

¿Qué pueden hacer las empresas frente al absentismo?

Crónica. Madrid, 20 de noviembre de 2012

Iñaki Aliende



Dentro de la función de Recursos Humanos o Gestión de Personal existe un conjunto de preocupaciones que podríamos considerar principales, como el clima social o los accidentes laborales, para los que las empresas ya hace tiempo que adoptaron una aproximación colectiva para su diagnóstico y tratamiento.

Otros males de las organizaciones, sin embargo, han carecido de ese enfoque colectivo y se han seguido tratando como problemas asociados a empleados concretos, como los rendimientos pobres o el absentismo.

Sobre el absentismo precisamente ha tratado la sesión monográfica organizada por la mutua EGARSAT el pasado 20 de noviembre en un céntrico hotel de Madrid.

Efectivamente, si aspectos como el clima social llevan lustros tratándose bajo un enfoque colectivo (“el clima social en mi empresa es...”), ¿por qué no lo iba a ser el absentismo?

La sesión nos ofreció sin duda datos muy interesantes, como por ejemplo:

- Los segmentos con menor sensibilidad al absentismo son los intervalos de 16-19 y de 30-39 años.
- No se detectan diferencias significativas entre empleados temporales e indefinidos.
- Se ausentan más de su puesto de trabajo los trabajadores a tiempo parcial que los de jornada completa.
- Hay más ausencias en las empresas pequeñas (menos de 50 empleados).

Los datos provienen de la Guía Práctica para la Gestión del Absentismo elaborada por EGARSAT.

Mireia Pedreño, Responsable de Gestión del Absentismo en EGARSAT, encontraba la entrevista de retorno una herramienta imprescindible para gestionar los casos de absentismo. Se trata de la conversación que cada mando realizaría con aquel colaborador que regresa de una baja o tras una ausencia y que ayuda a clarificar su causa y a poner los medios necesarios para que o bien no se vuelva a producir o bien se pongan los medios para reducir su impacto. Para Mireia la entrevista de retorno transmite apoyo al empleado, a la vez que pone de relieve el impacto de la ausencia.

Cristóbal Paus, Director de Recursos Humanos de Air Nostrum, destacó su experiencia tratando el absentismo desde todos los frentes que permiten las distintas políticas de recursos humanos: descripción del puesto, selección, acogida, apreciación, formación, remuneración, etc. Asimismo Cristóbal señaló que el perfil psicológico del empleado, su dominio del contexto de trabajo que realiza y el apoyo que su equipo y la empresa le dispensan son los tres principales factores de los que depende el nivel de absentismo en una organización.

Óscar Alonso, Director de Recursos Humanos de Quick Meals, describió como estratégica la gestión del absentismo en su organización, en la que predomina el contrato a tiempo parcial. Óscar otorgó un crucial al entendimiento que su organización ha conseguido entablar con la mutua de accidentes de trabajo con la que trabajan. A su juicio han sido fundamentalmente dos factores los que han apoyado la mejoría de su organización con respecto al índice de absentismo: contar con un 70% de trabajadores indefinidos y reforzar la comunicación con el empleado, lo que les ha permitido llegar a conocer las verdaderas razones que a menudo esconden los casos de absentismo y establecer las mejores soluciones en cada caso, tanto para la persona como para la organización.

Los tres ponentes pusieron de manifiesto el papel esencial que la formación juega en la mejora de los niveles de absentismo. En primer lugar la formación que reciben los mandos les permite cómo gestionar los casos de absentismo, puesto que ellos son el primer nivel que lo gestiona cotidianamente. En segundo lugar la formación nos ayuda a todos a sentirnos más seguros en el desempeño del puesto y frente a los restos que conlleva. Y por último, la formación previene las causas más objetivas de absentismo, como los accidentes, las lesiones y las enfermedades laborales.

En síntesis la sesión ha supuesto un acercamiento riguroso al fenómeno del absentismo que exige un análisis particular en cada organización y sector para poder paliar sus efectos negativos sobre la actividad, la productividad y las personas.