

La UPRL informa

Prevención del absentismo laboral. -

Para combatir el absentismo laboral, el mayor potencial de eficacia se encuentra en el terreno de la prevención.



Entre otras cosas, el refuerzo o énfasis exclusivo en la sanción no evita el absentismo, más que en la citada faceta de efecto disuasorio. Es un impacto muy limitado, en comparación con el potencial de las medidas preventivas para mejorar los niveles de absentismo laboral. Además, estas medidas, dirigidas en su mayoría a detectar y paliar posibles carencias en materia de clima laboral o estilos de dirección, tendrán un efecto positivo no sólo sobre el absentismo laboral, sino también sobre otros fenómenos perjudiciales para la empresa como la rotación y, en general, la insatisfacción laboral de los empleados.

Recordemos que las principales causas del absentismo laboral no justificado se resumen en las siguientes:

1. **Factores organizacionales** (estilo de management, clima laboral).
2. **Factores relacionados con la falta de motivación** y de compromiso del trabajador.
3. **Factores personales** (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, etc.).
4. **Factores relacionados con la calidad laboral** (rigidez de horarios, monotonía, falta de expectativas, estrés laboral).

Según este esquema causal, las estrategias de prevención del absentismo laboral deben girar en torno a los siguientes ejes:

1. **Impulso del compromiso**, a través de: Mejora del clima laboral, detectando posibles fallos a través, por ejemplo, de las encuestas de clima. Comunicación de los objetivos de la empresa a

La UPRL informa

todos los niveles de la organización, haciendo constar la aportación de cada nivel y su relevancia para el logro de los objetivos comunes.

2. **Mejora de la motivación**, a través de: Formación de mandos intermedios, especialmente en lo que se refiere a la gestión de personas y equipos. Sensibilización de la dirección, haciendo un esfuerzo para medir el impacto del absentismo laboral en la cuenta de resultados y llamando así la atención sobre una cuestión esencial: el absentismo laboral no es un problema exclusivo del departamento de recursos humanos.

3. **Mejora de la calidad laboral**: En la medida de lo posible, favorecer la puesta en marcha de planes de flexibilidad y conciliación. Identificar posibles situaciones de estrés laboral y tomar las medidas oportunas para su solución. Establecer protocolos de prevención del acoso moral.

El absentismo laboral, por tanto, es un fenómeno que atañe a toda la organización y que conviene combatir sobre todo desde la prevención de los factores que conducen a las manifestaciones del absentismo emocional."

Fuente: Prevención Integral