

El absentismo solo baja en el 27% de las empresas de Aragón tras tres años de crisis

Del miedo a perder el empleo surge el «presentismo»: más horas para que el jefe note la presencia del trabajador

LAS MEDIDAS

1 Control. Acciones rigurosas, congruentes y justas contra el absentismo para lograr un efecto disuasorio y que el resto de la plantilla tenga una percepción de justicia, según un informe de IESE-IRCO.

2 Formación y sensibilización. Acciones para sensibilizar a la plantilla respecto al impacto negativo del absentismo. Dar información sobre objetivos y trabajar con los mandos intermedios.

3 Calidad laboral. Medidas para generar un clima favorable entre los trabajadores. Facilitar la conciliación, evitar la cultura 'presencialista', fomentar la contratación indefinida, valorar y hacer ver la importancia del trabajo desarrollado por cada trabajador de la organización.

4 Compromiso. Mejorar la implicación de los empleados. Desarrollar vínculos emocionales entre el mando y su equipo. Premiar la productividad.

ZARAGOZA. Tres años de crisis deberían cambiar hábitos dentro de la empresa para mejorar la productividad. De momento, las compañías han aplicado todo tipo de ajustes, pero todavía tienen margen en aspectos como el absentismo. Solo el 27% de las aragonesas ha reducido el absentismo en los últimos tres años, es decir, la falta de asistencia de sus trabajadores por enfermedad, accidente, permiso, horas sindicales, conflictos laborales y otras no justificadas, según la encuesta realizada por la consultora zaragozana Thinking People. En el 46% se ha mantenido y en otro 27% ha aumentado. Aunque el temor a quedarse en el paro podría haber contribuido a esta reducción de las ausencias al puesto de trabajo, María José Artal, directora de Human Capital de la firma cree que «no ha afectado». A la reducción han contribuido las menores faltas por accidentes de trabajo, que bajan en el 73% de las encuestadas, y las provocadas por los conflictos laborales, que se reducen en el 43%. El crédito de horas sindicales se ha mantenido o disminuido en el 78%. Sin embargo, aumentan un 46% las ausencias por enfermedad común. Este último dato lo achaca a la falta de «eficacia suficiente» del sistema público.

Afecta a los resultados

Para Artal, el absentismo «afecta directamente a los resultados» de las empresas, ya que influye en su coste más elevado, el laboral. Así, aconseja a las compañías que revisen las medidas para reducir este aspecto. El 54% de las firmas encuestadas —una treintena de todos los sectores— no se ha planteado o no ha puesto en marcha ninguna.

En el caso de las pymes, Artal reconoce que «no les resulta fácil preocuparse por estas cuestiones

cuando la situación de la crisis se ha prolongado tanto tiempo».

Entre las causas del aumento del absentismo se encuentra la extensión de nuevos comportamientos como el «presentismo». En esta situación estarían aquellos empleados que «trabajan más allá del horario normal con la única intención de que se note su presencia», explica Artal. En este sentido, cree que en las empresas se están creando «bolsas de trabajadores» que permanecen «por pura necesidad», ya que no pueden encontrar nada mejor. «Este aumento de la jornada asociado al 'presentismo' no conlleva un aumento de la productividad, pues al quedarse más horas, los trabajadores no están buscando mejorar el rendimiento, sino asegurar su puesto», añade.

Sanciones o conciliación

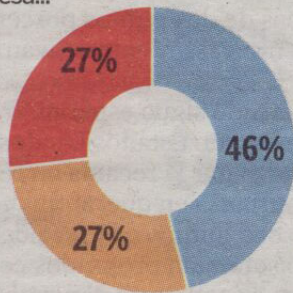
Un 46% de las compañías encuestadas aplica medidas para reducir las ausencias de sus trabajadores y el 44% de ellas opta por el control y sanciones. La consultora considera que estas medidas «deterioran el clima laboral» y con ello la productividad y «solo funcionan a corto plazo». Por contra, aconseja fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Esto contribuye a reforzar el compromiso del trabajador con la empresa, al igual que «crear un ambiente de trabajo que potencie el compañerismo y el buen clima, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y facilitar la calidad de vida». También es necesario mejorar «la comunicación interna y la participación e implantar sistemas equitativos de gestión del rendimiento y de remuneración», afirma. Por ello, plantea a la dirección potenciar la «comunicación, cercanía y confianza con la plantilla».

B. ALQUÉZAR

Encuesta absentismo laboral en Aragón

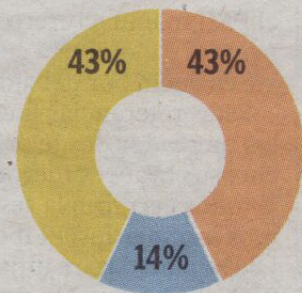
• En los últimos tres años el grado de absentismo en su empresa...

- Ha aumentado
- Se mantiene
- Ha disminuido
- Lo desconoce



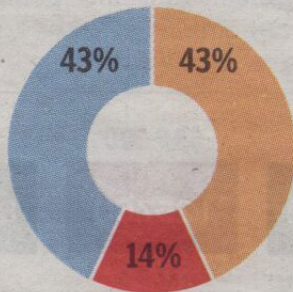
• Absentismo presencial

- Ha aumentado
- Se mantiene
- Ha disminuido
- Lo desconoce



• Por conflicto laboral

- Ha aumentado
- Se mantiene
- Ha disminuido
- Lo desconoce



• Por accidente laboral

- Ha aumentado
- Se mantiene
- Ha disminuido
- Lo desconoce

