

¿REDUCIR LAS AUSENCIAS O MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS?

PARTE 2:

Buenas prácticas sobre
cómo mejorar la asistencia

2014

¿REDUCIR LAS AUSENCIAS O MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS?

PARTE 2:

Buenas prácticas sobre cómo mejorar la asistencia

Aunque pueda asumirse que existe un cierto nivel de absentismo inevitable en todas las empresas, esto no significa que deba adoptarse una postura conformista al respecto. El absentismo puede prevenirse si se analizan sus causas, se detectan las variables laborales que pueden influir en las ausencias y se realiza una gestión proactiva de las mismas.



A continuación se exponen las principales acciones utilizadas para mejorar la asistencia de los trabajadores según el informe *Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals*. Una revisión de la evidencia disponible en la literatura académica y profesional sobre las acciones que se perciben como más efectivas a la hora de gestionar el absentismo en las empresas.

ACCIONES ORIENTADAS A MEJORAR LA ASISTENCIA

Acciones	Descripción	Comentarios sobre su eficacia
Una adecuada comunicación de la política de ausencias	Realizar el lanzamiento de la política con el apoyo de la alta dirección, difusión de arriba a abajo, formación a los mandos, disponibilidad en diferentes formatos (ej. papel, intranet).	Las guías de buenas prácticas destacan la importancia de todas estas acciones en la introducción y el establecimiento de una política de ausencias efectiva.
Promoción de la salud	Comprende tres tipos de actividad: la sensibilización sobre temas de salud, las intervenciones para fomentar cambios en el estilo de vida y el mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable.	<p>Es difícil probar que estas actividades tengan éxito, ya que hay otros factores que influyen en la salud del empleado.</p> <p>Complementa las políticas de asistencia y rehabilitación y demuestra la preocupación del empresario por el bienestar de sus empleados.</p> <p>Estas acciones contribuyen positivamente a la imagen de la empresa como empleadora tanto para los trabajadores actuales como futuros.</p> <p>En empresas que demuestran una preocupación por el bienestar de sus empleados se detecta un mayor compromiso laboral.</p>



Acciones	Descripción	Comentarios sobre su eficacia
Servicio de vigilancia de la Salud (SVS) en la empresa	<p>El SVS se compone de profesionales de la salud laboral (médicos, higienistas, psicólogos, expertos en ergonomía y profesionales de la salud en el trabajo) que pueden evaluar las razones de las ausencias, llevar a cabo evaluaciones de salud, ayudar en la planificación del retorno al trabajo y promover la buena salud en la empresa.</p> <p>Los servicios pueden ser brindados en la propia empresa o externamente dependiendo del tamaño de la misma.</p>	Se considera uno de los principales medios para la reducción de las ausencias por enfermedad, siendo especialmente eficaz en la gestión de las bajas de larga duración.
Programas de Asistencia al Empleado (PAE)	Los proveedores de PAE externos proporcionan una gama de servicios a las empresas, principalmente ligados a la asistencia, asesoramiento e información a los empleados.	Se ha observado que reducen los niveles de ausencia y que son rentables.
El trabajo flexible	Incluye la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, el trabajo compartido, las horas anuales y la jornada intensiva, entre otras medidas.	<p>Permite a los empleados gestionar mejor la conciliación de la vida personal y laboral.</p> <p>Los profesionales de recursos humanos a menudo atribuyen la reducción de los días perdidos por enfermedad a la introducción de la flexibilidad en el trabajo.</p>
Bonus de asistencia	Los empleados con buenos niveles de asistencia son recompensados económicamente o pueden optar a otros premios.	<p>Se ha observado que sirve para motivar a los trabajadores que tienen buena asistencia, pero no a los que se ausentan con frecuencia.</p> <p>Penaliza a los que realmente están enfermos, ya que una vez que se alcanza el umbral, el efecto incentivador se pierde.</p> <p>La desventaja principal es que estos esquemas alientan a que los que se encuentran enfermos, vayan a trabajar (presentismo)</p>
Reconocer la buena asistencia	La alta dirección reconoce la buena asistencia individualmente mediante cartas personales, la revista de empresa o en las sesiones informativas.	Ha mostrado ser eficaz.

Acciones	Descripción	Comentarios sobre su eficacia
Servicio médico en la empresa	La disposición en el lugar de trabajo de servicios sanitarios, asesoramiento psicológico, fisioterapeutas, controles de salud, clínicas del dolor de espalda, vacunas contra la gripe...	Algunos estudios han mostrado que estos servicios son eficaces en la reducción de las ausencias ya que los empleados no tienen que esperar a recibir tratamiento ni necesitan tiempo libre para acudir a proveedores de salud externos. Es una medida cara, pero puede resultar rentable.
Asistencia médica privada	Algunas empresas ofrecen un seguro médico privado como beneficio social para todo el personal y otras pagan por el tratamiento.	Esta medida reduce el tiempo de ausencia del trabajo y hace más fácil el retorno. Debe medirse el coste-beneficio cuando se evalúan casos individuales.
Gestión de la incapacidad laboral	En casos de enfermedades de larga duración, se reúnen todas las personas que puedan contribuir a un plan de rehabilitación.	Está demostrado que ayuda claramente al retorno al trabajo de los empleados con bajas de larga duración.

Fuente:

Hayday S, Rick J, Patterson M, Turgoose C. Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals. National Audit Office; 2004. Research Paper 4378RF. (Acceso 28 de octubre de 2014). Disponible en: <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=nao1204>





MUTUA COLABORADORA
CON LA SEGURIDAD SOCIAL

NÚMERO 1

24 horas de atención
900 300 144

www.mc-mutual.com