



GENERAL

Empleats que s'hi estan però que no hi són – Jordi Graells

🕒 23 de setembre de 2014 👤 XARXES 💬 6 COMENTARIS

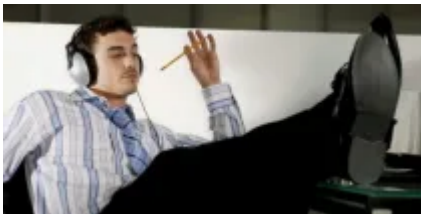


FOTO: PUBLIMETRO.CL

Heu sentit a parlar mai del *presentisme*? És l'absència laboral no física, però sí mental, del lloc de treball. I és segurament una de les principals causes que fan minvar el funcionament de tota mena d'organitzacions avui en dia. I a l'Administració? És una pràctica molt estesa? Identifiqueu el que aquí es comenta amb el vostre entorn més o menys immediat? Com ho veieu?

En un estudi recent de la consultora Adecco d'abril de 2014 sobre absentisme, es van atrevir a tocar un tema interessant però fins ara també *absent* en aquest tipus de treballs. Parlem del *presentisme* o absentisme laboral presencial. A grans trets, més del 50 % del miler d'empreses enquestades afirmen haver detectat en un percentatge que en alguns casos és significatiu alguna pràctica de *presentisme* entre els empleats.

L'estudi apunta dues classes de causes que poden afavorir aquestes praxis. D'una part, augmenta en els professionals amb contracte indefinit (i jornada completa) i disminueix en els contractats a temps parcial o temporal.

D'una altra part, trobem la cultura corporativa i l'estil de direcció. L'empresa ha de tenir un bon pla a mitjà termini i no focalitzar-se exclusivament en la feina del dia a dia. Així mateix, els empleats tindran més implicació i seran més productius si disposen de més autonomia per fer les seves tasques. D'aquesta manera, amb unes directrius clares de cap on cal anar i deixant molt marge per a la iniciativa, s'incrementarà la satisfacció i la productivitat per part de tothom.

En aquestes condicions òptimes, el *presentisme* hauria de ser bandejat des del primer segon i evitar que la resta de la plantilla se'n contagiï.

Referint-nos a la formació, el *presentisme* també es produeix en els cursos presencials. Tanmateix, la introducció de la formació virtual i les noves vies d'aprenentatge (xarxes i altres) l'han fet disminuir, ja que s'ha donat més protagonisme a les persones de manera transversal. També, en el cas dels directius públics i les persones, es poden trobar noves formes de motivació participant i fomentant debats i grups de treball transversals a les organitzacions...

Jordi Graells i Costa

Coordinador de Continguts i Innovació de Direcció General d'Atenció Ciutadana i Difusió
Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya

📖 FORMACIÓ

ENTRADA PRÈVIA

6 tendències i una recomanació sobre formació en una organització – Dolors Reig

ENTRADA SEGÜENT

La Biblioteca de l'EAPC: per què, per a qui, per a què?

Comentaris a Empleats que s'hi estan però que no hi són – Jordi Graells

Javier Sánchez Cano ha dit:

RESPON ↩

30 D'OCTUBRE DE 2014 A LES 10:12 AM

Personalment, he constatat que, especialment en l'entorn de les administracions públiques, el personal a) té la sensació que pot aportar més del que se li demana, i b) està disposat a fer-ho (en àmbits privats, la gent pot "guardar-se" més coses: capacitats, contactes, idees... i mirar de comercialitzar-les pel seu compte). Per això, aquesta noció del "presentisme" em sona a estratègia d'adaptació a un entorn de baixa qualitat organitzativa i directiva, i per tant un símptoma d'un problema que es troba en un altre lloc diferent del propi treballador.

Alternatives al presentisme poden ser, no ens enganyem, les depressions, les baixes de llarga durada, o altres vies d'escapament front un lloc de treball que ni ens exigeix, ni ens desafia, ni ens motiva. En alguna ocasió m'ha tocat dir-li a algú: "t'hauràs d'esperar per veure com queda