

Cómo reducir el absentismo laboral

Los incentivos económicos y los cambios en las condiciones de trabajo son clave para muchos programas generales e individualizados

DISCURSO DE ASCENSOR

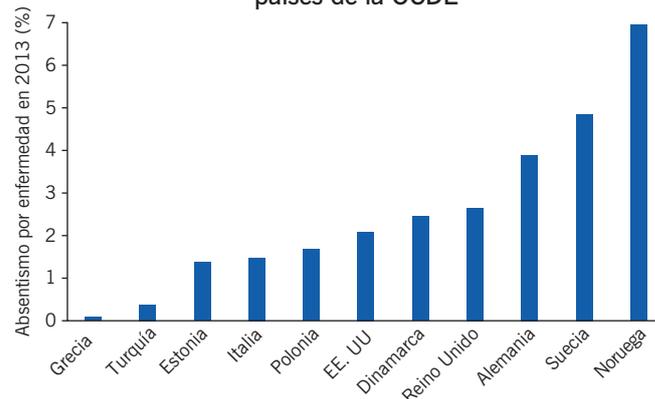
¿Ayudan los programas en el lugar de trabajo a reducir el absentismo laboral por enfermedad? Muchos programas se basan en el principio de que la decisión del empleado para notificar una ausencia puede verse influenciada si la ausencia le sale cara. Las empresas pueden reducir el absentismo implementando programas generales, como un salario por rendimiento y mejoras generales de las condiciones de trabajo, y fomentando la lealtad del trabajador hacia la compañía. Los programas concretos, como clasificar la ausencia parcial, parecen ser eficaces a la hora de reducir las ausencias a largo plazo. Sin embargo, las empresas estarán menos inclinadas a implementar estos programas si pueden trasladar la carga financiera a la seguridad social.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + La variación de absentismo por enfermedad entre empresas es considerable.
- + Hay datos convincentes que indican que los empleados responden a los incentivos negativos, como una prestación por enfermedad más baja; los incentivos positivos, como las bonificaciones y loterías, también parecen ser eficaces.
- + El absentismo puede reducirse mediante (costosas) mejoras de las condiciones de trabajo.
- + Las políticas de clasificación (por ej., permitir una ausencia parcial por enfermedad) para recuperar ausentes a largo plazo son eficaces.
- + Algunos datos limitados sugieren que el absentismo se relaciona con la lealtad del trabajador hacia la empresa.

Incidencia de absentismo por enfermedad en algunos países de la OCDE



Fuente: Según la figura 1.

IZA
World of Labor

Contras

- No es aceptable despedir a los trabajadores en respuesta a su ausencia por enfermedad; los empleados pueden obligarse a ir a trabajar estando enfermos por miedo a penalizaciones económicas excesivas.
- Aunque aumentan el bienestar de los trabajadores, los programas de gestión para empleados multitarea parecen aumentar las ausencias a corto plazo.
- La disposición de las empresas para introducir sus propios programas de incentivos depende de la generosidad de la seguridad social.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Algunos programas para reducir el absentismo por enfermedad son generales, pero otros son individualizados. Las empresas pueden introducir incentivos económicos que afecten al absentismo, como penalizaciones, bonificaciones y loterías. También pueden mejorar las condiciones de trabajo, por ej., con programas de gestión que ayuden con las multitareas. Por último, las empresas pueden aplicar sistemas de clasificación para que los trabajadores ausentes a largo plazo vuelvan al trabajo con responsabilidad parcial. La utilidad de dichos programas depende de la generosidad de la seguridad social, de las condiciones del mercado laboral local específicas y del tipo de producción de la empresa.