

Reducir el absentismo

SERGI RIAU

Director de Organización y Red Territorial de Egarsat



La actual situación económica parece haber dado la vuelta a un factor que hasta la fecha había resultado ser un dolor de cabeza para los departamentos de recursos humanos de muchas empresas: el absentismo. Aunque parece que todavía no hay un consenso sobre la definición de absentismo, sí parece existir un acuerdo sobre que los trabajadores faltan hoy menos a su trabajo que en el pasado. Este nuevo comportamiento se debe, en gran parte, a la influencia que cuestiones como la inestabilidad laboral o el temor a perder el empleo pueden ejercer sobre los trabajadores.

Sin embargo, haríamos mal en atribuir en exclusiva la reducción del absentismo a una situación de crisis, porque la actitud de los trabajadores a la hora de acudir a los centros de trabajo depende no solamente de un entorno externo, sino de otras cosas también relevantes como pueda ser un entorno laboral favorable. La gestión del absentismo no es un fenómeno coyuntural, sino uno de los elementos clave que garantiza la productividad de una compañía, independientemente del ciclo económico. Por ello, no debemos ver la reducción del ab-



La gestión del absentismo es un elemento clave que garantiza la productividad de una compañía”

sentismo laboral como un objetivo en sí mismo, sino como un paso que ha de llevarnos a la mejora de la productividad.

Al igual que las empresas tienen capacidad para adaptarse a los ciclos económicos, cada ciclo requiere una gestión ad hoc del absentismo y dicha gestión debe ser inherente a la estrategia empresarial. Las empresas han asumido que la falta injustificada de los trabajadores en el trabajo genera un

coste irrecuperable en los resultados de las organizaciones. Permanecer de espaldas a esta realidad y no gestionarla aportando soluciones significa que la compañía no sólo está perdiendo dinero, sino también competitividad.

En este sentido, la Administración y las empresas deben trabajar conjuntamente para consolidar la situación actual de reducción del nivel de absentismo, aportando elementos que incidan en la prevención del mismo, como pueden ser desde programas que favorezcan la integración de los trabajadores hasta flexibilidad en el horario laboral, pasando por la implicación de los mandos intermedios. El absentismo no es una característica inherente de nuestra sociedad, sino una actitud en la que se puede influir de manera positiva.

En síntesis, tenemos una oportunidad única de consolidar esta tendencia del descenso del absentismo, independientemente de la coyuntura, porque tanto el absentismo como la productividad tienen menos que ver con un ratio y más con una actitud. Es hora de poner los medios para asegurar que un ciclo económico favorable no cause un repunte en el índice de absentismo.