

- Esta situación se refiere a toda aquella ausencia del lugar de trabajo en los horarios y condiciones establecidos en el contrato laboral, pudiendo ser justificada o injustificada. Las razones de que ocurra pueden ir desde problemas domésticos (personales) o relacionados directamente con la organización y su ambiente laboral. Por sus consecuencias, el ausentismo puede ser abordado como un riesgo sicosocial.

AUSENTISMO LABORAL

ALEJAMIENTOS QUE CUENTAN

ALFREDO SAAVEDRA L.
PERIODISTA REVISTA BIT

RESFRIADOS, estrés, accidentes laborales y un sinnúmero de otros escenarios pueden llevar a que una persona no se presente a su lugar de trabajo. Sin embargo hay ocasiones en que las ausencias resultan extensas, reiteradas y/o injustificadas, afectando no solo la salud de los trabajadores, sino que también la productividad de las empresas.

El ausentismo laboral se refiere a toda aquella ausencia al lugar de trabajo en los horarios y condiciones establecidos en el contrato laboral. El psicólogo de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Joaquín Sánchez, indica que se entiende por ausentismo a toda ausencia o abandono en la que incu-

re un trabajador y de sus deberes como tal, pudiendo ser justificado, injustificado o una especie de ausentismo "camuflado" llamado presentismo. "El ausentismo a solas se entiende de carácter justificado, vale decir por licencias médicas ya sea de tipo particular o laboral. En el caso de recurrencia de accidentes en el sector construcción se concentran en golpes y caídas en mismo nivel", explica, agregando que las licencias médicas de mayor extensión se asocian a connotaciones de gravedad como, por ejemplo, caídas de altura, ya que este tipo de accidentes implica un término fatal y/o múltiples fracturas en extremidades.

Según un ranking de la OCDE (2012), los países tienen un promedio de ausentismo laboral de 11 días al año por trabajador, mientras que en Chile asciende a 15,6 días, cifra

que es 53% más alta que el promedio. Otros estudios (Inmune, 2015) incluso hablan de un ausentismo promedio de 16,8 días.

Las razones pueden ser muy variadas, desde un problema doméstico, hasta complicaciones en el traslado hogar-trabajo, enfermedad, etcétera; aunque también pueden ser injustificadas que se apoyan en licencias médicas ilícitas, lo que representa otro problema que hay que aislar y controlar. "Si pensamos en nosotros como seres humanos, debemos entender que hay muchas cosas que nos pueden afectar a todos por igual. Por ejemplo, si como trabajadores nos enfrentamos a un ambiente laboral que no nos permite crecer, en donde hay poco o nulo aprendizaje, donde estamos privados de la toma de decisiones o en donde las tareas e instrucciones son confusas, lo más probable es que a la

larga nos frustramos, nos sentimos mal anímicamente y una de las respuestas naturales de nuestro organismo es tender a evitar la exposición a estos estímulos”, explica Manuel Mena, jefe de Departamento de Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad CChC. El especialista agrega que a un nivel más bien inconsciente, se va generando un rechazo e incomodidad de permanecer en el lugar de trabajo, ya que se percibe amenazante y provoca un malestar inespecífico que se manifiesta en síntomas de ansiedad y/o angustia. “En las actividades del sector construcción, si bien las enfermedades musculoesqueléticas son las de mayor prevalencia, las de salud mental no se quedan atrás, con un importante número de casos de diagnósticos de “Trastorno de Adaptación”, que se define como la respuesta psicológica frente a uno o varios factores estresantes que tienen como consecuencia la disfuncionalidad tanto social como laboral y trae varios síntomas de malestar para el trabajador”, cuenta Mena.

Desde esa perspectiva, las características de los lugares de trabajo dedicados a la construcción, muchas veces, implican constantes cambios, de acuerdo a las etapas de cada proyecto; la dinámica es muy ágil y considera un rápido cambio de actores (interacción entre distintas empresas en un mismo proyecto que comienzan y terminan su participación en distintos momentos), la instalación de diferentes líderes y la adaptación que se requiere a sus diferentes estilos, la temporalidad de los contratos, etcétera, lo que exige a los trabajadores un estado de alerta permanente y la suficiente flexibilidad como para enfrentar estos estímulos.

PRESENTISMO LABORAL

El presentismo es un concepto que hace referencia a una productividad del trabajador que se ve reducida o inhibida por diversas razones, pero que en general manifiestan algún tipo de estrés laboral; es decir, el trabajador no deja de asistir a su trabajo, pero se mantiene en un estado disfuncional que repercute en su desempeño. “En estos casos la persona aparenta trabajar, se presenta y cumple horario, pero su rendimiento y desempeño es el mínimo”, comenta Sánchez, agregando que esto puede deberse a múltiples factores que generalmente guardan relación con aspectos como la falta de compromiso con la organización, poco sentido del

trabajo, estilos de liderazgos rígidos y centrados excesivamente en el cumplimiento y en caso de apoyo social hacia los trabajadores, así como también consecuencias de condiciones laborales poco saludables, que gatillarían síntomas en las personas como desmotivación, cansancio físico y mental, aburrimiento, pérdida del sentido del trabajo, irritabilidad, percepción de un futuro laboral desalentador, entre otros.

De acuerdo a los entrevistados, la diferencia entre ausentismo y presentismo radicaría únicamente en que las personas se presentan o no a trabajar, pero la sintomatología es similar y se originaría en el mismo ámbito organizativo. “Aquí las características individuales y las decisiones que tome el trabajador en relación a ausentarse o bien consultar un médico y obtener una licencia de manera legítima, es lo que haría la diferencia con aquellos que por alguna razón, ya sea esta una lealtad laboral mal entendida o el temor a perder el empleo, siguen presentándose a trabajar a pesar del malestar emocional y físico que perciben”, explica Mena. Algunos problemas domésticos y sociales también

pueden afectar a las personas y gatillar el presentismo; por ejemplo, problemas económicos persistentes, deudas, problemas en las relaciones familiares, crisis normativas y no normativas (separaciones, duelos, nacimientos), etcétera. “Siempre habrá espacio en el trabajo para dar soporte a estas situaciones que son parte de la vida y deben considerarse como de ocurrencia probable. Lo importante es cuán preparada y cuán madura está la organización que será capaz de expandir su mirada y comenzar a ver que la anticipación y la proactividad organizacional son hoy virtudes que otorgan a cualquier negocio una capacidad de resiliencia mayor que los hace cada vez más autosustentables”, detalla Mena.

CONSECUENCIAS

Tanto el ausentismo como el presentismo pueden afectar la productividad del trabajador sintomático, ya que sus tareas diarias se verán directamente alteradas, tanto por incumplimiento cuantitativo, o bien por la calidad de su desempeño. “Esta situación tiene un doble impacto. Por una parte, afecta a la

El ausentismo laboral se refiere a toda aquella ausencia al lugar de trabajo en los horarios y condiciones establecidos en el contrato laboral. Puede ser justificado, injustificado o una especie de ausentismo “camuflado” llamado presentismo.





La evaluación de los riesgos sicosociales en el trabajo y una correcta implementación de medidas de control resultarían clave para mejorar paulatinamente las condiciones laborales de un lugar que lo necesite.

GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

empresa ya que la productividad de un trabajador ante esas circunstancias es baja, mientras que por otro lado afecta a la persona en un nivel emocional, ya que se ve aquejada por desmotivación y falta de interés en su trabajo, pudiendo esto llegar a provocar alguna enfermedad del área de salud mental”, cuenta Sánchez.

A esto se deben considerar también los posibles costos económicos para la organización en casos donde sea necesario contratar a alguien más en reemplazo de quien se ausenta, con la consecuente y necesaria inducción y preparación del nuevo trabajador. A ello se sumaría el costo económico por concepto de gastos médicos y muchos otros elementos que vienen como consecuencia de estas problemáticas. “Desde el punto de vista de la salud mental y el ambiente laboral, estos también se verían alterados debido al aumento de la carga de trabajo para el resto del equipo humano que debe suplir la falta de uno de sus trabajadores, el ambiente laboral tiende a estresarse por la inquietud de los líderes que deben sopesar la falta y resolver los problemas derivados de aquello y la calidad de las relaciones interpersonales podría también sufrir perjuicios por la urgencia que puede afectar a la organización”, explica Mena.

Tanto ausentismo como presentismo, son manifestaciones o síntomas de problemáticas de tipo sicosocial, ya que se originan por la exposición a estímulos anclados en la organi-

zación del trabajo y las condiciones laborales y afectan la salud integral de las personas. El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Sicosociales del Ministerio de Salud, considera también en la medición que hace el cuestionario SUSESO/Istas21 el levantamiento de factores que pueden incidir en la ocurrencia de casos de este tipo. “No existe una correlación directa entre un factor sicosocial y el ausentismo o presentismo, ya que los agentes gatillantes pueden ser diversos; sin embargo, los cinco grandes ámbitos de este cuestionario abarcan todos estos factores que pueden desencadenar consecuencias de este tipo. Así, las exigencias psicológicas, el apoyo social, el liderazgo, el control o influencia de los trabajadores, las posibilidades de desarrollo, las recompensas (reconocimiento) y los perjuicios que el trabajo puede provocar en el ámbito familiar y doméstico (y viceversa), son factores que podrían influir en el ausentismo y presentismo”, explica Mena. Bajo esta premisa, la evaluación de los riesgos sicosociales en el trabajo y una correcta implementación de medidas de control resultarían clave para mejorar paulatinamente las condiciones laborales de un lugar que lo necesite.

RECOMENDACIONES

Los expertos consultados señalan que el ausentismo laboral, así como cualquier problema ocupacional, puede prevenirse y el rol de la organización es fundamental. “Debiesen

ser capaces de adoptar un modelo y visión a largo plazo, comprendiendo que una compañía sustentable o que pretenda subsistir en el futuro, deberá emplear el diálogo interno como práctica cultural. En este sentido el concepto de “stakeholders” apoya esta idea, ya que el público de interés no se reduce solamente a los accionistas y sus lineamientos, sino que incorpora a trabajadores, clientes, usuarios y todos aquellos interesados en la organización”, explica Sánchez, agregando que crear valor para todos ellos y de manera especial a los trabajadores, implica adoptar acciones que tiendan al acercamiento y al fomento de aporte de los trabajadores a su medio laboral, de esta forma pueden prevenirse efectos como el presentismo.

El trabajador por su parte, debe ser capaz de expresar sus inquietudes como forma de hacer prevención y de transformarse en un agente activo que permita al empleador enterarse de aquellas cuestiones que muchas veces le son invisibles desde su posición. “El trabajador es la fuente de información más precisa y confiable para proveer al empleador de focos objetivos en donde puede hacer prevención. Lo importante es que ambas partes confluyan en espacios de conversación democráticos entorno a la prevención y se haga un trabajo conjunto en donde ambas partes ganen y logren acuerdos que permitan el crecimiento y la mejora continua”, detalla Mena, quien agrega que el presentis-

mo, a su vez, se puede prevenir de la misma manera, ya que debe ser concebido no como un problema en sí mismo, sino como un síntoma de problemáticas mucho más profundas en la organización.

Las mutualidades cuentan con diversas iniciativas para ayudar a abordar estos temas. En el caso de la Mutual de Seguridad CChC tiene programas que apoyan a los trabajadores en aquellos casos en que el ausentismo obedezca además a un diagnóstico de enfermedad profesional. "Nuestra área de salud considera un tratamiento que busca restablecer las condiciones normales de salud de las personas y prepararlos para su reincorporación al trabajo. No obstante, nada de esto es lo suficientemente efectivo si no se toman decisiones a nivel de la organización. No podemos pretender que los trabajadores aprendan a manejar el estrés de los ambientes de trabajo, sino más bien, la mirada debe estar puesta en la eliminación de los factores estresantes que permitan que se desenvuelvan en condiciones óptimas entregándole espacios confiables para el trabajo y logrando así los resultados que la organización se ha pro-

puesto, sin dificultades en el camino", detalla Mena.

Por su parte, en la ACHS entienden estas problemáticas como multicausales, por lo cual siempre es preferible un diagnóstico previo que pueda aportar luces sobre las posibles causas. "En el caso del ausentismo, sabemos que habitualmente tiene relación con accidentes y/o enfermedades profesionales y justamente el objetivo de ACHS es promover y asesorar a nuestras empresas afiliadas en cuanto a prevención de estos dos elementos, por lo cual todos nuestros esfuerzos están destinados a ese objetivo. Equipos de prevención enfocados por rubros y sus particularidades, estrategias diferenciadas según actividad económica y tipo de trabajo y actividades propias de capacitación a trabajadores son algunas de las estrategias más utilizadas en este sentido", explica Sánchez.

Prevenir estos problemas entonces es una tarea conjunta entre la organización y los trabajadores para así evitar ausencias que afecten tanto a la salud como a la productividad. Son ausencias que cuentan. ■

EN SÍNTESIS

→ El ausentismo se refiere a toda ausencia o abandono en la que incurre un trabajador y de sus deberes como tal, pudiendo ser justificado, injustificado o una especie de ausentismo "camuflado" llamado presentismo.

→ Tanto el ausentismo como el presentismo pueden afectar la productividad del trabajador sintomático, ya que sus tareas diarias se verán directamente alteradas, tanto por incumplimiento cuantitativo o bien por la calidad de su desempeño. Esto afecta tanto al trabajador como a la productividad de la organización.

→ Ambos fenómenos son manifestaciones o síntomas de problemáticas sicosociales, ya que se originan por la exposición a estímulos anclados en la organización del trabajo y las condiciones laborales y afectan la salud integral de las personas.

Lureye
Soluciones que dan Valor

70 años

NO HACE FALTA QUE RIME PARA CELEBRAR ESTE 18

GRUPOS ELECTRÓGENOS

- Motorización **John Deere**, Mitsubishi y/o Volvo
- Depósito de combustible de mayor capacidad incluye Pretel antiderrame (*)
- Cabina insonorizada, intemperie, 100% francesa, **Heavy Duty**
- Carros de arrastre(*)
- Asesoría, servicio y soporte técnico, a nivel nacional
- Servicio de instalación y puesta en marcha

MOTORES MONOFÁSICOS IEC marca KEB

- En bajo, medio y alto torque,
- Carcasa de aluminio y patas desmontables
- Diseñado para un fácil y accesible acople
- Potencias desde 1HP hasta 3HP en 2 y 4 polos.

Lureye les desea unas Felices Fiestas Patrias

www.lureye.cl
(2) 2897 50 00

*Opcionales, consulte con su ejecutivo al momento de cotizar. Fotos solo referencia. Carro de arrastre no viene incorporado con el G.E.



Energía limpia para proyectos **SOSTENIBLES Y RENTABLES**

Desarrollo • Ingeniería • Construcción

CINTAC® Solar desarrolla e implementa soluciones para el autoconsumo y comercialización de energía solar fotovoltaica sobre suelos y techos, con una propuesta integral para cada tipo de proyecto.

CINTAC®
SOLAR 



MasterTop 1200 Polykit

Sistema modular de pisos epoxi

MasterTop 1200 Polykit de Master Builders Solutions de BASF es un sistema de recubrimiento epoxi para la realización de pisos de alto desempeño, que no contiene disolventes y de bajas emisiones.

MasterTop 1200 Polykit está diseñado para su empleo en áreas interiores de aplicaciones industriales y decorativas; entregando una excelente resistencia a la abrasión y a ataques químicos.

Para más información visite www.master-builders-solutions.basf.cl

BASF Construction Chemicals

Desarrollo de una oferta customizada a la realidad de industria local

El profundo conocimiento de BASF en diseño de soluciones químicas para la construcción, mantenimiento, reparación y renovación de estructuras, sumado a la vasta comprensión de las necesidades locales de la industria de la construcción, le han permitido a la compañía desarrollar y ofrecer un

amplio portafolio de soluciones basadas en la innovación, con el claro objetivo de dar respuesta a los desafíos de una industria donde las demandas son cada vez más exigentes en cuanto a desempeño, sustentabilidad, productividad y competitividad

Actualmente, el mayor desafío del sector de la construcción en Chile se relaciona con incrementar su productividad. En ese sentido, la oferta de BASF va orientada a ello: más que vender soluciones o atributos de sus productos, la compañía química alemana, líder a nivel mundial, se enfoca a ofrecer a sus clientes una oferta customizada de acuerdo a sus necesidades y además a satisfacer las demandas del país en materia de construcción: proyectos de energía e infraestructura. Para conocer más detalles de la oferta de BASF y las tendencias en la industria, conversamos con Carlos Henríquez, quien asumió este año la gerencia general de BASF Construction Chemicals.

¿Cuál es el foco de la oferta de BASF Construction Chemicals en Chile?

La oferta de BASF para el rubro de la construcción se divide en tres áreas. La primera, asociada a la construcción subterránea, es decir, a sistemas de fortificación e impermeabilización de tunelería y hormigón proyectado. En segundo lugar, aditivos para la industria de la fabricación de cemento y hormigón. Y por último, tenemos una amplia oferta relacionada a sistemas constructivos, donde ofrecemos soluciones de impermeabilización, reparación y refuerzo de elementos de hormigón, revestimientos de pisos de alto desempeño, sellantes y adhesivos.

De estas tres áreas, las dos primeras son las de mayor posicionamiento en Chile. No obstante, estamos enfocados en reforzar la tercera. Ahí contamos con el respaldo de nuestra marca **Master Building Solutions** y muchas soluciones que la compañía maneja a nivel global que vamos adaptando a los requerimientos locales, de forma de generar un mix atractivo, lo que nos permite continuar creciendo en una industria cada día más demandante.

¿Cómo está presente la innovación en la oferta de BASF Construction Chemicals?

Nosotros procuramos ofrecer a nuestros clientes una oferta desarrollada en función de sus propios requerimientos, para lo cual contamos con un equipo técnico comercial preparado para prospectar sus necesidades, un laboratorio y un área interna de desarrollo que las



analiza y propone soluciones con especial foco en la innovación, trabajando nuevos desarrollos de fabricación local. Permanentemente, estamos explorando nuevas soluciones que podemos adaptar a la realidad nacional, con el objetivo final de apoyar a nuestros clientes en incrementar la productividad de sus procesos constructivos.

¿De qué manera incorporan la sustentabilidad a su oferta de productos?

En primer lugar, nuestro portafolio está enfocado en productos que cumplan con los actuales requerimientos en términos de sustentabilidad que la industria demanda, como bajos contenidos de componentes orgánicos volátiles, apoyo a la eficiencia energética de construcciones habitadas, entre otros, con el fin de cuidar el medio ambiente. Además, todos nuestros procesos productivos son muy rigurosos en mantener los estándares que la regulación local nos pide y los que la compañía a nivel internacional se propone, los que muchas veces son más exigentes que la normativa local. En BASF, somos muy estrictos en relación a que nuestros procesos sean seguros, sustentables protejan la salud de nuestros colaboradores, el cuidado del medio ambiente y que nuestros proveedores también cumplan con esos alcances.

¿Tienen considerado el lanzamiento de nuevos productos el 2016?

Como compañía trabajamos permanente para renovar nuestros productos y soluciones y así estar en línea con los requerimientos del mercado y nuestros clientes. Dentro de ese contexto, en áreas de especialidades estamos trabajando en el relanzamiento de nuestra línea **Ucrete**, de revestimientos de pisos industriales y también estamos haciendo mejoras y renovaciones a la línea **MasterTraffic**, membrana líquida de impermeabilización para lozas transitables, enfocada principalmente a la industria inmobiliaria y comercial. Asimismo, estamos haciendo todos los esfuerzos para relanzar la membrana proyectable **MasterSeal 345**, para impermeabilización de túneles.

Considerando el contexto económico de Chile, ¿cuál es el mayor diferencial de la oferta de BASF Construction Chemicals?

Principalmente el valor agregado que le entregamos a la industria lo podemos rescatar en dos ámbitos. En nuestra área de aditivos para el diseño y confección de mezclas de hormigón básicamente nuestra oferta customizada y desarrollada a la medida de las necesidades de nuestros clientes. Entendemos que cuando estamos en un escenario de contracción económica un diferencial importante es ayudar a los clientes a aumentar su productividad. En este sentido, nuestra experiencia y know how del mercado, asociados a la capacidad de desarrollo local que tenemos como compañía, nos permite explorar y ofrecer a nuestros clientes nuevas alternativas y renovar los ciclos de vida de nuestras soluciones permanentemente.

Y como segundo factor diferencial, en el área de productos de construcción, nuestra oferta no solo se basa en satisfacer los requerimientos del cliente final, si no que toda la cadena asociada al negocio, ya sea apoyando el diseño de las soluciones con empresas especificadoras, entregando herramientas y capacitación a las empresas contratistas para una correcta aplicación de los productos y naturalmente de cara al cliente final presencia en terreno y una oferta de valor balanceada en términos de calidad y competitividad.

Vivir el progreso.



Grúas Móviles de Liebherr

- Excelentes capacidades de carga en todas las categorías
- Plumas telescópicas largas con variable equipamiento de trabajo
- Gran movilidad y breve tiempo de montaje
- Extenso equipamiento confortable y seguro
- Servicio del fabricante a nivel mundial

Liebherr Chile SpA
Avda. Nueva Tajamar N° 555, Piso 18
Edificio World Trade Center, Torre Costanera
Las Condes, CP 7550099, Santiago, Chile
Phone: +56 (2) 2580 0711
E-Mail: info.gruasliebherr@liebherr.com
www.facebook.com/LiebherrConstruction
www.liebherr.com

LIEBHERR

VOLVO VM

EL MÁS ROBUSTO DE LOS SEMIPESADOS



NUEVO VOLVO VM

Ahora los componentes de mayor peso de la línea F en el semi pesado de Volvo. Adicionamos robustez, facilidad de conducción y aumentamos su capacidad de carga.

Ven a conocer el nuevo VM de 32 tons.



Eje trasero con reductor de cubo.



Caja de Cambios automatizada I-Shift: como la de la línea F que facilite la conducción.



32 tons de peso bruto: la mayor capacidad de carga del mercado.

VOLVO
Financial Services

Pide tu cotización al teléfono
2 2705 9815

Volvo Trucks. Driving Progress





El nuevo grado de confort

TERMO ELÉCTRICO

MARATHON

LIVIANO Y FACIL DE TRANSPORTAR

Innovación mundial, único tanque garantizado de por vida.
Especiales para casas de cambio de mineras, baños de industrias y hogares.

- Garantía de por vida en el tanque.
- Alta eficiencia con aislación de poliuretano expandido de alta densidad.
- Tanque No Metálico resistente a la oxidación y la corrosión.
- Livianos y compactos.
- Producto Norteamericano
- Desde 76 hasta 399 litros.



www.rheemchile.cl

Mail: contacto@rheemchile.cl

Rheem Chile - Logroño 3871, Estación Central.

