

Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral

Una de cada dos empresas españolas reconoce tener hasta un 10% de trabajadores presentistas

- Por el contrario, estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del empleo no es común en el 22% de las empresas encuestadas. En el 28% restante no se puede saber al no existir control alguno sobre el presentismo.
- Las prácticas habituales del trabajador presentista pasan por incorporarse con retraso y/o finalizar la jornada antes de tiempo, el uso de Internet para temas personales, ausencias por tabaquismo y empleo extra de tiempo en descansos/almuerzos.
- En 2012 y 2013 se aprecia un leve aumento de las empresas que identifican prácticas presentistas, a pesar de haber sido estos dos últimos años en los que se ha producido una mayor destrucción de empleo desde que comenzara la crisis.
- Por parte de las organizaciones, las prácticas más habituales para evitar el presentismo son el control de los horarios (9 de cada 10 compañías aplica algún tipo de control del horario de entrada y salida), restricciones en el uso de Internet (32%) y del correo electrónico (21%).
- Estas prácticas, sumadas a las escasas opciones de flexibilidad horaria del parque empresarial, llevan a la idea de que las empresas españolas están orientadas a sistemas de control y restricciones que fomentan tanto el presentismo como el absentismo laboral.
- Sin embargo, según los encuestados por Adecco, una amplia mayoría de los empleados (2 de cada 3) se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, por lo que las políticas de control y restricciones de las empresas no parecen estar justificadas en un comportamiento desleal o fraudulento de los trabajadores.

adecco.es

Madrid, 30 de septiembre de 2014.- Uno de los fenómenos que más interés despierta en materia laboral ha sido siempre el del absentismo o la ausencia –justificada o no- del puesto de trabajo. Sin embargo, en los últimos años se ha detectado una práctica que apunta en la dirección aparentemente contraria: el presentismo (o lo que es lo mismo, el uso del puesto de trabajo para asuntos que no están relacionados con él). Conocer en qué consiste este fenómeno y si realmente es un hábito extendido entre los trabajadores españoles es una manera de abordar cómo perciben los empleados y las empresas la flexibilidad laboral y el compromiso con la organización, entre otros factores.

Es por ello que Adecco, líder internacional en la gestión de Recursos Humanos, ha puesto en marcha **la I Encuesta sobre Presentismo Laboral en España** – recogida en el III Informe Adecco sobre Absentismo, elaborado en colaboración con el IESE, GARRIGUES, AENOR, FREMAP y la Universidad Carlos III de Madrid- realizada entre más de 1.000 empresas de nuestro país.

En el presente análisis se estudia entonces si cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo a las funciones que les competen o, si por el contrario, **existe alguna distracción de la jornada laboral para asuntos personales o se realizan paradas recurrentes que afecten al máximo aprovechamiento productivo de ese tiempo.**

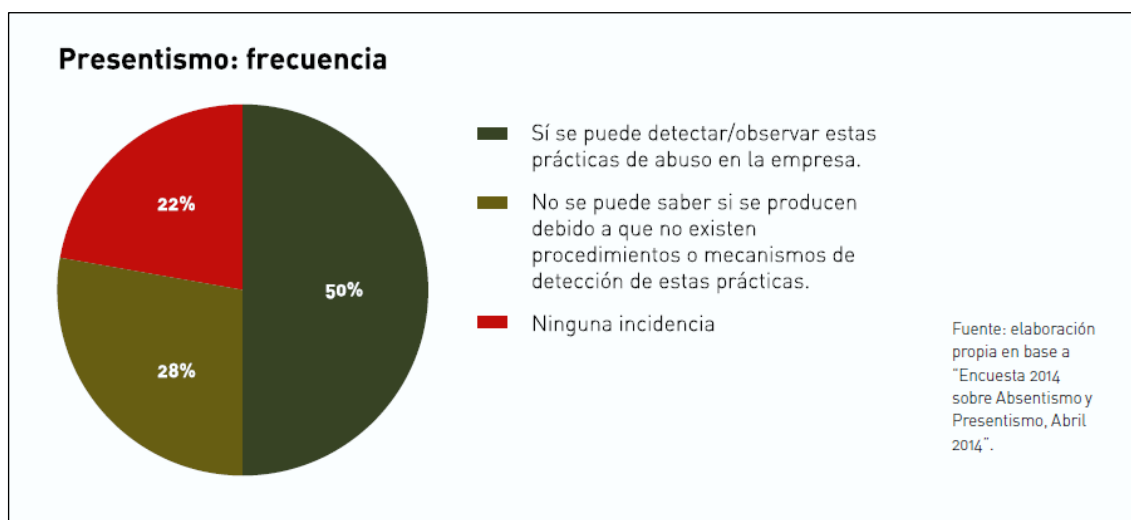
Adecco también ha querido conocer dentro de este estudio si los trabajadores recuperan, de alguna forma, el tiempo no aprovechado por este tipo de “ausencias”.

En palabras de Javier Blasco, director jurídico de Adecco y coordinador de la encuesta: “*es muy interesante comprobar cómo muchas de las variables que están detrás del absentismo se repiten también en el presentismo: el carácter cíclico vinculado a la marcha de la economía, la concentración del fenómeno en determinados colectivos de trabajadores, la influencia de los estilos de gestión de RRHH, la importancia de las políticas empresariales o de los mecanismos pactados para su gestión en la negociación colectiva*”.

Las prácticas presentistas más comunes

Entendemos por **presentismo** el estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto del empleo.

De las 1.015 empresas que han respondido a la *Encuesta Adecco sobre Presentismo*, se ha observado que **una de cada dos indica que sí existe alguna práctica de presentismo entre sus empleados**. Por el contrario, en el 22% de las empresas encuestadas no se aprecian dichas prácticas y en el 28% restante no se puede saber al no existir control alguno sobre el fenómeno.

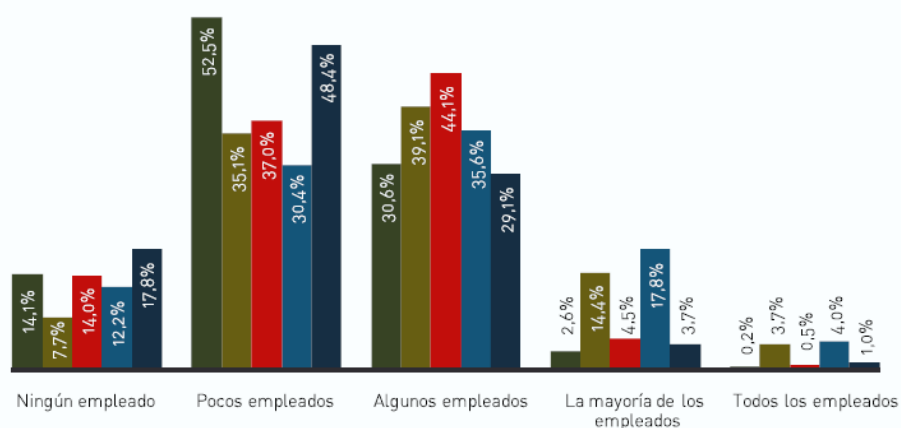


Dentro de ese porcentaje de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado en la mayoría de los casos tan sólo por pocos o algunos empleados. Y las prácticas habituales pasan por **incorporarse con retraso y/o finalizar la jornada antes de tiempo, el uso de Internet para temas personales, ausencias por tabaquismo, empleo extra de tiempo en descansos/almuerzos y otras ausencias breves y repetitivas por distintos motivos a los anteriormente expuestos**.

Prácticas de presentismo

- Se incorpora con retraso y/o finaliza la jornada antes de tiempo
- Internet/e-mail/redes personales, utilizados para asuntos personales
- Ausencias por tabaquismo
- Cafés/desayunos/almuerzos
- Ausencias breves y repetitivas, por otros motivos distintos a los recogidos en los campos anteriores

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014".



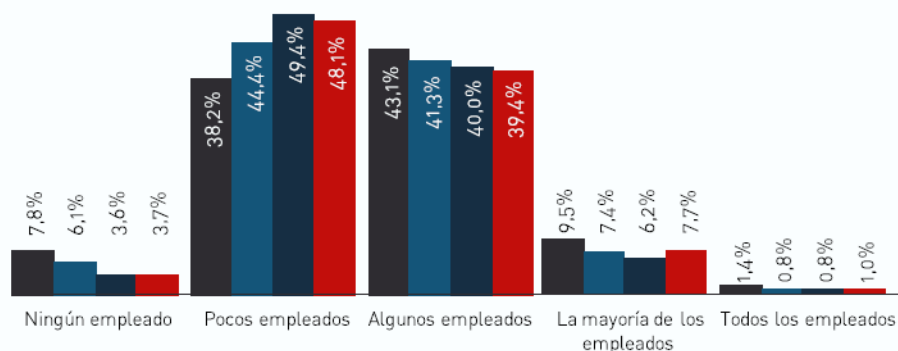
Si analizamos la evolución temporal del presentismo desde que comenzara la crisis (tomamos como referencia el año 2008 como inicio de la recesión), se aprecian cambios muy leves que se pueden agrupar en dos fases diferentes. **El primer embate de la crisis provocó que se registrara una reducción del presentismo entre 2008 y 2011.**

Sin embargo, **en 2012 y 2013 se aprecia un leve aumento de las empresas que identifican estas prácticas en "la mayoría de empleados" y en "todos los empleados"**, a pesar de haber sido estos dos últimos años en los que se ha producido una mayor destrucción de empleo desde 2009.

Prácticas de presentismo, evolución en el tiempo

- Antes de 2008
- 2008 y 2009
- 2010 y 2011
- 2012 y 2013

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014".



Los datos analizados de presentismo y su evolución temporal durante lo que llevamos de crisis podrían ser reflejo de una polarización de las condiciones laborales que marcarían los dos perfiles de trabajadores que encontramos actualmente en la mayor parte de las empresas:

Por un lado, empleados que después de que su empresa haya realizado numerosos despidos, **se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predisuestos a estas prácticas**. También podrían estar incentivados al presentismo por una reducción coyuntural de la carga de trabajo que les dejaría tiempo disponible durante la jornada laboral.

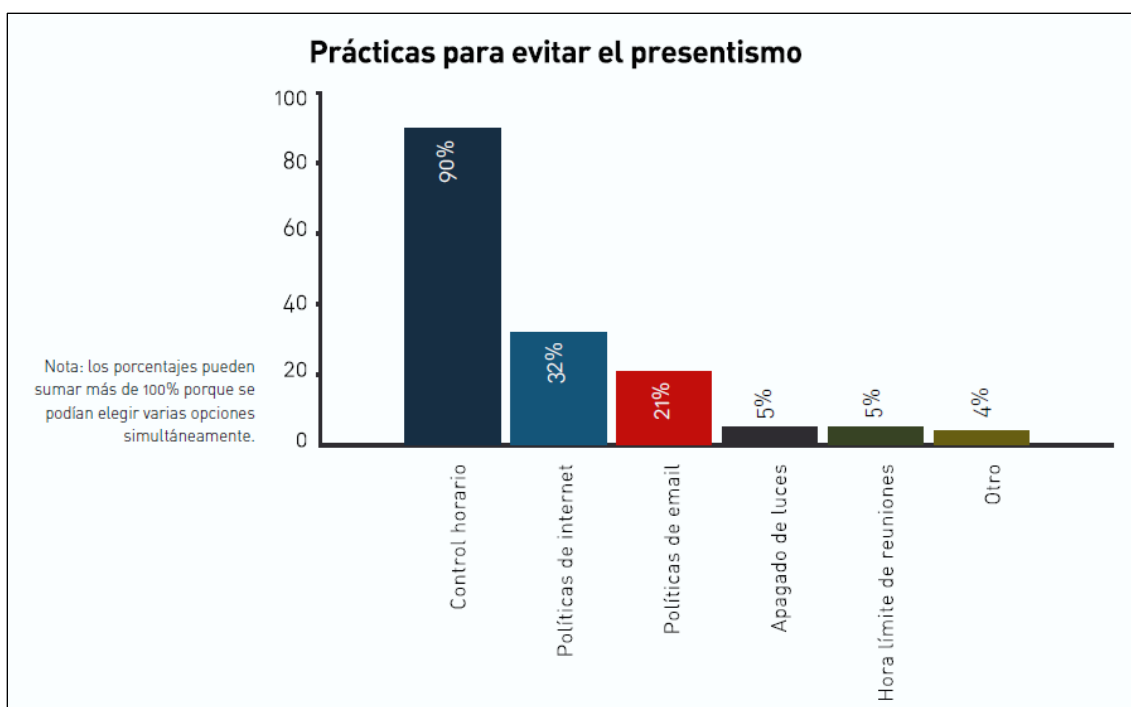
Por otro lado, **empleados que sienten la amenaza de perder su empleo y reducen el presentismo**, así como otros que han sido contratados bajo modalidades de contratos temporales o tiempo parcial.

Presentismo, horario laboral y flexibilidad horaria

El 28% de las empresas encuestadas por Adecco reconoce no hacer ningún tipo de control entre sus empleados acerca del presentismo. De hecho, **1 de cada 4 responsables no sabe identificar los métodos que aplica la empresa para controlar estas prácticas**. Este alto porcentaje de respuestas, junto con las que veremos a continuación, reflejan un síntoma de la poca importancia que, en la práctica, se le está dando en las organizaciones a este fenómeno.

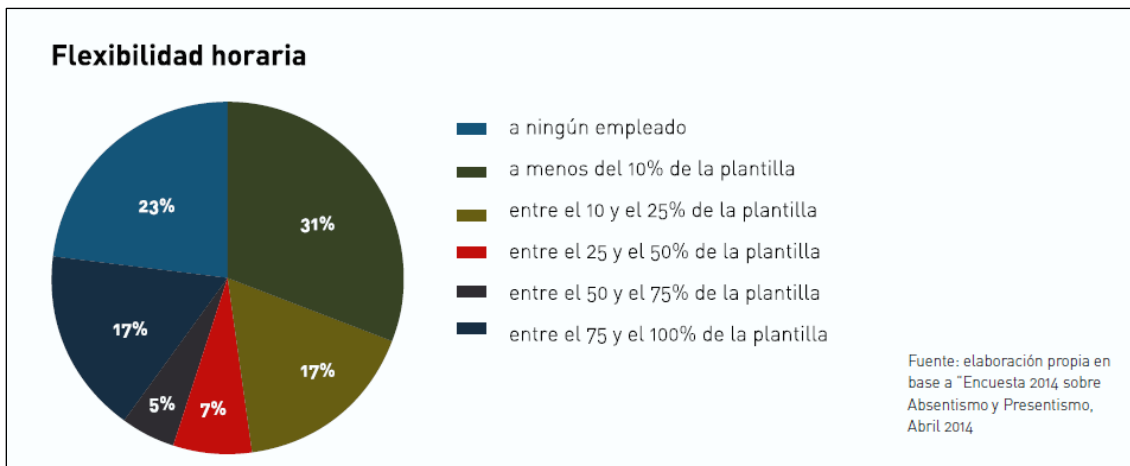
De entre los que sí seleccionaron alguna opción sobre las prácticas empresariales para evitar el presentismo, se ve claramente que, en mayor medida, **se aplican métodos de control de los horarios (9 de cada 10 compañías aplica algún tipo de control del horario de entrada y salida), restricciones en el uso de Internet (32%) y del correo electrónico (21%)**.

En cambio, son muy pocas las empresas que aplican métodos como el apagado de luces (5%), fijar horas límite de reuniones (5%) o la sustitución del control horario a favor de la evaluación por objetivos (4%), entre otras posibles medidas.

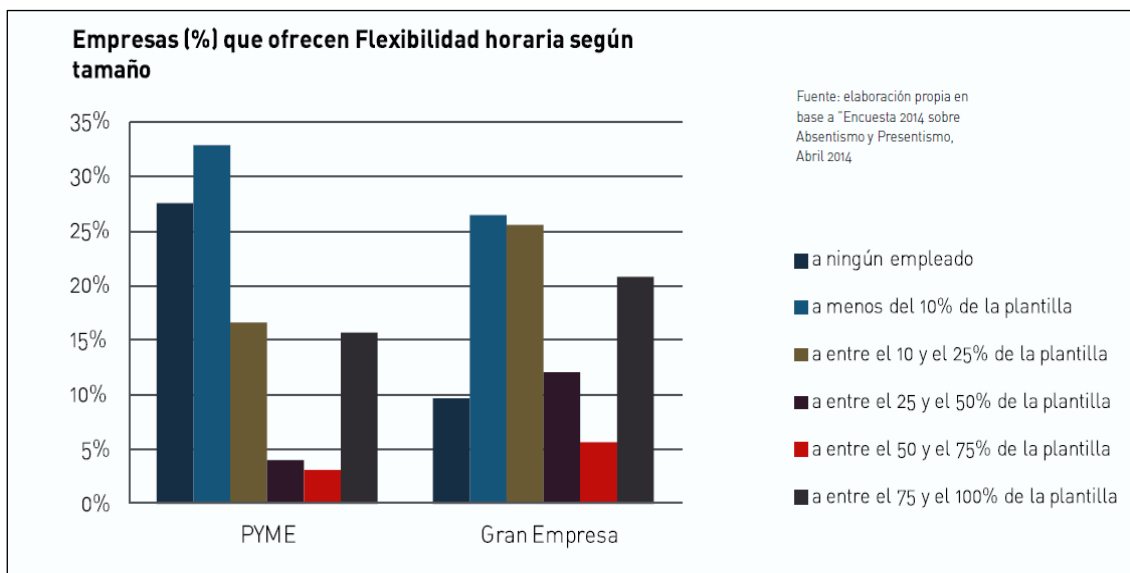


Respecto a las prácticas de flexibilidad horaria (vinculadas directamente con el fenómeno del presentismo), es importante señalar que destacan por su ausencia o escasa aplicación. De este modo, **el 23% de las empresas no ofrece flexibilidad horaria a sus empleados, el 31% la ofrece a menos del 10% de la plantilla y el 17% la facilita a entre el 10% y el 25% de los trabajadores.**

Solamente el 29% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% del personal de su plantilla.



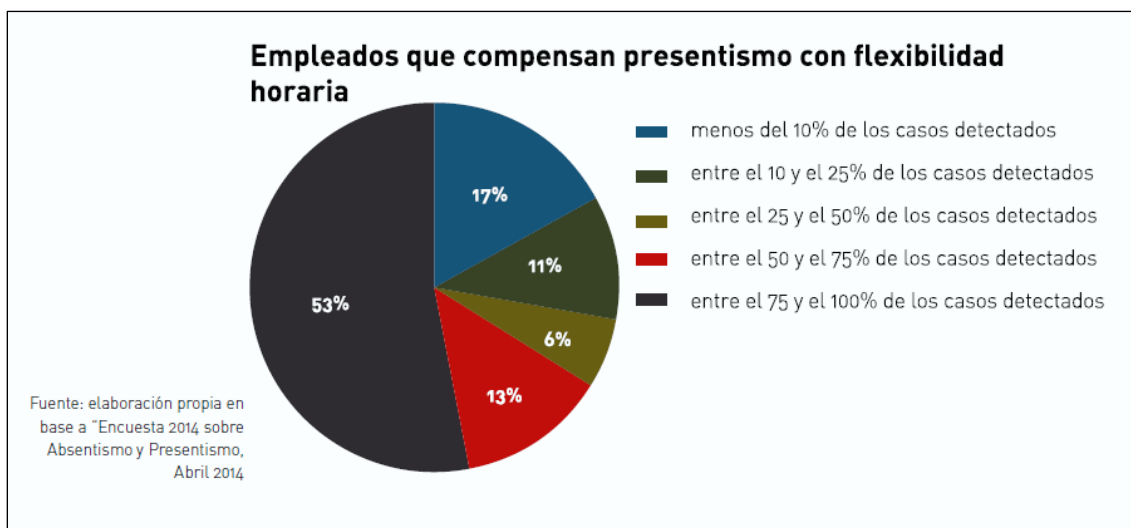
De hecho, en un país como España, **donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMES, se observa que son precisamente éstas las que ofrecen menor flexibilidad horaria, frente a una mayor flexibilidad ofrecida por las Grandes Empresas.**



Estos resultados encajan perfectamente con las prácticas de control horario antes señaladas, aplicadas por el 90% de las empresas que miden el presentismo. La combinación de estos resultados lleva a la idea de que **las empresas españolas están orientadas a sistemas de control y restricciones que fomentan tanto el presentismo como el absentismo laboral.**

Sin embargo, según los encuestados por Adecco, **una amplia mayoría de los empleados (2 de cada 3) se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo**, por lo que las políticas de control y restricciones de las empresas no parecen estar justificadas en un comportamiento desleal o fraudulento de los trabajadores.

En la parte media se encuentra un 17% de las empresas en las que entre el 50% y el 10% de sus empleados presentistas compensan ese tiempo. Y finalmente, otro 17% de las empresas reconoce que menos del 10% de los empleados presentistas se preocupa por recuperar el tiempo dedicado a otros asuntos no vinculados al puesto de trabajo.

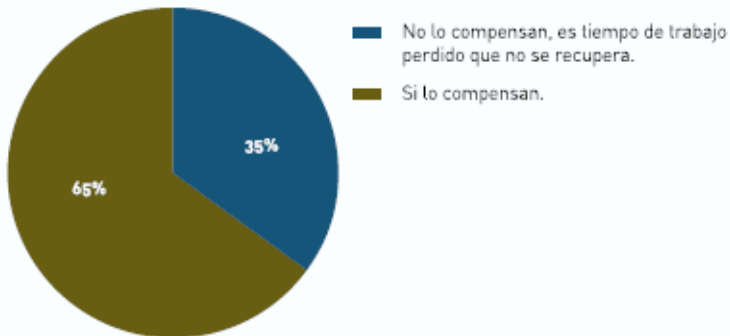


¿Pero qué ocurre **cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad horaria para compensar el presentismo**? Si se profundiza un poco más en el comportamiento de los empleados, puede apreciarse que, aun cuando la organización no ofrece esta opción, **los trabajadores actúan con responsabilidad recuperando o compensando por iniciativa propia las prácticas presentistas en el 65% de los casos**, siendo considerado en el 35% restante tiempo perdido y no recuperable.

De aquellas empresas en las que se compensa este tiempo, en el 73% la recuperación se produce prácticamente en todos los casos detectados, siendo tan sólo un 18% de las empresas en las que la recuperación se produce en menos del 50% de los casos detectados.

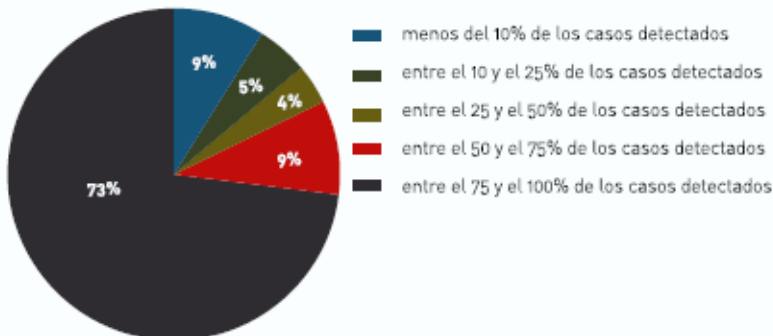
Esta recuperación de las prácticas presentistas se realiza casi exclusivamente mediante la prolongación de la jornada de trabajo por propia iniciativa del trabajador aun cuando la empresa no ofrezca alternativas de flexibilidad horaria.

Empresas que compensan ausencias por presentismo cuando la empresa no ofrece flexibilidad



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014"

Empresas en las que los empleados compensan ausencias por presentismo sin tener flexibilidad



Perfil del presentista

Los resultados de la *Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral* dejan claro que no es 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 **el 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas presentistas**, y tan sólo menos del 15% de las compañías encuestadas dice tener más del 75% de empleados practicando el presentismo.

El único parámetro donde se aprecian diferencias relevantes es en el caso de los contratos indefinidos frente a los contratos parciales: **1 de cada 4 empresas (25%) identifica presentismo en más del 75% de los empleados indefinidos frente al 12% de empresas que las identifica en trabajadores temporales.**

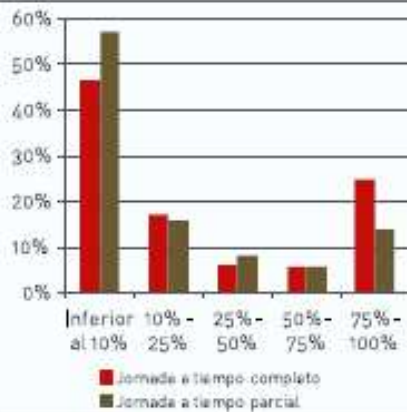
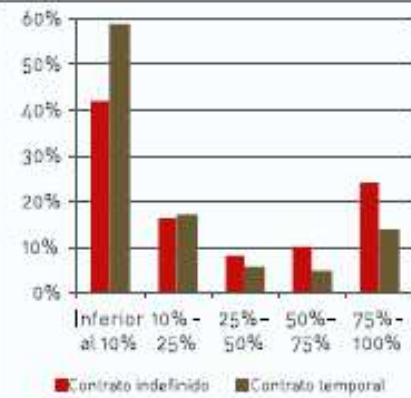
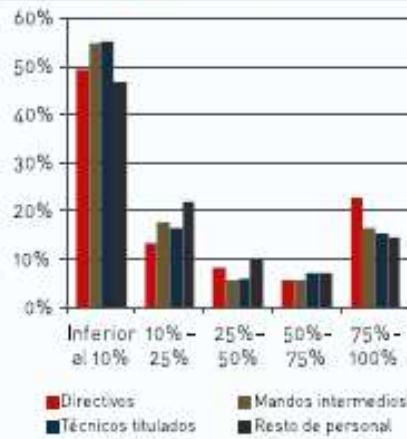
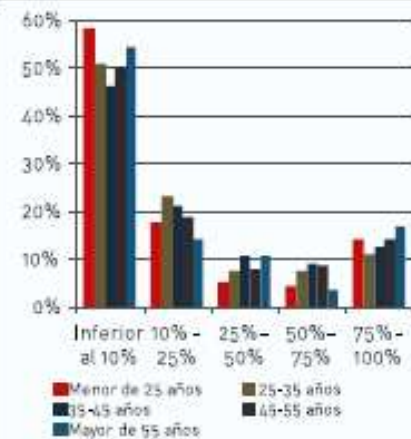
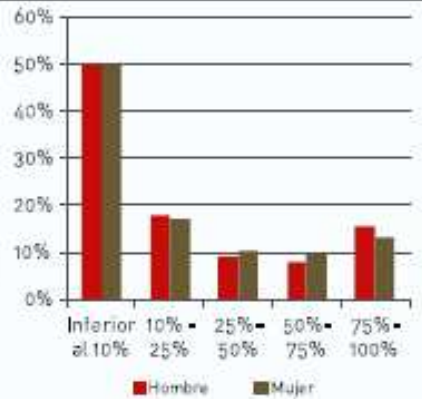
De este dato se puede inferir que **el presentismo viene determinado fundamentalmente por características generales propias del tipo de empresa o cultura del trabajo que ésta tenga, mientras que está poco determinado por las características individuales de los empleados.**

Perfil del Presentista

Porcentaje de empresas que identifican un parámetro determinado con una frecuencia de absentismo.

Por ejemplo:

- el 15% (13%) de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados hombres (mujeres) son presentistas.
- el 50% de las empresas identifican que menos del 10% de sus empleados con cargos Directivos son presentistas.
- el 25% de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados con contratos a tiempo completo son presentistas.



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta 2014 sobre Absentismo y Presentismo, Abril 2014



Adecco

UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#Presentismo

SÍGUENOS EN @Adecco_prensa 

Información relacionada:

[III Informe Adecco sobre Absentismo](#)

adecco.es

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 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 6ª 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 realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% 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 1.500 empleados directos. 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. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es



Adecco

Trabajamos para que otros puedan hacerlo