



EMPRESAS / SALUD

Salud, productividad y compromiso, la nueva batalla contra el absentismo

El absentismo laboral se ha convertido en una de las grandes preocupaciones de las empresas españolas. Lo que durante décadas fue entendido como un avance ligado a la consolidación de derechos sociales y laborales, hoy representa también un importante reto económico y organizativo para compañías de todos los tamaños. Vacaciones, permisos retribuidos, bajas médicas o ausencias justificadas forman parte de un sistema de protección que define el actual estado del bienestar, pero el aumento sostenido de las ausencias al trabajo ha llevado a muchas organizaciones a replantearse cómo gestionar este fenómeno sin perder de vista el bienestar de las personas.

Por David Cazallas

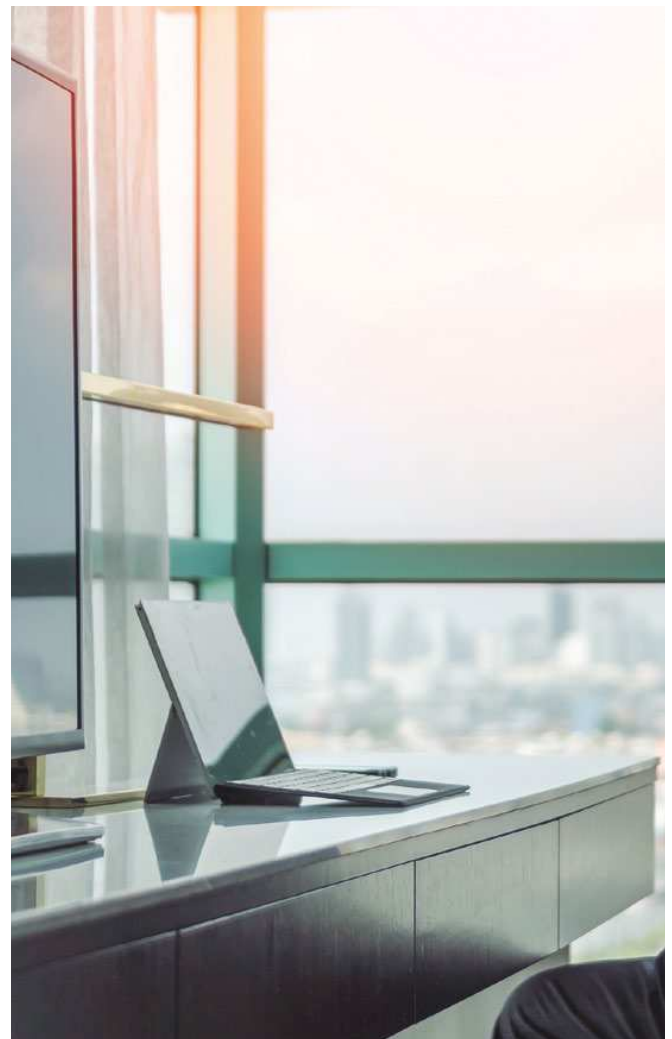
El problema del absentismo en el trabajo no reside únicamente en la ausencia física del trabajador, sino en el impacto que esta genera sobre la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. En un entorno cada vez más exigente, donde la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación son determinantes, combatir el absentismo se ha convertido en una prioridad estratégica que obliga a combinar control, prevención y cultura organizativa.

Del derecho laboral al impacto económico

Las grandes sociedades modernas se han construido sobre la conquista progresiva de derechos laborales y sociales. A diferencia de las estructuras económicas del pasado, donde amplias capas de población trabajaban sin protección ni garantías, el modelo actual incorpora mecanismos destinados a preservar la salud, el descanso y la conciliación de las personas trabajadoras. Dentro de ese marco se encuentra el absentismo entendido como ausencia justificada al puesto de trabajo.

Sin embargo, el incremento de las ausencias laborales ha cambiado la percepción del fenómeno dentro de las organizaciones. Las cifras actuales muestran una dimensión difícil de ignorar: más de 1,2 millones de personas se ausentan diariamente de su puesto de trabajo y, de ellas, alrededor del 76 % lo hacen por baja médica. Esta realidad tiene consecuencias directas sobre el funcionamiento de las empresas, especialmente porque muchas de esas ausencias no llegan a cubrirse mediante nuevas incorporaciones debido a la dificultad y al tiempo que requiere un proceso de selección adecuado.

El resultado es una presión creciente sobre los equipos, una pérdida de capacidad productiva y un





Analizar los datos de duración, frecuencia y número de bajas permite detectar patrones y establecer objetivos realistas para reducir la prolongación innecesaria de determinados procesos de incapacidad temporal

incremento de los costes operativos. El absentismo implica asumir el coste del trabajador que se encuentra de baja, el posible coste del empleado que lo sustituye, el tiempo de adaptación y formación, además de las



consecuencias indirectas sobre la competitividad, el crecimiento y la eficiencia empresarial.

Esta situación ha llevado a muchas compañías a comprender que el absentismo ya no puede gestionarse únicamente como una cuestión administrativa. Requiere un análisis profundo, herramientas específicas y una estrategia estructurada que permita entender las causas y actuar sobre ellas.

La importancia de un plan de absentismo adaptado a cada empresa

No existen dos empresas iguales y, por tanto, tampoco existe un modelo único de absentismo. Cada organización presenta unas dinámicas distintas en función de su actividad, cultura, plantilla o entorno de trabajo. Por ello, el primer paso para abordar este fenómeno pasa por conocer con precisión la realidad interna de la compañía.

Tal y como indica Luis Iglesias, responsable del Área de Absentismo de Q-ready, compañía especializada en la gestión del absentismo de Quirónprevención: "La implantación de medidas orientadas a conseguir empresas saludables han demostrado su influencia positiva en la disminución del absentismo. Pero estos programas no pueden ser un estándar para cualquier empresa. Es necesario tener en cuenta las características de las poblaciones en las que vayamos a poner en marcha este tipo de programas. Es decir, la eficacia de estos depende de la concreción de las medidas propuestas. De esta forma, es necesario una adaptación de las actividades propuestas según factores como las edades de empleados considerando programas nutricionales específicos, la posibilidad de realizar actividades en los centros de trabajo o las opciones sin restricción horaria de talleres u otras actividades que puedan ser llevadas de forma virtual por citar algún ejemplo. La gamificación de estas actividades mejora los resultados obtenidos".

Analizar los datos de duración, frecuencia y número de bajas permite detectar patrones y establecer objetivos realistas para reducir la prolongación innecesaria de determinados procesos de incapacidad temporal. La medición constante se convierte así en una herramienta imprescindible para poder actuar con eficacia.

Una vez identificada la situación, las empresas deben diseñar un conjunto de acciones adaptadas a sus necesidades concretas. Entre ellas destacan las campañas de comunicación interna dirigidas a sensibilizar a la plantilla sobre las consecuencias reales que el absentismo tiene sobre la empresa, tanto en términos económicos como organizativos. También cobran relevancia las acciones orientadas a disuadir



EMPRESAS / SALUD



conductas absentistas no justificadas y a reforzar el compromiso colectivo.

La implicación de mandos intermedios y responsables de equipo resulta especialmente importante. Son

Aunque las cifras globales ayudan a entender la dimensión del problema, la gestión individualizada permite identificar causas reales y buscar soluciones ajustadas a cada situación

ellos quienes mantienen un contacto más directo con los trabajadores y quienes pueden detectar señales tempranas de desmotivación, desgaste o desconexión. Formarlos y proporcionarles herramientas de gestión permite fortalecer el vínculo con los equipos y abordar situaciones conflictivas antes de que deriven en ausencias prolongadas.

Otro elemento clave es la personalización de los casos más complejos. Aunque las cifras globales ayudan a entender la dimensión del problema, la gestión individualizada permite identificar causas reales y buscar soluciones ajustadas a cada situación. Humanizar el proceso y comprender el contexto del trabajador puede resultar mucho más eficaz que aplicar únicamente medidas de control.



Además, las empresas deben garantizar una aplicación rigurosa de la normativa laboral y de los convenios colectivos, asegurando el cumplimiento de plazos y procedimientos relacionados con bajas y altas médicas. El absentismo también debe formar parte de las decisiones estratégicas de la compañía, incluyendo los procesos de selección y captación de talento.

Del control a la cultura preventiva y saludable

Abordar el absentismo exclusivamente desde la supervisión y el seguimiento de las ausencias puede resultar insuficiente e incluso contraproducente. Cada

vez más organizaciones entienden que la clave está en ir más allá de la gestión administrativa y apostar por modelos centrados en la salud y el bienestar de las personas.

En este contexto, los programas de empresa saludable adquieren un papel fundamental. El objetivo ya no es solo reducir bajas, sino construir entornos laborales capaces de prevenir problemas de salud y fomentar hábitos positivos entre la plantilla.

El primer paso para ello consiste en elaborar un mapa de salud de la organización. A partir de los datos obtenidos en reconocimientos médicos, encuestas voluntarias, talleres o grupos de trabajo, las empresas pueden identificar las principales necesidades de sus empleados y diseñar acciones específicas de promoción de la salud.

Talleres prácticos, charlas médicas, actividades de sensibilización o iniciativas relacionadas con hábitos saludables permiten generar una cultura preventiva que actúa como herramienta de largo plazo frente al absentismo. Este enfoque transforma la relación entre empresa y trabajador, reforzando el compromiso mutuo y mejorando el clima laboral.

La prevención y el bienestar dejan así de percibirse como elementos secundarios para convertirse en factores estratégicos. Las compañías que logran integrar esta visión en su cultura organizativa no solo reducen las tasas de absentismo, sino que también mejoran la motivación, la productividad y la capacidad de retener talento.

"El concepto de 'La Salud es el nuevo salario' implica que la salud debe estar en el centro de la gestión de las personas trabajadoras", afirma Luis Iglesias. El experto señala además que "ya no es posible pensar en un cuidado parcial de la salud o el mero cumplimiento de las obligaciones de seguimiento sobre los potenciales factores de riesgo".

"Desde la empresa debemos atender a un cuidado mucho más amplio de la salud tanto física como mental. Los programas de ayuda al empleado que permitan disponer de medios preventivos ante la posible afectación de la salud son efectivos en la disminución de la incidencia de absentismo y son, a día de hoy, una prioridad para las empresas en las políticas".

Combatir el absentismo laboral exige, por tanto, equilibrio y perspectiva. Supone entender que detrás de las cifras existen personas, contextos y dinámicas complejas, pero también asumir que el impacto económico y organizativo obliga a actuar con decisión. Medir, analizar, prevenir y promover la salud se consolidan como los cuatro pilares fundamentales para afrontar uno de los grandes retos del mercado laboral actual.