

PERSONAS, COMPROMISO Y PRODUCTIVIDAD

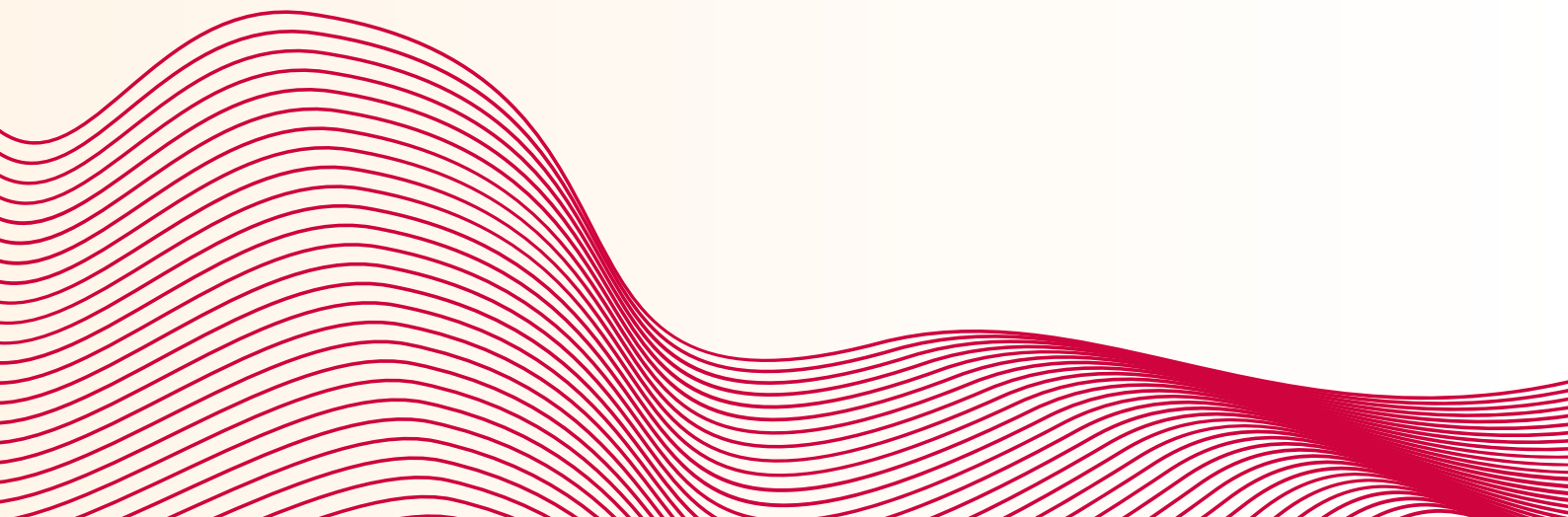
Reducir el absentismo en Aragón

Resumen ejecutivo

ÍNDICE

CONTENIDO DEL RESUMEN

Contexto	1
El estudio	2
La fuentes	2
Principales resultados	3
Recomendaciones	5
Conclusión	7



CONTEXTO

El absentismo se ha convertido en uno de los principales retos a los que se enfrentan las empresas aragonesas. Es un fenómeno que afecta en mayor medida a las empresas españolas que a las de los países de nuestro entorno, y se caracteriza por impactar negativamente en la productividad y, por tanto, en la competitividad de nuestro país.

En España y en Aragón los procesos de absentismo por incapacidad temporal se han duplicado desde 2013 y, sólo en Aragón, supusieron el equivalente a que 46.500 personas no acudieran a su puesto de trabajo en 2024. El absentismo debe ser contemplado, en términos generales, como una variable parcialmente exógena a la capacidad de gestión empresarial.

En el caso más extremo, la incidencia del absentismo puede provocar que no se acometan proyectos de inversión por falta de personal e, incluso, a impedir el desarrollo normal de la actividad. En determinados contextos, como el actual en Aragón, los efectos negativos del absentismo son aún más acusados, ya que el mercado de trabajo aparece de facto muy tensionado para numerosas ocupaciones. Todos estos efectos, además, son más acusados en el caso de la PYMES y de los trabajadores autónomos con un número reducido de empleados.

Por otra parte, un aspecto clave que debe tenerse en cuenta en cualquier análisis del absentismo es que la motivación de los trabajadores también depende de su propia actitud personal. Además, el nivel de compromiso con la empresa está muy condicionado por las características y valores propios de cada generación.

EL ESTUDIO

Para fundamentar las propuestas, este informe describe, en primer lugar, las características que definen un sistema de gestión de personas eficaz para luego ofrecer un análisis de la evolución reciente del número de procesos iniciados por contingencias profesionales y comunes en Aragón.

En cuanto al diseño de un sistema eficaz de gestión de personas, este debe basarse en un conjunto coherente de políticas alineadas con la estrategia, la cultura y el estilo de dirección de la empresa. Esa coherencia debe reflejarse en todas las áreas que conforman la gestión de personas: selección y contratación, acogida e integración,

formación y desarrollo, evaluación y promoción, retribución, desvinculación y comunicación interna. Además, el sistema será más eficaz si incorpora como valor la promoción de la autorrealización y el crecimiento personal de los empleados.

El segundo elemento Sobre el que se construyen las recomendaciones de este informe es el análisis de la evolución reciente del número de procesos iniciados por contingencias profesionales y comunes en Aragón y sus provincias durante los años 2023 y 2024, incluyendo las perspectivas para 2025.

LAS FUENTES

Este análisis se complementa con los datos de La Rioja y de la Comunidad Foral de Navarra, ya que su estructura productiva y tamaño ofrecen perfiles semejables a los de nuestra región. El estudio empírico se ha realizado a partir de los datos anonimizados y proporcionados por la Asociación del Sector de Mutuas, AMAT. El análisis se desarrolla en dos niveles:

1

El primero atiende a la evolución general de los procesos iniciados por contingencias comunes y por contingencias profesionales.

2

El segundo, toma como referencia la adscripción diagnóstica de los procesos iniciados a nivel de capítulo de la CIE10. Los principales resultados alcanzados son los siguientes:

PRINCIPALES RESULTADOS

Tendencia al alza. El número total de procesos de incapacidad temporal sigue aumentando en Aragón entre 2023-2025

1. Se constata una tendencia de incremento sostenido en el número total de procesos iniciados entre 2023 y 2025. Mientras en 2024 respecto de 2023 el incremento general sería menor a la medias nacional y regional en las provincias de Teruel y de Huesca, y similar al de la media nacional en el caso de Zaragoza; entre 2024 y 2025 se esperaría el resultado contrario.

Contingencias comunes representan entre el 85%y el 90% de los casos. Entre 2023-2024 crecieron menos que la media nacional, pero en el 2025 se espera una evolución similar o superior.

2. Los procesos iniciados por contingencias comunes, que suponen entre el 85 % y el 90 % del total, crecen menos en las provincias aragonesas respecto de la media nacional en el bienio 2023-2024, un efecto que desaparecería en 2025 (a salvo de en Zaragoza).

Contingencias profesionales: los casos aumenten más en Zaragoza, aunque tienden a moderarse en 2025, mientras que en Huesca y Teruel ocurre lo contrario.

3. Entre 2023 y 2024 los procesos iniciados por contingencias profesionales crecen significativamente más que las medias nacional y regional en la provincia de Zaragoza, pero disminuirían de acuerdo con la estimación para 2025. Las provincias de Teruel y Huesca, por su parte, observarían la evolución contraria.

Causas más frecuentes: las enfermedades respiratorias y musculoesqueléticas concentra más del 40% de los casos, seguidas por infecciones y síntomas inespecíficos.

4. Se constata la concentración de los procesos iniciados e informados por contingencias comunes en 2023 y 2024 tanto a nivel regional como provincial en torno a cuatro capítulos: enfermedades relacionadas con los aparatos respiratorio y musculoesquelético (entre ambos sumarían más del 40 % del total de casos), procesos derivados de enfermedades infecciosas y procesos que traen causa de síntomas, signos y resultados anormales de pruebas complementarias.

Los procesos informados como atinentes a estos cuatro capítulos CIE10 suponen más de dos tercios del 70 % del total de los procesos diagnosticados a nivel regional, una proporción que asimismo comparte la provincia de Zaragoza, pero cuyo peso relativo resulta ligeramente menor en Teruel y en Huesca. Los resultados anteriores se mantendrían en el conjunto de 2025.

PRINCIPALES RESULTADOS

Los traumatismos. Siete de cada diez bajas profesionales se deben a lesiones de este tipo. Un patrón que se repite en Navarra y es inferior en La Rioja

5. Respecto de los procesos iniciados por contingencias profesionales, para el periodo 2023-2025 se espera que las lesiones relacionadas con traumatismos y traumatología sigan concentrando siete de cada diez de los procesos iniciados. En este punto, destaca que, mientras en Aragón y sus provincias y en Navarra los casos derivados de lesiones traumáticas superan el 50 % de los procesos iniciados por contingencias profesionales, en La Rioja su peso relativo es diez puntos menores.

Salud mental: aunque representa menos del 10% de las bajas comunes, su crecimiento anual es significativo, especialmente en Aragón y Navarra

6. Para el periodo 2023-2025 la importancia relativa de los procesos relacionados con la salud mental es menor al 10 % del total en el caso de los procesos iniciados por contingencias comunes y residual en el de las contingencias profesionales. No obstante, este tipo de procesos sí observa un crecimiento interanual en números absolutos por encima de la media. Además, a nivel regional La Rioja observa una incidencia mucho más baja que Aragón y Navarra, y en nuestra región tan solo la provincia de Zaragoza cosecharía cifras relativas por debajo de la media de la Comunidad Autónoma.

RECOMENDACIONES

Las propuestas se agrupan en dos ámbitos: externo, recomendaciones de política pública, e interno, recomendaciones de gestión empresarial.

Recomendaciones de política pública.

Reducir las listas de espera sanitarias y mejorar la eficiencia del sistema para disminuir la duración de las bajas, especialmente en traumatología.

La necesidad de disminuir las listas de espera del Sistema Nacional de Salud, a lo que también contribuiría a mejorar la eficiencia de los procesos –tanto a nivel interno como en el reforzamiento de mecanismos de delegación–. Ambas iniciativas tendrían un impacto directo y positivo en la reducción de los procesos de incapacidad temporal, especialmente en traumatología, lo cual asimismo redundaría tanto en una reducción del gasto público como en un efecto positivo y general sobre la productividad de la economía española.

Reforzar el análisis entre las causas de incapacidad y las condiciones reales

Sin que dé lugar a situaciones de presentismo laboral totalmente rechazables, en un contexto en el que el teletrabajo ha dejado de ser residual en algunas ocupaciones, desde el punto de vista del Instituto Nacional de Seguridad Social debe enfatizarse la profundización del análisis entre los requerimientos del puesto de trabajo concreto que se ocupa y la causa de la incapacidad temporal.

Impulsar la cooperación entre empresas y Seguridad Social para compartir costes de prestaciones por incapacidad temporal.

Dentro del contexto actual de listas de espera significativas para la atención de numerosas patologías, podría reconsiderarse, al menos, el porcentaje de la financiación de la prestación por incapacidad temporal entre las empresas y la Seguridad Social; por ejemplo, en el caso de procesos de larga duración que afecten a las plantillas de las de menor tamaño cuando las listas de espera superaren determinados umbrales.

Incremento de psicólogos y psiquiatras en la atención primaria

La importancia creciente de procesos relacionados con la salud mental recomienda el incremento de recursos especializados en Atención Primaria, fundamentalmente psicólogos y psiquiatras.

Recomendaciones para las empresas.

Por lo que hace a las recomendaciones en relación con la capacidad de gestión interna de las empresas, como buenas prácticas que sí pueden implantarse por la dirección destacan las siguientes.

Integrar la gestión del absentismo en las políticas globales de Recursos Humanos con seguimiento continuo y enfoque preventivo.

La gestión del absentismo debe integrarse en el conjunto de las políticas que despliega la Dirección de Personas, con un enfoque transversal.

- Debe dirimirse el modo en el que el conjunto de políticas esté incidiendo eventualmente en las ausencias.
- Debe tenerse en cuenta tanto la cuantía de la inversión que puede suponer implantar determinadas buenas prácticas en relación con su impacto no sólo en la tasa de absentismo de una empresa, sino en cómo puede favorecer la motivación del conjunto de la plantilla y, por ende, la productividad general de la misma.
- Debe aceptarse que la gestión del absentismo es un proceso dinámico y constante, pues precisa de un seguimiento ininterrumpido; y, en la medida de lo posible, del propio seguimiento individualizado de cada caso.

Impulsar la cooperación entre empresas para compartir buenas prácticas y costes de programas conjuntos.

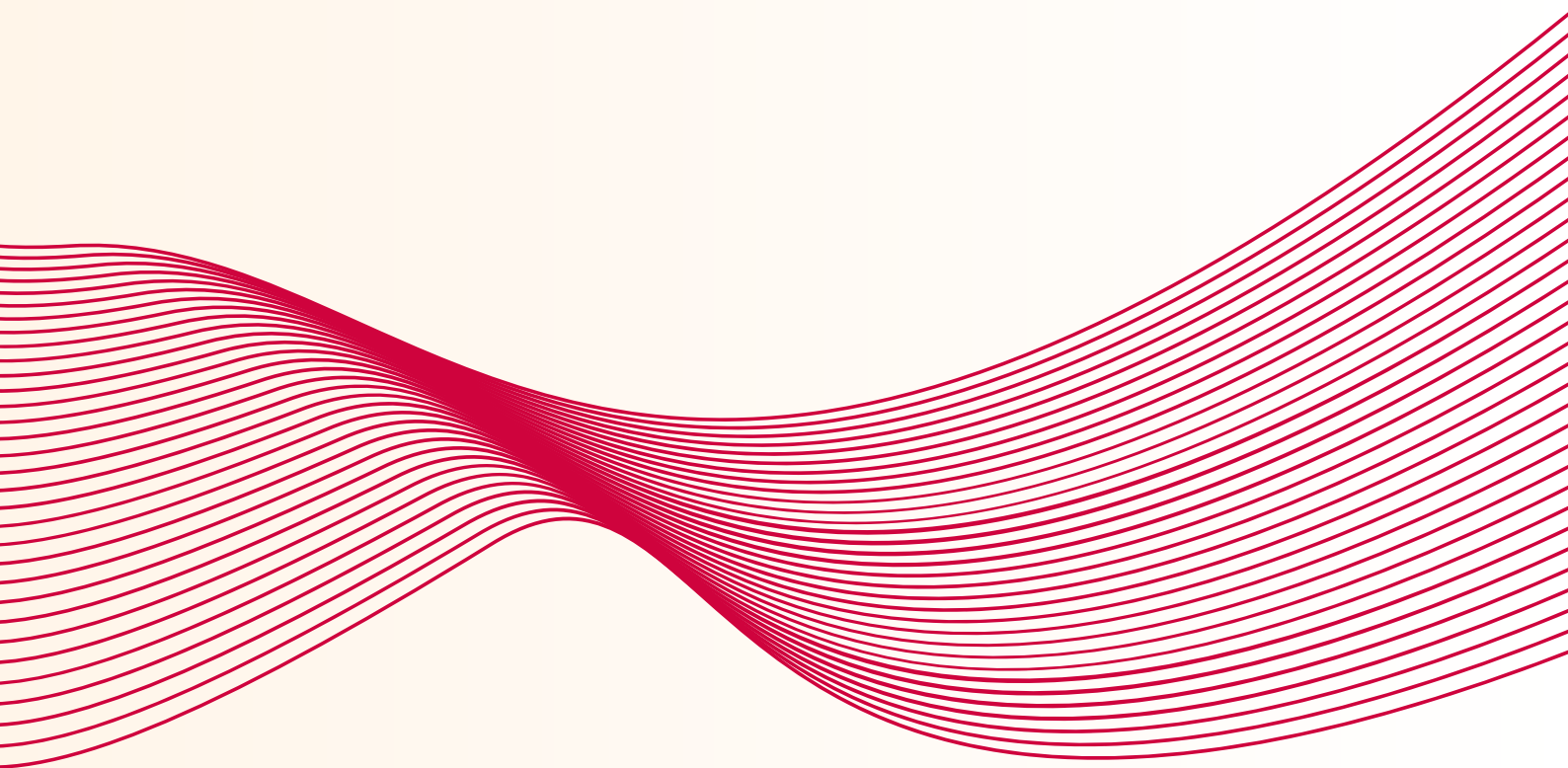
El desarrollo de iniciativas concretas que mitiguen el absentismo puede requerir, inicialmente, una inversión en modo alguno desdeñable y, por ello, la cooperación entre éstas se va a erigir en indispensable –desde difusión de buenas prácticas hasta la cooperación para poder financiar la puesta en marcha de iniciativas conjuntas–.

Aprovechar las Cámaras de Comercio como catalizadoras de cooperación de iniciativas entre empresas, a través de distintos servicios, como los que ofrece la Escuela Impulsa

Las Cámaras de Comercio pueden jugar un papel fundamental para la exitosa materialización de políticas de cooperación entre empresas orientadas a comprender, mitigar y prevenir un fenómeno, el absentismo, que está erosionando de forma creciente la competitividad y productividad de la economía aragonesa.

CONCLUSIÓN |

El absentismo laboral, en continuo crecimiento, amenaza la competitividad de las empresas aragonesas. Afrontarlo requiere una doble respuesta: políticas públicas más eficaces y una gestión de personas moderna, comprometida y humanista. Las empresas deben entender que el bienestar y la motivación de sus empleados no son un gasto, sino una inversión en su propia supervivencia económica.



976 30 61 61

www.camarazaragoza.com

P.º de Isabel la Católica, 2, 50009 Zaragoza