

## ABSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL

El absentismo y el presentismo es una problemática que se presenta a nivel mundial, influenciado por diversos factores, entre los más importantes el entorno institucional y las características del trabajo realizado.



### LECTURA

#### **La Consultoría de Comunicación: hoy y mañana**

No basta con estudiar a las audiencias, hay que pensar en quienes, en silencio, nos observan. El nuevo Consultor de Comunicaciones debe ser un sujeto de conocimientos, un especialista.

**Pág. 3**

### PARA VER

**La ética, freno a la codicia:** una serie documental de seis capítulos de Netflix llamada Dirty Money, donde se habla de diversos casos en donde la codicia, el poder y las influencias son parte fundamental de la historia.

**Pág. 7**

### FEEDBACK

**Datos sobre el absentismo y presentismo laboral:** un estudio realizado en España por la empresa Addeco con la finalidad de determinar causas y efectos del presentismo y el absentismo laboral y cómo influye en las empresas y sus colaboradores.

**Pág. 8**



**EL DATO:** Según un estudio hecho por economistas de Lancaster University Management School demuestra que alargar las horas de apertura de los bares de Inglaterra y Gales ha implicado más de 660.000 días extras de baja laboral cada año.



## ¿PODEMOS CON EL PRESENTISMO Y EL ABSENTISMO LABORAL?

Actualmente, cada vez se hace más complicado mantener la estabilidad laboral, debido a los diferentes factores de cambio que se presentan dentro de las organizaciones, nuestros colaboradores deben realizar miles de actividades ocasionando estrés constante. Pero ¿podemos con el presentismo y el absentismo laboral?

Desde Link Gerencial Consultores creemos que con motivación, flexibilidad y salarios acorde se puede lograr combatir el absentismo y el presentismo laboral; hacer que los colaboradores se sientan identificados con la empresa y a gusto en sus cargos de trabajo hace que el desempeño sea más eficiente, más eficaz y por lo tanto más productivo.

Aprovecha esta edición para leer acerca del tema y poder entender cuáles son las causas que producen el aumento o la disminución de este fenómeno que afecta a todas las empresas del mundo actual.

**Odalis Rojas**  
Editora



### Cloud Computing El origen del absentismo: así nace la palabra

El consumo de absenta (licor producto de la destilación alcohólica de una planta de sabor amargo) creció espectacularmente a principios del siglo XX. En 1910 se consumieron en Francia 36 millones de litros, alarmando a los vinateros, quienes veían disminuir sus ventas de vino. Paralelamente, se demostró que su ingestión continuada producía alucinaciones, convulsiones y un deterioro intelectual irreversible.

Originando así una nueva enfermedad, el absentismo. Los obreros dejaron de ir a las fábricas y muchos crimenes se cometieron bajo la influencia de esta bebida. Ante la alarma suscitada, el gobierno francés la prohibió en 1915.

Fuente:

<https://bit.ly/2qjhIBX>

## DESARROLLO

Link Gerencial Consultores

**Directora:** Mary Flor Domínguez

**Editora:** Odalis Rojas.

**Diseño Gráfico y Producción**

**Gráfica:** TYPOPIXEL

**Redacción:** Nela Daza

**Desarrollo Link Gerencial**

**Consultores** es una publicación de **Link Gerencial Consultores**, bimensual y gratuita, dirigida a clientes y relacionados interesados en las tendencias del mundo de la gestión humana.





**LA FRASE:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”

## Lecturas

# LA CONSULTORÍA DE COMUNICACIÓN: HOY Y MAÑANA

POR: NELSON RIVERA

Tomado del Boletín Ideas+ solicitar suscripción gratuita riveranelsonrivera@gmail.com



Las ciencias gerenciales relacionan el surgimiento de la consultoría al auge industrial de Estados Unidos en la segunda mitad del siglo XIX. Han sido documentados los casos de expertos que, entre 1860 y 1870 eran contratados para organizar los modos de producir y garantizar la eficiencia. A comienzos del siglo XX fueron creadas algunas de las grandes consultoras que continúan siendo referencia en sus áreas de especialización. Entre 1950 y 1960 en Estados Unidos, la figura del Consultor de Comunicaciones comienza a perfilarse: una irradiación de la política hacia las empresas.

Han transcurrido alrededor de seis décadas desde entonces. La figura del consultor ha cambiado de forma radical: **el experto en relaciones públicas y prensa, ha dado paso a un perfil cada vez más complejo y especializado.**

¿Qué desafío representa para el comunicador, o más específicamente, para el Consultor de Comunicaciones, las nuevas realidades del mundo? Lo primordial, el consultor debe ser un sujeto de conocimientos.

**Su calificación, sus facultades y atributos estarán en relación directa con la calidad y profundidad de su comprensión de las nuevas realidades,** de los cambios que se están produciendo y que se continuarán produciéndose en los próximos tiempos.

En tanto que la comunicación ha perdido sus fronteras, el Consultor de Comunicaciones debe tener la vocación de lo transdisciplinar. No basta con entender los negocios hay que entender la sociedad. No basta con entender a los consumidores hay que comprender a las personas. **No basta con detenerse en los hechos, hay que pensar en sus más inesperadas consecuencias. No basta con estudiar a las audiencias, hay que pensar en quienes, en silencio, nos observan.**







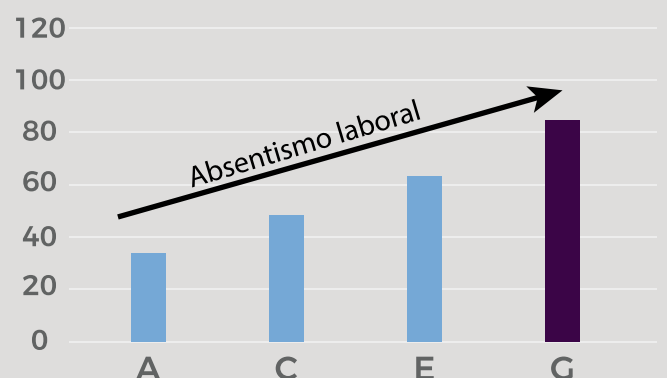
**EL DATO:** Según estudios realizados en Gran Bretaña, los consumidores de tabaco son un 33% más propensos a faltar al trabajo que el resto de sus compañeros, lo que al cabo del año se traduce en la pérdida de dos o tres jornadas laborales.

# ABSENTISMO, PRESENTISMO Y CONCILIACIÓN LABORAL

POR: NELSON RIVERA

Tomado del Boletín Ideas+ solicitar suscripción gratuita [riveranelsonrivera@gmail.com](mailto:riveranelsonrivera@gmail.com)

Cifra de la OMS: entre 30 y 50% de las bajas laborales son derivadas del estrés laboral. El vínculo persona y trabajo muestra síntomas de agotamiento. En América Latina y España, el comportamiento ocurre en sentido contrario a la teoría: el crecimiento del ausentismo es mayor que el crecimiento económico. Este fenómeno oculta otro todavía más extendido y pernicioso: el presentismo laboral: personas que pasan largas jornadas en sus trabajos -10 horas al día o más-, cuyos indicadores de productividad son cada vez más bajos.



Una tipología: trabajador que llega muy temprano y se marcha muy tarde (siempre después que el jefe). Asiduo del baño, del café, de puertas y ventanas. Ordena su puesto de trabajo a menudo. Navega por internet. Se queja. Gesticula. En empresas con más de 20 o 30 trabajadores se generan clubes de pasillo o alrededor del microondas: de víctimas, de anécdotas familiares, de noticias de crímenes o de goledas. Gusta de las reuniones extensas y comités. Pregunta por lo conocido y repite lo conocido. No hace sus tareas: da vueltas sobre ellas. Responsabiliza a los demás. Experto en alegar que no ha sido informado.

Dicen los estudios: la desmotivación laboral afecta a entre 20 y 40% de los trabajadores. Los peores indicadores aparecen entre funcionarios públicos. Los menores, en personas que trabajan atendiendo a clientes, cara a cara. Múltiples causas: profesionales



que han perdido sus ambiciones; empresas que, al no contar con indicadores adecuados, se concentran en vigilar el cumplimiento del horario (que es un modelo que se extendió a partir de la Revolución Industrial). Jefes cuya psique les demanda constatar que sus subordinados están allí.

Los expertos sugieren que hay una relación estrecha entre desconfianza y presentismo: en ambientes cargados de tensiones, el temor a perder el trabajo se contrarresta dejándose ver. Las empresas que establecen metas detalladas logran mejores indicadores de motivación, aumento de la productividad y reducción de costos. Y todo ello, además, creando un bien intangible de enorme valor social y emocional: hacer sentir a las personas que son verdaderamente útiles.

## **“EL VÍNCULO PERSONA Y TRABAJO MUESTRA SÍNTOMAS DE AGOTAMIENTO”**





**LA FRASE:** "Ausentismo" y "Absentismo" mantienen en mismo significado y es aplicable en ambas formas.

Tech Radar

# HERRAMIENTAS DE TELETRABAJO

POR: ANSISE SEGOVIA



En la actualidad son cada vez más las empresas que se plantean la opción de tener personal realizando teletrabajo y muchas veces el desconocimiento del correcto manejo de herramientas que permita monitorear las actividades que se realizan a distancia, frena a las organizaciones al momento de implementar esta nueva tendencia. Entre las herramientas que se usan para implementar teletrabajo, podemos encontrarnos con herramientas de gestión del tiempo, herramientas de comunicación, herramientas de colaboración y herramientas para organizar; en este artículo mencionaremos distintas herramientas que se usan en la actualidad para llevar a cabo de manera exitosa las actividades asignadas a los colaboradores que realicen teletrabajo, de modo que el empleador pueda garantizar el control y rendimiento de los mismo.

Las herramientas más usadas:



**Trello:** Es un software para la gestión de proyectos con interfaz web, que nos permite crear tableros para organizar tareas de un proyecto en particular, por cada tarjeta creada en el tablero podemos asignar responsables, manejar tiempos de entrega, etiquetarlos de modo de manejar estatus de las actividades; además ser bastante amigable y fácil de usar y entender, se integra con plataformas como Google Drive, Dropbox y OneDrive. <https://trello.com/>



**Slack:** Con esta herramienta se puede establecer un canal de comunicación con solo los miembros de la organización de modo que la comunicación sea entre los miembros del equipo que conformen el canal, además permite generar canales para tocar temas específicos entre grupo particulares lo que permite involucrar en un tema solo a miembros interesados; esta herramienta también permite la integración con Google Drive, Trello, Bitbucket, Dropbox, entre otras. [www.slack.com/](http://www.slack.com/)



**Zoom:** Es una herramienta que debemos mencionar por su versatilidad como herramienta de web conferencias, además que se adapta a los distintos anchos de banda de los usuarios y esto hace que la comunicación sea bastante limpia y sin interferencias, me atrevería a decir que es un gran competidor de Skype en este ámbito. <https://zoom.us/>



**Skype:** No podemos dejarla de mencionar, pues durante mucho tiempo ha sido la herramienta por referencia que muchas empresas han usado para realizar conferencias entre sus miembros, además de que es una aplicación gratis y no tiene limitaciones de horas de conexión ni de participantes. <https://www.skype.com/es/>





**LA FRASE:** Las principales variables que determinan nuestra postura hacia el absentismo laboral son: el grado de compromiso con la organización y el propio trabajo, la satisfacción laboral hacia el trabajo desempeñado y nuestra propia motivación.

**Para Ver**

# LA ÉTICA, FRENO A LA CODICIA

**POR: ALEJANDRO RIVERA PRATO**



Netflix el 26 de enero estrenó su serie documental denominada Dirty Money, en la que se pretenden destacar algunos de los escándalos relacionados con Volkswagen, HSBC y el Presidente Donald Trump, una serie que contó con 6 capítulos.

**The Confidence Man:** el capítulo de Donald Trump donde se indagará la carrera comercial de Donald Trump; **Payday:** capítulo que habla sobre el escándalo de los prestamistas y cómo las leyes permiten este tipo de negocios; **Los misterios de la industria farmacéutica:** manipulaciones de ensayos clínicos y creación de enfermedades inexistentes son algunos de los temas que se tocan en este capítulo; **HSBC, el Cartel Bank:** Durante décadas, HSBC, uno de los bancos más grandes del mundo, lavó cientos de millones de dólares para los cárteles de la droga mexicanos y finalmente **El codiciado jarabe de arce:** en este capítulo explican la polémica alrededor del precio del jarabe de arce en Canadá.

La reflexión que dejan los documentales de Netflix titulados Dirty Money, es que la ética personal y el freno a la codicia que embarga muchas empresas y personas del mundo corporativo.

Este documental muestra varios casos, donde grandes corporaciones haciendo uso de su poder e influencia, violan normas y reglamentaciones a veces de forma explícita y otras usando subterfugios legales con el fin de generar mayores ganancias para quienes las dirigen.

Estos documentales, valiosos en sí mismos por presentar una realidad a veces escondida en los medios de comunicación tradicionales, permite registrar las grandes fallas corporativas, adicionalmente, permite un entendimiento y una reflexión sobre la actuación moral y ética de quien ocupa la posición de gerente corporativo.



Se recomienda ver estos casos y discutirlos de forma abierta con la directiva y la gerencia, de manera de exponer el lado oscuro de la codicia y activar los anticuerpos corporativos a través de la operacionalización de ética en sus comportamientos cotidianos.





**EL DATO:** El presentismo laboral es también conocido como el “síndrome de la silla vacía” y ocurre cuando una persona va a trabajar, aunque no esté en condiciones de hacerlo por una enfermedad o alguna situación personal difícil como la pérdida de un familiar o problemas económicos de gran complejidad.

## Feedback

# DATOS SOBRE EL ABSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL

POR: NELA DAZA



El VI informe ADECCO sobre Absentismo publicado en Madrid el 14 de junio de 2017, muestra un análisis de los resultados de la “Cuarta Encuesta sobre Presentismo y Absentismo” donde las organizaciones participantes en este informe han llevado a cabo a través de la participación de cerca de mil empresas.

En el informe definen el absentismo como **“la ausencia de una persona en su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”** y el presentismo lo definen como **“comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa”**

Según el informe y los estudios los cuatro factores que intervienen al momento de explicar el absentismo son: el entorno institucional, el empleado, la empresa y las características del trabajo realizado. En España, según el informe citado, el sector industria presenta más horas no trabajadas tanto por vacaciones o por días festivos, mientras que el sector servicios tiene menos horas no trabajadas por vacaciones y días festivos; en parte esto se puede atribuir a las actividades que estén relacionadas con turismo y hotelería que presentan

mayor demanda en días festivos y temporadas vacacionales.

En cuanto al presentismo laboral en España, el informe indica que el 56% de las empresas pueden detectar el presentismo laboral mientras que el 44% no se aprecian prácticas de presentismo laboral. El presentismo, según este estudio está relacionado con el tiempo que le dedican los empleados al café, pausas de desayuno y el uso de internet y redes sociales no relacionadas al ámbito laboral.

De manera que, el fomento del absentismo y presentismo laboral se puede dar en cualquier empresa de cualquier parte del mundo, por razones como la organización del tiempo en el trabajo y la falta de flexibilidad de horario. La idea de las gerencias de talento humano es tratar de encontrar el equilibrio entre los empleadores y los colaboradores para poder tener mejores retornos de inversión; y encontrando en nuestros colaboradores una compensación a través de la responsabilidad en el trabajo, disminuyendo las ausencias del presentismo y recuperando el compromiso de cada uno de ellos con nuestra empresa.

Fuente: <https://bit.ly/2JNlQTm>

Si te gustó esta revista y quieres más información síguenos a través de



@linkgerencial



www.linkgerencial.com



Link Gerencial



linkgerencial@linkgerencial.com