CEOE Castilla y León | NOS IMPULSA | Junta de Castilla y León

BOLETÍN PREVENCIÓN Y BIENESTAR

PROMOVER LA SALUD LABORAL: LA ESTRATEGIA PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL Y POTENCIAR EL COMPROMISO



El absentismo laboral y la Prevención de Riesgos Laborales mantienen una estrecha relación de causa-efecto. Si bien las ausencias responden a múltiples factores organizativos, personales y de salud, una gestión eficaz de la PRL constituye una de las herramientas más determinantes para prevenirlas y reducir su incidencia.

En el escenario corporativo actual, la gestión de las empresas se enfrenta a un desafío constante: mantener altos niveles de productividad y competitividad sin descuidar el activo más valioso de cualquier compañía, sus personas.
Entre las distintas palancas de gestión al alcance de la empresa, la **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** se posiciona como una herramienta clave y determinante para mitigar su impacto, modulando aquellos factores del entorno de trabajo que sí están bajo el control

directo de la empresa.

Apostar de manera decidida por la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) no constituye un simple requisito reglamentario o un trámite administrativo más; al situar la prevención en el centro de la estrategia corporativa, las empresas no solo logran reducir sustancialmente las cifras de ausencias y los costes asociados, sino que consiguen algo aún más valioso: consolidar equipos cohesionados, motivados y profundamente comprometidos con la continuidad y el éxito del proyecto común.

El entorno de trabajo como factor de bienestar e integración
Aunque la empresa no pueda controlar la aparición de enfermedades comunes o imprevistos personales, sí tiene la capacidad y la responsabilidad de velar por que el entorno profesional no sea un generador adicional de ausencias o un agravante de dolencias previas. Un lugar de trabajo donde la seguridad física, la ergonomía y el clima psicosocial están rigurosamente evaluados actuará como un filtro protector fundamental.

Cuando una entidad implanta medidas preventivas eficaces, actúa simultáneamente sobre las dos grandes vías que contribuyen significativamente al cómputo global de ausencias:

- **La protección frente a la siniestralidad y el deterioro físico**: La adopción de equipos ergonómicos, la adaptación de los ritmos de trabajo y la supervisión de las condiciones ambientales reducen los accidentes de trabajo y las patologías musculoesqueléticas. Evitar estas afecciones frena directamente los episodios de incapacidad temporal de media y larga duración.
- **Prevención de la salud psicosocial**: Las exigencias del mercado, las prisas, la aceleración tecnológica y los cambios organizativos pueden generar situaciones de fatiga mental, estrés prolongado o desgaste profesional (*burnout*). La integración de la ergonomía cognitiva y la evaluación de riesgos psicosociales en la estrategia corporativa permite detectar factores de tensión antes de que se manifiesten en ausencias de origen psicológico.

Un entorno que percibimos como seguro y saludable elimina los factores de desmotivación laboral, facilitando que el empleado mantenga su nivel de asistencia y vinculación aun ante contextos personales complejos.

La rentabilidad de la salud: de la reducción de costes al retorno de valor
Abordar el absentismo desde la prevención no implica asumir que la PRL lo resolverá todo, pero sí permite atajar de raíz los costes más evitables.
Tratar la seguridad y salud en el trabajo como un mero trámite administrativo es un error de percepción que amplifica los costes operativos ante cualquier ausencia imprevista:

- **Descompensación de cargas de trabajo**: Cuando se produce una baja, la falta imprevista de un puesto específico obliga a redistribuir funciones de forma apresurada entre los compañeros presentes. Esta sobrecarga puntual, si se prolonga en el tiempo, genera un incremento de la fatiga en el resto del equipo, multiplicando las probabilidades de que se produzcan nuevos episodios de baja.
- **Sobrecostes directos e indirectos:** A los costes salariales y de cotización derivados de los tramos de incapacidad temporal asumidos por la empresa, se suman los gastos de selección, contratación y formación de personal de sustitución.
- Además, este personal interino requiere un periodo de adaptación que,

inevitablemente, ralentiza la curva de productividad.
- **Pérdida de continuidad y calidad del servicio:** El ritmo productivo y la excelencia en la atención al cliente sufren variaciones cuando las plantillas experimentan un alto índice de rotación o ausencias intermitentes.

Desde la PRL, se puede minimizar la fracción de absentismo atribuible a las condiciones de trabajo, lo que se traduce de inmediato en un mayor margen operativo y en un uso eficiente de los recursos humanos...

Cultura preventiva vinculada con la gestión de personas
Para sacar el máximo partido a la prevención frente en un fenómeno multifactorial como el absentismo, las empresas deben integrar la prevención con las políticas generales de gestión del talento y recursos humanos.

Evolucionar hacia el modelo de **Empresa Saludable** es un salto cualitativo, donde las iniciativas en PRL no se limitan a evitar el daño, sin que promueve activamente el bienestar integral (físico, mental y emocional) del personal laboral.

Este salto hacia una empresa saludable, exige articular tres pilares estratégicos:
- **Participación y comunicación transparente**: Involucrar a la plantilla en la identificación de riesgos y en la propuesta de mejoras en sus propios puestos. El sentimiento de escucha y valoración actúa como un potente catalizador del compromiso organizativo que desincentiva las ausencias injustificadas.
- **Vigilancia de la salud preventiva y personalizable**: Utilizar los reconocimientos médicos periódicos como herramientas diagnósticas que permitan ajustar el puesto de trabajo a la situación biológica del trabajador en cada etapa de su vida laboral, ayudando a prevenir que dolencias leves de la vida cotidiana degeneren en bajas prolongada.
- **Flexibilidad y medidas de conciliación**: Integrar soluciones organizativas que faciliten la armonización entre la vida personal y laboral (flexibilidad horaria, teletrabajo) ayuda a absorber imprevistos familiares o personales, impidiendo que estos degeneren en ausencias justificadas.

CEOE Empresas de Palencia

CEOE Empresas de Salamanca
CEPYME

fes
federaciónempresarialsegoviana

FOES
FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS

CEOE
Valladolid

CEOE
Zamora

