



¿Cómo generar el cambio cultural hacia una empresa más saludable?




MÓNICA SEARA SEARA

CEO, Socia Eje&Con y Mieses Global

Humanas Salud Organizacional

 **Contacta:**

 <https://www.linkedin.com/in/monicaseara/>

En los últimos años el covid19 nos ha hecho recapacitar de lo importante que es tener una buena salud, y si albergáramos alguna duda sobre qué poner de primero en nuestra escala de valores, después de ver cómo se paraba todo, y los gobiernos priorizaron la salud a la economía, comprobamos en primera persona aquella célebre frase de Shopenhauer, que dice “la salud no lo es todo, pero sin ella todo lo demás es nada”, el trabajo es importante, pues es una forma de desarrollarnos como personas y para muchos la única forma de generar ingresos que nos permiten llevar una vida digna, ahora bien, esta situación que hemos vivido nos ha puesto de manifiesto que el trabajo no puede ser lo único o lo más importante en nuestra vida, y que lo más valioso es nuestra salud.

Las personas deben ser el eje vertebral en una organización, primero por un aspecto ético, ya que el trabajo digno está asociado a la salud, en todas sus dimensiones: física, psíquica y social.

En segundo lugar, por la dimensión legal, ya que, desde la prevención de riesgos laborales, se pone en primer lugar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo el proceso productivo.

En tercer lugar, por la propia sostenibilidad de la empresa. Los entornos del siglo XXI son cada vez más globalizados y competitivos, lo que puede resultar contraproducente con el equilibrio físico, mental y social de las personas, debido a las exigencias y dedicación de los empleados a la actividad laboral.

Necesitamos crear organizaciones que perduren en el tiempo, para que el valor que generan estas empresas pueda revertir en la sociedad en la que opera y, de este modo, contribuir a la economía circular y sostenible que deseamos para el bienestar global del sistema.

Por todo ello, una empresa saludable siempre será más rentable que una empresa tóxica. Ahora bien, cómo trasladamos todo esto a números para convencer al consejo de administración de las empresas para que inviertan en salud, en su cuenta de resultados simplemente buscarán que el EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) sea positivo, y para ello la forma más habitual es reducir gastos y aumentar ingresos, la cuenta de explotación no inspira mucha tranquilidad si decimos que debemos invertir dinero en algo intangible y a largo plazo, el bienestar de los trabajadores/as.

Las empresas deben ganar dinero, entre otras cosas para ser sostenibles, ahora bien, no es lo mismo ganar dinero gracias a la buena salud de los/as trabajadores/as que a pesar de la salud de los/as trabajadores/as. Si sólo miramos que el EBITDA nos salga positivo y obviamos cómo lo hemos logrado, es probable que ganemos dinero hoy, pero también muy seguro que estemos contribuyendo al colapso del mañana, y ¿por qué decimos esto? Pues muy sencillo, no estamos teniendo en cuenta el coste oculto de la falta de salud y bienestar de nuestra plantilla.

Si analizamos los datos a nivel global, el escenario que se nos avecina no es muy alentador para mantener una producción que requiere de unos/as trabajadores/as sanos, y que hoy en día las estadísticas nos muestran que además de ser improductivos en el trabajo, tenemos una sociedad y trabajadores/as enfermos.

Actualmente en las empresas tenemos todos los indicadores que nos muestran las culturas tóxicas en la que trabajan los/as trabajadores/as. Elevadas tasas de absentismo, siniestralidad, y rotación. También nos encontramos conflictos laborales, mal clima laboral y ahora como colofón a todos estos indicadores aparece la gran renuncia porque la gente ya no puede más.

Gráfico 1. Evolución del Absentismo

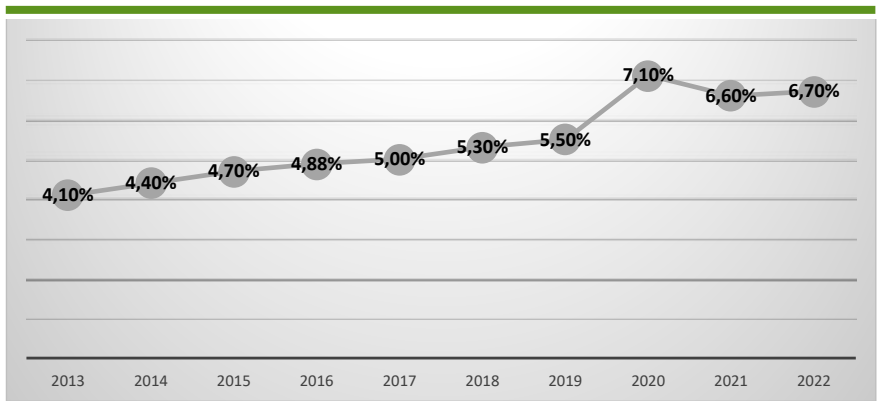


Gráfico 2.

POR SECTOR

	En %
Actividades sanitarias	10,2
Act. de servicios sociales sin alojamiento	10,1
Asis. en establecimientos residenciales	10,1
Actividades de juegos de azar y apuestas	9,8
Actividades postales y de correos	9,6
Ser. a edificios y act. de jardinería	8,9
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	8,6
Fab. de vehículos de motor, remolques y semirremolques	8,5
Adm. Pública y defensa: Seguridad Social obligatoria	8,3
Act. de seguridad e investigación	8,0

FUENTE: Randstad.
A. MATILLA | EL MUNDO GRÁFICOS

Desde el 2013 hasta el 2022, según los datos que muestra una importante multinacional dedicada a los rhh en sus informes anuales, hemos aumentado un 63% la tasa de absentismo en las empresas. (Graf. 1)

En el último trimestre del 2022 estábamos en el 6,7% de absentismo. Estos datos son generales, pero si indagamos por sectores podemos encontrarnos tasas mucho mayores, así comprobamos cómo en las actividades sanitarias el absentismo está en el 10,2% y en la fabricación de vehículos de motor tenemos un 8,5%. (Graf. 2) »

Gráfico 1. Análisis del Coste del Absentismo Laboral

Análisis del Coste del Absentismo Laboral			
Coste para la persona	Coste Humano	Coste Económico	
	Dolor, sufrimiento físico y emocional Pérdida de capacidad de trabajo Sufrimiento de la familia Marginación social de la persona de baja	Disminución ingresos Gastos adicionales de medicación, rehabilitación, terapia...	
Coste para la empresa	Disminución de recursos humanos Problemas para el equipo de trabajo Presiones sociales	Coste Directo	Coste Indirecto
		Salarios Prestación por IT Cotizaciones sociales Complementos por IT Horas extra y/o sustituciones	Empeoramiento Clima Laboral Captación nuevos empleados/as Adaptación nuevos empleados/as Sobrecarga de tareas resto de empleados/as Descenso de productividad
Coste para la Sociedad-Estado	Enfermedad Deterioro calidad de vida	Prestaciones económicas de la SS Gastos sanitarios	


Además del coste económico también hay un coste humano, y si ya nos cuesta calcular el coste indirecto del absentismo aún más hacerlo del impacto que puede tener en las personas, pues entendemos que es algo intangible al ser subjetivo

empresariales oscila entre 1,8 y 4 veces los costes directos.

Además del coste económico también hay un coste humano, y si ya nos cuesta calcular el coste indirecto del absentismo aún más hacerlo del impacto que puede tener en las personas, pues entendemos que es algo intangible al ser subjetivo. Desde este espacio os invitamos a medir todo, ya que como dijo William Thomson Kelvin “Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre”.

» En base a las estadísticas recogidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el segundo trimestre de 2022 había unos 20.468.000 trabajadores ocupados. Tomando en cuenta los datos de absentismo del 6,7% nos arroja que 1.371.356 personas no acudieron a trabajar ningún día del año pasado. Si ahora cogemos el coste laboral de las empresas en 2022 que según el INE es de 2.996,63€ por trabajador y mes, tenemos la friolera de 49.313 M€ de coste directo en la empresa por absentismo.

En la tabla se muestra un resumen de los costes asociados al absentismo, tanto humanos como económicos, y que repercuten en la persona, la empresa y la sociedad. (Graf 3)

Estamos inmersos en un sistema que produce unos resultados que nadie desea, ni los/as empresarios/as ni los/as trabajadores/as. Es necesario que el trabajador/a adquiera la importancia que le corresponde en la cadena de valor en la que opera, y para ello los/as empresarios/as deben comenzar a promover empresas más saludables y cómo no, siempre más humanas si queremos ser sostenibles 

Pero la empresa no sólo asume el coste directo del absentismo, pues existe un coste indirecto que según las estimaciones