



Título

PLAN PARA LA REDUCCIÓN DE ABSENTISMO

Clasificación

06 GESTION DE RECURSOS HUMANOS / 18 RECURSOS HUMANOS

Forma de presentación: COMUNICACIÓN

Palabras clave: ABSENTISMO, ESTADOS PSICOLOGICOS CRITICOS, DIMENSIONES CENTRALES DEL PUESTO

Autores

DAVILA CANSINO, OSCAR

Entidad HOSPITAL REGIONAL UNIVERSITARIO CARLOS HAYA

CCAA ANDALUCIA

INTRODUCCION

El absentismo laboral es un fenómeno general, que se da tanto en las empresas públicas como en las privadas y es costoso tanto para la organización como para el trabajador. Se trata, sin embargo, de un problema difícil de abordar y estudiar, debido a su gran complejidad, ya que está influenciado por diferentes factores interrelacionados entre sí y asociado a un número importante de consecuencias, tanto positivas como negativas. Además, el absentismo es un fenómeno que tiende a la opacidad y a la ocultación, por lo que las variables de corte psicosocial (motivación, satisfacción, etc..), serán las que nos van a proporcionar las mejores vías de aproximación a su estudio y comprensión.

En general todos los autores encuentran una correlación elevada entre satisfacción laboral y absentismo, aunque no hay que dejar de lado otro tipo de variables como las sociodemográficas y otras referentes a las relaciones familiares y de salud. También los factores situacionales, los sistemas de incentivos, la cercanía del trabajo al domicilio y la facilidad del transporte pueden influir en el absentismo laboral

Ante el elevado índice de absentismo laboral en esta Organización, en torno al 8 %, se estudia la necesidad, desde la Dirección Económico Administrativa, de la elaboración de un Plan para la reducción del absentismo. Para lo cual se ha llevado a cabo un estudio de corte social, basado fundamentalmente en la puesta en marcha de un cuestionario y la formación de grupos de discusión dirigida. Con ambas fuentes de información se esperan tener datos suficientes para el desarrollo y puesta en marcha, en una segunda etapa, de programas para la reducción del absentismo de esta Organización.

Los objetivos del estudio son:

- Determinar las causas fundamentales que producen el absentismo en esta organización



- Desarrollar programas de índole social que disminuyan el fenómeno de la no asistencia al trabajo .

MATERIAL Y METODOS

Sobre la población total de trabajadores del complejo hospitalario se realizó un muestreo aleatorio estratificado proporcional, consistente en dividir en estratos la población total objeto de estudio (aprox. 5.000), correspondiendo cada estrato o segmento a cada una de las divisiones que componen la jerarquía institucional (personal de enfermería, personal de función administrativa y de servicios generales), extrayendo aleatoriamente de cada estrato un número de sujetos proporcional al número total que personas de cada división.

La muestra seleccionada (n= 419) estaba integrada por:

- 272 trabajadores de la Dirección de Enfermería
- 42 trabajadores de la Dirección Económico-Administrativa
- 105 trabajadores de la Dirección de Servicios Generales

Sobre la muestra seleccionada se realizó un estudio de corte social, basado en la utilización de un cuestionario y la puesta en marcha de grupos de discusión dirigida, con el fin de la elaboración de programas de intervención que nos permitan disminuir el absentismo.

Cuestionario

Se ha utilizado una adaptación del cuestionario JDS (Job Diagnostic Survey) diseñado originalmente por Hackman & Oldham (1974) y Kulik & Oldham (1988).

Para conseguir una mayor participación de los trabajadores en el proyecto, se explicaron los objetivos y metodología del mismo garantizando, además del anonimato, una comunicación posterior de los resultados y de las acciones a emprender posteriormente.

Con las puntuaciones obtenidas a partir de los cuestionarios se elaboró una matriz de datos sobre la que se han realizado análisis de Correlación y Regresión múltiple. Estos análisis permiten explorar las relaciones entre una variable denominada variable dependiente y varias variables independientes. Su objetivo es expresar el grado en que las variables independientes influyen sobre la variable dependiente, que en este caso es el absentismo laboral.

Grupos de discusión dirigida

Con estos grupos se pretende hacer un análisis pormenorizado de los resultados obtenidos en los diferentes estratos, que nos permitirá llegar a la realidad del problema.



Los equipos de trabajo estarán constituidos por personal de cada división en un porcentaje suficientemente significativo, o bien, formar equipos por cada división “ad hoc” para una intervención directa sobre un grupo concreto.

CONCLUSIONES

No existe una clara correlación entre las Dimensiones Centrales del Puesto (DCP) y los Estados Psicológicos Críticos (EPC), si éstos se toman de forma unitaria (Análisis de correlación general). Sin embargo, mediante el análisis de regresión, en el que se han tomado las DCP en conjunto, sí se aprecia una influencia significativa sobre cada uno de los EPC. Esto es, la variedad de destrezas, la importancia e identidad de las tareas, la retroalimentación del puesto y el Potencial Motivacional del puesto influyen significativamente sobre los tres estados psicológicos críticos. Sin embargo, autonomía y el contacto social no influye demasiado sobre la responsabilidad. Del mismo modo, la retroalimentación social tampoco influye en demasía sobre el conocimiento de los resultados. (Análisis de varianza entre DCP y EPC).

Una vez constatada dicha influencia, se procedió al siguiente análisis de regresión para apreciar la posible influencia de los EPC sobre los resultados. De este análisis se observa que los EPC explican en gran medida la Intensidad de la Necesidad de Autorrealización, las reacciones emocionales y las Satisfacciones específicas, destacando la Motivación Interna, la Satisfacción general, la Satisfacción con la Autorrealización y la Satisfacción con la supervisión. Esto quiere decir que cuando los valores EPC son altos los resultados también los serán. Para saber si estos valores son altos o bajos, se han comparado con los baremos estandarizados de normalidad.

Los diferentes puestos de trabajo se han agrupado en tres categorías, para una mejor comparación. Estas categorías son: Personal Técnico, Personal Administrativo y Personal de Servicios.

En los puestos que se incluyen en la categoría de Personal Técnico se observa que:

Los Técnicos de laboratorio y Trabajadores sociales tienen: baja satisfacción con la paga, con la seguridad en el puesto y con la supervisión.

Los Técnicos Medios de Función Administrativa no están satisfechos con la seguridad en el puesto y la supervisión.

Los Técnicos de Función Administrativa y los Ingenieros Técnicos tienen baja satisfacción con la supervisión.

Los ATS, Matronas, Fisioterapeutas y Auxiliares de enfermería coinciden con una baja satisfacción en la paga.

Dentro del Personal Administrativo las puntuaciones son similares a los baremos, exceptuando la Satisfacción con la paga en los Auxiliares Administrativos.



En cuanto al Personal de Servicios se observa:

En el personal de Limpieza: baja motivación interna, satisfacción general y social.

En los mecánicos: descontento con la paga, la seguridad en el puesto y la supervisión.

Los cocineros: baja satisfacción general y baja satisfacción con la autorrealización.

Los planchadores: baja satisfacción con la paga, seguridad en el puesto y autorrealización.

Los Celadores, los O.Industriales, los lavaderos y costureros coinciden en una baja satisfacción con la paga.

Existen puntuaciones por encima de los baremos en las categorías de telefonistas, electricistas y pinches.

Podemos destacar las puntuaciones altas en general del colectivo de Gobernantas.

Conclusiones

Mediante este estudio no se han detectado problemas de motivación (excepto en el personal de limpieza) ni de satisfacción general (excepto en personal de limpieza y cocineros). Esto descarta la necesidad de rediseñar los puestos de trabajo.

Sin embargo si se han encontrado problemas que tienen su origen en las condiciones extrínsecas del trabajo: la paga (común en todas las categorías), la supervisión (en el personal técnico) y la seguridad en el puesto (en algunas subcategorías del personal técnico y de servicios), lo cual nos indica puntualmente donde es necesario intervenir.

En última instancia, la mejora de las condiciones de trabajo, más que el rediseño o el enriquecimiento, mejorará los resultados personales y laborales. Dicha mejora influirá sobre el rendimiento eficaz, además de reducir el absentismo y la rotación.

