



V INFORME ADECCO SOBRE PRESENTISMO LABORAL

9 de cada 10 empresas reconocen que sus empleados utilizan internet y redes sociales durante su jornada laboral

- El 20% de las empresas asegura no saber si en su plantilla se llevan a cabo prácticas presentistas porque no tiene forma de detectarlas. Del 80% de las organizaciones que sí cuentan con herramientas para medir este fenómeno, el 43,8% afirma haber detectado un abuso de prácticas presentistas entre sus trabajadores.
- Durante los diez años que han transcurrido desde el inicio de la crisis financiera, se aprecia cómo desde 2008 hay una tendencia al aumento del presentismo en nuestro país. En este sentido, ha descendido el número de empresas que aseguran no tener ningún empleado presentista mientras que se ha incrementado el número de aquellas que afirman tener “algunos” y “muchos” empleados presentistas.
- El uso de internet, *email* y redes sociales con fines personales durante la jornada laboral es, sin duda, la práctica presentista más extendida. El 90% de las empresas que cuentan con empleados presentistas ha detectado estas prácticas en su plantilla.
- Las pausas prolongadas para tomar café, desayunar o almorzar (89%), el tabaquismo (88%), el incumplimiento de la jornada laboral (85%) y las ausencias breves y repetidas con otros fines (85%) son las otras causas más repetidas en las empresas.
- Se aplican métodos de control de los horarios (76%) y restricciones en el uso de internet (38%) y del correo electrónico (28%). En cambio, son muy pocas las empresas que aplican horas límite de reuniones (6%) o métodos como el apagado de luces (5%).
- La organización del tiempo de trabajo y la falta de flexibilidad en las empresas españolas (solo un 39% la aplica a más del 25% de la plantilla) fomentan tanto el presentismo como el absentismo, si bien se aprecia que la PYME está aumentando la flexibilidad ofrecida a sus empleados.
- Cuando la empresa ofrece flexibilidad horaria, los trabajadores compensan las horas presentistas, tal y como afirma el 70% de los encuestados. Incluso cuando la organización no ofrece este tipo de medidas, los empleados compensan el presentismo, por iniciativa propia, alargando su jornada laboral (en el 63% de los casos).





Madrid, 17 de octubre de 2018.- Se denomina presentismo laboral al hecho de estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con el objeto de trabajo. Para estudiar este fenómeno, el [Grupo Adecco](#) puso en marcha hace cinco años el Informe Adecco sobre Presentismo Laboral, que tiene por objeto conocer 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. También estudia si los trabajadores recuperan, de alguna forma, el tiempo no aprovechado por este tipo de ausencias.

En esta *V Edición del Informe Adecco sobre Presentismo Laboral*, la compañía líder en recursos humanos ha encuestado a 561 directores y responsables de recursos humanos para preguntarles por todas estas cuestiones.

El 43,75% de las empresas ha detectado un abuso de prácticas presentistas

Aunque el presentismo laboral es un factor importante a tener en cuenta por parte de las empresas, el 20% de ellas asegura no saber si en su plantilla se llevan a cabo prácticas de este tipo porque no tiene forma de detectarlas. Sin embargo, el 80% de las organizaciones sí cuenta con herramientas para medir este fenómeno y el 43,75% de ellas afirma haber detectado un abuso de prácticas presentistas entre sus trabajadores. Por el contrario, el otro 56,25% no ha observado ninguna incidencia de este tipo y concluye, por tanto, que en su empresa no existe presentismo.

Respecto a la evolución temporal del presentismo durante los diez años que han transcurrido desde el inicio de la crisis financiera de 2008, se aprecia cómo desde ese año hay una tendencia al aumento del presentismo en nuestro país. En este sentido, ha descendido el número de empresas que aseguran no tener ningún empleado presentista mientras que se ha incrementado el número de aquellas que afirman tener “algunos” y “muchos” empleados presentistas.



En concreto, en el último año, el 4,3% de las empresas asegura que la intensidad del presentismo entre su plantilla es máxima, cifra que se ha incrementado notablemente desde el mínimo alcanzado entre 2010 y 2011, que era del 0,7%. Del mismo modo, las organizaciones que catalogan el presentismo de “mucha intensidad” son ahora el 14%, exactamente el doble que hace 6 años. Sin embargo, el mayor





aumento ha tenido lugar en las empresas que lo consideran de “intensidad media”, pues ahora conforman el 45%, mientras que en 2008 eran el 26%.

A partir de aquí se nos plantean los siguientes 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 años 2015, 2016 y 2017 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, 2016 y 2017 y con una posible desvinculación emocional con la empresa que puede deberse a las contrataciones temporales y los bajos salarios.

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 encontraríamos 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 predispuestos 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.
- Empleados con escasa vinculación emocional con su empresa debido a las condiciones laborales que tienen (bajos salarios, contratos temporales, a tiempo parcial...) y que, o bien aumentan el absentismo, o bien mantienen la presencia en su puesto de trabajo, pero dedican más tiempo a tareas impropias de este, lo que produciría un aumento del presentismo.

El uso de internet y redes sociales, la práctica presentista más extendida

Entre las prácticas presentistas más frecuentes en las empresas españolas destaca la incorporación con retraso y/o finalización de la jornada antes de tiempo, el uso de internet, *email* o redes sociales para asuntos personales, las ausencias por tabaquismo, el tiempo destinado a cafés, desayunos o almuerzos y las ausencias breves y repetitivas por otros motivos.

El uso de internet, *email* y redes sociales con fines personales durante la jornada laboral es, sin duda, la práctica presentista más extendida. El 90% de las empresas que cuentan con empleados presentistas ha detectado estas prácticas en su plantilla. De hecho, cada vez más organizaciones afirman que son “la mayoría” o “todos” sus empleados los que dedican tiempo de su trabajo a este tipo de asuntos de carácter personal. Mientras que hace un año lo reconocía el 16% de los expertos encuestados, este año lo ha hecho el 25%: el 19% asegura que lo hace la mayoría de sus trabajadores y el 5%, que lo hacen todos.

Las pausas demasiado prolongadas para tomar el café, desayunar o almorzar son la segunda causa más repetida. El 89% de las organizaciones ha detectado este tipo de prácticas en su plantilla y el 27% reconoce que afecta a la mayoría (21%) o a toda su plantilla (6%).

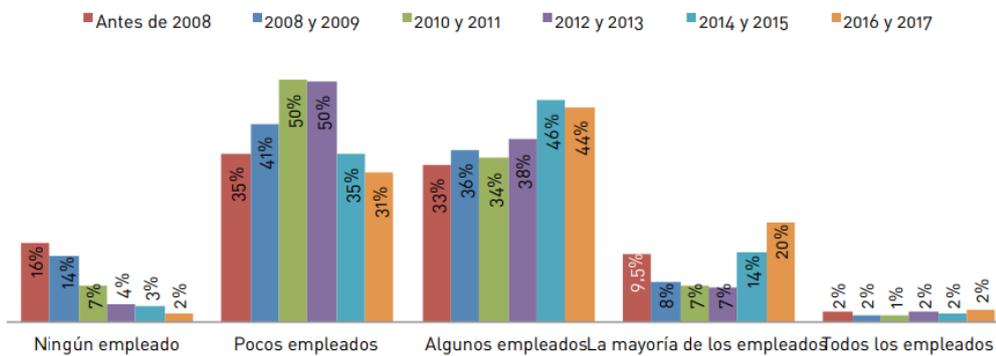




En tercer lugar, los encuestados señalan el **tabaquismo (85%)** como uno de los principales causantes de presentismo laboral. Sin embargo, son muy pocas las empresas que creen que afecta a la mayoría o a todos sus empleados, solo un 8%.

El **incumplimiento de la jornada laboral** es la cuarta causa más señalada. Los trabajadores que habitualmente **se incorporan a su puesto más tarde o que abandonan el lugar de trabajo más pronto** del horario establecido se encuentran en el 85% de las empresas consultadas. Además, las **ausencias breves y repetitivas** por motivos diferentes a los descritos anteriormente también tienen lugar en el 85% de las organizaciones españolas.

Prácticas de presentismo, evolución en el tiempo

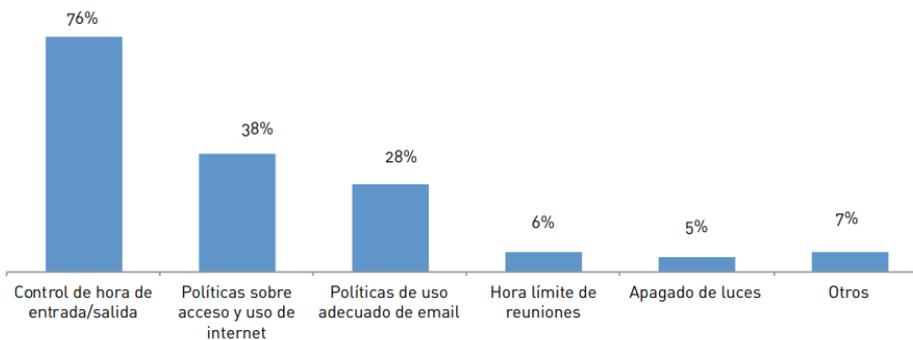


Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2018 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2018"

La falta de flexibilidad y los horarios laborales fomentan el presentismo

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 seleccionaron alguna opción, se ve que claramente se aplican **métodos de control de los horarios de entrada y salida (76%)** y de **restricciones en el uso de internet (38%)** y del **correo electrónico (28%)**. En cambio, son muy pocas las empresas que aplican **horas límite de reuniones (6%)** o **métodos como el apagado de luces (5%)** o no aplican control horario y lo sustituyen por **evaluación por objetivos, flexibilidad horaria o mera confianza en la responsabilidad del trabajador.**



Nota: los porcentajes pueden sumar más de 100% porque se podían elegir varias opciones simultáneamente.

Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2018 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2018."

Comparando estos datos con los del año anterior, se aprecia un **importante aumento en el número de empresas que aplican restricciones en el uso de internet (38% frente al 23% del año pasado) y del correo electrónico (28% frente al 18%).**



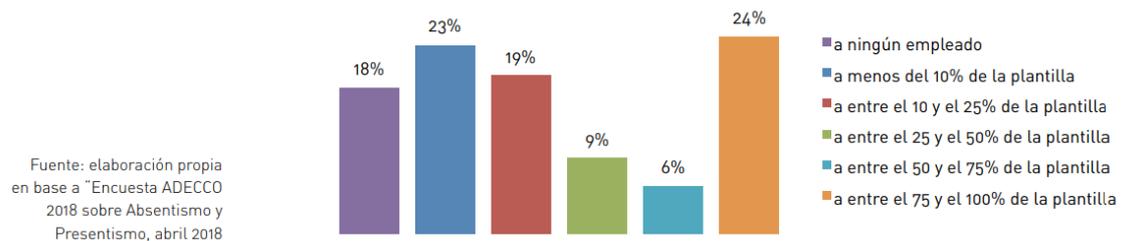


Las prácticas de flexibilidad horaria, en cambio, son escasas o de aplicación marginal. De este modo, el 18% de las empresas no ofrece flexibilidad horaria a sus empleados, el 23% la ofrece a menos del 10% de la plantilla y el 19% a entre el 10% y el 25% de la plantilla. Solo el 39% de las empresas ofrece flexibilidad horaria a más de 25% de la plantilla.

Cabe destacar que la proporción de empresas que ofrecen flexibilidad a más del 75% de la plantilla ha pasado del 16% de 2015 al 24% de la actualidad.

En los últimos cuatro años se aprecia una clara tendencia al aumento de empresas que ofrecen esta medida a más del 75% de sus trabajadores, a la vez que se reducen aquellas que lo ofrecen a menos del 25%.

De hecho, en un país como España, donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMES, es precisamente la empresa más pequeña la que está ofreciendo mayor flexibilidad horaria a más del 50% de la plantilla, frente a una menor flexibilidad en la gran empresa. En 2016, sin embargo, estas proporciones eran justo las contrarias.



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 en esta última encuesta (2018) que la PYME estaría aumentando la flexibilidad ofrecida a sus empleados, 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 que se detecta un esperanzador cambio en este aspecto en la PYME española, aunque a las empresas les queda todavía mucho camino por recorrer en prácticas de conciliación.

Los trabajadores compensan las horas de presentismo

Una mayoría de los empleados se comporta de manera responsable y compensa 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, según el 70% de los encuestados, más de la mitad de los trabajadores lo hace.

Además, cada año es mayor el porcentaje de trabajadores que actúan responsablemente: el 60% cree que lo hace entre el 75% y el 100% de la plantilla en la actualidad frente al 54% de 2015, lo que va en consonancia con ese mayor número de empresas que ofrecen flexibilidad a la mayor parte de sus trabajadores.

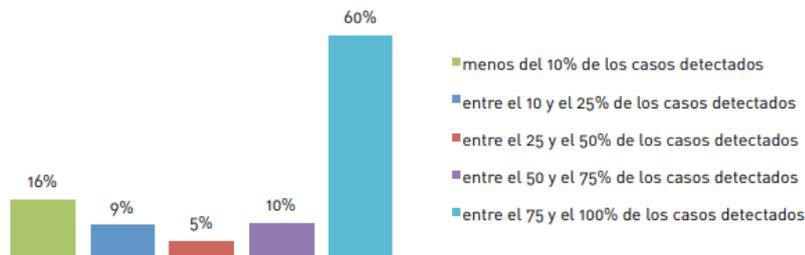
Aun cuando la empresa no ofrece flexibilidad, los empleados siguen compensando sus horas de presentismo, por iniciativa propia, en el 63% de los casos, siendo considerado el 37% restante tiempo





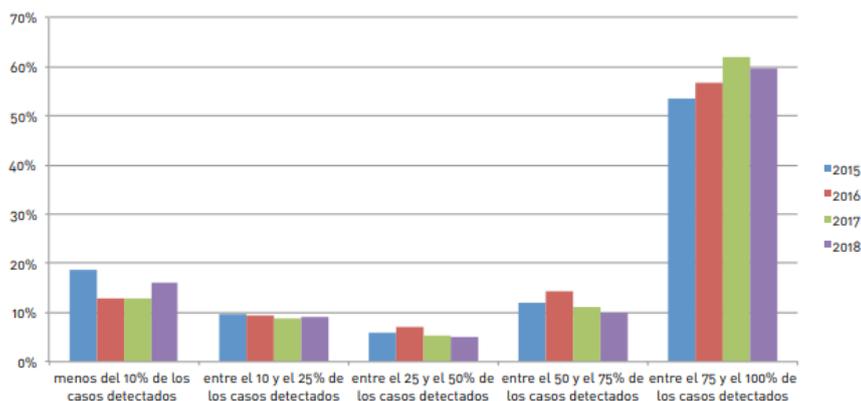
perdido y no recuperable. De aquellas empresas en las que se recupera este tiempo, el 76% asegura que se produce prácticamente en todos los casos detectados, siendo tan solo en el 16% quien considera que la recuperación se produce en menos del 50% de los casos detectados.

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.



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2018 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2018"

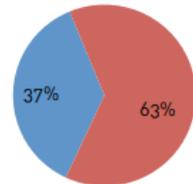
Empleados que compensan presentismo con flexibilidad horaria





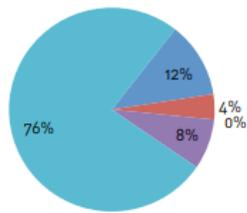
Empleados que compensan ausencias por presentismo cuando la empresa no ofrece flexibilidad

- No lo compensan, es tiempo de trabajo perdido que no se recupera.
- Sí lo compensan.



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2018 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2018"

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



- menos del 10% de los casos detectados
- entre el 10 y el 25% de los casos detectados
- entre el 25 y el 50% de los casos detectados
- entre el 50 y el 75% de los casos detectados
- entre el 75 y el 100% de los casos detectados

El cuidado de los hijos, principal causa de presentismo en la mujer

Hay ciertas diferencias entre las ausencias de los hombres y 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 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, **el 34% de los encuestados asegura que este hecho tiene una influencia "alta" o "muy alta"**.

El **cuidado de personas dependientes** en el hogar familiar es la segunda causa señalada por las empresas. El 28% cree 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 quinta causa de las ausencias entre las mujeres. El 18% 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** (20% de las empresas cree que tiene un impacto “alto” o “muy alto”) y debido al **nivel del puesto de trabajo** (23% 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 presentismo en los mayores de 45 años

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.

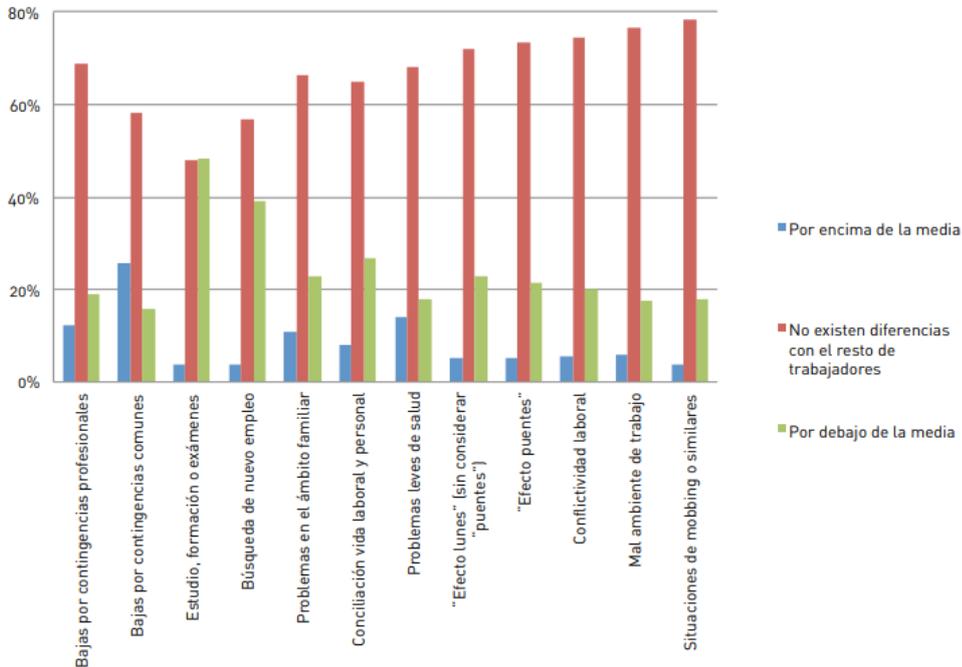
De hecho, hay algunas causas, como **las ausencias por formación, estudios o exámenes o el tiempo empleado en la búsqueda de un nuevo empleo** en las que una gran parte de los encuestados asegura que **tienen un impacto menor entre los mayores de 45 años.**

Las únicas bajas que presentan un poco más de afección en los mayores de 45 años serían las relacionadas con problemas de salud o contingencias comunes y las relacionadas con el ámbito familiar y la conciliación. 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.





Precusores de bajas por Incapacidad Temporal no justificada en mayores de 45 años comparado con la media (% de empresas)



Fuente: elaboración propia en base a "Encuesta ADECCO 2018 sobre Absentismo y Presentismo, abril 2018"

El 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 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo y menos del 10% 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 cierta mayor 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. Cargos directivos
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 y 2018, 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 58% de las empresas para objetivos individuales y por un 56% 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 VII Informe Adecco sobre Absentismo** en el enlace:

<https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/06/VII-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.pdf>

SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2017 hemos facturado 1.085 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 2ª 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 más de 126.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 28.500 menores de 25 años, un 36,13% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 50.800 alumnos. A través de nuestra Fundación, en el año 2017 hemos orientado a 18.353 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social, generando un total de 6.191 empleos gracias al compromiso de casi 2.000 empresas integradoras. Asimismo, la Fundación ha invertido 11.8 millones de euros en proyectos de inclusión sociolaboral. Y, este año, ha sido la fundación empresarial del sector servicios líder en transparencia según el informe realizado por la Fundación Compromiso y Transparencia.

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 1.900 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 / Annais Paradela
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com
anais.paradela@adecgroup.com

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

