario a lo que esperan los empleadores, solo influye en la disminución de la productividad. El presentismo tiene una implicación negativa tanto para el empleador por los costos que este fenómeno representa, como para el empleado por los efectos sobre la salud. A partir de lo anterior, surge la necesidad de plantear un enfoque al tema desde la perspectiva de la salud ocupacional.

Objetivo:

Describir las características del fenómeno del presentismo laboral y analizarlo en el contexto de los riesgos laborales y de la salud ocupacional.

Materiales y métodos:

Se llevó a cabo una revisión de información en las bases de datos especializadas como CISDOC y Scielo, y bases de datos de investigación científica como MedLine y Pubmed, en inglés y español, en un periodo de 10 años de publicación. Las palabras clave que se utilizaron en la búsqueda fueron: presentismo, gestión de riesgos, enfermedad laboral, deterioro de la productividad laboral y psicología en la industria.

Resultados:

Los artículos que se contrastaron dejan una perspectiva más clara acerca del presentismo y sus implicaciones en la salud de los empleados. Además, la revisión de estos artículos da a conocer estrategias de prevención y mitigación de los efectos del presentismo en el ámbito de la salud ocupacional, de igual manera, aportan soluciones desde la gestión laboral.

Palabras clave: presentismo, gestión de riesgos, enfermedad laboral, deterioro de la productividad laboral, psicología en la industria

Introducción

Tradicionalmente una de las variables a través de las cuales se ha medido la productividad de los trabajadores ha sido el absentismo, entendido este como los días de ausencia del empleado a su lugar de trabajo, en algunas ocasiones dada por enfermedad, u otros factores (Roy JS, Desmeules F, MacDermid JC, 2011). Sin embargo, recientemente ha surgido otro concepto: el presentismo que puede ser entendido como un fenómeno que gira en torno de la ansiedad del trabajador por perder su empleo y está influenciado por un alto índice de estrés que obligan al individuo a presentarse al trabajo, cuando no está capacitado para hacerlo. De esta manera, el trabajador cae en un círculo vicioso en donde se siente estresado por su trabajo, pero no puede hacer nada para ejecutarlo. Según Lazo y Roldán (2015):

El presentismo hace referencia a la ocasión en que los trabajadores, a pesar de que presenten algún padecimiento que normalmente les obligaría a ausentarse, asisten a su lugar de trabajo a cumplir con la jornada, sin embargo, sin cumplir de una manera eficaz con sus funciones. (Lazo y Roldán, 2015)

De acuerdo con lo anterior, se podría acusar a los empleados de esta condición en la que se obligan a estar en su puesto cuando, por alguna circunstancia, no pueden y afectan la productividad de la empresa. Sin embargo, es necesario aclarar que tanto el empleador como el empleado pueden tener que ver en esta condición. Bajo criterios normales, se podría decir que un empleado que tenga algún problema de salud, familiar o de cualquier otra índole que le impida presentarse a su trabajo, se ausentaría por el tiempo que sea necesario para resolver la situación sin afectar el curso normal de las labores.

Ahora bien, bajo las condiciones que se enmarcan en este fenómeno, el empleado se presenta al trabajo, muchas veces, en condiciones precarias, que afectan su salud y el funcionamiento de la empresa. Es importante reconocer que esta iniciativa de parte del empleado no nace en todos los casos como un compromiso imperturbable al trabajo, sino como una suerte de constricción por parte del empleador. Según Fernández (2011):

Para que exista el presentismo tiene que existir “un otro” que legitime este tipo de conducta. Se habla, por ejemplo, de empleadores más centrados en los resultados que en la productividad de sus organizaciones, no importando cuál es el costo para el recurso humano. (Fernández, 2011)

El caso de la influencia de los empleadores es determinante en la aparición de esta conducta, ya que existen varias prácticas institucionalizadas e informales que fomentan su aparición, contribuyendo de esta manera en la construcción de un mal entorno laboral y en el descenso en la productividad de la empresa. La presión de la entrevista con el jefe después de retomar las labores, la disminución en los ingresos causada por los días de ausencia, la presión telefónica, entre otras, son las prácticas implementadas por los empleadores para “invitar” a sus empleados a volver al trabajo. Así, los empleados vuelven al trabajo sin contar con las condiciones apropiadas para desempeñar la labor, y los

empleadores quedan tranquilos pese a que la productividad se vea afectada. Muchos factores pueden incidir en esta baja productividad, desde condiciones desfavorables físicas, hasta temas de carácter psicológico como depresión, ansiedad, estrés, llegando incluso hasta el aburrimiento.

A partir de lo anterior, cabe resaltar que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida, que tiene su expresión específica en el proceso salud-trabajo y desarrollo social. El trabajo constituye una de las fuentes de bienestar psicológico y social más valiosa para los seres humanos y provee la mayor parte del significado y estructura del adulto (Escalona, 2006). Teniendo en cuenta lo anterior, es importante crear condiciones óptimas en el trabajo para que el empleado pueda gozar de una buena calidad de vida. De lo contrario, pueden aparecer este tipo de fenómenos que no solo afectan el desempeño laboral del trabajador, sino su salud y sus condiciones de vida. Si bien es importante fijarse en los índices de productividad de los empleados en beneficio de la economía de las empresas, es más importante fijarse en la salud de estos y en las razones por las que su productividad ha disminuido o no ha sido la esperada. Esto no solo contribuye en el bienestar de los trabajadores, sino que además, contribuye en la productividad de la empresa, ya que un empleado saludable puede aportar más a la productividad que uno que no se encuentra bien. Según López & Riaño (2015):

Un trabajador enfermo sea por gripa, hipertensión, artritis, diabetes o cáncer es una persona que no va a estar al cien por ciento de su capacidad de rendimiento, su atención va a estar dirigida más a su dolencia y no tendrán su concentración en la actividad que rutinariamente realiza. (López & Riaño, 2015)

El presentismo, como ya se ha ido demostrando, tiene una gran influencia en la salud de los trabajadores, razón por la cual es imperativo hallar estrategias para evitar su aparición en el entorno laboral. La relación del presentismo con la salud es estrecha ya que, influenciados por el temor a perder el empleo, los trabajadores descuidan su salud omitiendo las incapacidades médicas o asistiendo a su puesto de trabajo en presencia de

males menores que son descuidados, este es el caso de los dolores lumbares, migrañas o enfermedades infecciosas.

La labor de los encargados de la salud y la prevención de riesgos en las empresas es tener en cuenta los factores que indican que un trabajador puede estar siendo afectado por este fenómeno: “el presentismo pueden ser una alerta temprana para los responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo de problemas mayores en la condición de salud y trabajo de los empleados” (*Ibid.*). De esta forma, se puede evitar que el trabajador desarrolle condiciones médicas graves y que la empresa se vea afectada por la baja productividad.

Alrededor de este tema se han elaborado varios estudios internacionales, sin embargo, los estudios nacionales al respecto son escasos. Dentro de los estudios internacionales se encuentra el de Fernández (2011) que evalúa las consecuencias que tiene el presentismo desde un enfoque general. En este estudio el autor se refiere a las consecuencias que ha tenido la disminución del absentismo y la creciente tendencia hacia el presentismo que más allá de mejorar la productividad en el trabajo, ha logrado que los índices de productividad continúen disminuyendo. El autor se refiere a este fenómeno desde la crisis económica en España y resalta la necesidad de reconocer los síntomas que pueden estar indicando que los empleados están desmotivados o enfermos. Las soluciones que propone el autor son escuchar a los trabajadores, marcarse objetivos realistas, priorizar tareas, pedir ayuda a los superiores, mantener una buena alimentación y hacer ejercicio. Las estrategias propuestas están encaminadas a establecer una buena relación entre empleador-empleado, mejorar la calidad de vida del trabajador y optimizar la productividad de las empresas.

En el estudio de Petit, Sánchez y Vargas (2012) las autoras pretenden hacer una investigación sobre la influencia que tiene el presentismo en la calidad de vida de los trabajadores tomando como objeto de investigación tres casos. Las evidencias que se encontraron en los tres casos es que los tres empleados han tenido una disminución en la calidad de las relaciones que establecen con su familia y una disminución drástica del

tiempo libre que disfrutaban. De tal manera, se puede evidenciar como el presentismo es un problema mayor para los empleados y más allá de afectar las cifras de las empresas, afectan la vida de los empleados. El estudio de García (2011) está enfocado en la investigación de la influencia que ejercen tres variables (absentismo, presentismo y procrastinación) dentro de la evaluación de la productividad de un trabajador desde un enfoque económico en el contexto de la crisis económica en España. La preocupación del investigador está volcada en encontrar una manera para mitigar la influencia negativa que tienen estos fenómenos sobre la productividad de las empresas. El autor se encarga de hacer un estudio profundo de las causas de los tres fenómenos y se aventura a dar algunas soluciones. Las soluciones del investigador al presentismo son la flexibilidad laboral, que permita que los trabajadores puedan gozar de su tiempo libre y que el trabajo no afecte a su familia, y la motivación a través del establecimiento de un vínculo emocional entre la empresa y el trabajador.

La investigación de Santos, Marziale y Felli (2018) se enfoca en el estudio de la influencia del presentismo en la aparición y avance de los síntomas de los trastornos musculoesqueléticos en profesionales de enfermería en Brasil. El estudio se hace con una muestra de más de 200 enfermeros en un hospital de Brasil y los resultados obtenidos fueron que el presentismo ha afectado la calidad de la productividad de los profesionales y ha contribuido en el empeoramiento de su estado de salud. Además, el estudio reveló que el presentismo es un fenómeno que se presenta con mayor frecuencia en las mujeres de esta profesión.

El estudio de Lazo y Roldán (2015) está enfocado en las consecuencias que tiene el presentismo en el sistema de salud de Costa Rica y los investigadores introducen otro factor que es importante tener en cuenta dentro del diagnóstico del presentismo, este es el clima organizacional. Según los investigadores, este es un factor crucial para la aparición del absentismo y del presentismo en las empresas, ya que dependiendo de las exigencias y de la relación con los demás, los individuos pueden tener más o menos seguridad en sus acciones y en la estabilidad de su empleo. Los resultados que arroja la investigación es que en el sistema de salud de Costa Rica no se le ha prestado la atención necesaria al tema y esto ha

generado un descontento general, causando que los empleados del sistema de salud estén desmotivados y que los usuarios sientan una mala calidad en la atención.

Un estudio relacionado con la salud del trabajador y que ahonda en las estrategias que se pueden usar para evitar el presentismo es el de Brown HE, *et al.* (2011) en donde se busca mitigar la influencia de este fenómeno a través de la práctica de actividad física. Los investigadores hacen una búsqueda de la relación que se puede establecer entre la actividad física y el presentismo haciendo una revisión documental, sin embargo, solo se encuentra un resultado en donde este se relaciona. De cualquier manera, los investigadores realizan una propuesta en donde la actividad física puede tener una gran influencia en el bienestar laboral del trabajador y puede evitar los efectos negativos del presentismo, que se entiende como algún tipo de afectación mental en los empleados. En esta investigación se destaca el hallazgo de esbozar una propuesta que pueda contribuir en la salud mental y física de los trabajadores, a la vez que se disminuye el impacto del presentismo en el contexto laboral.

Los estudios nacionales alrededor del tema son escasos. Sin embargo, se encontraron unas investigaciones que oscilan entre revisiones bibliográficas y estudios descriptivos sobre el tema. Como ya se ha mencionado, el tema es nuevo en relación con el absentismo, que es un fenómeno al que se le ha dedicado más tiempo de estudio, sin embargo, este se ha empezado a introducir como un tema importante desde la perspectiva de la salud ocupacional u no solo desde la perspectiva económica de las grandes organizaciones.

El estudio de Salazar (2011) pretende hacer un análisis de los estudios que se han hecho sobre el presentismo y las implicaciones que este fenómeno tiene en la productividad de los empleados y en la calidad de vida de los trabajadores. El estudio está volcado hacia los aportes que puede hacer la psicología en el estudio, la prevención y el tratamiento de este fenómeno incipiente dentro de las empresas. Los resultados que arrojó la investigación están asociados a los aportes que ha hecho la psicología en el estudio del tema determinando cuáles son los factores que pueden influenciar en la aparición de este fenómeno, y la creación de estrategias que puedan prevenir o mitigar el influjo del

presentismo. Dentro de las estrategias propuestas se encuentran las capacitaciones sobre bienestar y salud laboral, y el seguimiento de los factores externos al trabajo que pueden estar afectando el desempeño del empleado.

El estudio de Sánchez (2015) si bien no se encuentra directamente relacionado con el presentismo, dedica una sección a su análisis. La autora hace un análisis del ausentismo desde la perspectiva de la gestión de seguridad y salud laboral, llegando al tema del presentismo en donde reconoce la poca información de la que se dispone y la dificultad que este fenómeno representa pues los costos del presentismo en una organización son difíciles de calcular. Sin embargo, la autora resalta que es importante que los encargados de la salud y seguridad en el trabajo deben planear bien las estrategias para evitar el absentismo, con el fin de que no se caiga en el presentismo. El estudio concluye con la reflexión acerca de la importancia de hacer un estudio holístico del contexto de los empleados y de las situaciones que pueden propiciar el absentismo para crear estrategias que, a la vez que disminuyan el absentismo en una empresa, eviten la aparición del presentismo.

La investigación de López y Riaño (2015) está enfocada en una revisión bibliográfica acerca del tema en donde se pretende establecer una relación entre el presentismo y la seguridad y salud en el trabajo. Las autoras destacan con preocupación que este fenómeno puede pasar desapercibido en algunas empresas y puede traer graves consecuencias para la empresa y para la salud del trabajador. A modo de conclusión, las autoras recomiendan implementar algunas estrategias en las empresas para evitar la aparición del presentismo. Dentro de las estrategias se encuentra el monitoreo y el seguimiento constante de las condiciones de salud de los empleados, la promoción de formas de vida saludable y evitar las jornadas de trabajo externas a la organización.

El presentismo es un fenómeno que se ha manifestado por años dentro de las empresas, pero que ha pasado desapercibido en el interés constante que se prestó al absentismo. Este fenómeno disfraza la desmotivación de los trabajadores para convertirla en una fachada de productividad y compromiso con el trabajo. Sin embargo, bajo esa fachada se encuentran trabajadores enfermos, preocupados y con graves problemas que no

solo afectan su salud, sino la productividad de la empresa. Las estrategias generadas para disminuir el impacto del absentismo, muchas veces influyen en la aparición del presentismo, que de la mano del temor de los trabajadores de verse afectados económicamente, se empujan a asistir al trabajo en condiciones físicas y emocionales que impiden el desarrollo integral del empleado.

Los estudios y las estrategias para evitar el presentismo son escasas ante la dificultad de detectarlo. Sin embargo, la salud ocupacional juega un papel fundamental en este punto, ya que si bien los empleadores pueden pasar por alto factores que pueden indicar el presentismo en sus empleados, los encargados de la salud y seguridad en el trabajo deben estar enfocados en la observación de los trabajadores para determinar conductas que puedan estar asociadas a este fenómeno y actuar a tiempo.

De acuerdo con lo anterior, el presentismo es un fenómeno social multidireccional que aparece en las empresas y que al no ser detectado de manera directa por el empleador, se convierte en una amenaza silenciosa alimentada por dos aspectos desde el trabajador “el interés por demostrar un importante grado de compromiso con la organización y el temor a perder el trabajo” (Flores, 2006). Estos aspectos afectan de modo intrínseco al trabajador conllevando a situaciones de presentismo y baja productividad, por lo cual se hace necesario intervenir desde la profesión de salud ocupacional en primera instancia reconociendo el presentismo como riesgo laboral para así intervenir en el contexto del trabajador y su salud física y mental.

Materiales y métodos

El propósito de este artículo es hacer una revisión sistemática de información alrededor del concepto del presentismo y sus implicaciones en la salud de los trabajadores. Los artículos consultados en esta revisión pertenecen a diferentes regiones con el fin de tener una visión más amplia alrededor de la problemática del presentismo. Los artículos que se destacaron dentro de la búsqueda obedecieron a criterios de selección basados en el tipo de investigación. Para esto se seleccionaron diez artículos principales que se apuntan en la matriz expuesta más adelante, no obstante, la búsqueda dio como resultado una matriz de

cincuenta artículos investigativos de diferentes países sobre el tema. Los artículos seleccionados provienen principalmente de Colombia, Brasil, Estados Unidos, Costa Rica, Canadá, Finlandia, Polonia, India y Japón. A nivel internacional se encontraron numerosos artículos sobre el tema, sin embargo, a nivel nacional se encontró una menor cantidad (4 artículos), de los cuales fueron incluidos la mayoría (3 artículos) en esta revisión conforme cumplían con los criterios mínimos.

Las investigaciones encontradas oscilan entre estudios metodológicos, estudios de caso, revisiones bibliográficas y estudios descriptivos sobre el tema. Las fuentes consultadas han permitido tener un acceso amplio a la bibliografía sobre el tema y han permitido contrastar varios puntos de vista. Los artículos seleccionados sirvieron para encauzar la definición de presentismo para someterlo al análisis realizado desde la perspectiva de la gestión de riesgos y la salud ocupacional.

Los instrumentos utilizados en la revisión fueron bases de datos especializadas en salud y trabajo. Además, se consultaron los repositorios de varias universidades en donde se encontraron investigaciones que han sido interesantes para el objetivo de esta revisión. Las bases de datos consultadas fueron CISDOC, presente en la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Scielo, MedLine, producida por la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos y es uno de los recursos más consultados en el área de medicina, Pubmed, dedicada también al área de medicina, la base de datos de Oxford y Jstore. Los repositorios consultados fueron los de la Universidad Católica de Pereira, la Universidad Militar Nueva Granada y la Corporación Universitaria Iberoamericana.

Es importante destacar que en esta revisión uno de los recursos más útiles para hallar información fue la base de datos de Pubmed, en donde se encontraron gran parte de los artículos que se expondrán en esta revisión. El 80% de los artículos consultados y examinados en esta revisión eran en inglés, el 20% restante en español. La totalidad de los artículos consultados, no exceden los 10 años de publicación. Los términos que se tuvieron en cuenta para realizar la consulta son los que se muestran en la tabla 1:

Inglés	Español
Presenteeism	Presentismo
Impaired productivity at work	Deterioro de la productividad laboral
Industrial Psychology	Psicología en la industria
Risk management	Gestión de riesgos
Laboral disease	Enfermedad laboral

Tabla 1. Términos que se tuvieron en cuenta para la revisión

Para acceder a las bases de datos fue necesario realizar una búsqueda exhaustiva de los recursos que no requerían permisos adicionales o que estaban libres para la consulta del público. En algunos casos el acceso estuvo restringido como en el caso de MedLine y Jstore, sin embargo, se accedió a los artículos disponibles para la lectura en línea dentro de estas bases de datos. En el siguiente diagrama de flujo se explica el procedimiento que se llevó a cabo para la búsqueda y selección de los artículos finales:

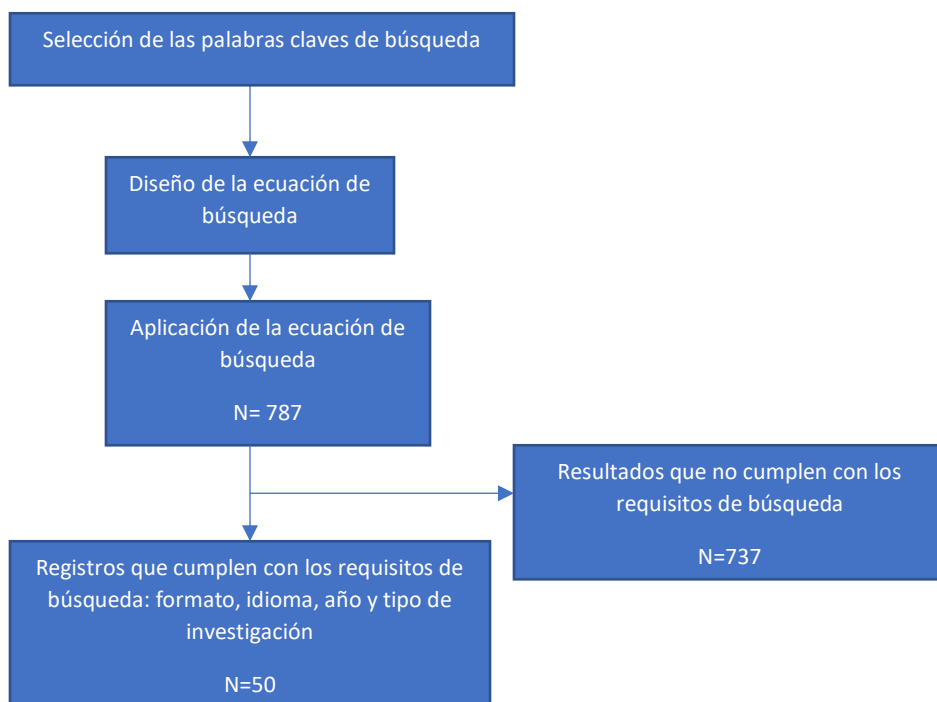


Diagrama 1. Diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección

La elección de los artículos se realizó teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión que enriquecieran la revisión y pudieran ayudar en el cumplimiento de los objetivos de la revisión. Los criterios que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Investigaciones en revistas indexadas
- Documentos que no excedan los 10 años de publicación
- Documentos en inglés y español
- Artículos relacionados con las variables y los términos de búsqueda
- Artículos que respondan a los siguientes tipos de estudio: metodológicas, descriptivas, de revisión bibliográfica y estudios de caso.

Criterios de exclusión:

- Estudios sobre abstencionismo que no mencionen alguna implicación con el presentismo.
- Documentos incompletos o resúmenes.
- Documentos de blogs o sitios de opinión.
- Artículo que excedan el límite de publicación

La elegibilidad de los artículos fue evaluada de acuerdo con el contenido, el tipo de estudio y el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión. Este proceso fue realizado por la autora después de varios días dedicados a la revisión de bases de datos y, posteriormente, de los artículos encontrados. Después de hacer la revisión y elección de los

artículos de acuerdo con los criterios expuestos, se sistematizó la información en una matriz con cincuenta artículos.

Para la selección de los artículos se tuvieron en cuenta algunas variables que se relacionaban directamente con la temática de la investigación. Estas variables sirvieron como criterios temáticos para abordar la revisión y para seleccionar los artículos de acuerdo con el enfoque teórico que se le quiso dar a la revisión, a saber, las consecuencias del presentismo en la salud de los trabajadores. Las variables oscilan entre factores relacionados directamente con la salud y la forma en la que los artículos abordan la temática. Las variables que se tuvieron en cuenta fueron las siguientes: presentismo, que es el tema central de la revisión; estado de salud, relacionando el tema del presentismo con el estado de salud de una muestra determinada; factores relacionados, en donde se asocian factores laborales y de salud con la temática central y explicación del concepto, en donde se tiene en cuenta el grado de claridad y pertenencia de la explicación del concepto dentro de los estudios.

Para la revisión se tuvo en cuenta un instrumento de recolección de información en el cual se evidencia el proceso de selección de los artículos. En dicho instrumento se clasificó el número de artículos encontrados y se determinó cuántos de ellos se elegían de cada país.

A partir de los términos de búsqueda se establecieron las siguientes ecuaciones, las cuales responden a un proceso previo de constatación de términos en DeCS:

Presenteeism “AND” impaired productivity at work

Presenteeism “AND” risk management

Presenteeism “AND” laboral disease

Presenteeism “AND” industrial psychology

Presenteeism “AND” occupational health

Resultados

Se seleccionaron cincuenta artículos para ser incluidos en la revisión sistemática, la mayoría de los artículos encontrados no cumplían con los criterios de inclusión y exclusión, principalmente en el año de publicación. La metodología más usada dentro de las referencias halladas fue el estudio de caso, seguido por el estudio descriptivo y la revisión bibliográfica. La revisión de las referencias encontradas se hará a través de tres subtítulos que a su vez, obedecen a los tres objetivos específicos que atraviesan este proyecto, estos son: la identificación de los posibles factores que intervienen en la aparición del presentismo laboral, el establecimiento de la correlación entre presentismo, riesgo laboral y salud ocupacional y la descripción de alternativas de acción profesional desde la salud ocupacional que contribuyan al reconocimiento del presentismo como un riesgo laboral.

Factores que pueden intervenir en la aparición del presentismo laboral

Varios de los estudios concluyen que los factores que pueden influenciar en el presentismo son la presión de los empleadores, el temor de perder el empleo por parte de los trabajadores y la incitación de algunos empleadores a la asistencia constante de los empleados con el fin de no afectar la productividad. La investigación de Fernández (2011) se preocupa por determinar las razones por las cuales aparece el presentismo por la influencia que este tiene en la productividad. En este estudio se destaca que muchas veces los trabajadores se abstienen de faltar al trabajo por el temor de tener repercusiones económicas o por afectar la productividad, sin embargo, se determina que el presentismo tiene una gran influencia dentro de la productividad laboral, ya que los empleados no asisten al puesto de trabajo bajo condiciones de salud adecuadas. En España, el estudio de Reyes (2014) resalta que los factores del presentismo afectan gravemente la profesión de la enfermería, que se entiende como una de las profesiones más afectadas por el presentismo, de la mano de la enseñanza en la educación primaria y el oficio de los cuidadores. De alguna forma se comprende que la presencia en los puestos de trabajo evita el efecto negativo dentro de la productividad o contribuye en el buen desarrollo de las labores, sin embargo, como lo muestra este estudio, esta percepción se encuentra alejada de la realidad.

En el caso de la investigación de García (2011), las soluciones que se proponen al presentismo hablan de los factores por los cuales este puede tener lugar en las empresas. Dentro de los factores que se destacan en la aparición del presentismo se encuentran las jornadas extenuantes de trabajo que instigan a los trabajadores a presentarse a su puesto, incluso en condiciones precarias de salud o emocionales. La investigación de Lazo y Roldán (2015) al igual que la de Martin (2016) y la de Santos et al. (2018), no se detienen en exponer los factores que pueden influir en la aparición del presentismo, sin embargo, se puede advertir en la exposición de la problemática que se debe al ritmo de trabajo que exige el ámbito de la salud. Esto por supuesto, tiene graves repercusiones para los pacientes, quienes pueden tener menor calidad en la atención debido a que los trabajadores no se encuentran en condiciones óptimas para ejercer su labor; de igual manera, se pueden agravar condiciones leves en los empleados, como lo sostiene el estudio de Santos et al., que también puede estar influido por el clima organizacional como lo menciona el estudio de Lazo y Roldán. Los estudios de Lazo y Roldán y el de Martin concluyen que aún hace falta más bibliografía sobre el tema que contribuya en la elaboración de estrategias para mitigar el efecto del presentismo.

El estudio de Letvak et al. (2012) presenta resultados similares a los de la investigación de Santos et al., que también está enfocado en una población de enfermeras con dolores musculoesqueléticos, en el estudio de Letvak et al, se mostró que el presentismo puede darse por un exceso de compromiso de parte de los trabajadores, que termina afectando gravemente su salud incrementando las dolencias y teniendo efectos adversos en el puesto de trabajo. Otro estudio relacionado con el ámbito de la salud es el de Chambers (2015) en el que se señala que los trabajadores de la salud en Nueva Zelanda están más propensos al presentismo por las presiones propias sobre el sistema de salud.

De la misma manera, en Colombia, el estudio de Sánchez (2015) concluye que hacen falta más estudios sobre el tema pues es difícil determinar los efectos que tiene este fenómeno dentro de la productividad y cuáles pueden ser las fuentes que generan su aparición, de cualquier manera, el aporte de esta investigación se centra en la prevención del ausentismo en aras de evitar el presentismo; este estudio relaciona los factores que

causan el ausentismo con factores que pueden devenir en el presentismo, esto centrado en la relación emocional que establecen los empleados con su trabajo y los estados de salud que pueden estar afectando el rendimiento de los trabajadores. A la par con este estudio se encuentra el de López y Riaño (2015) que resaltan que el presentismo es un fenómeno difícil de reconocer, pero que se puede prevenir en la implementación de estrategia que mejoren la calidad de vida de los empleados.

El estudio de Palo y Pati (2013) propone que los empleados del grupo de trabajo ocupacional en las empresas están más propensos a padecer el fenómeno del presentismo por lo imprescindible que parece ser su trabajo dentro de las empresas. Sin embargo, este tipo de factores no parecen contemplarse y se afecta la salud de los trabajadores por los altos índices de estrés, el exceso de trabajo y el descuido en los pequeños síntomas que pueden indicar la aparición de alguna dolencia. Por otro lado, Baker et al. (2010) hace un estudio de caso con nueve organizaciones del Reino Unido interesadas en promover la salud y el bienestar en donde se determina que el presentismo es un fenómeno complejo que no se puede determinar arbitrariamente, sino que es cambiante y en su aparición influyen varios factores individuales y sociales que pueden ser fundamentales y a los que hay que prestar atención.

El estudio de Mc Gregor et al. (2018) relaciona la aparición del presentismo con un alto nivel de estrés, con la tensión laboral que presentan los trabajadores y con el clima organizacional de las empresas. Este ha sido un factor recurrente en varios de los estudios. Otro factor determinante en la aparición del presentismo es el que señalan Vera et al. (2008) en el que se indica a las relaciones familiares como un punto de interferencia en el trabajo que puede contribuir en la aparición del presentismo. El estudio de caso de Gates et al. (2008) sobre una población de 341 empleados con índices moderados o extremos de obesidad, se propone que otro factor que puede ser determinante en la productividad y en la aparición del presentismo es la obesidad. El estudio realizado en Japón por Tsuboi et al. (2018) propone que el miedo es un factor determinante en la aparición del presentismo, ya que algunos trabajadores de avanzada edad, pese a que padecen de fuertes dolores lumbares, asisten a sus puestos de trabajo afectando su salud y la productividad. De forma

que el miedo es uno de los factores más recurrentes dentro del presentismo y una de las motivaciones más fuertes de los trabajadores para laborar sin importar las condiciones.

El estudio de Zaghoul et al. (2018) se centra en 147 participantes que padecen Diabetes Mellitus Tipo 2, los autores pretenden demostrar que el aumento de los síntomas de la diabetes está asociado con la disminución del presentismo en donde se presentan altos niveles de estrés, una mala salud mental y una mala calidad de vida. De igual forma el estudio de Zhu et al. (2018) muestra que los factores más importantes dentro de la aparición del presentismo son el estrés laboral y la comprensión deficiente que se tiene sobre la importancia sobre el capital social en el trabajo. El estudio de Navarro et al. (2018) señala que la aparición de presentismo por enfermedad es muy común, no obstante, se señala que en los países escandinavos es más común y las razones que dan los empleados es el temor a que los despidan de sus puestos de trabajo. En el estudio de Monzani et al. (2018) se muestra que la pérdida de productividad se puede deber al dolor de cabeza de tipo tensional, sin embargo, no se encuentra directamente relacionado con la productividad, de cualquier forma, los estados de ansiedad sí disminuyeron notablemente la productividad y dieron lugar al presentismo.

En el estudio de caso de Shafer et al. (2018) se sugiere que las razones que causan el presentismo tienen que ver con el temor a perder el empleo y la angustia emocional lo cual disminuye la calidad de vida de los trabajadores y ocasiona que se presenten a sus lugares de trabajo con algún padecimiento que impide que realicen sus labores de forma eficiente. Por su lado, el estudio de Thun et al. (2018) muestra que la prevalencia de tareas ilegítimas irrazonables en el trabajo de 545 médicos aumenta el índice de presentismo de enfermedad. Las tareas administrativas y el conflicto de roles en la profesión ocasionan en los médicos altos índices de presentismo que podrían evitarse con la organización adecuada de tareas. En concordancia con el estudio anterior el de Felin et al. (2018) muestra que la carga laboral en los pacientes que muestran dolor torácico no cardíaco contribuye en la aparición del presentismo. En este caso, nuevamente las tareas excesivas pueden ser un detonante dentro de la aparición del presentismo laboral y el nacimiento de algunas enfermedades.

La investigación de Buvik et al. (2018) trata de relacionar el presentismo con el consumo de alcohol en 1940 empleados, sin embargo, este no parece ser un factor determinante dentro de la aparición del presentismo, pero sí afecta a algunos empleados en sus labores. Por otro lado, el estudio de Oosterhaven et al. (2018) en 346 pacientes con eccema de manos, mostró que las razones más comunes para la aparición del presentismo en personas con estos padecimientos se daban por constricciones personales y, en menor medida, por razones extrínsecas. Un estudio en el Reino Unido para el cual no se encontró referencia de autor ni año, explica que el presentismo en colegios y universidades de la nación es un factor común que muchas veces, se asocia con las características del trabajo que llevan a cabo los empleados. Como ya se había resaltado en otro estudio, el trabajo de los docentes puede incrementar los factores de riesgo en la aparición del presentismo por la comprensión que se tiene sobre la labor de los docentes como una labor indispensable y que, ante la ausencia de los profesores, afecta el proceso de los estudiantes.

El estudio de Uribe et al. (2017) en cinco ciudades de Colombia determina que uno de los factores más determinantes en la aparición del presentismo laboral y que genera mayores pérdidas económicas es la depresión. Este fenómeno acompañado por otros factores, pueden dar lugar al presentismo y a los inconvenientes que este representa a nivel económico para una empresa. En el caso del estudio de Lopes et al. (2018) se muestra que las personas que poseen mayor velocidad en el procesamiento de información también están más propensas a distraerse con facilidad y caer en el fenómeno del presentismo, esto además, puede generar que estas personas descuiden su salud pues no se concentran en los padecimientos corporales.

El estudio de Dietz et al. (2017) señala que uno de los factores del presentismo en algunas labores científicas, se puede deber a la presión de la supervisión y del tiempo que se da en mayor medida, en temporadas donde el flujo del trabajo es más bajo. En el estudio de Demerouti et al. (2009) se expone que la relación del presentismo con el agotamiento es recíproca ya que cada vez que un empleado se encuentra agotado genera estrategias que disminuyan este agotamiento y termina más agotado.

Por último, el estudio de Bielecky et al. (2015) demuestra que uno de los factores que influyen en la aparición del presentismo son los trastornos en el estado de ánimo, este tipo de situaciones generan en los trabajadores menor productividad, situación que es importante tener en cuenta en las empresas tanto para evitarlas como para mitigar su efecto.

Como se pudo observar en la presentación de resultado para el primer objetivo específico, muchos de los artículos consultados presentaban posibles causas para la aparición del presentismo laboral. De la misma forma, los resultados encontrados en los estudios se relacionan con la forma en la que el presentismo puede ser entendido como un riesgo laboral y cómo se puede tratar este fenómeno tanto para prevenirlo como para reducir su efecto en las empresas.

Correlación entre presentismo, riesgo laboral y salud ocupacional

Los estudios consultados en esta revisión mostraron, en su mayoría, una relación directa entre los tres factores ya sea dentro de las soluciones propuestas para las problemáticas halladas o en el planteamiento mismo de estas problemáticas. Los estudios de Fernández (2011) y Reyes (2014) presentan una correlación entre los tres factores en la medida en que el presentismo se hace evidente en la afectación de la salud de los empleados. El estudio de Fernández pretende determinar los efectos de este fenómeno en el trabajo y en la salud de los trabajadores, este estudio pretende hallar alternativas que puedan prevenir su aparición o la reducción de sus efectos en la salud.

Esta perspectiva determina que los efectos del presentismo sobre la salud de los trabajadores pueden entenderse como un factor de riesgo laboral en el que tiene que intervenir el personal de salud ocupacional con el fin de mitigar sus efectos o prevenirlo. Por su parte, el estudio de Reyes está encaminado en entender los efectos que tiene el presentismo en la productividad de un grupo de enfermeros y cuál es el efecto que tiene sobre la salud de los pacientes, en este estudio se correlacionan los tres factores en la comprensión de que se tienen que generar estrategias de prevención del presentismo pues esto no solo afecta la salud de los trabajadores, en el caso de los profesionales de la salud, sino que afecta el bienestar y la calidad de atención de los pacientes.

El estudio de García (2011) relaciona los tres factores en la medida en que se evidencia que el presentismo trae consecuencias dentro de las relaciones laborales al igual que el absentismo y la procrastinación, para los tres factores se brindan soluciones que tienen que ver con el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. El estudio de Campos et al. (2013) se trata de la aplicación de un instrumento para evaluar el nivel de presentismo en una población de trabajadores, el uso de este instrumento es fundamental para lograr determinar los efectos del presentismo y la forma de tratarlos en aras de prevenir enfermedades y condiciones adversas de salud en los trabajadores.

En el estudio de Martín (2016), al igual que en el de Reyes (2014), existe una preocupación genuina por los efectos del presentismo en el personal dedicado a la prestación de servicios de salud, ya que el efecto de este fenómeno puede afectar a los pacientes y disminuye notablemente la productividad de los trabajadores. El estudio de Martín determina que es necesario crear estrategias que permitan mitigar el efecto del presentismo en la productividad que, en el caso de la salud, puede terminar afectando también a los pacientes. Desde esta perspectiva se puede argüir que el presentismo puede tomarse como un riesgo profesional y se deben diseñar estrategias que pretendan prevenirlo.

El estudio de Salazar (2011) destaca la importancia de la conceptualización que hace la psicología sobre el tema, ya que esta disciplina está preocupada por la determinación de los factores que pueden causar este fenómeno y esto puede contribuir en la creación de estrategias que puedan prevenirlo, diagnosticarlo o mitigarlo en aras de mejorar la productividad de los trabajadores y procurarles una buena salud en el trabajo. El estudio de Sánchez (2015) establece una relación necesaria entre los tres factores encaminando la búsqueda de los efectos del presentismo y el ausentismo a la perspectiva de gestión de seguridad y salud laboral. El estudio asegura que son pocos los estudios que hablen sobre los efectos del presentismo y las causas de su aparición, razón por la cual se deben establecer estrategias desde los síntomas del ausentismo para evitar que estos devengan en la aparición del presentismo, que se entiende como un fenómeno más complicado y con efectos más notables sobre la productividad laboral. El estudio de López

y Riaño (2015) también está encaminado hacia la explicación de los efectos del presentismo desde la perspectiva de la salud y la seguridad en el trabajo ya que se ha determinado que existen muchas enfermedades y dolencias producidas por este fenómeno.

El estudio de Santos et al. (2018) advierte que el presentismo es un riesgo laboral en la medida en que en el caso de los 211 profesionales en enfermería, aumenta los síntomas musculoesqueléticos y afecta su productividad. De tal manera, que el presentismo está asociado con la aparición de algunas enfermedades y con el agravamiento de otras. Un estudio que también señala la influencia del presentismo en el agravamiento de algunas dolencias es el de Monzani et al. (2018) en el que se destaca que el presentismo por dolor de cabeza de tipo tensional no se relaciona directamente con la productividad, sin embargo, la aparición de estados de ansiedad puede influir en la pérdida de la productividad y en el empeoramiento del estado de salud de los trabajadores.

Así, la correlación que se establece entre los factores de presentismo, riesgo laboral y salud ocupacional es estrecha, pues se entiende el riesgo que representa el presentismo en la salud de los empleados y que es necesario hallar estrategias que puedan prevenirlo. En concordancia con el estudio anterior se encuentra el de Choi et al. (2018) en el que se establece que los trastornos musculoesqueléticos median un 16,7% del comportamiento social adverso en el presentismo por enfermedad. En esta misma línea se encuentra el trabajo de Letvak et al. (2012) que establece que las dolencias musculoesqueléticas y la depresión son aspectos definitivos en el presentismo y que el ausentismo se relaciona más con errores cometidos en el lugar de trabajo que aumentan el riesgo de los pacientes y generan mayores costos. Teniendo en cuenta esto, la relación con la salud y las estrategias que se pueden establecer desde el trabajo es directa, pues el presentismo puede afectar la salud de los trabajadores e incluso el ambiente laboral en el que estos se desenvuelven.

El estudio de Tsuboi et al. (2018) correlaciona los tres factores en una población de 505 trabajadores que están más influenciados por el miedo que por el dolor que padecen. Un estudio que también asocia el miedo a la aparición del presentismo y al descuido de la salud de los trabajadores es el de Navarro et al. (2018) en donde se expone que uno de los

factores más influyentes en la prevalencia de presentismo por enfermedad es el temor a perder el trabajo. Según el estudio, esto se da en mayor medida en los países escandinavos, sin embargo, un alto porcentaje de la población española tiene esa misma preocupación y contribuye en el engrosamiento de las filas de los presentistas. Este estudio muestra una correlación necesaria entre el presentismo y las condiciones de salud pues muestra que pese a padecer alguna dolencia, los trabajadores de Japón se presentan a sus puestos de trabajo afectando su salud y la productividad de las empresas.

El estudio de Schwatka et al. (2018) determina que la aplicación de un programa de bienestar en el trabajo que se desarrolla con el fin de reducir el presentismo, el ausentismo y los gastos asociados a la salud de los empleados, tiene mejores resultados en empresas pequeñas en donde se evidencia mayor participación y la reducción de los problemas de salud. Este tipo de estrategias son fundamentales para determinar la forma en la que se puede reducir el perjuicio que ha causado el presentismo en la productividad laboral y en la salud de los trabajadores. Otro estudio que se relaciona con la metodología aplicada en el estudio anterior es el de Zhu et al. (2018) en el que los autores pretenden hacer una investigación alrededor de la asociación que existe entre el capital social en el lugar de trabajo y los índices de presentismo en China. En este estudio se determinó que las intervenciones para reducir el estrés, promover la salud y mejorar el capital social en el lugar de trabajo son fundamentales para reducir los niveles de presentismo en el contexto chino.

El estudio de Shafer et al. (2018) determina que la Enfermedad Inflamatoria Intestinal tiene una relación directa con el presentismo ya que esta se va agravando por la falta de cuidado por parte de los empleados y la poca atención por parte de los empleadores. En este estudio, además, se logró determinar que existía una relación directa entre el presentismo y la discapacidad, la angustia emocional y una menor calidad de vida. Estos resultados son determinantes para empezar a elaborar estrategias desde la salud ocupacional que puedan prevenir el riesgo laboral que trae consigo el presentismo. El estudio de Thun et al. (2018) menciona que el presentismo puede deberse a la creación de tareas ilegítimas no razonables que contribuyen en la prevalencia del presentismo, de esta

manera, es necesario generar estrategias que mitiguen este tipo de tareas y puedan mejorar la salud de los médicos en Noruega.

El estudio de Uribe et al. (2017) atribuye el presentismo a síntomas de depresión en los empleados, por tal motivo, es necesario iniciar un acompañamiento que procure la salud de los empleados y el incremento de la productividad en el trabajo. La aparición del presentismo puede deberse a muchos factores presentes en la vida de los individuos, razón por la que se hace necesaria la creación de estrategias que puedan mitigar o evitar este fenómeno, tal como se enuncia en el estudio anterior.

La investigación de Johns (2012) establece una correlación entre el presentismo y la salud ocupacional desde el diseño de estrategias que puedan ser aplicadas en empresas de Estados Unidos y que ayuden a determinar posibles síntomas que puedan indicar la aparición del presentismo en los empleados; de igual manera, el autor establece la necesidad de implementar estrategias que estén enfocadas en el cuidado de la salud de los trabajadores.

El estudio de Matsushita et al. (2011) establece una relación directa entre el presentismo y el estado de salud. El estudio se hace en once estudiantes que tienen un rendimiento deficiente causado por un problema de salud mental. Los resultados del estudio demostraron que existe una distinción en la actividad de la corteza prefrontal en las personas afectadas por el presentismo, esto puede ayudar a determinar las características y los posibles tratamientos al fenómeno.

Los estudios de Demerouti et al. (2009) y Yildirim et al. (2014) demuestran que el presentismo tiene una gran influencia en el agotamiento de los empleados y en el surgimiento de padecimientos asociados a este, ya que los empleados tratan de omitir el efecto del agotamiento y terminan más exhaustos. Estos estudios pueden ser importantes en el diseño de políticas que contribuyan con la salud de los empleados y con la disminución de las tensiones laborales. Por otro lado, el estudio de Sanderson y Cocker (2013) investiga sobre las consecuencias clínicas del presentismo, de este estudio se puede deducir que la

tensión y la ansiedad que pueden producir las responsabilidades laborales ocasionan enfermedades que pueden ser evitadas con una buena planeación.

Por último, el estudio de Bielecky et al. (2015) ayuda a establecer que la correlación del presentismo con el riesgo laboral y la salud ocupacional es evidente por los efectos ocasionados por la enfermedad que se agrava o aparece con el presentismo. Según este estudio, abordar las condiciones físicas crónicas y los trastornos del estado de ánimo en el trabajo, puede disminuir notablemente el presentismo y aportar positivamente en la salud de los empleados.

Según lo expuesto anteriormente, la correlación entre los tres factores, a saber, el presentismo, el riesgo laboral y la salud ocupacional, es directa y es un tema de preocupación para los investigadores. Algunas investigaciones exaltan la importancia de la productividad desde una perspectiva económica, sin embargo, la mayoría se inclina por hallar soluciones desde la salud ocupacional al presentismo en aras de aumentar la productividad de los trabajadores y mejorar su calidad de vida.

Alternativas de acción profesional desde la salud ocupacional que contribuyen al reconocimiento del presentismo como un riesgo laboral

Para terminar con la presentación de los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica, los recursos consultados proponen varias alternativas que pueden servir para reconocer, disminuir y prevenir la aparición del fenómeno del presentismo en los trabajadores. Es necesario recalcar que al menos seis de los estudios consultados se enfocaron en las consecuencias económicas del presentismo en las empresas, sin embargo, las estrategias ideadas por varios de los investigadores pueden ser una guía que oriente las acciones ante la amenaza del presentismo en las empresas.

El estudio de Fernández (2011) propone alternativas que van de cara a la atenuación o prevención de los efectos del presentismo, las alternativas van desde políticas de los empleadores con los empleados como la transparencia y la motivación de estos, hasta la priorización de las tareas por parte de los empleados y el establecimiento de objetivos.

Estos planes de acción son fundamentales dentro del buen funcionamiento de las empresas y los equipos de trabajo, pues se genera empleados más productivos y se mantiene la salud de estos. Por otro lado, el estudio de Reyes (2014) concluye que es necesario tener en cuenta ciertos puntos de alarma en el presentismo para poder prevenir que estos tengan efectos definitivos en la productividad de las empresas y en la salud de los trabajadores. Las alternativas que propone el autor son centrar la atención en el presentismo y no solo en el absentismo, monitorear los problemas de salud física y mental de los empleados, potenciar la labor de los servicios de medicina preventiva, implementar programas de ayuda y asistencia para los empleados y evaluar el clima organizacional.

En el estudio de García (2011) el autor propone que para mitigar los efectos del presentismo se flexibilice la jornada laboral, esto con el fin de lograr que los trabajadores reduzcan las tensiones producidas por el trabajo y puedan entablar una relación sana con las labores que desempeña. En el estudio de Sánchez (2015) se plantean una serie de estrategias para evitar el ausentismo y, a su vez, el surgimiento del presentismo, estas son, la prevención del sedentarismo, la vacunación y el monitoreo de la salud emocional de los trabajadores. De igual manera, la investigación de Salazar (2011) propone que se trabaje sobre las iniciativas de los empleados para mejorar la calidad de estas, también, hacer capacitaciones sobre salud y bienestar y atender lo que afecta al empleado por fuera del entorno laboral para evitar el surgimiento y la propagación del presentismo.

En concordancia con lo anterior, el estudio de López y Riaño (2015) propone crear estrategias que contribuyan en la implementación de un estilo de vida sano entre los trabajadores que contribuya en la prevención del estrés y la aparición del presentismo. Las estrategias propuestas por este estudio es la promoción de una vida saludable y el monitoreo del estado de salud de los trabajadores para estar atentos de cualquier signo de alarma. Ligado a estos resultados se encuentra el estudio de Brown HE et al. (2011) en el que los investigadores esbozan una alternativa de prevención ligada a la práctica de actividad física que ayude a liberar las tensiones presentes por el estrés del trabajo.

La investigación de Palo y Pati (2013) determinó que los trabajadores de trabajo ocupacional están más exentos de estar afectados por el presentismo, por tal razón, el estudio propone como una alternativa viable el mejoramiento de las condiciones médicas y de los beneficios laborales para los trabajadores, de esa manera se evitaría la influencia negativa que puede tener el presentismo en una organización. En el estudio de Böckerma y Laukkanen (2010) se sugiere que se deben mejorar las condiciones laborales de los empleados en aras de que el tiempo que gastan trabajando no afecte más su estado de salud y que la presión causada en el trabajo no de pie a la aparición del síndrome de presentismo.

En el estudio de Baker et al. (2010) se deduce que una propuesta respecto de los resultados arrojados por la investigación es que la organización esté más pendiente de los síntomas que pueden presentar algunos empleados que están padeciendo el fenómeno del presentismo. De esta manera se pueden establecer planes de acción claros que ayuden a la compañía y prevengan enfermedades en los empleados. En el estudio de Marks et al. (2010) se concluye que es necesario cambiar el sistema por uno más eficiente que se encargue de la prevención de las afecciones lumbares y el seguimiento detallado de los casos que requieren intervención quirúrgica. De esta manera se puede reducir los costos en la salud de los empleados y se puede aumentar la productividad de estos.

En el estudio de Mc Gregor et al. (2018) se exponen como factores importantes dentro del presentismo el estrés y el clima laboral, razón por la cual los autores proponen atacar estos factores para mejorar el ambiente laboral de los trabajadores y evitar los efectos nocivos del presentismo. En el estudio de Vänni et al. (2018) propone que se mejore el sistema de la escala de predicción del presentismo para que esta sea aplicada en las organizaciones y poder intervenir de la forma más adecuada.

El estudio de Schwatka et al. (2018) propone que el uso de programas de bienestar en el lugar de trabajo, pueden entenderse como formas de mitigar la influencia del presentismo y puede ser determinante en el entorno laboral de organizaciones pequeñas. De la mano de estos resultados y propuestas se encuentran las del estudio de Zhu et al. (2018) en donde se plantea que la intervención para mejorar la salud en el trabajo, reducir el estrés

y mejorar la calidad del capital social en el lugar de trabajo pueden ser formas contundentes de reducir los efectos del presentismo.

En el estudio de Thun et al. (2018) se ha establecido que los médicos tienen labores administrativas que no deberían corresponderles o que son excesivas y contribuyen en la aparición del presentismo. La solución que se propone en el estudio para tal problemática es disminuir estas tareas y el conflicto de roles que afectan la normalidad laboral de los médicos. En el estudio de Uribe et al. (2017) se propone que se haga un mayor seguimiento a los empleados que estén siendo afectados por la depresión a través de políticas de salud e intervenciones en el lugar de trabajo que garanticen el diagnóstico y el seguimiento del proceso de los trabajadores.

El estudio de Johns (2012) recomienda el desarrollo de políticas para medir el presentismo a través de encuestas a los empleados, auditorías de salud y capacitar a los gerentes en el tema para que sepan cómo sobrellevar la situación y que pasos llevar a cabo para tratarla. En el estudio de Demerouti et al. (2009) se propone que teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno, organizaciones y científicos se comprometan con la atención a los efectos perjudiciales de este fenómeno que afecta la salud de los trabajadores y la productividad de las compañías. En el estudio de Sanderson y Cocker (2013) se expone que el presentismo puede tener efectos positivos y negativos para los empleados, sin embargo, es importante ayudarlos para la organización de las responsabilidades laborales con el fin de evitar que hagan más horas de trabajo o empiecen a presentar síntomas de ansiedad que después terminen en una enfermedad; de cualquier manera, los investigadores resaltan la importancia de sopesar los factores.

Finalmente, el estudio de Bielecky et al. (2015) plantea que es importante tener en cuenta las condiciones físicas crónica de los empleados, así como los trastornos de ánimo para tratarlos a tiempo y disminuir la posibilidad de que se presente el síndrome del presentismo entre los trabajadores.

Los resultados expuestos dejan ver que muchos de los artículos consultados proponen alternativas desde la salud ocupacional para tratar el presentismo y desde esta

perspectiva, este fenómeno se concibe como un riesgo laboral que es necesario empezar a combatir.

Matriz de revisión documental.

Autor y año	País	Tipo de estudio	Tamaño de muestra	Objetivo	Características Población / Región	Resultados
Reyes, 2014	España	Revisión bibliográfica		El autor busca comprenderla importancia del fenómeno del presentismo dentro del ejercicio de la enfermería y las implicaciones tiene este fenómeno para la Seguridad del Paciente.	Evidencia científica disponible en castellano e inglés entre los años 1995 y 2011	Se concluye que la profesión de enfermería, junto con las cuidadoras y la enseñanza a nivel primario son uno de los grupos profesionales con tasas significativamente más altas de presentismo en comparación con otras profesiones. Se muestra la existencia de un gran número de variables, predictoras del presentismo
Lazo y Roldán, 2015	Costa Rica	Revisión bibliográfica		Esta investigación es una revisión bibliográfica del absentismo y el presentismo y cómo estos factores han deteriorado el sistema de salud en Costa Rica.		Se concluyó que aunque el presentismo es un factor que influye en la productividad de los trabajadores, aun hace falta literatura para lograr determinar en el ámbito de la salud cuáles son los principales constituyentes del clima organizacional, puntualmente en el

						sistema de salud de Costa Rica.
Campos, <i>et al</i> , 2013	Brasil	Estudio metodológico	153 trabajadores de enfermería	Realizar la adaptación del Stanford Presenteeism Scale para el portugués brasileño con el fin de identificar la pertinencia de la aplicación de este método al contexto brasileño.	Trabajadores de enfermería en el contexto brasileño	Los resultados sugieren que el instrumento es adecuado en la versión en portugués brasileño, indicando su uso en el contexto de la población de estudio y en poblaciones semejantes, contribuyendo así para el estudio de evidencias que contienen estrategias que favorezcan las condiciones de salud de los trabajadores.
Salazar, 2011	Colombia	Revisión bibliográfica		Este estudio pretende hacer un análisis de las investigaciones que se han llevado a cabo sobre el presentismo y busca dar a conocer las estrategias de acción y aportes que hace la psicología organizacional al Presentismo para su control.		Se concluye que es importante tener en cuenta las conceptualizaciones generadas por la psicología, para comprender el fenómeno del presentismo más allá de su definición inicial, teniendo en cuenta variables predisponentes generadas tanto por la empresa como por el mismo trabajador.
Sánchez,	Colombia	Estudio descriptivo		Realizar una descripción del		Frente al presentismo, esta investigación concluye

2015				ausentismo y el presentismo desde la perspectiva de la gestión de la seguridad y la salud laboral.		que sus efectos son más difíciles de determinar que los del ausentismo y que hay poca información disponible al respecto, de tal forma que es importante hacer un buen diseño de estrategias que evite que el ausentismo devenga en presentismo.
López y Riaño, 2015	Colombia	Revisión bibliográfica	49 estudios en bases de datos como Scielo, PubMed y Redalyc.	Revisión de la bibliografía disponible sobre el presentismo y analizarlo a la luz de la seguridad y salud en el trabajo.	49 estudios (29 empíricos y 20 teóricos)	El estudio resalta que esta condición puede pasar desapercibida para los empleadores y puede afectar el curso de las labores de la empresa y la salud del empleado. Se resalta la necesidad de implementar estrategias que eviten la aparición del presentismo como la promoción de la vida saludable y el monitoreo del estado de salud de los trabajadores.
Brown HE., et al., 2011	Estados Unidos	Revisión bibliográfica	Se utilizaron búsquedas de literatura electrónica y manual para identificar 20	Revisión documental acerca de la relación de la actividad física con la disminución de los efectos del presentismo para elaborar una	13 ensayos de intervención (8 ensayos controlados aleatorios, 5 ensayos de	Los investigadores encuentran que la bibliografía sobre la relación entre el presentismo y la actividad física es escasa

			artículos que cumplieron con los criterios de inclusión	propuesta enfocada en la actividad física que esté encaminada en mitigar este fenómeno o prevenirlo.	comparación) y 7 estudios observacionales (3 cohortes, 4 transversales)	encontrando solo un resultado relacionado. Los investigadores esbozan una estrategia para disminuir el efecto del presentismo en las empresas y en la salud de los trabajadores enfocada en la práctica de actividad física.
Palo y Pati, 2013	India	Estudio de caso	129 cuestionarios aplicados a empleados de la industria pesada y de la manufactura	Determinar los determinantes que influyen en el presentismo, clasificados en tres categorías: factores relacionados con el trabajo, circunstancias personales y personalidad de los empleados. El estudio también examinó la influencia relacional de las tres categorías.	Profesionales, doctores, consultores y gerentes empleados en la industria pesada y manufactura	Los miembros de los grupos de trabajo ocupacional dentro de las organizaciones tienen un mayor riesgo de presentismo. Se propone mejorar las condiciones médicas y los beneficios de los trabajadores.
McGregor, <i>et al</i> , 2018	Australia	Estudio de caso	229 trabajadores	Investigar los factores relacionados con la salud y el entorno laboral asociados con el presentismo.	Los trabajadores completaron una encuesta de autoevaluación que mide el presentismo, 13 condiciones de	La condición de salud más común fue el estrés, mientras que el factor más común en el ambiente de trabajo fue la tensión laboral. Se informaron varias interrelaciones

					salud y nueve factores del entorno laboral.	entre la salud y los factores del entorno laboral
Fujino, 2018	Japón	Estudio descriptivo		Resumir el conocimiento actual sobre el presentismo y discutir la importancia de abordar el presentismo en la salud ocupacional en Japón.		Se encuentra que se han propuesto varios métodos para convertir el grado de presentismo en valor monetario en términos de una perspectiva de economía de la salud, pero no existe un método consistente. Se necesita un nuevo enfoque para evaluar y apoyar a los trabajadores que están experimentando presentismo.
Vänni, <i>et al</i> , 2018	Finlandia	Estudio metodológico	339 encuestados	Evaluar la validez de la escala WAS (Work Ability Score) como instrumento para evaluar el presentismo y la pérdida de productividad.	Empleados forestales.	La Escala de Presentismo (PS) puede ser una herramienta válida para predecir la pérdida de productividad. Sin embargo, se necesita más investigación para mejorar su precisión.
Shafer, <i>et al</i> , 2018	Canadá	Estudio de caso	744 encuestados	Relacionar los efectos de la discapacidad de la EII (Enfermedad Inflamatoria Intestinal) en la productividad en el trabajo	Participantes (de 18 a 65 años de edad) fueron reclutados del Registro de Investigación de	Más de un tercio de las personas con EII reportan presentismo. Se encontró fuerte asociación entre el presentismo y la discapacidad, una menor

				(presentismo). explorando los posibles predictores del presentismo laboral, comparándolos con la capacidad predictiva del Índice de Discapacidad de la IBD (IBDDI)	IBD de la Universidad de Manitoba	calidad de vida y angustia emocional, lo que se pudo evidenciar en una reducción de la puntuación de SPS de 0.08 con cada año de duración adicional de la enfermedad. El IBDDI tiene el mismo desempeño que las escalas más establecidas para predecir el presentismo.
Juszczuk, <i>at al</i> , 2018	Polonia	Estudio de caso	550,360 pacientes	Estimar la prevalencia del presentismo en Polonia y explorar las asociaciones entre el presentismo y la edad, el género y el tipo de problema médico de los pacientes.	El estudio actual se basa en datos de registros médicos de 550,360 pacientes de 19 a 64 años.	La prevalencia del presentismo en Polonia es relativamente alta (27,4% aproximadamente). La investigación adicional debe considerar el uso simultáneo de registros médicos y la pérdida de productividad auto-medida.

Discusión

El esclarecimiento de los síntomas del presentismo en la salud de los trabajadores es determinante, no solo para tratar las dolencias de los empleados a tiempo y generar estrategias que permitan mitigar el efecto de este fenómeno, sino para el beneficio económico de las empresas que ante la aparición del presentismo solo generan pérdidas. Los síntomas del presentismo y la forma de determinar su aparición son temas que aún no han sido lo suficientemente tratados, por tal motivo, muchos de los estudios estuvieron de acuerdo en que la información sobre el tema es escasa y no es definitiva.

Dentro de las investigaciones consultadas se encontraron posibles causas de la aparición del presentismo y los efectos que este podía tener en la salud y en el entorno laboral. Las causas que más se señalaron en los estudios fueron el miedo a perder el empleo, condiciones de salud y condiciones emocionales. Es importante dejar claro que el presentismo dentro de los artículos consultados se entendió de varias maneras, una de ellas estuvo asociada al tiempo extra que invierten los trabajadores en sus puestos de trabajo sin lograr ser más productivos. Otra forma en la que se entendió fue como la falta de motivación, deseo o disposición de estar en el puesto de trabajo ejerciendo sus labores y que afecta notablemente la productividad. Estas formas de comprender cómo se manifiesta el presentismo dibujan un panorama general de lo que es el fenómeno, no obstante, dentro de los efectos más preocupantes que presenta este síndrome son los daños en la salud y las repercusiones para las empresas.

Muchos de los estudios se inclinaron a establecer una conexión entre el surgimiento del presentismo y el nacimiento de algunas enfermedades, dentro de lo que se señalaba como preocupante el descuido de la salud de algunas personas. Es en este punto donde el miedo a perder el empleo o a tener repercusiones económicas por las ausencias juega un papel fundamental. Muchas de las personas que descuidan su salud, evaden las incapacidades médicas y se presentan a sus lugares de trabajo entienden su presencia como indispensable dentro de una organización o empresa, razón por la cual se ven obligados a posponer temas de salud que con el tiempo se pueden agravar. Otro factor que es

importante destacar es la falta de compromiso de algunas empresas con el componente humano, pues esto genera que aunque existe evidencia de que existe presentismo dentro de los empleados, no se siguen medidas adecuadas para evitarlo y se perpetúan dinámicas de desinterés que terminan afectando a todos los implicados.

En los estudios revisados se encontraron varias alternativas propuestas desde la perspectiva de la salud ocupacional y entendiendo el presentismo como un signo real de riesgo laboral. Estas alternativas fueron desde la promoción de prácticas sanas, el incentivo hacia los trabajadores apoyando algunas de sus iniciativas y reducir el índice de estrés en el trabajo, hasta el planteamiento de programas de bienestar, campañas de vacunación y capacitaciones sobre bienestar y salud laboral. Es importante que la visión del presentismo desde la perspectiva de la salud ocupacional da nuevas luces a la investigación y permita mejorar los índices de producción en las empresas y la calidad de vida de los trabajadores.

La historia del presentismo y sus efectos adversos aún se está escribiendo, razón por la cual no se encuentra información determinante ni planes de acción definitivos que mitiguen sus efectos o los desaparezcan. No obstante, los estudios que se han realizado pueden servir como guía para realizar estudios más profundos que logren determinar las formas más adecuadas de combatir este fenómeno e ir un paso adelante en cuanto a salud ocupacional se refiere.

Recomendaciones

Motivar a nuevos investigadores para que se siga ahondando en el tema y se pueda establecer de forma definitiva de controlar los efectos del presentismo en los trabajadores, debido a que esto puede generar conocimiento alrededor del tema y puede producir planes de acción en las empresas para estar preparadas para afrontar el tema.

Establecer estrategias que puedan tener un uso general y que sean efectivas en la determinación de la aparición del presentismo y su posterior tratamiento.

Conclusiones

La búsqueda de la relación entre el presentismo, el riesgo laboral y la salud ocupacional ha dado frutos dentro de esta revisión. Algunos estudios han sido concluyentes y han dado la guía para posteriores investigaciones sobre el tema. Es importante destacar la conclusión a la que varios estudios llegaron que se refería a la falta de información y a la falta de determinación del concepto hasta el momento. La revisión de la bibliografía ha dejado un camino por recorrer en la investigación y en la creación de estrategias aptas para el tratamiento de las diferentes manifestaciones del presentismo.

La mayor parte de las investigaciones consultadas usaron el estudio de caso como método de recolección de información. Estos estudios fueron fundamentales para la revisión pues ayudaron a comprender la importancia del problema y los posibles efectos que este podía tener desde diferentes disciplinas u oficios.

Las dolencias lumbares y los problemas emocionales o psicológicos fueron los más destacados en la revisión de artículos. Para varios de los estudios que trataron estos temas se propusieron una serie de soluciones que contribuyeron en la comprensión de los métodos que se podían usar en tales casos. La revisión fue concluyente en que existen diversos factores que influyen en la aparición del presentismo, sin embargo, aún no es claro cuál es la mejor forma de hacer frente a estos síntomas y cuál es el mejor plan de acción para prevenir este fenómeno.

BIBLIOGRAFÍA

- Baker D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Bielecky, A., Chen, C., Ibrahim, S., Beaton, D. E., Mustard, C. A., & Smith, P. M. (2015). The impact of co-morbid mental and physical disorders on presenteeism. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 554-564.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). Predictors of sickness absence and presenteeism: does the pattern differ by a respondent's health?. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), 332-335.
- Bojórquez Gutiérrez, A., & Bojórquez Gutiérrez, F. (2013). Origen de la productividad, ¿capital humano? o ¿administración y estudio del trabajo?. *Mercados y Negocios*, 14(2).
- Brooks, A., Hagen, S. E., Sathyanarayanan, S., Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2010). Presenteeism: critical issues. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(11), 1055-1067.
- Brown HE, Gilson ND, Burton NW, Brown WJ. (2011) Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? *Sports Medicine*; 41(3): 249-262.
- Buvik, K., Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71-77.
- Camos, H., Harter, R., Lisboa, M., & Bandeira, D. (2013). Adaptación transcultural y validación para el portugués brasileño del Stanford Presenteeism Scale para

evaluación del presentismo. *Revista latino-americana de enfermagem*, 21(1), 388-395.

- Chambers, C. (2015). Superheroes don't take sick leave. *Health Dialogue*, Issue, (11).
- Choi, S., Yi, Y., & Kim, J. (2018). Exposure to Adverse Social Behavior in the Workplace and Sickness Presenteeism among Korean Workers: The Mediating Effects of Musculoskeletal Disorders. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2198.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and Presenteeism among Scientific Staff: The Role of Accumulation of Work and Time Pressure. *Frontiers in psychology*, 8, 1885.
- Escalona. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Rev Cubana Salud Pública*, pág. 1-19.
- Félin-Germain, A., Denis, I., Turcotte, S., Fleet, R., Archambault, P., Dionne, C. E., & Foldes-Busque, G. (2018). Work Absenteeism and Presenteeism Loss in Patients With Non-Cardiac Chest Pain. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(9), 781-786.
- Fernández, 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. Cita en: pág. 3.
- Flores, S. (2006). Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. Pág. 30-34.

- Fujino, Y. (2018). Health Management of Workers with Presenteeism is a New Challenge in Occupational Health. *Journal of UOEH*, 40(3), 225-230.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(223), 111-120.
- Gates, D. M., Succop, P., Brehm, B. J., Gillespie, G. L., & Sommers, B. D. (2008). Obesity and presenteeism: the impact of body mass index on workplace productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(1), 39-45.
- Goetzel R.Z., Long S.R., Ozminkowski R.J., Hawkins K., Wang S., Lynch W. (2004). Estimaciones de coste de salud, ausencia, discapacidad y presentismo de determinadas condiciones de salud física y mental que afectan a los empresarios de los EE.UU. En: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.46, No.4, p.398-412.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41683927>
- Johns, G. (2012). Presenteeism: A short history and a cautionary tale. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 2, 204-220.
- Juszczak, G., Czerw, A., Augustynowicz, A., Banaś, T., Mikos, M., Religioni, U., & Deptała, A. (2018). Refusal to take a sick leave as an estimate of the phenomenon of presenteeism in Poland. *Oncotarget*, 9(46), 28176.
- Kinman, G., & Wray, S. (2018). Presenteeism in academic employees—occupational and individual factors. *Occupational Medicine*, 68(1), 46-50.

- Lazo, A., & Roldán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 146-153.
- Letvak, S. A., Ruhm, C. J., & Gupta, S. N. (2012). Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs. *AJN The American Journal of Nursing*, 112(2), 30-38.
- Lopes, S. L., Ferreira, A. I., Passos, A. M., Neves, M., Sousa, C., & Sá, M. J. (2018). Depressive Symptomatology, Presenteeism Productivity, and Quality of Life: A Moderated Mediation Model. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(4), 301-308.
- López, E & Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Rev Mov Cient.* 9(1): 50-59. Cita en: pág. 55.
- Marks D, Comans T, Bisset L, Thomas M, Scuffham PA (2010). Shoulder pain cost-of-illness in patients referred for public orthopaedic care in Australia. *Aust Health Rev*
- Martín, R. (2016). Evolución histórica del concepto “presentismo” en enfermería. *Cultura de los cuidados: Revista de enfermería y humanidades*, (45), 74-80.
- Matsushita, M., Yamamura, S., & Ikeda, M. (2015). Investigation of Prefrontal Cortex Activity in University Students with Presenteeism: A Near-Infrared Spectroscopy (NIRS) Study. *Journal of Behavioral and Brain Science*, 5(09), 339.
- McGregor, A., Ashbury, F., Caputi, P., & Iverson, D. (2018). A Preliminary Investigation of Health and Work-Environment Factors on Presenteeism in the Workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*.

- Monzani, L., Zurriaga, R., & López, G. V. E. (2018). Anxiety and the severity of Tension-Type Headache mediate the relation between headache presenteeism and workers' productivity. *PloS one*, 13(7), e0201189.
- Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ open*, 8(7), e021212.
- Oosterhaven, J. A., Flach, P. A., Bültmann, U., & Schuttelaar, M. L. (2018). Presenteeism in a Dutch hand eczema population—a cross-sectional survey. *Contact dermatitis*.
- Palo, S., & Pati, S. (2013). The determinants of sickness presenteeism. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 256-269.
- Petit, C., Sánchez, C. y Vargas, N. (2012). *El Presentismo: Estudio Descriptivo de la Alteración de la Calidad de Vida de Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.
- Reyes, J. (2014). Presentismo en Enfermería. Implicaciones en seguridad del paciente: posibilidades de control y reducción. *Enfermería Global*, 13(35), 362-373.
- Roy JS, Desmeules F, MacDermid JC. (2011). Psychometric properties of presenteeism scales for musculoskeletal disorders: a systematic review. *J Rehabil Med*. 2011 Jan;43(1):23-31. doi: 10.2340/16501977-0643. Review.
- Salazar, J. (2011). *Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo*. Monografía, Universidad Católica de Pereira
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Rev. salud bosque*, 5(1), 43-54.

- Sánchez-Zaballos, M., Baldonado-Mosteiro, M., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2018). Presenteeism among emergency health care staff. *Emergencias: revista de la Sociedad Española de Medicina de Emergencias*, 30(1), 35-40.
- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism: Implications and health risks. *Australian family physician*, 42(4), 172.
- Santos H., Marziale M., Felli V. (2018). Presenteeism and musculoskeletal symptoms among nursing professionals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*;26
- Shafer, L. A., Walker, J. R., Restall, G., Chhibba, T., Ivekovic, M., Singh, H., ... & Bernstein, C. N. (2018). Association Between IBD Disability and Reduced Work Productivity (Presenteeism): A Population-Based Study in Manitoba, Canada. *Inflammatory bowel diseases*.
- Schwatka, N. V., Smith, D., Weitzenkamp, D., Atherly, A., Dally, M. J., Brockbank, C. V., ... & Newman, L. S. (2018). The Impact of Worksite Wellness Programs by Size of Business: A 3-Year Longitudinal Study of Participation, Health Benefits, Absenteeism, and Presenteeism. *Annals of work exposures and health*, 62(Supplement_1), S42-S54.
- Thompson, A. H., & Waye, A. (2018). Agreement among the Productivity Components of Eight Presenteeism Tests in a Sample of Health Care Workers. *Value in Health*, 21(6), 650-657.
- Thun, S., Halsteinli, V., & Løvseth, L. (2018). A study of unreasonable illegitimate tasks, administrative tasks, and sickness presenteeism amongst Norwegian physicians: an everyday struggle?. *BMC health services research*, 18(1), 407.
- Tsuboi, Y., Murata, S., Naruse, F., & Ono, R. (2018). Association between pain-related fear and presenteeism among eldercare workers with low back pain. *European Journal of Pain*.

- Uribe, J. M., Pinto, D. M., Vecino-Ortiz, A. I., Gómez-Restrepo, C., & Rondón, M. (2017). Presenteeism, Absenteeism, and Lost Work Productivity among Depressive Patients from Five Cities of Colombia. *Value in health regional issues*, 14, 15-19.
- Vänni, K. J., Neupane, S., Siukola, A. E., Karinen, H. M., Pursio, H. K., Uitti, J., & Nygård, C. H. (2018). The Presenteeism Scale as a measure of productivity loss. *Occupational Medicine*.
- Vera, A., Hirmas, M., Carrasco, C., Vanegas, J., Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Juárez, A & García, J. (2008). Interferencia trabajo-familia y presentismo laboral: Una comparación entre trabajadores del sector productivo y del sector servicio. Memoria del 2° Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales: Estrés y Salud Mental en el Trabajo, del 22 al 25 de Octubre del 2008, Guadalajara México.
- Werapitiya, C., Opatha, H. H. D. N. P., & Fernando, R. L. (2015). Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarifications, and a Working Definition.
- Yildirim, M. H., Saygin, M., & Şerife, U. Ğ. U. Z. (2014). Effects Of Presenteeism Syndrome On Employees'burnout Levels. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 6(1), 1-10.
- Zaghoul, H., Omar, O., Pallayova, M., Choudhury, S., & Taheri, S. (2018). Factors Associated with Presenteeism at Work in Type 2 Diabetes Mellitus. *Journal of occupational and environmental medicine*.
- Zhu, Y., Gao, J., Wang, J., Yu, D., Nie, X., Dai, J., & Fu, H. (2018). Association Between Workplace Social Capital and Absolute Presenteeism: A Multilevel Study in a Chinese Context. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(10), e543-e547.