

¿Señor, está presente?

Por: Miguel Villagómez Najas
Coach Organizacional de Sinergia360

Ha sido casi una obsesión empresarial medir el ausentismo laboral. Saber quién vino y quién no vino a trabajar, saber quien trabajó la jornada completa y quién no, saber si la falta es justificada o injustificada, y sobre todo, saber que todos saben que en el último año se redujeron los índices de ausentismo en la empresa considerablemente.

Para lograr esto, las áreas de recursos humanos han implementado un sinnúmero de estrategias y controles tecnológicos que han apoyado a reducir este comportamiento laboral. Estos esfuerzos, sumados a las crisis económicas, han contribuido para que seamos más cuidadosos con no perder nuestro empleo, tan solo por estar ausentes.

La buena noticia es que, sea como sea, el problema del ausentismo ha disminuido notablemente ante los ojos de nuestro empleador. Más personas acudimos a trabajar, más estamos sentados en nuestro puesto de trabajo, y más contentos todos. Pero, ¿estamos realmente allí?

NO, LA MALA NOTICIA ES QUE NO ESTAMOS ALLÍ REALMENTE.

Pero, ¿cómo explicar que estamos pero no estamos? Simple, el tema surgió en reacción al creciente despliegue de estrategias y controles implementados en el sitio de trabajo, sin necesidad de filosofía o teoría, de manera espontánea y simultánea, una nueva manera de ausentismo nos hemos inventado, se llama *PRESENTISMO*.

Como buenos humanos que somos y gracias a nuestra gran capacidad para la creación, la adaptación y la supervivencia, nos inventamos este nuevo y conveniente ISMO laboral, un mutante, uno más poderoso y privado que todos los demás. Imposible de detectar, inútil de medir y difícil de combatir, especialmente si pretendemos utilizar las mismas estrategias y controles que usamos para detectar, medir y combatir el ausentismo injustificado.

Si vemos la patología de estas dos enfermedades organizacionales, el ausentismo y el *presentismo*, descubriremos que su estructura es similar pero no es igual. En el ausentismo: NO ESTAMOS, mientras en el *presentismo*: SI ESTAMOS PERO TAMPOCO ESTAMOS. Si, definitivamente en ambos casos estamos ausentes, ambos generan costos indirectos importantes, ambos producen bajos resultados, ambos muestran la falta de compromiso, pero el *presentismo* el peor por que es casi imperceptible, no es punible, se paga y se carga con horas extras, y por último, hasta se aplaude el gran esfuerzo que hace el *presentista* trabajando de 8 a 8, 7 días a la semana.

Pero, lo peor de todo, es que siendo el *presentismo* tan difícil de detectar, medir y comprobar, mantiene en el engaño a todo jefe, quien al ver la enorme y casi entusiasta dedicación de su gente, se genera expectativas de grandes resultados que difícilmente llegarán. Entonces se mide el negocio desde las estadísticas arrojadas por ese resultado, y se llega a la inexorable conclusión de que es necesario contratar más *presentistas* para poder alcanzar los resultados deseados. Para colmo, se utiliza el perfil laboral del viejo *presentista* para contratar a uno nuevo que también guste de estar presente de 8 a 8 todos los días.

Seguramente el lector se está cansando ya de este pesimista panorama y se está preguntando, ¿Cómo puedo evitar que esto pase en mi empresa?

Tanto el ausentismo como el *presentismo* tienen cura, no es cosa fácil pero si posible. Requiere que provoquemos una cultura organizacional basada en el empoderamiento y la *auditabilidad*, para lo que el *presentista* deberá recibir una buena dosis de: (1) sentido de la trascendencia estratégica de su esfuerzo, (2) claridad en el PARA QUE organizacional, (3) objetivos y metas realistas y realizables, (4) enfoque en el resultado y no en el esfuerzo, (5) aplicación cotidiana de sus talentos y fortalezas, (6)



¿Señor, está presente?

Por: Miguel Villagómez Najas
Coach Organizacional de Sinergia360

constante retroalimentación por sus procesos y reconocimiento por los resultados, (7) un ambiente de trabajo atractivo, (8) un panorama claro para su crecimiento personal y profesional dentro de la empresa, (9) un líder apasionado en desarrollar colaboradores mejores que si mismo, y sobre todo, (10) un jefe que no sea presentista.

