

IV ENCUESTA ADECCO SOBRE PRESENTISMO LABORAL

Para el 94% de las empresas, la principal causa de presentismo es el uso de Internet y redes sociales con fines personales

- Por cuarto año consecutivo, The Adecco Group lanza su Encuesta sobre Presentismo Laboral, una radiografía de este fenómeno en España con el objetivo de determinar si los trabajadores dedican el tiempo de trabajo a sus funciones o si realizan otro tipo de actividades que puedan mermar su productividad.
- Los resultados ponen de relieve el incremento que está experimentando el presentismo en el mercado laboral y que alcanza ya al 56% de las empresas españolas, que son las que afirman haber detectado alguna práctica presentista entre su plantilla durante el último año, un 5,7% más que en 2016.
- Las principales causas de presentismo en las empresas españolas son: el uso de Internet, e-mail y redes sociales para asuntos personales (94%), los cafés, almuerzos y desayunos excesivamente largos (89%), el incumplimiento del horario laboral (87%), el tabaquismo (84%) y las ausencias breves y repetitivas (81%).
- 1 de cada 5 empresas no aplica ningún método de control del presentismo. Y de las que sí lo hacen, el 77% aplica métodos de control de los horarios de entrada y de salida, el 23% aplica restricciones en el uso de Internet y el 18% limita el uso del correo electrónico.
- Una mayor flexibilidad horaria reduce considerablemente el ratio de presentismo. Sin embargo, solo el 41% de las empresas lleva a cabo medidas de este tipo destinadas a más del 25% de la plantilla. Dicho esto, en cierto modo la organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en las empresas españolas están fomentando el presentismo en nuestro país.
- El 73% de las empresas que ofrecen flexibilidad horaria afirma que más de la mitad de los empleados compensan el tiempo perdido con este tipo de medidas. Aun cuando la compañía no da facilidades, los trabajadores actúan igualmente con responsabilidad recuperando o compensando, por iniciativa propia, las ausencias por presentismo en el 66% de los casos.
- No existen a penas diferencias entre el presentismo de las personas mayores de 45 años y el del resto de la plantilla. Menos del 15% de las empresas lo reconoce como superior a la media y en torno al 20%, menor a la media, siendo mayoritaria la apreciación de que no existen diferencias con el resto de trabajadores.
- Distinto es el caso de las mujeres, que en muchos casos son ellas quienes asumen el peso principal del cuidado de los hijos o las personas dependientes en el hogar familiar, lo que afecta de manera directa al presentismo. Las empresas, de hecho, señalan estas como las principales causas de presentismo femenino.

Madrid, 19 de octubre de 2017.- El absentismo laboral es un fenómeno que suscita un gran interés en las empresas desde hace varios años. Sin embargo, el presentismo laboral es todavía desconocido, en parte debido a la falta de estudios que analicen su magnitud y sus consecuencias directas en el mundo laboral. Con el objetivo de conocer en profundidad esta práctica y arrojar algo de luz sobre el asunto, [The Adecco Group](#) puso en marcha hace cuatro años una encuesta de carácter anual que pretende medir este fenómeno y saber si realmente es un hábito extendido entre los trabajadores españoles.

En la [IV Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral](#) se ha entrevistado a más de 30.000 directores y responsables de recursos humanos para saber si cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo a las funciones que les competen o si, por el contrario, se dedica una parte del tiempo a asuntos personales o a paradas recurrentes que afecten a su productividad, como pueden ser las ausencias repetidas por tabaquismo, las pausas para tomar el café, los desayunos, los excesos en la pausa de la comida o el uso de Internet con fines no laborales, entre otros.

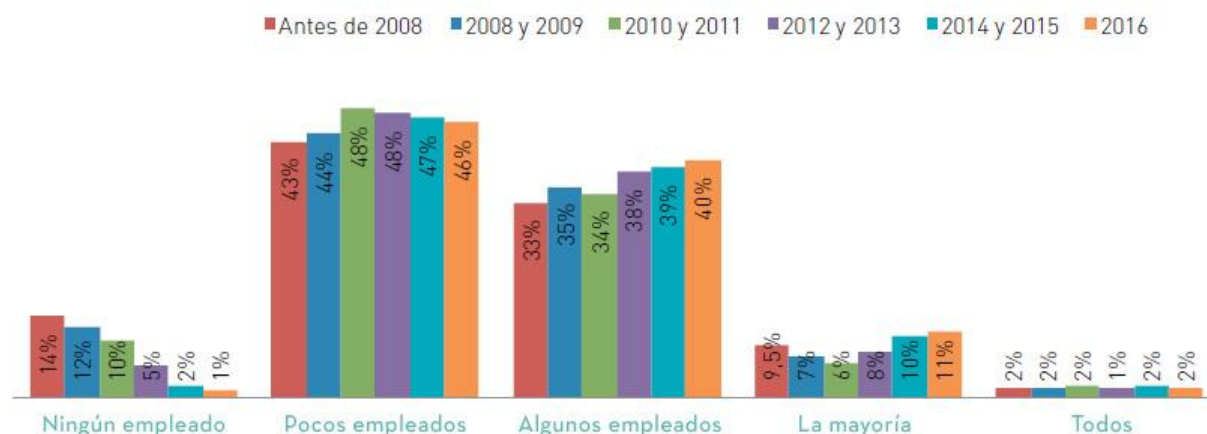
Y no sólo eso. The Adecco Group también ha querido analizar el presentismo específico en las trabajadoras y en los mayores de 45 años para saber si estas prácticas se dan en mayor o en menor medida que en otros colectivos de trabajadores. Además, se ha preguntado a las empresas si los empleados recuperan de alguna manera esas ausencias.

El presentismo afecta a más de la mitad de las empresas españolas

Los resultados de este último informe ponen de relieve el incremento que está experimentando el presentismo en el mundo laboral y que [alcanza ya al 56% de las empresas](#) españolas, que son las que afirman haber detectado alguna práctica presentista entre su plantilla durante el último año.

Si se tiene en cuenta que en 2016 esta cifra era del 53%, se puede decir que el presentismo [se ha incrementado un 5,7%](#) durante los últimos doce meses. Sin embargo, este crecimiento es aún más representativo si se tienen en cuenta los datos de [los últimos 9 años \(2008-2016\)](#), en los que [ha tenido lugar cierta generalización del presentismo](#) prácticamente en todas las empresas. En este período de tiempo se ha reducido el número de empresas que declaran no tener ninguna práctica presentista, mientras que ha aumentado el número de aquellas que aseguran tener “algunos” o “muchos” empleados presentistas, tal y como se puede observar en el gráfico.

Prácticas de presentismo. Evolución en el tiempo



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

La intensidad de estas prácticas también se ha incrementado durante estos 9 años. Ahora son más las compañías que declaran que el presentismo se da con “media”, “mucho” y “máxima” intensidad, mientras que disminuye el de aquellas que consideran que es de “poca” o “mínima” intensidad.

A partir de aquí se plantean dos posibles escenarios totalmente opuestos entre sí:

- Por un lado, que el empleado se sienta más seguro y por eso dedique más tiempo a otros quehaceres ajenos a sus obligaciones laborales. Esto unido al aumento que se aprecia en los dos últimos años del absentismo laboral podría interpretarse como que a mayor seguridad laboral, mayores son las ausencias laborales y el tiempo de trabajo que se dedica a otros temas.
- Por otro lado, se puede interpretar como que el empleado no acaba de sentirse seguro en su puesto de trabajo y mantiene su presencia en la empresa, si bien rellena ese tiempo con tareas ajenas a su empleo. Esto concuerda con el incremento del absentismo en 2015 y 2016 y con una posible desvinculación emocional con la empresa que puede deberse a las contrataciones temporales y los bajos salarios.

Los datos analizados y su evolución temporal durante lo que llevamos de crisis podrían ser reflejo de una polarización de las condiciones laborales, que marcaría los dos tipos de perfiles de trabajador que se pueden encontrar actualmente en la mayor parte de las empresas:

- Empleados que, después de que su empresa haya realizado numerosos despidos, se sienten más seguros en su puesto de trabajo y están predispuestos a estas prácticas. También podrían estar incentivados al presentismo por una reducción coyuntural de la carga de trabajo, lo que les dejaría tiempo disponible durante la jornada laboral.
- Empleados con escasa vinculación emocional con su empresa debido a las malas condiciones laborales que tienen (bajos salarios y/o contratos temporales o a tiempo parcial) y que, o bien aumentan sus prácticas absentistas, o bien mantienen la presencia en sus puestos de trabajo, pero dedican más tiempo a tareas impropias de este, lo que produce un incremento del presentismo.

El uso de Internet con fines personales es la principal causa de presentismo

Las principales causas de presentismo en las empresas españolas son las vinculadas al incumplimiento del horario laboral, el uso de Internet para asuntos personales, el tabaquismo, los cafés, almuerzos y desayunos excesivamente largos y las ausencias breves y repetitivas. Sin embargo, no todas ellas se dan con la misma frecuencia ni intensidad.

Así, es el uso personal de Internet y de herramientas como el e-mail y las redes sociales el más extendido entre los trabajadores. De hecho, el 94% de las empresas ha detectado este tipo de prácticas y el 16% afirma que lo lleva a cabo la “mayoría” (13%) o “todos” (3%) los trabajadores de su plantilla.

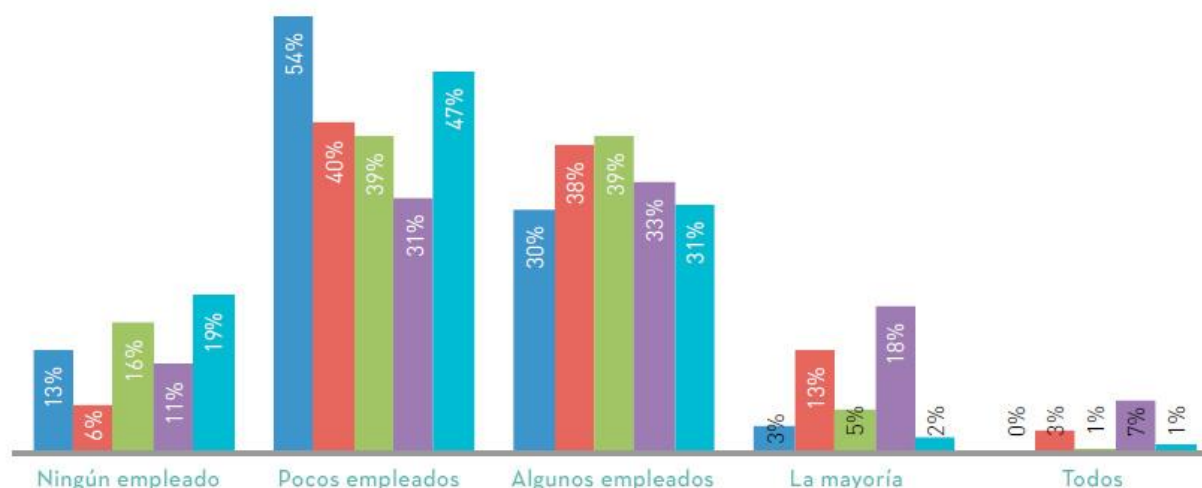
En segundo lugar las compañías encuestadas señalan las pausas para tomar el café, para desayunar o para almorzar. El 89% reconoce este hábito entre sus empleados y el 25%, además, señala que es practicado por la “mayoría” (18%) o “todos” (7%) los trabajadores.

Muy de cerca aparece el incumplimiento del horario laboral, que es la tercera causa de presentismo más extendida en España. El 87% de las empresas afirma tener empleados que se incorporan al trabajo más tarde de la hora prevista y/o que finalizan la jornada laboral antes de tiempo. Pese a todo, no se trata de una práctica mayoritaria, ya que ningún encuestado cree que afecte a toda la plantilla y solo el 3% piensa que lo lleva a cabo la mayoría de los empleados.

A este motivo le siguen las **ausencias por tabaquismo**, que tienen lugar en el 84% de las empresas en las que se ha detectado presentismo laboral. Como en el caso anterior, no es un hábito muy extendido, sino que solo lo practican “pocos” (39%) o “algunos” (39%) empleados.

Otra de las causas más comunes de presentismo en nuestro país son las **ausencias breves y repetitivas por otros motivos** diferentes a los recogidos anteriormente. El 81% reconoce estos hábitos en su plantilla.

Prácticas de presentismo



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

Las empresas españolas fomentan tanto el presentismo como el absentismo

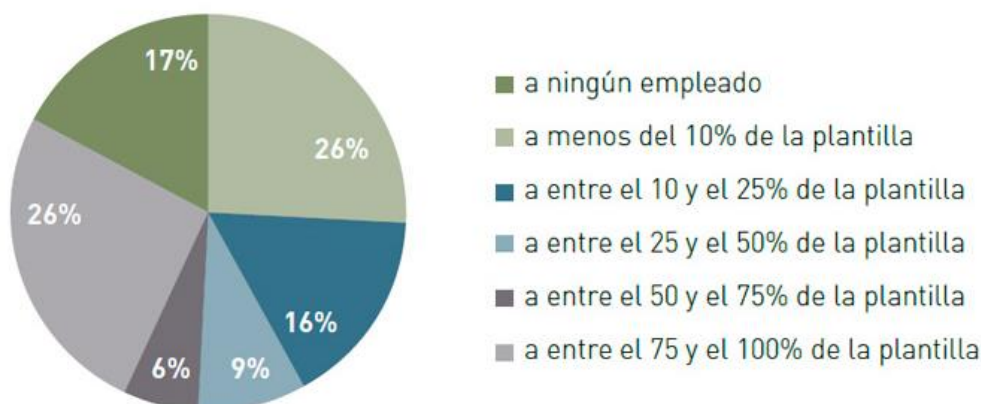
Preguntadas las empresas por los métodos de control del presentismo laboral que llevan a cabo, un 20% ni siquiera los identifica, lo que refleja la poca importancia que, en la práctica, se le está dando a este fenómeno.

De entre los que sí lo identifican y ya han implantado alguna medida, el 77% aplica **métodos de control de los horarios** de entrada y de salida. En menor medida, las empresas aplican **restricciones en el uso de Internet** (23%) y **en el uso del correo electrónico** (18%). En cambio, son muy pocas las empresas que aplican horas límite de reuniones (5%) o métodos como el apagado de luces (3%). Menor aún es la penetración de otras prácticas como la sustitución del control horario por una evaluación por objetivos, la flexibilidad horaria o la mera confianza en la responsabilidad del trabajador.

Poniendo el foco en la flexibilidad horaria, hay que decir que la aplicación de medidas que la favorezcan es realmente escasa. En este sentido, el 17% de las empresas consultadas no ofrece ningún tipo de flexibilidad a sus empleados, el 26% lo hace a menos del 10% de la plantilla y el 16% únicamente las ofrece al 10-25% de los trabajadores. Por tanto, **solo el 41% de las empresas lleva a cabo medidas de flexibilidad horaria destinadas a más del 25% de la plantilla.**

Cabe destacar que el porcentaje de empresas que las aplican a más del 75% de los empleados ha pasado del 16% el pasado año al 26% en esta encuesta.

Flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

De hecho, en un país como España, donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMEs, es precisamente este tipo de empresa la que ofrece mayor flexibilidad frente a la mayoría de la plantilla frente a la gran empresa, mientras que hace un año la situación era justo la opuesta.

De todo lo anterior se puede concluir que **la organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en las empresas españolas fomentan tanto el presentismo como el absentismo**, si bien se aprecia que la PYME está fomentando la flexibilidad, lo que marca un cambio importante respecto a los resultados de los tres años anteriores, en los que destacaba la poca flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

Se podría decir, por tanto, que está teniendo lugar un cambio esperanzador en las PYMEs, aunque a las empresas españolas aún les queda mucho camino por recorrer en materia de conciliación.

7 de cada 10 trabajadores recuperan el tiempo perdido

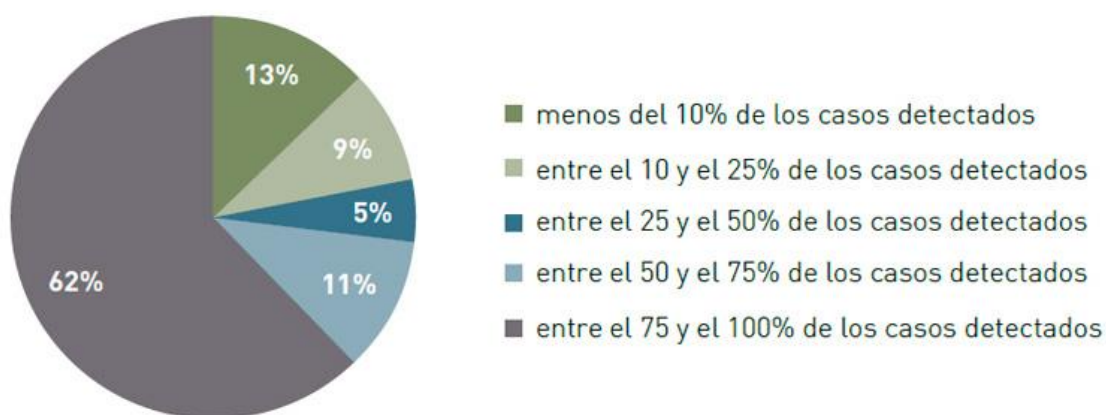
La mayoría de los empleados se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, por lo que las políticas de control y restricciones de las empresas no parecen estar justificadas por un comportamiento desleal o fraudulento de los trabajadores.

De hecho, las propias empresas así lo reconocen. **El 73% de las que ofrecen flexibilidad horaria afirma que más de la mitad de su plantilla compensa el tiempo perdido con este tipo de medidas.** Cabe destacar que este porcentaje se haya incrementado en 2 puntos porcentuales en el último año.

Ahora, el 62% de las compañías reconoce que más del 75% de sus empleados compensa el presentismo y el 11% señala que lo hace entre el 50% y el 75% de la plantilla.

Del restante 27%, el 13% opina que menos del 10% de los empleados recupera el tiempo perdido, el 9% lo sitúa en torno al 10-25% de la plantilla, y el 5% cree que entre el 25% y el 50% de los trabajadores logran compensar sus prácticas presentistas con flexibilidad horaria.

Empleados que compensan presentismo con flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

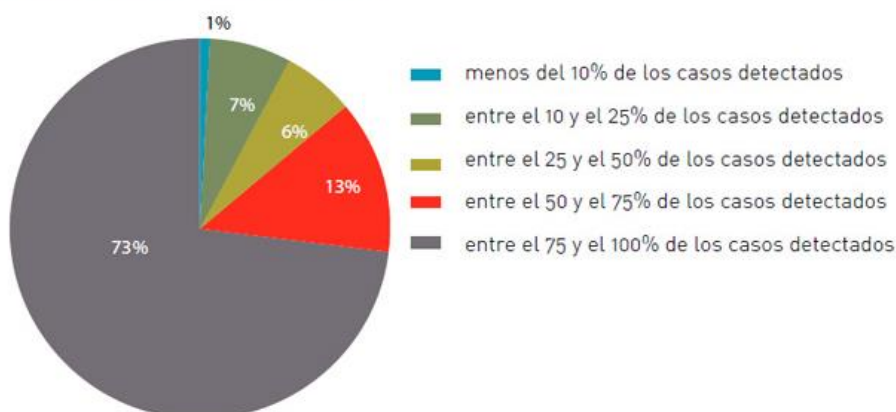
Con estos datos cabe preguntarse qué es lo que ocurre cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad horaria para compensar el presentismo. Si se profundiza un poco más en el comportamiento de los empleados, se puede ver que, **aun cuando la compañía no da facilidades, los trabajadores actúan igualmente con responsabilidad recuperando o compensando, por iniciativa propia, las ausencias por presentismo en el 66% de los casos**, siendo considerado el 34% restante como tiempo perdido y no recuperable.

De aquellas empresas en las que sí se recupera el tiempo a pesar de la ausencia de flexibilidad horaria, **en el 73% de ellas esa recuperación se produce en prácticamente todos los casos detectados** (más del 75%) y en el 13% se consigue en un porcentaje de entre el 50% y el 75%.

Por tanto, solo en el 14% de las compañías han detectado que el presentismo se compensa en menos de la mitad de los casos: un 1% asegura que ocurre en menos del 10% de la plantilla, un 7% dice que entre el 10% y el 25%, y un 6%, que en entre el 25% y el 50%.

Esta recuperación de las ausencias por presentismo se realiza casi exclusivamente mediante la prolongación de la jornada de trabajo por propia iniciativa del trabajador aun cuando la empresa no ofrece alternativas de flexibilidad horaria.

Empleados que compensan presentismo a pesar de que las empresas no ofrecen flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

El cuidado de los hijos, principal causa del absentismo femenino

Hay ciertas diferencias entre las ausencias de los hombres y el de las mujeres. Pese a los avances sociales que se han logrado en los últimos años, la mujer sigue siendo la principal perjudicada por la falta de flexibilidad y las dificultades de conciliación, puesto que en muchos casos es ella quien asume el peso principal del cuidado de los hijos o de las personas dependientes en el hogar familiar.

Por todo ello se les ha preguntado a las empresas con la intención de averiguar de qué manera afecta esta situación a las mujeres y en qué medida puede esta falta de flexibilidad y dificultad de conciliación fomentar el tanto el absentismo como el presentismo.

En esta línea, las principales causas en las trabajadoras españolas, además de las citadas anteriormente y que afectan tanto a hombres como mujeres, son las siguientes:

En primer lugar, es el **cuidado de los hijos menores de 2 años** el aspecto que más puede influir en las ausencias en la mujer trabajadora. De hecho, las empresas encuestadas aseguran que **en la mitad de los casos este hecho tiene una influencia “alta” o “muy alta”**.

El **cuidado de personas dependientes** en el hogar familiar es la tercera causa señalada por las empresas. Aproximadamente 3 de cada 10 creen que el presentismo femenino por este motivo tiene una “alta” o “muy alta intensidad”.

La **ausencia de un servicio “easy life”** en la empresa es la cuarta causa de las ausencias entre las mujeres. Cerca del 15% de los encuestados opina que tiene una incidencia “alta” o “muy alta”.

Todos estos motivos, por tanto, apuntan hacia **la ausencia de planes que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar, lo que ocasiona un incremento de las ausencias** en la empresa.

Sin embargo, no todos los motivos que llevan a las mujeres a esta situación están ligados a la conciliación. La situación laboral de la mujer, aún en desventaja frente al hombre en algunos casos, ha generado también un mayor nivel de ausentismo y presentismo por **insatisfacción laboral** (15% de las empresas cree que tiene un impacto “alto” o “muy alto”) y debido al **nivel del puesto de trabajo** (10% opina que tiene una influencia “alta” o “muy alta”).

Sabiendo todo esto, cabe destacar dos cosas: por un lado, **las empresas deben trabajar para promover los planes de conciliación entre la vida personal y la laboral de los trabajadores y avanzar hacia la flexibilidad horaria para poder reducir al mínimo el presentismo** por estos motivos.

Y, por otro lado, es importante destacar que **las compañías pueden tener un papel preponderante en la promoción del reparto de las tareas entre el hombre y la mujer**, lo cual generaría mayor igualdad y, por ende, reduciría las cifras de presentismo y absentismo femeninos. **También la ley juega un papel fundamental en este asunto y lo cierto es que en la actualidad no existe una normativa que invite a colaborar en este objetivo.**

El único reconocimiento directo al padre es el permiso de paternidad en caso de nacimiento de un hijo, una licencia intransferible de 4 semanas. La extensión de este tipo de medidas tendría importantes efectos en la consecución de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral.

Absentismo, presentismo y mayores de 45

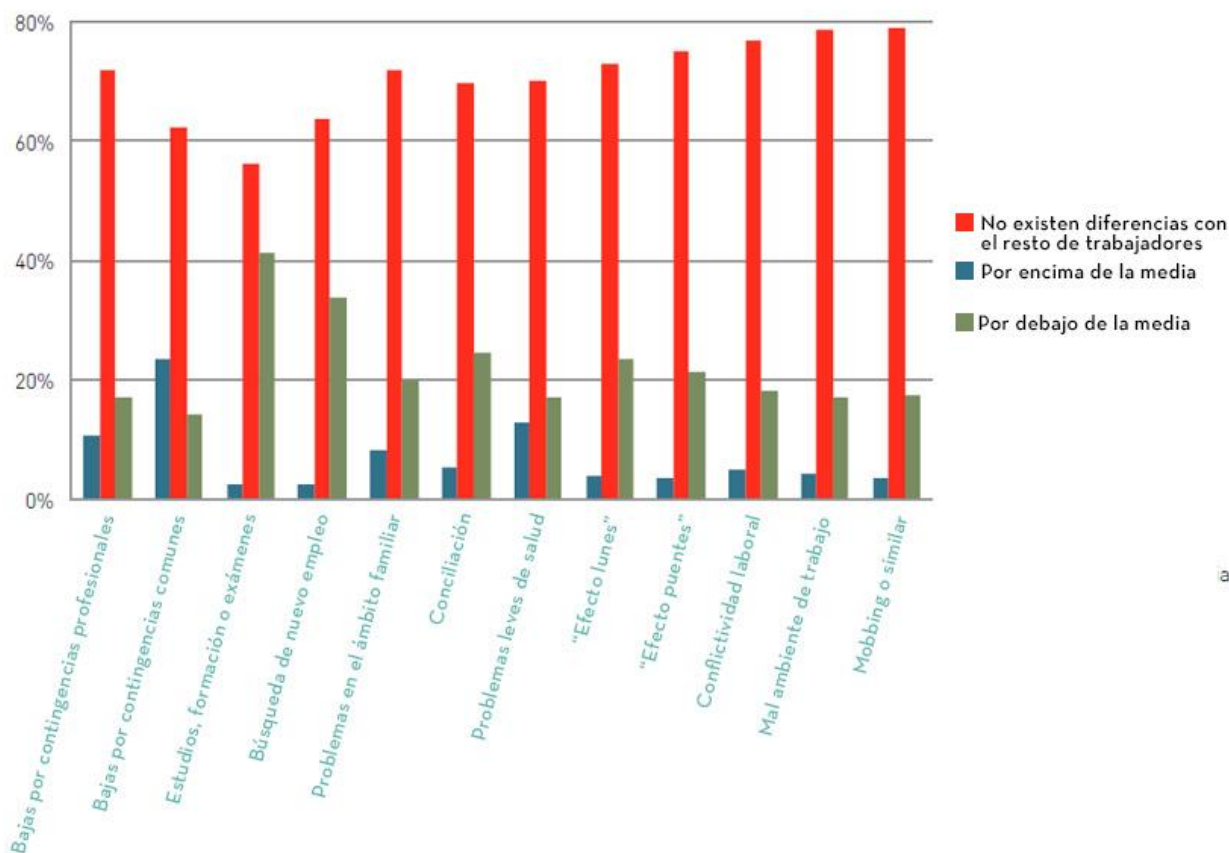
Al estudiar el presentismo en trabajadores de más de 45 años, **menos del 15% de las empresas lo reconoce como superior a la media** y en torno al 20% de estas como menor a la media, siendo mayoritaria la apreciación (entre el 60% y el 79% de las empresas) de que no existen diferencias con el resto de trabajadores.

De todos los supuestos que podrían suponer un motivo de presentismo en los mayores de 45 años, más de la mitad de las empresas asegura que tienen la misma incidencia en este colectivo que en cualquier otro.

De hecho, hay algunas causas, como **las ausencias por formación, estudios o exámenes o el tiempo empleado en la búsqueda de un nuevo empleo** en las que una gran parte de los encuestados (alrededor del 40%) asegura que **tienen un impacto menor entre los mayores de 45 años**.

Las únicas bajas que presentan un poco más de afección en los mayores de 45 años serían las relacionadas con problemas leves de salud, las bajas por contingencias comunes, los problemas en el ámbito familiar y las bajas por contingencias profesionales. Pero, incluso en estas áreas (a excepción de las contingencias comunes), son más las empresas que lo señalan como menor a la media que las que lo marcan como por encima del promedio de todos los trabajadores.

Empleados que compensan presentismo a pesar de que las empresas no ofrecen flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Adecco 2017 sobre Absentismo y Presentismo. Abril 2017

Perfil del trabajador presentista

No resulta sencillo establecer un perfil de empleado que tenga de forma contundente una mayor frecuencia de presentismo. La diferencia es pequeña en todos los parámetros evaluados y la principal idea que se desprende es que cerca del 60% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo (el año anterior era en torno al 50%), y tan sólo el 12% de las empresas dice tener más del 75% de trabajadores presentistas. Además, en ambos casos, casi en igual grado hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta que las grandes empresas ofrecen (en mayor medida que las PYMEs) flexibilidad horaria y que los cargos de responsabilidad y gestión implican generalmente mayor disponibilidad y adaptabilidad a reuniones, viajes, eventos sociales relacionados con la representación de la empresa, etc. que implican indefectiblemente un alargamiento de la jornada laboral y la dificultad de conciliar vida familiar y profesional, se puede entender que dentro de las pequeñas diferencias apreciadas en la intensidad del presentismo por características de los empleados, sea éste identificado con cierta mayor frecuencia en el siguiente perfil: **hombre o mujer indistintamente, mayor de 35 años, directivo o alto cargo y con contrato indefinido a tiempo completo.**

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes son:

1. Mandos
2. Contrato indefinido frente a contrato temporal
3. Contrato a tiempo completo frente a contrato a tiempo parcial

Esto nos lleva a pensar que el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en ella, mientras que está poco determinada por las características individuales de los trabajadores, como la edad o el sexo.

En años anteriores se apreciaba mayor presentismo en las grandes empresas frente a las PYMEs. Sin embargo, en 2017, posiblemente motivado por una cierta mayor flexibilidad aportada por la PYME, no se aprecian diferencias entre una y otra empresa.

Este perfil tiene cierta correspondencia con las formas de evaluación del desempeño por objetivos que, en el caso de cargos directivos y mandos intermedios es practicado por un 52% de las empresas para objetivos individuales y por un 54% de las empresas para objetivos colectivos, lo que deja a estos cargos directivos flexibilidad para la autogestión de su tiempo de trabajo.

Para más información puedes **descargar el VI Informe Adecco sobre Absentismo** en el enlace:

<http://www.adeccorientaempleo.com/webwp/wp-content/uploads/2017/06/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>

The Adecco Group

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2016 hemos facturado 979 millones de euros. Llevamos 36 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 120.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 21.000 menores de 25 años, un 20,6% más que el pasado año. Y hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años. Hemos formado a más de 35.000 alumnos; y hemos asesorado a más de 4.700 personas gracias a nuestros talleres (760 talleres de Orientación Laboral).

A través de nuestra Fundación hemos integrado en 2016 a casi 4.000 personas con discapacidad, más de 560 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, a casi 700 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y a más de 1.120 personas mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.800 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación The Adecco Group
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es