

Olé, más “roja” y menos absentismo.

Esta bastante claro que cambiamos de ciclo a gran velocidad. El como afectará esto a las empresas es diáfano desde un punto de vista de cuenta de resultados, pero ¿Qué ocurrirá con las personas y su desarrollo profesional?

Aunque gracias a la “roja” hay una sensación de alegría nacional, lo que seguro se reflejará en el optimismo de los españoles y por tanto en su motivación; el cambio de ciclo económico, con el empleo, los precios y el acceso al crédito en el otro lado del punto de crisis, actúa justo en sentido contrario. España es el país de la Unión en el que más ha caído el índice de confianza en la situación económica, 6 puntos, cuando la media es de 3 en el último dato de junio.

La **percepción de la realidad influye directamente en el desarrollo individual** de la persona. Para crecer profesionalmente, dentro o fuera de la compañía, lo más importante es saber que vamos a ser capaces de conseguirlo, estar motivados para ello. El gran ogro de la persona despedida es sentir que no lo va a conseguir, igual que el de nuestros profesionales con expectativas de movimientos internos es pensar que no existen posibilidades.

Una de las consecuencias rápidas de este incremento de la desmoralización, será el incremento del absentismo, más ahora, que somos capaces de distinguir entre varios tipos de absentismo, desde el presencial hasta el emocional, que a mi me gusta llamar absentismo productivo.

Para gestionar con éxito esta situación hay que **poner en cuestión** algunas creencias arraigadas en nuestros sistemas de dirección:

1. Las medidas de control son las únicas eficaces en la reducción del absentismo.
2. Los despidos son una fórmula ideal para contrarrestar los efectos del absentismo.
3. Las horas extras reducen el riesgo de absentismo laboral.
4. El absentismo se da sólo en estructuras muy organizadas, en las categorías laborales más bajas y en el sector industrial.
5. El salario en sí mismo es motivador y debe garantizar la asistencia al trabajo.
6. Las mujeres son más absentistas que los hombres.
7. El absentismo emocional no tiene una solución clara y rápida.
8. Los planes de conciliación o de igualdad o flexibilidad no tienen impacto interno.
9. El absentismo laboral es una cuestión personal que nada tiene que ver con los valores de las organizaciones y su aceptación por parte de los trabajadores
10. El absentismo no se contagia.

El absentismo, como la rotación, forma parte de la moneda de la productividad. **Es un síntoma** de que algo no estamos haciendo bien o simplemente no haciendo.

La manera de atajarlo es trabajar en el desarrollo individual, dentro o hacia fuera de la compañía. Para ello debemos empezar por diagnosticar nuestro estilo de dirección y las oportunidades que brinda a nuestros equipos. Contar con la persona y su percepción.

¿Leísteis que durante el partido de semifinales, las urgencias médicas en un gran hospital de Madrid se redujeron en un 80%? Pues eso...., persona, persona y más persona.