



Absentismo, una lacra

Siguen publicándose estudios que ponen de manifiesto la distancia de la productividad española con respecto a otros países europeos. También el índice medio de absentismo en España es mayor que la media europea. La gestión del absentismo en sus dos grandes tipologías, no presencial y presencial, debería ayudar a conseguir un incremento perceptible de la productividad en nuestro país.

Para gestionar el absentismo con éxito es vital disponer de información lo más detallada posible. Es importante medir las tasas de absentismo de la empresa y registrar esta información, segmentarla por tipo de absentismo y cruzarla con criterios organizativos, personales, distribución en calendario, cargas familiares, etc. Unos indicadores que facilitarán el diagnóstico y seguimiento de la problemática y fundamentarán la toma de medidas específicas para disminuir el absentismo.

Dentro de las mejores prácticas en gestión de absentismos triunfa la descentralización del departamento de recursos humanos en pos de los mandos intermedios, incluyendo el seguimiento de los ratios de absentismo de cada una de sus áreas de responsabilidad. De esta forma, se consigue tratar de forma individual cada problemática con la proximidad y cercanía necesarias.

Al igual que ocurre en los análisis de baja productividad en España, en el ámbito de los absentismos nos encontramos con factores culturales y, como no, con la picaresca española, que es utilizada, en ocasiones, por los empleados desmotivados para intentar conseguir bajas laborales injustificadas o para dedicar sus esfuerzos en aparentar altas cargas de trabajo, en lugar de hacer sus jornadas productivas. ♦

**Gema Romero, gerente
de proyectos de Meta4.**