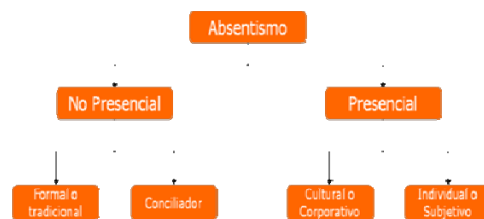


En tiempos de crisis... ¡invierta en absentismo!

Hay algunos indicadores de nuestra salud como el colesterol de los que hemos aprendido que tiene una modalidad buena y otra mala, el HDL y el LDL. El colesterol es una sustancia que el cuerpo necesita para su normal funcionamiento, pero en exceso puede ser perjudicial. Este colesterol es el “malo”, pero también existe un colesterol “bueno” y en este caso sus niveles elevados tienden a ser beneficiosos y protegen al organismo. El absentismo podría ser el colesterol de las organizaciones, ya que podemos distinguir distintos tipos de absentismo y no todos ellos son “malos”:



- **“absentismo legal o tradicional”**. Sería aquel justificado por causas médicas y que, por tanto, hace referencia a la falta de asistencia al trabajo por motivos que están recogidos en las leyes como serían las bajas por enfermedades o accidentes profesionales (ILTs/ILPs). Este absentismo se puede controlar a partir de los partes médicos, con el fin de cuantificarlo e identificar qué lo provoca, ya que la empresa puede intervenir para reducirlo aplicando una correcta política de prevención de riesgos laborales o medidas de conciliación dirigidas a la promoción de la salud, etc.
- **“absentismo conciliador o positivo”**: sería aquel provocado por las medidas de conciliación que tiene la empresa. Muchas empresas optan por no incluir dentro de sus índices de absentismo, La idea que deberíamos defender es que incluso es bueno que crezca este tipo de absentismo porque significaría que existe una vinculación y un compromiso entre la empresa y el trabajador. Las empresas deben invertir en absentismo positivo a través de un adecuado estilo de dirección y de la adopción de medidas de conciliación que logren un mayor compromiso y vinculación.
- **absentismo presencial”** del que podríamos distinguir dos variantes:
 - El absentismo presencial **cultural o corporativo**. Este absentismo es deliberado y se produce cuando la persona está en su puesto de trabajo pero está dedicado a otras tareas extralaborales. Algunos ejemplos son cuando la persona está navegando por internet para buscar un destino de vacaciones o está charlando con los compañeros del partido del domingo.

Este absentismo es probablemente el más perjudicial y peligroso porque indica una falta de conexión entre la persona y su trabajo. Puede ser un anuncio de una posible salida de la empresa o denotar una falta de implicación y un desinterés por el trabajo. La forma de reducir este tipo de absentismo sería medir y potenciar el índice de compromiso de los empleados.

- También se podría definir el absentismo presencial **individual o subjetivo**. Este absentismo es no deliberado y haría referencia a la tensión que sufre un individuo por saber que tiene que rendir sin tener la suficiente energía para hacerlo y por estar preocupado por algún problema personal, lo que le impide estar concentrado y rindiendo en su tarea.

En este caso la solución pasaría por un buen conocimiento de los empleados, que permita detectar situaciones estresantes que puedan motivar este absentismo presencial transitorio. Y en consecuencia ayudar a la persona; bien con la aplicación de medidas de conciliación o con un ajuste provisional de sus funciones y objetivos de negocio.