

Cómo fomentar la felicidad en la oficina para evitar el absentismo

LIDERAZGO Flexibilidad, reconocimiento de los logros y respeto por la vida privada, claves de éxito.

Isabel Vilches. Madrid

Un 6% de los empleados no se presentó a su trabajo durante el tercer trimestre de 2023, según cifras del *Informe absentismo laboral | Tercer trimestre 2023* realizado por Randstad Research a partir de cifras oficiales. Cada jornada, 1.277.119 personas no acudieron en su puesto, pero solo 995.626 tenían baja médica: es decir, cerca de 300.000 no justificaron su ausencia profesional, engordando así un “problema grave para las empresas españolas, con un impacto directo sobre la productividad y los costes empresariales, lastrando asimismo su competitividad”, apunta este boletín publicado recientemente. No es responsabilidad del jefe una posible enfermedad, pero sí que podría reducir esas tasas con buenas prácticas de liderazgo, asegura Diego Antoñanzas, formador y conferenciante empresarial para compañías como Amadeus, Sanitas, Caixa-Bank, Banco de Santander, Carrefour, Makro o Danone.

Para intentar combatir ese absentismo, como detalla el también *coach* por la International Coaching Federation, el ejecutivo tiene que generar un excelente clima laboral que fomente la felicidad en la oficina. ¿Cómo? El experto enumera “tres claves del éxito”. La primera, “dando flexibilidad. La vuelta obligatoria al espacio de trabajo, siempre que no sea inevitable, incrementa los abandonos. Esa libertad a la hora de elegir dónde desarrollar la tarea mejora la salud mental de los trabajadores. Además, es muy importante el agradecimiento y reconocimiento de los logros de los empleados, también de los personales, que humaniza mucho la figura del directivo. Y, como tercer punto, el respeto máximo por la vida privada de la plantilla. Las nuevas generaciones opinan que lo realmente importante es lo que pasa según salen de la oficina y la empresa debe propiciar esa parcela particular si desea conseguir empleados positivos, felices y con pasión, también cuando lleguen al día siguiente a sus quehaceres”.

La situación sociológica de los últimos años, acelerada por el Covid, prioriza la salud mental, un factor determinante a la hora de analizar el ambiente profesional. “Hemos vuelto a ser personas”, subraya el experto en liderazgo. “Ya casi no existe la jerarquía que diferencia al jefe del empleado, del cliente o proveedor, sino que todos hablamos de persona a persona. Sí, las emociones son propias de cada uno, pero tengo claro



En el tercer trimestre de 2023, cada día faltaron a su trabajo 1.277.119 personas, cerca de 300.000 sin justificar su ausencia.

que un empleado está infinitamente más motivado y comprometido a la hora de ir a trabajar si recibe cariño”, apunta Antoñanzas, que considera que “un mismo dolor de cabeza puede ser interpretado como hoy no asisto a mi puesto o me voy a tomar algo para sí ir porque contribuye a mi felicidad, a mi propio crecimiento profesional y personal”. Lo mismo ocurre con las posibles horas extras, señala: ni salir de la oficina por sistema a las 22:00 horas ni abandonar el puesto a las 17:00 en punto. “Creo que lo ideal es tener la responsabilidad suficiente para saber cuánto tienes que invertir de más en la compañía, porque sabes que seguro que luego te lo van a compensar”.

El bienestar físico también radica en la satisfacción, de ahí que Antoñanzas recomiende que el responsable de la compañía facilite herramientas para conseguirlo, como la bonificación del gimnasio, de sesiones de meditación o incluso de cursos de formación (incluidos los que no tengan nada que ver con los objetivos de la compañía), “porque redundan en un clima laboral positivo o excelente, que invita a que los empleados acudan a trabajar con buena actitud y rebaja las ausencias”.

Si las bajas en la oficina restan productividad a la compañía y está en

Hoy en día la salud mental es un factor determinante a la hora de analizar el ambiente profesional

El jefe debe conocer y medir el clima laboral de la oficina para comprometerse a mejorarlo

manos del directivo evitarlas, tiene que controlar y medir cómo es el clima laboral, a través de cuestionarios, entrevistas personales o 360 para conocer la realidad. Un consejo tanto para el *manager* que lleve años en la empresa como para el que hereda equipo o se acaba de incorporar al cargo, señala Antoñanzas: “Quien vaya a liderar un grupo nuevo debe tener datos sobre la situación cualitativa en la que se encuentra esa plantilla y sería una pregunta fundamental de cara aceptar el reto: no es lo mismo gestionar una oficina con buen ambiente que otra donde la toxicidad esté a la orden del día”. La complejidad no es ni semejante.

Una vez valorado y evaluado ese clima profesional, hay que adquirir un compromiso. “Con los datos, el lí-

der tiene que actuar. De nada sirve medir si no se utiliza el resultado para gestionar una mejora continua. No de 0 a 100, sino poco cada día”, sugiere el experto.

El jefe que cuida del equipo

¿Cómo es el estilo de liderazgo que vela por el bienestar de la plantilla? Según Antoñanzas, el modelo de mando antiguo, “ese que es jerárquico, vertical, que funciona con organigramas muy establecidos y poco flexibles, que alimenta en silos funciona tanto como el estilo de liderazgo líquido, transversal, que deja hacer, donde la delegación es prácticamente completa, que valora la cultura del error como parte del aprendizaje y fomenta el cuidado tanto físico como mental del empleado como propósito de la compañía”. Los dos son operativos, sí, alcanzan quizás metas, “pero el primero deja *cadáveres* por el camino y el nuevo liderazgo, el que debería ser el actual, consigue resultados mucho mejores porque cuida a las personas”, analiza el experto.

Además, añade Antoñanzas, el jefe moderno permite el desarrollo e impulsa la carrera profesional de sus empleados: “Les ayuda a diario a que crezcan en todos los sentidos, incluso aunque vayan a superar su puesto directivo”. Honestidad al mando.