

El absentismo y su relación con las políticas de RRHH



¿Qué es el absentismo?

¿El absentismo tiene relación con...

¿Existen nuevas causas de Absentismo?

¿Qué relación tiene la confianza con el absentismo?

¿Qué políticas de RRHH destacan, en las compañías excelentes?

la Región

“El Coste de oportunidad de un empleado presente pero no implicado totalmente es muy elevado en términos de productividad y beneficios empresariales” (JC Cubeiro)

Noticias
Seguridad Pública Municipal
“En el año 2015 Europa tendrá un déficit de 55 millones de trabajadores”.

**“El 23% , de los correos electrónicos enviados y recibidos por las empresas en el Reino Unido es de naturaleza personal”
(D. Boichover)**

EL 20% de las mujeres abandonan el mercado laboral por la maternidad (Esade)

“” Los trabajadores Españoles faltan al trabajo un 4,1% del tiempo que marca su jornada laboral”

Sobre el porcentaje del 4,1 %, un 3% se puede considerar absentismo fraudulento, es decir ausencias al trabajo absolutamente injustificadas aunque se amparen en presupuestos legales (Eduardo Ortega)



Creade
Especialistas en personas

¿Es el absentismo, el problema, de nuestra productividad?



Adecco Human Capital Solutions
better work, better life





Ser y Estar

Miras pero no ves.
Hablas pero no dices.
Oyes pero no escuchas.
Sientes pero no amas.

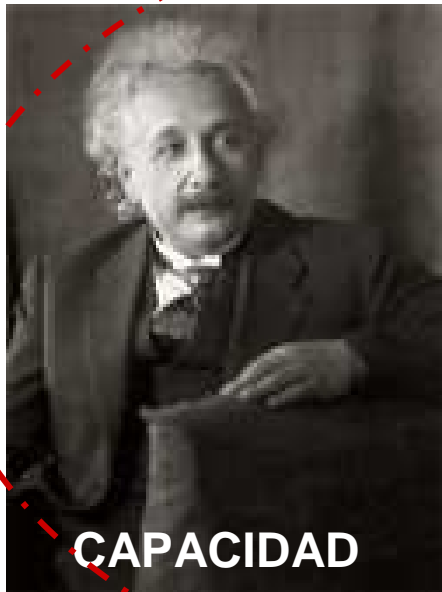
Ansías pero no consigues.
Trabajas pero no rindes.
Andas pero no avanzas.
Corres pero no llegas.

Ríes pero no gozas.
Lloras pero no sufres.
Vives pero no estás.
Estás pero no eres.

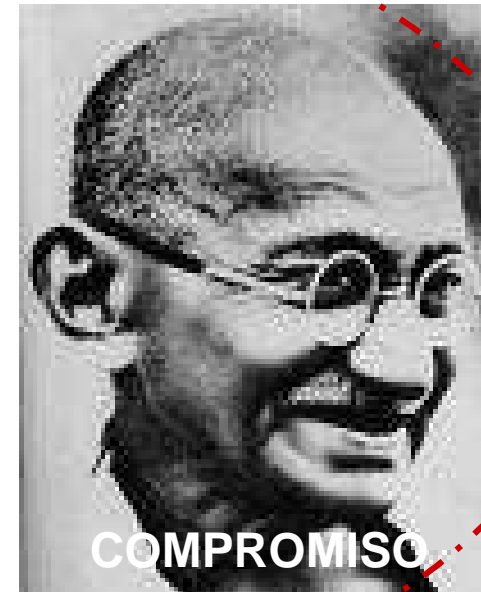


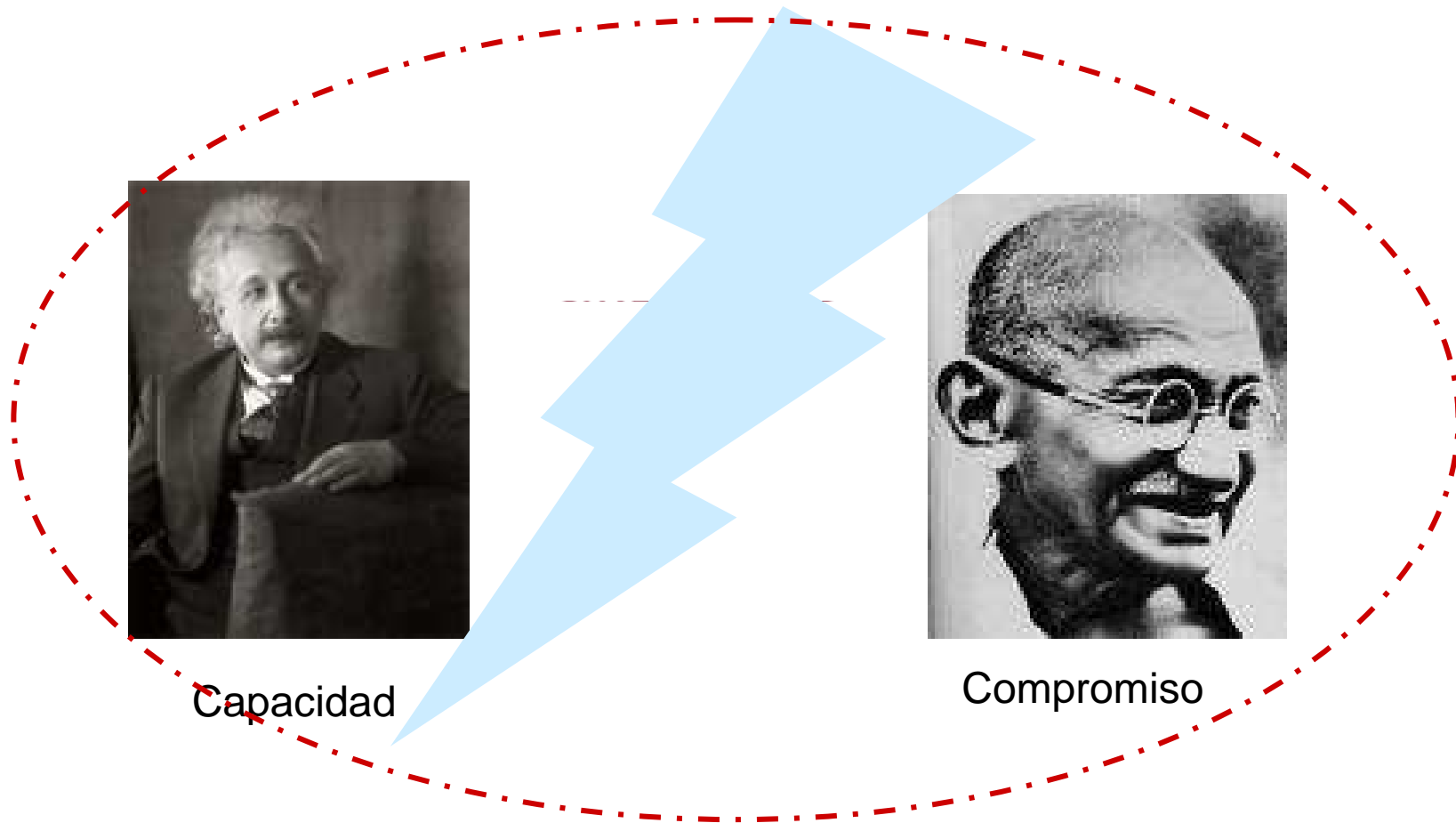
Fuente: Prólogo de “La sensación de Fluidez” JC.Cubeiro por Eduardo Bueno

**“El Talento es poner en Valor
lo que una sabe, quiere y puede” JCC**



X



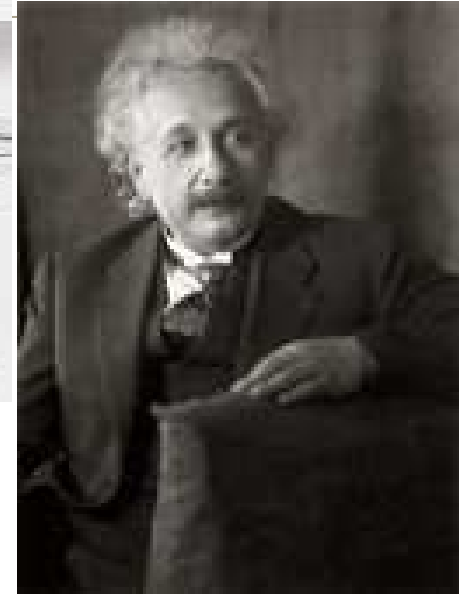


Conclusión parcial

- ✓ El absentismo nunca es un hecho en si mismo.
- ✓ El absentismo es el síntoma que pone de manifiesto otros problemas organizativos
- ✓ Sólo un diagnostico fino de sus causas y de su naturaleza permite adelantar en la via de una solución.



¿ Que ocurre en al empresa hoy en día?



Globalización

Las tecnologías han traspasado las barreras que suponían las distancias geográficas

Los cambios y avances son vertiginosos

No siempre conocemos el origen del cambio

Nuevos países emergentes



Presión por la Productividad



Te voy a enviar a un seminario para aprender a ser más productivo y trabajar más.

Presión por la Productividad



- ✓ La 8ª economía del mundo es la 29ª en productividad
- ✓ Un 25% de productividad menos que Francia, Italia o Alemania
- ✓ A la cabeza Europa de Horas trabajadas (219h/año más que la UE)
- ✓ A la cola de vacaciones (22,8 días;26,5 en la zona euro)
- ✓ Invertimos en TIC el 5,3% del PIB (la UE-15, el 12,3% y USA el 15,2 %)
- ✓ 26ª en Calidad directiva: 36% de jefes tóxicos y 16% de verdaderos lideres

Cambio Demográfico

En menos de 10 años, la población que supere los 40 pasará a ser mayoritaria en toda Europa

Para el año 2050, los mayores de 65 años se habrán duplicado (30% de la población)

Para el año 2.015 Europa tendrá un déficit de 55 M de trabajadores



Diversidad Generacional



- Generación Tradicional: personas de más de 50 años
- Generación Baby-Boom: nacidos entre 1946 y 1960
- Generación X : comprendidos entre los 26 y 43 años
- Generación Y: jóvenes entre 18 y 26 años (aproximadamente), nacidos en la década de los 80

	Tradicionales	BabyBoom	Generación X	Generación Y
Perspectiva	Prácticos	Optimistas	Escépticas	Esperanzada
Ética profesional	Dedicados	Volcados	Equilibrados	Decididos
Ante la autoridad	Respeto	Amor/odio	Desinterés	Cortesía
Liderazgo por...	Jerarquías	Consenso	Competencia	Colectivismos
Espíritu de...	Sacrificio	Automotivación	Anticompromiso	Inclusión

DIVERSIDAD GENERACIONAL: Decálogo del nuevo trabajador español, la Generación Y

SUS VALORES:

- ❖ **Extrínsecos:** Horario, promoción, estabilidad, salud e higiene
- ❖ **Intrínsecos:** Variedad de tareas, aprendizaje, autonomía
- ❖ **Sociales:** Contactos interpersonales, compañeros de trabajo, utilidad del trabajo a la sociedad, apoyo y orientación del jefe



Incorporación de la Mujer al trabajo

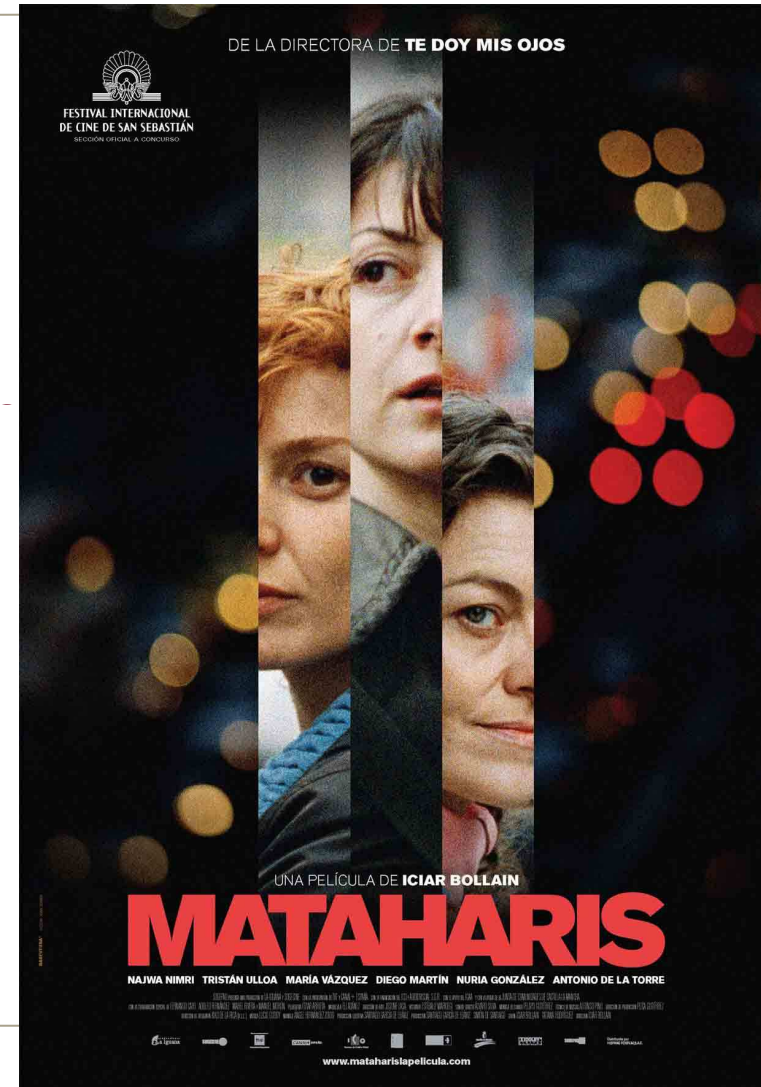
Cambio Social

Vivimos nuevos modelos de familia

Nuevas necesidades empresarias para
retener el talento

Talento diverso



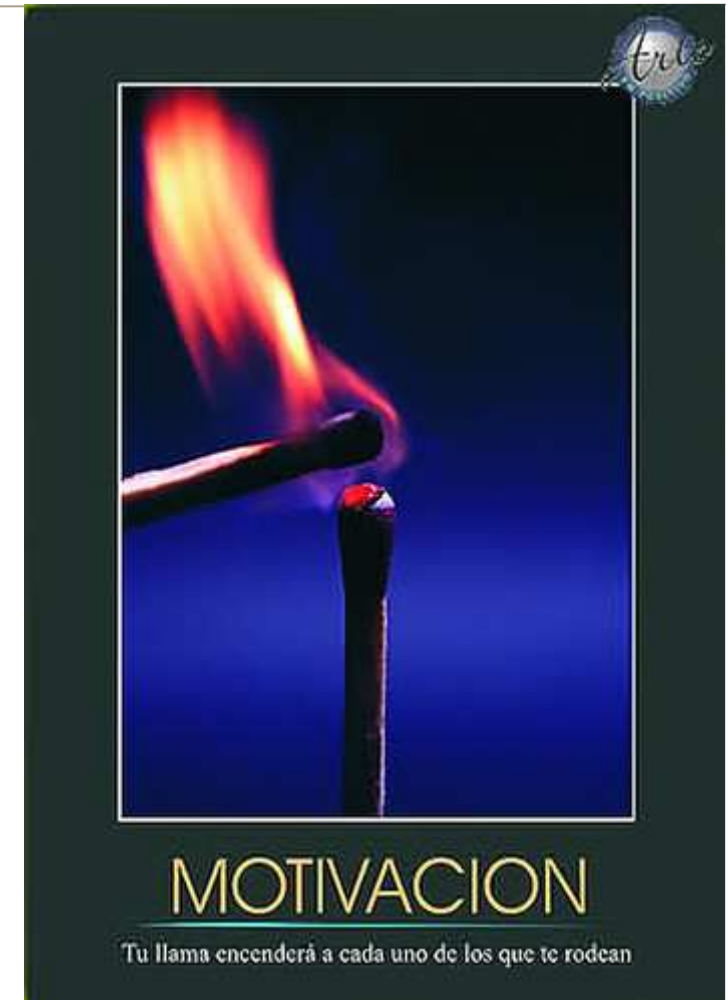


Diagnóstico Empresarial



Causas Psicológicas

- ▶ Se centran en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo
- ▶ Responsabilidad del trabajador
- ▶ Entre el 50% y el 60% del absentismo laboral está relacionado con el estrés, según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2002 que realizó el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ▶ Además, el 15% de la población activa española padece mobbing, según un estudio sobre “Violencia en el entorno laboral” facilitado por la Universidad de Alcalá de Henares (2002).



Causas Sociológicas

- ▶ Factores individuales: edad, sexo, estado civil, formación, etc...
- ▶ Factores externos: distancia de del domicilio al lugar de trabajo, presiones familiares y factores de organización de trabajo.



“El absentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, comportamiento o estrategia racional dentro de una lógica de acciones en cadena que forman parte del sistema de interacciones de las organizaciones modernas”

Causas Pedagógicas

- ▶ El absentismo constituye una de las respuestas a la tensión, la baja moral del trabajo, la imposibilidad de promoción, la falta de compromiso, etc



El marco Empresarial





La Región

“EL RATIO DE ABSENTISMO ES SUPERIOR CUANTO MAYOR ES EL CRECIMIENTO ANUAL DE LA FACTURACIÓN EN LA EMPRESA”



Diario del Altoaragón

“ Estudios Estadísticos han encontrado relaciones positivas directas entre la productividad y la calidad intrínseca del trabajo, las habilidades y aprendizajes continuos de trabajadores.”

Mejora del Clima Laboral

El clima en la empresa en realidad no es único. Es el resultado de la suma (algebraica) de los micro-climas existentes en cada uno de sus departamentos.

Según el estudio Gallup, hay cinco factores que influyen en la generación del clima:

- Ambiente de trabajo (físico, seguridad, políticas)
- Equipo/Compañeros de trabajo (objetivos comunes, confianza, cooperación)
- Compromiso personal (orgullo de pertenencia, estándares de calidad)
- Jefe inmediato (comportamientos, comprensión, desarrollo)
- Alta dirección (visión/misión/estrategia. Idoneidad)

Calidad Directiva

En las empresas españolas, según las últimas investigaciones, sólo uno de cada seis jefes o jefas es un “líder resonante”, generador de un clima de satisfacción, rendimiento y desarrollo. Tres de cada seis está en zona intermedia. Y el 36% resultante (más de un tercio) son o somos “jefes tóxicos”, que provocan un clima laboral asfixiante, absentismo emocional y baja productividad. (Juan Carlos Cubeiro)



“EL 80% DE LOS EMPLEADOS ABANDONA SU PUESTO POR INCOMPATIBILIDAD CON SU SUPERIOR”



“SEGÚN LOS ÚLTIMOS DATOS DEL FORO ECONÓMICO DE DAVOS, ESPAÑA ES EL 26º PAÍS DEL MUNDO EN CALIDAD DIRECTIVA. ESO EXPLICA EN EL 60% NUESTROS PROBLEMAS PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD”.

Calidad Directiva

Las cualidades de un líder, según Gene Klann, hoy en día son:



Coraje/Valentía
Compasión
Optimismo
Autocontrol
y Comunicación.

Motivación

Ambiente de trabajo
Participación
Involucración
Sentido de pertenencia
Ayude a Crecer
Feed-Back
Escucheles
Agradecimiento
Celebre los éxitos

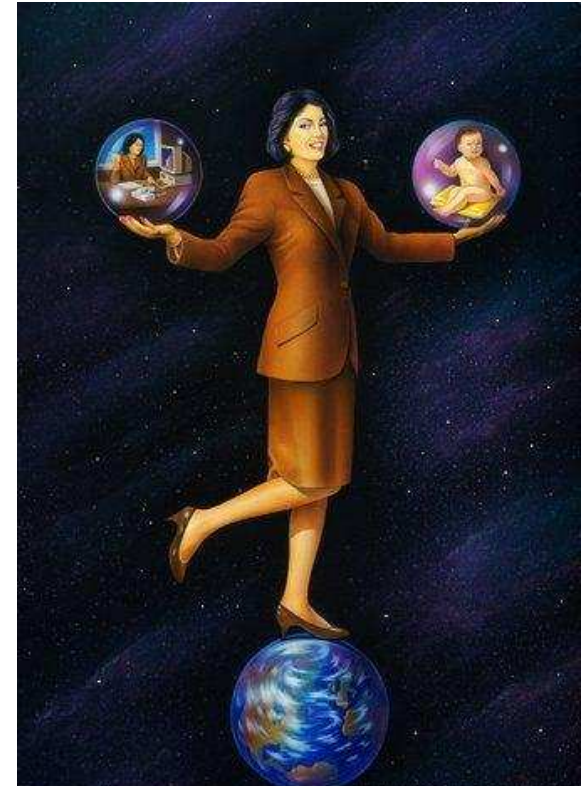


Flexibilidad

**POR CADA DOS
TRABAJADORES CON
UNA MEDIA DE 40 AÑOS,
HAY UN MAYOR
DEPENDIENTE Y UN HIJO
MENOR DE 10 AÑOS”
(Mas vida red)**

**“EL 21% DE LOS CASOS DE
ABSENTISMO SON DEBIDOS A LOS
PROBLEMAS PARA CONCILIAR
TRABAJO Y FAMILIA”.**

***“EL 19% DE LOS
CASOS DE ESTRÉS Y
ROTACIÓN DE
PLANTILLA TAMBIÉN”.*
(IESE)**



Flexibilidad

Una empresa flexible organiza sus horarios en función de sus objetivos de negocio y los adapta a las necesidades de sus empleados

Basa su organización en al gestión por objetivos y favorece el desarrollo de la trayectoria profesional de sus empleados

Rentabiliza a largo plazo cuidando la salud física y emocional de sus empleados

Reduce el absentismo, mejora la productividad y aumentando motivación de sus empleados equilibrando vida personal y profesional

Trabaja para la mejor de la calidad



Compromiso



Compromiso

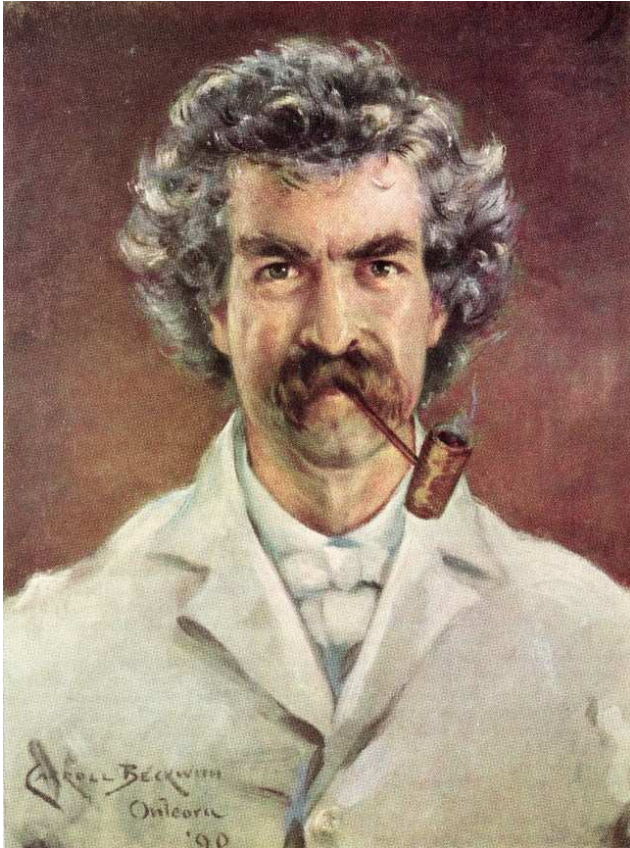


El compromiso es una actitud – manera de estar alguien dispuesto a comportarse o a actuar - que emana de la concreción de un pacto o acuerdo, como ejercicio de libre voluntad, con la satisfacción razonable de las expectativas que motivaron el pacto o acuerdo. Y un pacto se hace entre personas. Pues bien, un pacto se logra cuando las partes implicadas, ambas y cada una de ellas, consideran haber alcanzado suficientemente sus objetivos sin haber sobrepasado los límites de sus posibles concesiones. *(Paco Gay.Pof.IESE)*



Compromiso





*“ No es lo que no sabes
lo que te mete en líos.*

*Es lo que das por cierto
y no lo es”.*

Mark Twain



Creade
Especialistas en personas



GRACIAS

Nekane Rodriguez de Galarza

nekane.rodriguez@adecco.com

Adecco Human Capital Solutions

better work, better life