

Nota informativa 9

Absentismo y prevención. El papel del clima laboral en la reducción de bajas por IT.

La relación entre entorno saludable de trabajo y bajas por contingencias comunes no es pequeña, puesto que en muchas ocasiones la prolongación de una baja derivada de percepción subjetiva de ansiedad o estrés podría corregirse si se articulan medios en el entorno laboral para que la vuelta al trabajo sea más atractiva que permanecer de baja. De hecho, en Madrid, las bajas de larga duración que son controladas por el INSS derivan en alta en un 25% de las ocasiones, por lo que es lógico pensar que algunas de estas personas podrían haber estado trabajando antes de la revisión.

Es importante partir de un análisis de clima

laboral, que parte de indicadores fiables de absentismo, es decir, de faltas al trabajo derivadas de contingencias comunes, clasificándolas al menos en relación con la duración corta o larga (más de 15 días) y recogiendo con especial atención las reincidencias; así como la realización de una breve encuesta de clima laboral.

Es importante que el gestor de estas iniciativas contacte con cierta frecuencia con el trabajador de baja por contingencias comunes, de forma que quede claramente establecido el interés de la empresa por su pronta recuperación, así como la respuesta ante cualquier inquietud que pudiera tener el

FINANCIADO POR:



trabajador de cara al momento de su reincorporación.

La base y el eje de la sostenibilidad de un negocio o empresa son los trabajadores.

Por ello, dentro de las posibilidades de cada compañía, es necesario que entre las líneas estratégicas figure la mejora del bienestar en el trabajo, entendido de forma global.

Obviamente, un primer paso ha de ser el cumplimiento escrupuloso de la normativa de prevención de riesgos laborales, ya que de otro modo se carecería del sustrato sobre el que articular otra serie de acciones, más en el ámbito de la responsabilidad social, que se enmarcan en la mejora continua del clima laboral.

Cuando una empresa decide ir más allá del cumplimiento normativo, puede estar impulsado por el área de recursos humanos, debido a la implicación notable entre salud y menor absentismo; pero también por el área de marketing, ya que la imagen de la empresa claramente mejorará y retendrá mejor el talento cuantos más esfuerzos en mejora del bienestar global de los trabajadores se realice. A la hora de diseñar campañas específicas, las pymes pueden ser guiadas por los servicios de prevención ajeno o las Mutuas, de forma que se parta de diagnósticos adaptados a cada empresa, que comprendan estudios epidemiológicos confidenciales en relación

con la vigilancia de la salud. De esta forma, podrá conocerse exactamente si hay alguna implicación entre las contingencias comunes y el clima laboral mejorable. Si ello fuera así, las empresas son el medio óptimo para desarrollar iniciativas genéricas de promoción de la salud, por lo que sería oportuno acometer acciones que fomentaran el bienestar emocional y de salud de forma integral, siempre valorando las capacidades de gestión y financiera de cada empresa, particularmente las pymes.

La implicación interdepartamental dotará de sentido al proyecto, puesto que partirá de un diagnóstico previo pro parta del área de prevención de riesgos laborales para continuar con medidas específicas desde recursos humanos y una evaluación periódica de los cambios de hábitos que se han conseguido, así como de la disminución de las contingencias comunes y profesionales en la empresa.

En todo caso, es necesario que las acciones que se emprendan cuenten con el impulso de la dirección de la empresa; también la implicación del área de comunicación, de forma que traslade mensajes de emoción y marca a los trabajadores, para que participen en mayor medida en los programas que se desarrollen.

Es importante motivar a los trabajadores a

FINANCIADO POR:



involucrarse decididamente en las acciones de bienestar laboral, puesto que a través de ellas se disminuye la morbilidad, tanto profesional como común, además de que se incrementen las emociones positivas, la salud y la satisfacción laboral. Todos ellos loables objetivos tanto de salud pública como para obtener más productividad en el trabajo. Son numerosas las acciones a emprender en este área de mejora del clima laboral. Por enumerar las más frecuentes, desde sumarse a campañas de deshabituación al tabaco o el alcohol, hasta descuentos en gimnasios, promoción de la alimentación saludable, cursos de conducción segura o preparación financiera para la jubilación.

De hecho, también es relativamente de bajo coste y altamente valorado por los empleados, acometer de común acuerdo con

la Mutua o el servicio de prevención, alguna campaña sanitaria preventiva de detección precoz de enfermedades. Recordemos que es muy importante que los servicios de prevención, propios o ajenos, conozcan las bajas que se producen en la empresa, de forma que puedan identificar cualquier relación entre la enfermedad y eventuales riesgos que puedan derivar o fomentarse en el lugar de trabajo.

En función de los recursos disponibles por las empresas, puede hacerse una simulación del valor de retorno en forma de menor absentismo y presentismo (es decir, mayor productividad) que se genera, tras la introducción de algunas de dichas medidas, a través de la página del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (www.costespromosalud.insst.es).

FINANCIADO POR:

