

Un millón de trabajadores faltaron a su puesto de trabajo el año pasado

13.07.2011 E&E.

El absentismo laboral continúa siendo uno de los mayores problemas de nuestro país. Por ello, es imprescindible conocer una serie de medidas, que permitan gestionar con éxito este fenómeno en las empresas.

En 2010, un millón de españoles faltaron a su trabajo, lo que significa que, sin incluir los costes de las prestaciones económicas, los complementos y las cotizaciones, la cifra de lo que dejaron de producir alcanzó más de 64.000 millones de euros, lo equivaldría al 6% del Producto Interior Bruto (PIB), según datos empresariales.

Se produce, así, un problema que afecta directamente a la organización de las empresas. Para contribuir a minimizar estas cifras, Meta4 ofrece una serie de consejos para minimizar los efectos producidos por el absentismo.

Cuatro pasos para combatir el absentismo El primer paso debe centrarse en medir las tasas de absentismo para analizar la problemática. Se debe registrar y segmentar la información por tipos de absentismo y cruzarla con diferentes criterios: organizativos (centro de trabajo, puesto), personales (sexo, edad), distribución en calendario (mes del año, día de la semana), cargas familiares (ascendientes y descendientes a cargo), etc. Este cruce dará una idea de si existen patrones absentistas con los que trabajar.

También se debe partir de la base de que no todos los absentismos pueden ser gestionados, por lo que se debe establecer una serie de perfiles: el **absentista «involuntario»** es aquel que, por diferentes razones psicosociales o de salud, se ve obligado a ausentarse de su puesto de trabajo por una causa debidamente probada. El **«discontinuo»** se caracteriza por pequeños absentismos (retrasos en la llegada al trabajo, ausencias de corta duración aunque frecuentes, etc.) Los empleados **«presentistas»** son aquellos que, si bien acuden al puesto de trabajo, no tienen el rendimiento requerido, pues dedican parte de su jornada laboral a temas no relacionados con su puesto de trabajo (temas personales, socialización, etc.). Y, finalmente, el **absentista «fraudulento»** es aquel que, de manera continuada, no acude a su puesto de trabajo aduciendo razones que no tienen una justificación suficientemente fundada.

Un tercer paso a seguir pasa por establecer acciones correctoras para combatirlo: las compañías deben adoptar no sólo medidas coercitivas y sancionadoras, sino motivadoras que ayuden a aumentar la implicación del empleado en su trabajo.

Finalmente, el cuarto y último paso consiste en revisar y controlar los resultados, de modo que puedan realizar un seguimiento adecuado de la efectividad de las medidas adoptadas.