



Peligro ! : Presentes pero ausentes

La falta de implicación tiene un costo en la productividad de las empresas. La actitud más dañina es el ausentismo emocional, **cuyo origen puede ser interno, aunque casi siempre está vinculado a un mal jefe o a un ambiente de trabajo pésimo**. El antídoto es la comunicación.

Sólo el 20% de los empleados da lo mejor de ellos mismos cuando trabaja, señala una encuesta realizada por Gallup. A estos datos se puede sumar el que describe que en España se pierden el 4,1% de nuestras horas productivas debido al ausentismo laboral. Para la empresa, el costo que supone asumir estas ausencias físicas y la baja implicación de sus profesionales es muy alto. El caso de Reino Unido sirve de ejemplo. Según un estudio realizado por Lotfi El-Ghandouri, fundador del Grupo Creative Society, el precio del ausentismo en este país cuesta entre 12 y 14 mil millones de euros, lo que corresponde a un gasto medio de más de 500 euros por trabajador.

¿Por qué hemos llegado a esta situación? ¿qué es lo que hace que los profesionales actúen de esta manera? Para Nekane Rodríguez, directora general de Createe Lee Hecht Harrison, las causas tienen su raíz en la propia persona y en el entorno. Aunque insiste que el primer paso es distinguir los diferentes tipos de ausentismo. Según una catalogación que publicó en su libro, Traza tu rumbo, que escribió junto a Marta Romo, de InnoPersonas, hay tres modelos: el laboral, el presencial y el emocional. "Sobre lo que se puede medir, es decir, el ausentismo laboral físico, se puede actuar fácilmente; sin embargo, sobre algo intangible como el compromiso, es mucho más difícil trabajar y encontrar una solución", dice Rodríguez.

Enrique Alcat, experto en comunicación, comparte esta opinión y explica que "cuando se sospecha que el ausentismo laboral es injustificado –por ejemplo, en Estados Unidos los estudios reflejan que el 60% de las bajas médicas no son reales– se pueden luchar contra él a través de herramientas y medidas concretas, pero lo preocupante es la falta de relación emocional con la empresa". Como Marta Romo describe, "es una desconexión voluntaria y, por mucho que las organizaciones traten de poner trabas, sucederá". Sin embargo, es fundamental no meter todos los casos en el mismo saco.

Castigo o incapacidad

El-Ghandouri señala que hay varios tipos de presentismo o ausentismo emocional. Uno es el que el trabajador, de forma consciente, no rinde y pasa los días haciendo lo mínimo porque está enfadado o desilusionado con su empresa, y esta actitud se convierte en una forma de castigar a la compañía y a la dirección. Por otro lado, también hay una variedad que surge, no por maldad, sino por incapacidad o inseguridad del trabajador. El empleado se siente superado por sus obligaciones, no sabe cómo afrontarlas y esto le genera una ansiedad que se traduce en bajo rendimiento. A estos se suman los profesionales que, ante la falta de atención y de flexibilidad por parte de la compañía, usan el ausentismo como una forma para conseguir un equilibrio entre vida laboral y personal.

Nekane Rodríguez considera que la responsabilidad del propio empleado es fundamental: "Cada uno debe reflexionar y decidir qué quiere hacer. En ningún caso se debe caer en la mediocridad y dejarse contagiar por las actitudes y comentarios de otros. Aunque sólo sea por egoísmo personal siempre hay que dar lo mejor de uno mismo. Eso permanecerá en su currículum profesional y personal".

Sin perder de vista la autoresponsabilidad, no se puede olvidar que los jefes son también responsables de los índices de ausentismo y rotación. Según Gallup, el 70% de los empleados que abandona su puesto de trabajo lo hace por problemas con su jefe. La directora de Createe considera que la falta de líderes de verdad es uno de los grandes problemas, "necesitamos un liderazgo que comunique, que escuche, que dé confianza y genere ilusión". Si escuchamos y estamos receptivos ante todo lo que está a nuestro alrededor se podrán evitar actitudes y comportamientos negativos para que no se conviertan en carcomas laborales, como las tilda Rodríguez.

Marta Romo cree que la lucha contra el ausentismo viene de la mano de no jugar con las expectativas de los colaboradores: "Las medidas de flexibilidad y conciliación reales ayudan a mejorar el compromiso. Son las



SERVICIO INTEGRAL DE HIGIENE,
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

FUERZA AEREA 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

emociones, y no las ideas, las que se contagian entre los miembros de un equipo, porque trabajar tiene que ver con gestionar adecuadamente el campo de las relaciones".

Tipos de ausentismo

El ausentismo puede manifestarse en diferentes facetas. El libro 'Traza tu rumbo', de Marta Romo y Nekane Rodríguez, explica los tres modelos más habituales de ausentismo profesional.

1. **Laboral:** Personas que, en apariencia, no pueden asistir al trabajo por una causa médica. El problema empieza cuando estas enfermedades se alargan sin causa justificada aunque estén respaldadas por un informe clínico.
2. **Presencial:** profesionales que, estando en su puesto de trabajo, hacen otro tipo de tareas diferentes de para las que han sido contratados. Simulan trabajar cuando están navegando por Internet.
3. **Emocional:** trabajadores que están físicamente pero no emocionalmente. Son pero no están. Parece que trabajan, pero no rinden. Personas que sí realizan su tarea pero no dan lo mejor de ellos mismos. No liberan todo su potencial