Presenteeism – Spanish



La abrumadora mayoría de las pérdidas de productividad relacionadas con la salud se producen en el trabajo debido a la reducción del rendimiento de los empleados que se presentan a trabajar sin sentirse bien. Esto se conoce comúnmente como presentismo.

El presentismo y la importancia de los programas de bienestar

Las implicaciones y los costos del presentismo son enormes y pueden ser muy perturbadores. Integrar estrategias de bienestar en un programa de seguridad puede ayudar a combatir los efectos. Veamos un ejemplo de 4 pasos de la Asociación Canadiense de Salud Mental, División de Manitoba (Modelo de Manitoba).

4 pasos a seguir

1. **Obtener la opinión de los trabajadores**

Haga que los trabajadores llenen un cuestionario para determinar las percepciones sobre su salud, bienestar y lo que causa el estrés relacionado con el trabajo. Los encuestados deben permanecer en el anonimato, para que den respuestas sinceras. (Haga clic aquí para ver el modelo de cuestionario que puede adaptar).

2. **Evaluar la retroalimentación**

A continuación, evalúe los resultados para identificar los problemas que deben abordarse. Por ejemplo, los cuestionarios podrían revelar que cierto proceso es inusualmente estresante o fatigoso.

3. **Intervención**

Prioriza los problemas y decide cuándo y cómo abordarlos. Hagan saber a los trabajadores cuando se tomen medidas para resolver los problemas.

4. **Cuestionarios de reedición**

El primer conjunto de cuestionarios sirve como línea de base. Una vez que se han procesado los resultados y se han realizado las intervenciones, el ciclo comienza de nuevo (cada 1 y 3 años, según los autores del Modelo de Manitoba).

Conclusión

Para ser justos, el Modelo de Manitoba es una estrategia para implementar un programa de bienestar controlado por la gerencia a través de toda una organización, no un mero programa de seguridad. Aun así, es un enfoque efectivo que puede usar para introducir e integrar elementos de bienestar en su programa general de salud y seguridad.