



Qué es y cómo combatir el “presentismo digital”: El desafío de los trabajadores conectados, pero menos productivos

TRABAJO. Expertos explican los alcances de este fenómeno en el mundo laboral y entregan recomendaciones para combatirlo de forma efectiva.

Redacción

cronica@diarioatacama.cl

La pandemia del coronavirus generó profundos cambios en la forma de trabajar y los modelos híbridos se posicionaron con fuerza en Chile y el mundo. Con ellos, la hiperconectividad también entró en terreno laboral y en ese sentido son cada vez más las empresas que enfrentan un fenómeno silencioso que impacta tanto la productividad como el bienestar de los equipos, llamado “presentismo digital”.

El concepto describe a trabajadores que permanecen constantemente conectados, respondiendo mensajes, participando en reuniones virtuales o manteniendo actividad online durante gran parte del día, pero sin que eso necesaria-

mente se traduzca en mejores resultados o mayor eficiencia.

La situación se ha vuelto cada vez más frecuente en organizaciones que, tras la pandemia, consolidaron dinámicas laborales apoyadas en plataformas digitales y herramientas de comunicación instantánea. Sin embargo, especialistas advierten que la sobreconexión no siempre significa compromiso real, y que incluso puede generar el efecto contrario.

A QUE ESTAR ATENTO

Isaías Sharon, director de relaciones institucionales de EASEC (Certificación Europea de Soft Skills), explica que hoy existen señales claras para identificar este fenómeno dentro de las empresas.

“El ‘presentismo digital’ se manifiesta cuando la actividad online

reemplaza al impacto real del trabajo. Por ejemplo: alta participación en chats, correos o reuniones, pero con bajo avance en entregables concretos”, señala.

El experto agrega que otra señal frecuente es la fragmentación constante de la jornada laboral. “También aparece en personas que responden constantemente, pero sin bloques de foco profundo y con dificultad para priorizar. No se trata de falta de esfuerzo, sino de una mala gestión del tiempo y de las expectativas organizacionales sobre la disponibilidad permanente”, afirma.

Aunque en una primera etapa puede pasar desapercibido, el impacto de este fenómeno puede ser significativo para las empresas y sus equipos de trabajo.

“A nivel organizacional, se tra-

duce en menor productividad real, mayor desgaste y decisiones más lentas. En los equipos, genera una cultura de reactividad más que de resultados, donde se valora responder rápido en lugar de pensar mejor”, sostiene Sharon.

Junto con ello, advierte que la hiperconectividad permanente también tiene consecuencias en la salud mental y en el clima laboral.

“Hay efectos en el bienestar: aumento del estrés, sensación de estar ‘siempre trabajando’ y disminución de la satisfacción laboral. Esto, a mediano plazo, afecta el compromiso auténtico y la retención de talento”, indica.

CÓMO COMBATIR EL PRESENTISMO DIGITAL

Frente a este escenario, especialistas recomiendan que las empresas

avancen hacia modelos centrados en resultados y no en horas de conexión.

Así, Sharon recomienda: Definir objetivos claros y medibles, centrados en resultados y no en horas de conexión.

Fomentar el trabajo en bloques de concentración, limitando interrupciones y reduciendo reuniones innecesarias.

Establecer acuerdos de comunicación, como tiempos de respuesta razonables y uso eficiente de canales digitales.

Medir desempeño por impacto, no por presencia digital.

Promover competencias de gestión del tiempo y autonomía, que hoy son críticas en entornos híbridos.

“Cuando la organización refuerza que hay que estar siempre

disponible, instala una expectativa que es insostenible en el tiempo. El verdadero compromiso no se mide por cuántas horas alguien está online, sino por la calidad y el impacto de su contribución”, sentencia Sharon.

En esa línea, uno de los principales desafíos para combatir el presentismo digital pasa por cambiar la forma en que las organizaciones entienden y miden la productividad en los modelos híbridos.

En ese escenario, Isabel Vallejos, líder de People en GHD Chile, plantea que las dificultades actuales “no tienen que ver tanto con el trabajo en sí, sino con el factor humano y con cómo tradicionalmente se ha entendido la productividad”.

A juicio de la ejecutiva, todavía persiste en algunos liderazgos la idea de que la presencia física entrega mayor control sobre el desempeño de los equipos.

“Para algunos líderes todavía existe la sensación de que, si no ven a las personas físicamente en la oficina, estas podrían estar distraídas con asuntos personales o familiares, o incluso con otras actividades. La presencialidad entrega una sensación de control o de ‘tranquilidad’, que muchas veces se confunde con mayor productividad”, sostiene.

Esta visión concuerda con las recomendaciones de expertos que llaman a dejar atrás la cultura de la disponibilidad permanente y avanzar hacia modelos laborales enfocados en resultados concretos más que en horas de conexión. ❧