

sea porque se frena la producción o porque deben pagarse horas extras o personal eventual más oneroso para reemplazar al empleado ausente. Esto sin tener en cuenta el costo extra que significa capacitar permanentemente al personal eventual, cada tres meses. Concluiremos entonces rápidamente que se necesita del compromiso de la gente para conseguir los objetivos económicos.

Que una empresa invierta en personal le permite aumentar su competitividad y, por ende, ubicarse en un nivel de calidad laboral más alto, lo cual le da una ventaja a la hora de ser contratada por las grandes firmas que exigen altos estándares de calidad. Un ejemplo claro de esto son las autopartistas respecto de las automotrices.

Ahora bien, la pregunta es entonces qué hacer para disminuir la tasa de ausentismo. Como la inversión en capital humano está directamente relacionada con la productividad, el primer objetivo a alcanzar es conseguir desarrollar entre los colaboradores un sentido de pertenencia que funcione como argumento de fidelización.

Compromiso. Si se trabaja en fidelizar a los empleados, también baja el ausentismo.

FORMULA PARA CALCULAR DIAS PERDIDOS

$$\text{AUSENTISMO X 100} = \frac{\text{Número de hombres / días perdidos}}{\text{Número de hombres x número de días de trabajo}}$$

► El ausentismo es un indicador vital para medir la gestión del área de Personal o RR.HH. o, simplemente, del nivel de prestaciones de la fuerza laboral. Si se quiere obtener un cálculo de horas perdidas, se deben sustituir los días por horas.

Si la medición del ausentismo laboral es convertible a valor hora-hombre, podríamos obtener un valor mensual y anual, multiplicando el valor hora de cada trabajador que haya presentado ausencias justificadas e injustificadas y obtener así un indicador basado en costos.

Asimismo, muchas empresas han perdido paulatinamente autoridad con los trabajadores. Cada vez que la empresa cede en ámbitos en los cuales puede legalmente avanzar, su poder negociador y de autoridad queda debilitado, todo lo cual pronostica un pésimo panorama a la hora de futuras negociaciones sindicales.

Por ello es muy importante que la empresa establezca lineamientos claros que se reflejen en el día a día. Por ejemplo, llevar adelante un control de auditoría de los certificados médicos que se presentan

Acciones

Otra línea de acción involucra las políticas de evaluación y recalificación de personal. Se debe permitir que aquellos que, por alcanzar una edad próxima a la jubilación y no tener ya igual capacidad física para los puestos habituales, puedan ser reasignados.

En la misma línea, es importante mejorar la comunicación interna en todos los órdenes, y trabajar en la organización y puesta en funcionamiento de un programa de retiro voluntario.

También ayuda programar actividades recreativas de inclusión y relacionamiento entre los empleados, con el fin de valorizarlos. Este tipo de acciones se deben realizar especialmente en las áreas donde hay más ausentismo y menor nivel de educación.

En resumen, se trata de generar un círculo virtuoso que permita recuperar la confianza y pertenencia necesarias para disminuir la tasa de ausentismo laboral y mejorar sensiblemente la productividad de la organización.

Kärcher

Paola Falleroni fue designada gerente de Finanzas de la compañía alemana de soluciones de limpieza, con responsabilidades en la operación del negocio en la Argentina, Uruguay y Paraguay. La ejecutiva trabajó en el área financiera de Toyota Argentina.



FERNANDO LONIGRO

Gerente de Eventos

TTS Viajes

Fernando Lonigro asumió como nuevo gerente de Eventos en TTS Viajes. Anteriormente, el ejecutivo se desempeñaba como gerente de Meetings & Events en Carlson Wagonlit Travel Argentina. Lonigro es Licenciado en Publicidad de la UCES.

BREVES

TALENTOS INDUSTRIALES

Cervecería y Maltería Quilmes abrió la convocatoria para seleccionar a sus nuevos Talentos Industriales. Se dirige a jóvenes de hasta 27 años, recientemente graduados o próximos a recibirse de las carreras de Ingeniería, con buen promedio académico y buen dominio de inglés. No se requiere experiencia laboral previa. Informes: www.cerveceriaymalteriaquilmes.com, ingresando a la sección "Carrera / Programa Talentos Industriales".

PORTAL DE EMPLEOS

La empresa de comidas rápidas Burger King lanzó su nuevo portal de empleos, una plataforma para facilitar la postulación de jóvenes que deseen ingresar a la compañía. Ingresando el perfil laboral en www.sumateaburgerking.com.ar, se podrá aplicar a las oportunidades activas de los locales y oficinas centrales. Además, se tendrá la posibilidad de conocer los beneficios corporativos y las iniciativas de Capacitación & Desarrollo.



DINAMICAS Y JUEGOS

La consultora Antropología y Empresa dictará un programa para instructores internos sobre Dinámicas y Juegos. Informes e inscripción: 4542-5048; info@antropologiayempresa.com

E-LEARNING CORPORATIVO

La Asociación de Desarrollo y Capacitación de la Argentina (ADCA) inscribe para el Programa de Formación de Experto en E-learning Corporativo - Tecnología Aplicada

a la Gestión de Personas, que comienza el 1° de agosto. Informes: 5218-2311; secretaria@adca.org.ar

ANIVERSARIO ADE

El 3 de julio la Asociación Dirigentes de Empresa (ADE) cumplirá 70 años de su creación. Se trata de la primera institución empresaria no gremial en su tipo, en la Argentina y en América Latina. Es creadora y patrocinante de la Fundación de Altos Estudios en Ciencias Comerciales y de la UCES.