

Presentismo y absentismo: dos lastres para la competitividad



Según constatan diferentes informes, la crisis está reduciendo, en la mayoría de los casos, el absentismo laboral, pero aumentando el presentismo, el fenómeno por el cual el empleado está más tiempo presente en su puesto de trabajo, pero ausente de sus funciones. Ambas cuestiones suponen costes sociales y económicos elevados y son fundamentales para incrementar la competitividad de las empresas españolas.

Yolanda Antón

¿Quién no sabe de empresas en las que perdura con arraigo la cultura de la presencialidad, empresas que albergan la creencia de que ver a sus empleados sentados en sus sillas es sinónimo de productividad? Nada más lejos de la realidad, porque los empleados terminan sabiendo que serán reconocidos si se van los últimos y, ayudados por la rutina, postergarán su vuelta a casa.

Se puede estar en la silla alargando la jornada laboral o también se puede estar sin estar, es decir, no cumpliendo en la jornada laboral con las obligaciones estipuladas. Cualquiera de las dos situaciones supone un coste para la empresa.

¿Qué motivos puede tener un empleado para alargar la jornada laboral sin que el trabajo lo justifique? Básicamente dos:

1. Conseguir ingresos adicionales o días libres a cambio de horas trabajadas.
2. Destacar por encima de los demás a los ojos de sus jefes más inmediatos y lograr un reconocimiento al trabajo.

Y ¿por qué estar sin estar? Generalmente, por falta de motivación, por sentimiento de incapacidad, de decepción, lo que puede suponer el comienzo de una baja por ansiedad o estrés.

Los costes sociales que se derivan del presentismo son elevados, ya que dificulta la necesaria conciliación entre vida personal, familiar y laboral y merma la calidad de vida y el rendimiento profesional, pero también tiene costes económicos por las consecuencias de una baja productividad, costes económicos similares a los que se derivan de su opuesto, el absentismo, que llevan a estos dos fenómenos a convertirse en lastres para la competitividad de las empresas españolas.

Aún hay muchas empresas en las que perdura con arraigo la cultura de la presencialidad, que, además, se fomenta por parte de sus gestores: grave error

Es importante definir el absentismo laboral. Se trata del incumplimiento por parte del empleado de la jornada laboral entrando tarde, saliendo antes o no acudiendo al trabajo en una jornada completa o en varias. Enfermedad -normal o profesional-, accidente laboral, licencias legales, maternidad, permisos particulares, ausencias no autorizadas constituyen absentismo laboral, aunque no todas estas cuestiones tienen el mismo tratamiento legal.

Según un reciente informe de Adecco, en España, la tasa de absentismo media de las empresas analizadas alcanza el 5,35%, cifra que se sitúa por encima del promedio europeo (4%), tiene un coste anual por empleado cercano a los 2.500 euros y produce unas pérdidas equivalentes al 1% del PIB.

Parece que los trabajadores con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres. La apreciación es distinta cuando no se tienen responsabilidades familiares. En estos casos, las empresas creen que las mujeres se ausentan menos que los hombres.

Aunque, en la mayor parte de los casos, la crisis está causando un recorte del absentismo, en otros se está produciendo el efecto contrario: se falta más al trabajo ante la sensación de sentirse próximo al despido o de ver peligrar el puesto, lo que influye negativamente en la motivación.

El absentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del trabajador y de la sociedad ante el trabajo. Todo lo que propicie una actitud adecuada (integración, satisfacción, motivación, representatividad, etc.) redundará en un menor absentismo y

todo lo que favorece un deterioro de esta actitud redundará en un mayor absentismo (falta de promoción, tareas monótonas y repetitivas, etc.). Lo más importante para reducir el absentismo es analizar y tratar las causas que lo producen para actuar bajo una perspectiva preventiva más que coercitiva.

Lo más importante para reducir el absentismo es analizar y tratar las causas que lo producen para actuar bajo una perspectiva preventiva

Un estricto control de las ausencias es una primera vía de reducción del absentismo. La segunda vendría de la mano del desarrollo de acciones dentro de la política de recursos humanos de la empresa que permitan una mayor flexibilidad al empleado, lo cual le llevará a un mayor compromiso y productividad. La desmotivación es más difícil de tratar, pero se convierte en un elemento fundamental para el éxito de la reducción del absentismo. Es necesario analizar y conocer bien cuáles son las causas que provocan la desmotivación del empleado, qué condiciones lo promueven e intentar actuar en consecuencia con medidas concretas ::

