

La UPRL informa

¿PRESENTISMO O TRABAJADOR FANTASMA?

La pandemia generada por la Covid-19 hizo girar nuestro mundo 360°, de tal forma que no nos quedó más remedio que ser resilientes y adoptar nuevas formas de trabajar.

Por lo tanto, cuando se habla de presentismo, se tiene que tener en cuenta también los



aspectos negativos que se pueden dar con las actuales variaciones de trabajo, haciendo referencia concretamente al teletrabajo, ya que podemos estar “conectados” pero al mismo tiempo ver una serie en la TV, por lo tanto, no estamos siendo productivos.

Hablamos de presentismo laboral o “síndrome de la silla vacía” cuando el trabajador se encuentra en su puesto de

trabajo, incluso más horas de las que debería estar, pero sin embargo la productividad es notoriamente baja, la razón más habitual según numerosos estudios está relacionada con la dedicación del tiempo de trabajo a estar conectado a redes sociales, compras online, alargar el tiempo del café, del cigarro.... Lo podemos definir como “estar de cuerpo presente, pero no mentalmente”.

¿Por qué ocurre esto? lo primero que debemos de analizar son las causas que impulsan al trabajador al presentismo, la mayoría de las veces el presentismo viene ligado con un jefe autoritario, inflexible o una organización donde no se da la opción de promoción interna de los trabajadores, donde se premia la presencialidad y no la productividad, es decir una organización pobremente saludable, en consecuencia, se aumenta la posibilidad de padecer insatisfacción, desmotivación laboral, burnout...

Por otro lado, el presentismo no solo genera efectos negativos sobre los trabajadores, sino que origina numerosas pérdidas económicas a nivel de empresa, ya que se deben de pagar sueldos a trabajadores que no han generado beneficios en su tiempo de trabajo.

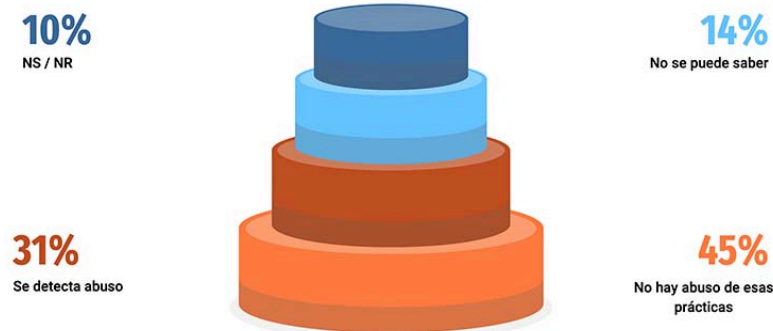
“Echar más horas” no implica mayor rendimiento y un claro ejemplo sería España, es uno de los países europeos donde más horas se trabajan, pero sin embargo tiene una productividad muy baja en comparación con los demás países del marco europeo.

Con la actual crisis sanitaria y económica el fenómeno del presentismo se ha elevado a causa del miedo de los empleados a perder su puesto de trabajo, por lo que la mayoría acuden a sus puestos de trabajo aun estando enfermos, aumentando el riesgo de contagios en la empresa. Por lo que a diferencia del presentismo el absentismo laboral se ha visto reducido.

La UPRL informa

Adecco realizó una macro encuesta a más de 300.000 empresas sobre presentismo, donde se obtuvieron datos como:

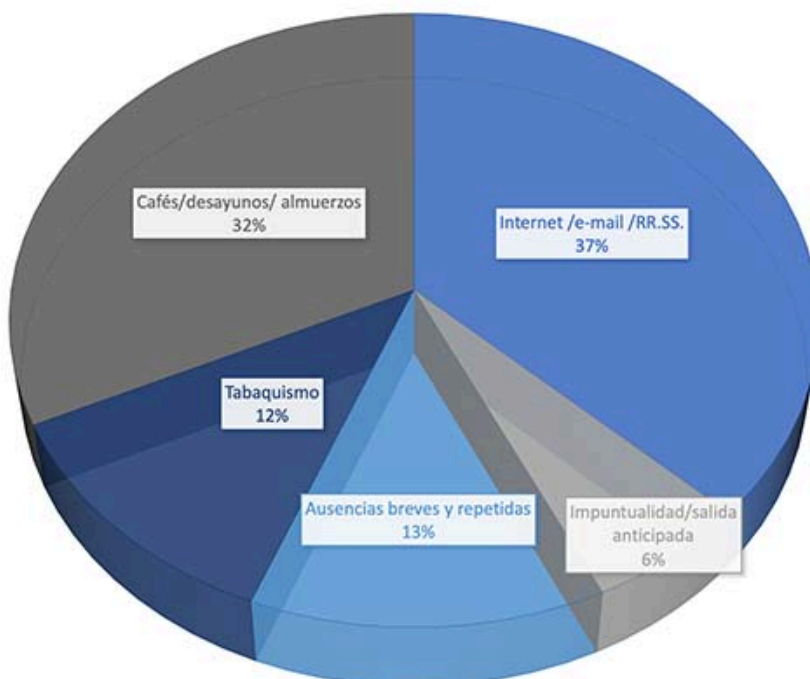
PRESENTISMO EN LAS EMPRESAS



Como se puede observar en el gráfico, el 31% de las empresas encuestadas reconocen que se produce abuso de este tipo de prácticas presentistas en sus organizaciones. A través de dicha encuesta también se conocen cuáles son las formas de presentismo más habituales, algunas de ellas las hemos comentado con anterioridad.

Con este segundo gráfico vemos cual es la forma más recurrente de presentismo, donde con un 37% estarían las RR.SS. y con un 32% el tiempo de café, desayunos, almuerzos...

FORMAS DE PRESENTISMO



La UPRL informa

¿Cómo detectar el presentismo en la empresa?

Podemos detectar el presentismo en la empresa con la realización de evaluaciones de desempeño y encuestas de clima laboral.

- Las evaluaciones de desempeño miden el rendimiento real de los trabajadores, se llevan a cabo con un software que te permite analizar que está provocando ese descenso de productividad del trabajador. En dicha evaluación vamos a poder medir la productividad, la calidad del trabajo, eficiencia, esfuerzo del empleado y capacidad para trabajar en equipo.
- Las encuestas de clima laboral, son de utilidad para conocer cuál es la satisfacción del trabajador en relación a su puesto de trabajo y deben de realizarse de forma anónima periódicamente.

¿Cómo reducir o evitar el presentismo en la empresa?

Podemos reducir o evitar el presentismo llevando a cabo algunas de las siguientes actuaciones:

- Aumentar la flexibilidad implantando horarios alternativos, por ejemplo, reduciendo el tiempo del almuerzo para poder terminar la jornada laboral antes o aumentar las horas de trabajo de lunes a jueves para así poder tener el viernes por la tarde libre.
- Instaurar un programa de objetivos semanales, de esta forma el trabajador aprovechará mucho más el tiempo de trabajo, ya que sabe que si cumple esos objetivos se verá recompensado, no es necesario que esa recompensa sea económica, podemos aplicar algunos de los conocidos salarios emocionales a través de cheques de comida, de tiempo libre, bonos para el gimnasio, guarderías, seguros médicos, tarjeta para transporte público...
- Ajustar la jornada de trabajo al volumen y complejidad de las tareas, de esta forma evitamos "tiempos muertos".
- Incentivar la implicación del trabajador aumentando su autonomía, de esta forma el trabajador valorará que la empresa confíe en él y por lo tanto se va a sentir parte de la organización.
- La transparencia desde los mandos superiores de la organización es una pieza clave en el presentismo, ya que como hemos comentado con anterioridad una de las grandes causas del presentismo se debe a que los trabajadores acuden a sus puestos de trabajo aun estando enfermos por miedo a ser despedidos.
- Establecer vías para una buena comunicación ascendente.
- Potenciar la escucha activa, donde los trabajadores sientan que son escuchados y que la organización les entiende y les apoya. Una buena opción sería realizar una o dos veces al mes, siempre que sea necesario, una reunión de no más de 10 minutos, donde los trabajadores expongan sus ideas, desacuerdos, opiniones...
- Instaurar tiempos para consultar el teléfono, charlar con los compañeros..., evitaremos de este modo que el trabajador esté constantemente revisando su Smartphone, saliendo a fumar o distrayendo a sus compañeros.
- Establecer pausas activas, sobre todo en trabajos sedentarios donde gran parte de la jornada laboral se lleva a cabo frente a un ordenador.

La UPRL informa

- Llevar a cabo jornadas de convivencia, las cuales pueden utilizarse como una gran herramienta para que la organización observe cómo se comportan sus trabajadores en un ambiente no laboral, fomentar el compañerismo y crear un buen escenario para poder resolver conflictos entre el personal.
- Aumentar la motivación de los trabajadores, por ejemplo, a través de reconocimiento o felicitaciones por parte de la dirección por un trabajo bien hecho.

“Las personas parecen concentrarse mejor cuando se les pide algo más que lo corriente, en cuyo caso son capaces de ir más allá de lo normal. Si la demanda es muy inferior a su capacidad, la persona se aburre y si, por el contrario, es excesiva, termina angustiándose” (Daniel Goleman)

Fuente: Prevencionar.com