



ESTÁ PROHIBIDO CALENTAR LA SILLA

PARECE HABERSE DEMOSTRADO QUE ESTAR MÁS TIEMPO EN EL TRABAJO NO SIEMPRE SE TRADUCE EN UNA MAYOR COMPETITIVIDAD. ¿POR QUÉ?

El presentismo es uno de los peores males de la oficina y el enemigo de la conciliación y, por lo tanto, del equilibrio emocional de cualquier trabajador. El responsable no es, necesariamente, el jefe terrible, ni el entorno exigente, ni el cliente que vocifera. El infierno, demasiadas veces, somos nosotros y calentar la silla es una forma de atizar

la hoguera. A Camilla Hillier-Fry, socia de PeopleMatters, y María Padilla, consultora de la misma firma, les gusta poner los números por delante. Por eso, ellas recuerdan que somos, según la OCDE, los europeos que más tiempo pasamos de media en el trabajo y que ese tiempo no se traduce en una mayor competitividad. Además, añaden, “según el VI Informe

Adecco sobre absentismo de 2017, el 56% de las empresas españolas afirma haber experimentado situaciones de presentismo”.

¿Cuáles son los motivos? Principalmente, apuntan, “la persistencia de una cultura de control y la valoración de la contribución de los empleados en función del tiempo en la oficina, el miedo a perder el trabajo en algunos casos, o la seguridad y la relajación asociadas a la antigüedad en la empresa en otros”. Agustín Peralt, experto en productividad directiva y autor de *Lidérate* (Ed. Plataforma, 2017), cree que en España caemos más en malas prácticas como “reuniones no efectivas, consultas constantes al mail y WhatsApp o interrupciones continuas por parte de compañeros”.

LA FALTA DE CONFIANZA EN LA RESPONSABILIDAD ES UN PROBLEMA MÁS IMPORTANTE DE LO QUE PARECE

Agustín Peralt propone, como alternativa, “implantar modelos donde estén regulados y sistematizados la evaluación y seguimiento”. Esto, advierte, va a exigir “también un esfuerzo por parte de los líderes, que deberán dedicar tiempo a sus equipos, acompañarlos y proporcionarles un feedback constructivo”, aunque la realidad “es que no todo el mundo está dispuesto a ello”. De hecho, un 69% de empleados afirma que trabajarían más si sus esfuerzos fuesen reconocidos por su superior.

Enemigo de la conciliación

En medio de una fuerte ola social que exige más conciliación, el presentismo se convierte en un gran enemigo a batir y eso a pesar de que, como apunta André Ribeiro, “el horario es uno de los aspectos de la conciliación, pero ni el único, ni necesariamente el más importante”. Las analistas de PeopleMatters señalan la gravedad de la situación con una sencilla estadística: “De acuerdo con los últimos datos publicados por el INE, solo el 27% de las empresas en España permiten el teletrabajo frente al 35% de la media europea”. Sin teletrabajo no existen, nos recuerdan, los “modelos de flexibilidad laboral que buscan alternativas a la presencia física (...) para poder responder a las obligaciones tanto personales como laborales”.

Agustín Peralt matiza que la responsabilidad de conciliar no solo recae en las empresas, que deben poner los medios, sino en los profesionales que deben estar a la altura de esa confianza. En este sentido, advierte, “cada persona debe aprender a ser productiva para poder salir en horarios que le permitan conciliar y, para ello, a nivel individual, debemos mejorar en muchas prácticas como, por ejemplo, evitar la procrastinación o la obsesión por contestar el mail de ma-

nera inmediata en vez de dedicar ese tiempo a trabajar temas relevantes con calidad y atención plena”.

La falta de confianza en la responsabilidad es un problema más importante de lo que parece. De hecho, según las expertas de PeopleMatters “una dirección basada en el control no necesariamente mejora la productividad de manera sostenida; es más, la falta de confianza merma el compromiso”. ¿Y qué se hace normalmente en España? “Las medidas que utilizan la mayoría de las empresas para evitar que sus trabajadores caigan en el presentismo están más orientadas al control (entrada y salida, descansos, etc.) y a la limitación de recursos (Internet, mail, etc.), en lugar de a la flexibilidad y a la autogestión”.

Además, los jefes olvidan en ocasiones que les toca dar ejemplo. André Ribeiro, de BTS, recuerda que “lo que hace el jefe habla tan alto que impide escuchar lo que dice”. Por eso mismo, debe intentar “salir a su hora, ser transparente con lo que espera en relación con los horarios de su equipo, pedir las cosas con tiempo para realizarlas, siempre respetando las posibles urgencias, no escribir mensajes y correos a horas intempestivas o en fin de semana, etc.”

Si el presentismo es uno de los peores enemigos de conciliación, también lo es de la prosperidad y del bienestar de las empresas. Por eso, Agustín Peralt recuerda que “la conciliación real mejora la felicidad laboral de los empleados y aumenta su compromiso”. Esto, sigue, “redunda a su vez en un incremento de la productividad que Gallup ha estimado en un 12% en Estados Unidos”. En definitiva, concluye, “es un círculo virtuoso frente al círculo vicioso de falta de motivación y compromiso que nos lleva a calentar la silla”. ●