



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

ABSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA ARAGONESA

Zaragoza, octubre 2011

www.thinkingpeople.es



Índice:

- Introducción, 3
- Descripción empresas participantes, 4
- Resultados de la Encuesta, 5
- Conclusiones, 13
- Gestionado el Compromiso en la Empresa: combatir el absentismo (IESE-IRCO), 16



INTRODUCCIÓN

La definición más comúnmente aceptada define el absentismo laboral como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral, bien por retrasar su incorporación o adelantar su salida diaria, bien por no acudir al trabajo en una jornada completa o en varias.

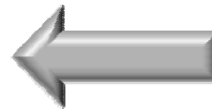
Recientemente se están incorporando definiciones con otra interpretación:

Absentismo

Ausencia del rendimiento, teniendo en cuenta que el absentismo hace referencia también al hecho de que no estás físicamente en el lugar de trabajo

Presentismo

Estar en el trabajo sin estar trabajando. La persona está sentada en su puesto de trabajo pero no rinde.



Lo que se pretende es observar el total de ausencias habidas en un periodo determinado, dentro del total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo, o a nivel de empresa, correspondientes al período de referencia,



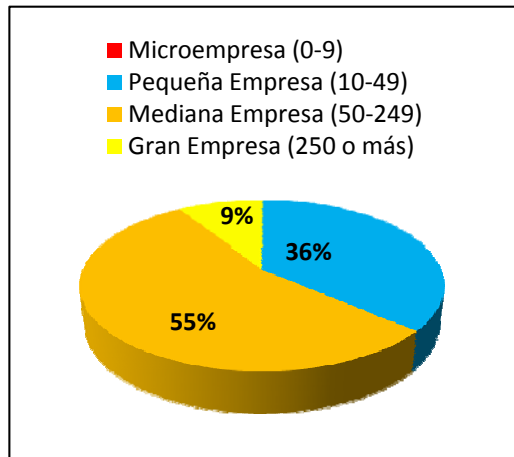
Absentismo Laboral no como ausencia en el puesto de trabajo sino como la no realización por parte del empleado de la contraprestación de sus servicios a cambio de un salario, es decir, que no realiza una labor productiva para el empleador.

Thinking People S.L. ha llevado a cabo un estudio sobre el Absentismo Laboral en la Empresa. Los resultados obtenidos, son objeto de la recogida de datos mediante Newsletter a nuestra cartera de clientes. El objetivo final es valorar en que medida se ven afectadas las organizaciones por el fenómeno del absentismo laboral.

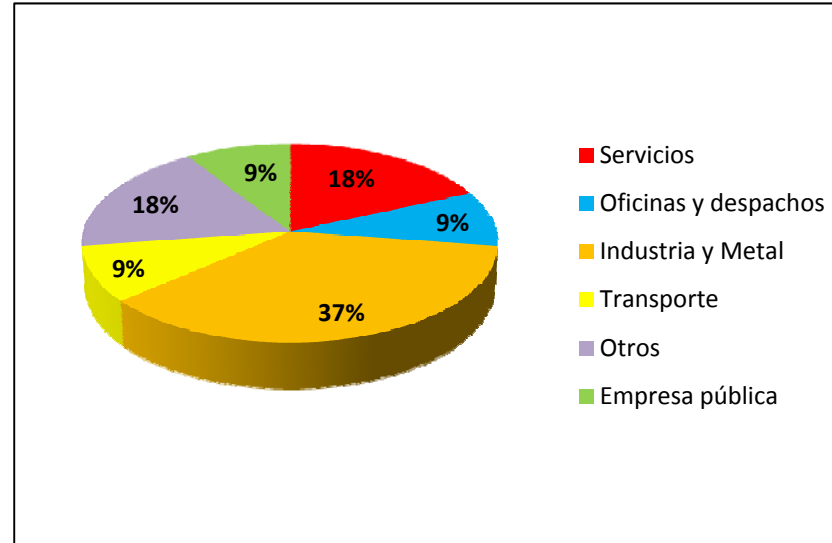


DESCRIPCIÓN EMPRESAS PARTICIPANTES

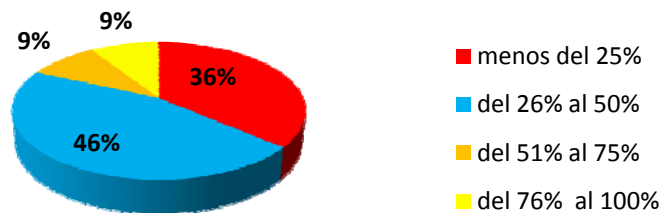
Empresas por número de trabajadores



Sector de las Empresas



Porcentaje de personas en la Empresa que son mujeres



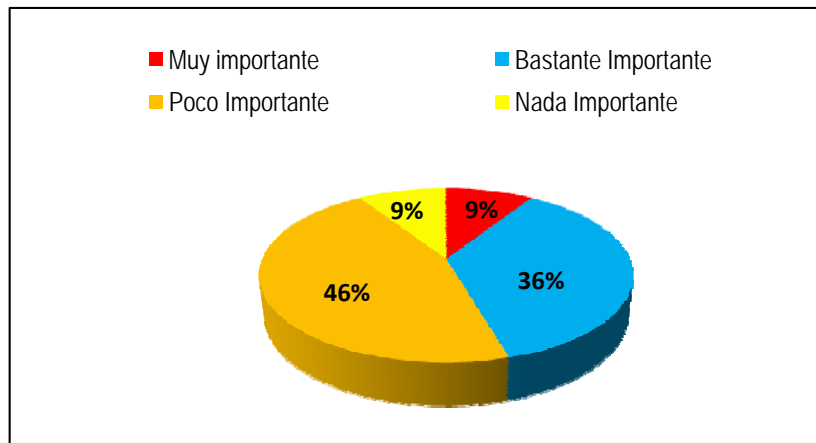
El 91 % de las empresas participantes en el estudio son Medianas y Grandes Empresas, destacando el sector industrial (el 37 %).

Respecto al grado de feminización de las plantillas tenemos que en el 82% de las Empresas participantes el porcentaje de mujeres es inferior al 50% mientras que en el 18% restante hay presencia mayoritaria de mujeres.



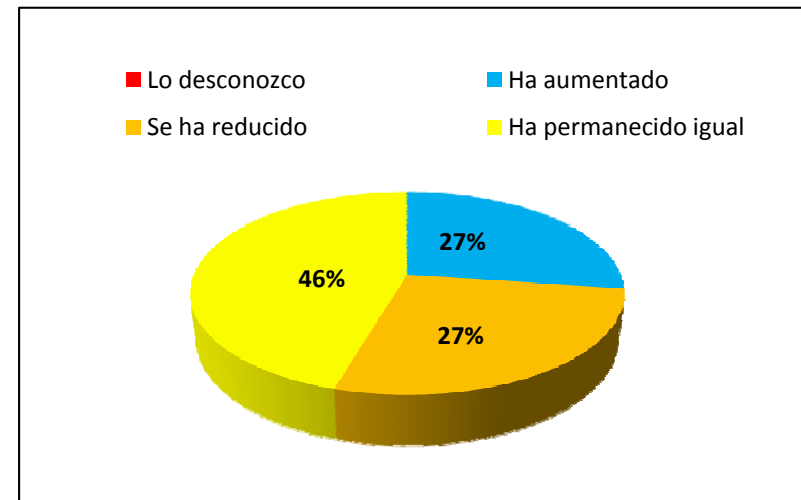
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En su empresa diría que el absentismo laboral es un problema...



Para el 45 % de éstas Empresas, el absentismo supone un problema bastante importante (36%) o muy importante (9%) mientras que para el resto es poco importante (46%) o nada importante (9%).

En los últimos tres años el grado de absentismo en su empresa...



Destaca el hecho de que en estos últimos tres años, coincidiendo con la actual crisis económica, tan sólo en el 27% de las empresas participantes se haya reducido el absentismo, en el resto, bien permanece igual (46%) o ha aumentado (27%).



RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Las categorías en las que se concentra el absentismo en su empresa son....



Es en enfermedad común, accidentes laborales y licencias y permisos, donde se concentra el 80% de las causas habituales de absentismo laboral.

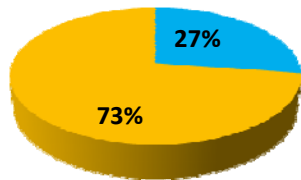


RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En los últimos tres años, el absentismo laboral de la Empresa, ha aumentado, se mantiene, ha disminuido o se desconoce a causa de:

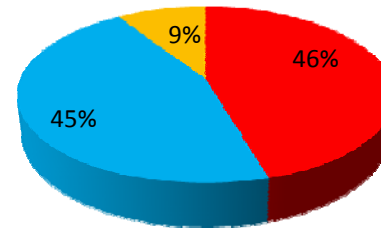
Accidente Laboral

■ Ha aumentado ■ Se mantiene
■ Ha disminuido ■ Lo desconozco



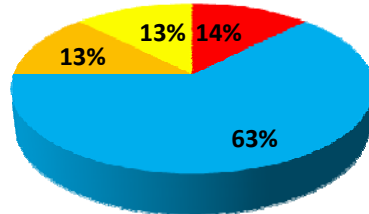
Enfermedad común

■ Ha aumentado
■ Se mantiene
■ Ha disminuido
■ Lo desconozco



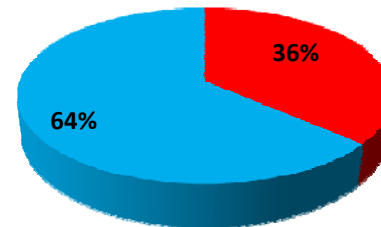
Enfermedad profesional

■ Ha aumentado
■ Se mantiene
■ Ha disminuido
■ Lo desconozco



Licencias y permisos

■ Ha aumentado
■ Se mantiene
■ Ha disminuido
■ Lo desconozco



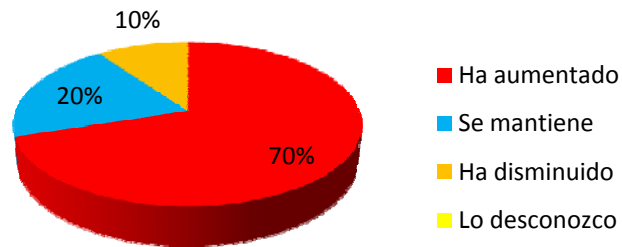
En los últimos tres años, el absentismo por accidente laboral ha disminuido en el 73% de las Empresas participantes, destacando el gran aumento que se ha producido por enfermedad común (para el 46% de las Empresas ha aumentado) y por licencias y permisos (para un 36% de Empresas).



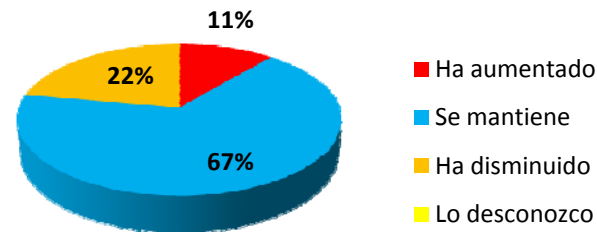
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En los últimos tres años, el absentismo laboral de la Empresa, ha aumentado, se mantiene, ha disminuido o se desconoce a causa de:

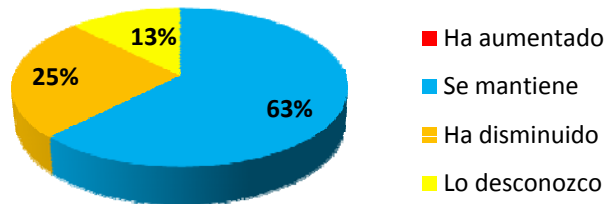
Maternidad, adopción y acogimiento



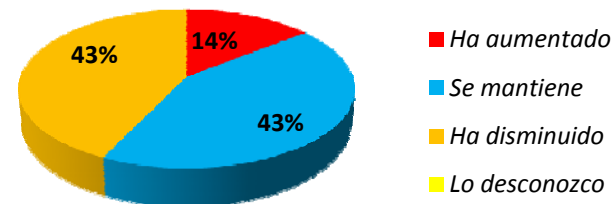
Crédito de horas sindicales



Ausencias injustificadas



Conflictos Laborales

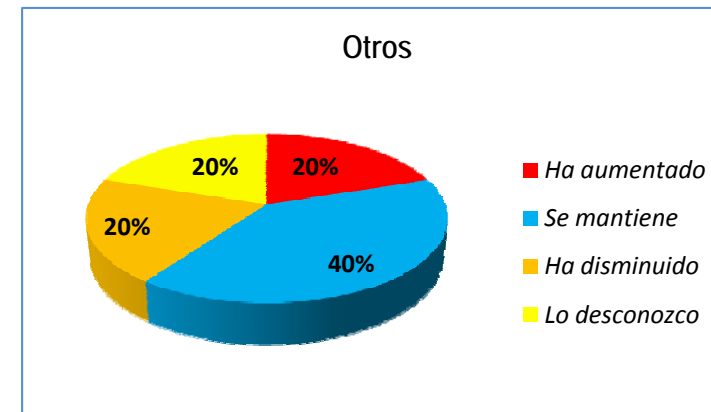
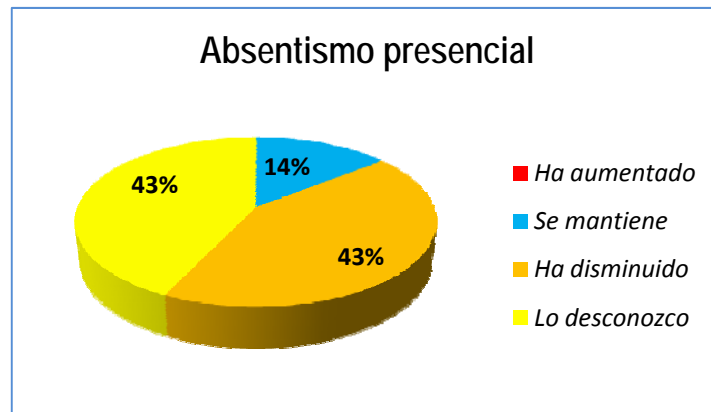


Durante este mismo tiempo, el absentismo por maternidad /paternidad, adopción y acogimiento ha aumentado en el 70% de las Empresas. El de crédito de horas sindicales en general, se mantiene o disminuye (78%) obteniendo la misma tendencia el absentismo debido a ausencias injustificadas. Finalmente en lo que respecta a absentismo por conflicto laboral, en el 14% de empresas ha aumentado, pero en el 43% ha disminuido durante este periodo de tiempo.



RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En los últimos tres años, el absentismo laboral de la Empresa, ha aumentado, se mantiene, ha disminuido o se desconoce a causa de:



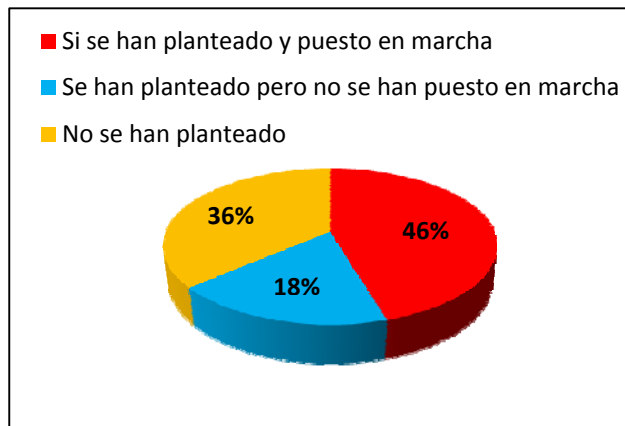
El llamado absentismo presencial, en el que la persona está presente en el puesto de trabajo, pero dedicado a otras actividades que no son propias, es un dato desconocido para el 43% de las Empresas encuestadas, siendo el mismo porcentaje de Empresas las que consideran que ha disminuido, y para un menor número de empresas (14%) se mantiene.

Es significativo el dato de que para el 60% de Empresas participantes, la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo se mantiene o ha aumentado debido a causas distintas a las posibles situaciones de absentismo.



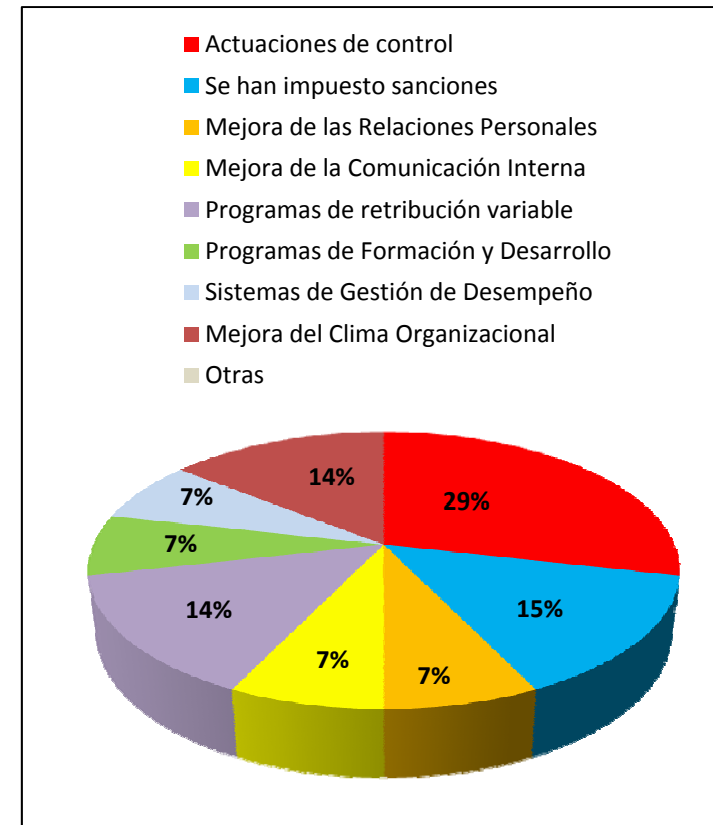
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En los últimos tres años ¿se han planteado en su empresa la adopción de medidas encaminadas a reducir el absentismo de sus trabajadores?



Un 36% de las Empresas encuestadas no se han planteado la adopción de medidas activas para reducir el absentismo. En el lado opuesto, el 46% de las Empresas han puesto en marcha medidas, siendo las de control y sanciones, las más aplicadas (44%).

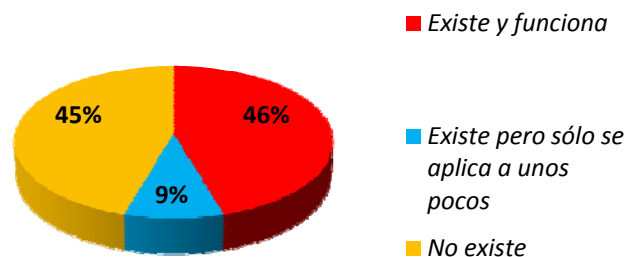
¿Qué actuaciones se han llevado a cabo para mejorar el absentismo laboral de su empresa?





RESULTADOS DE LA ENCUESTA

¿Existe en su Empresa un Programa de Conciliación de la vida laboral y familiar?



El 46% de las Empresas disponen de programas de Conciliación, siendo prácticamente el mismo porcentaje las empresas que no existe. Un 9% de las Empresas si disponen de Plan de Conciliación que aplican a determinados colectivos de la Empresa.



RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En su opinión, ¿qué deberían hacer y no hacemos en las Empresas de Aragón para reducir el absentismo laboral?

Respuestas más frecuentes:

- Crear plusas que fomenten y retribuyan la asistencia al trabajo.
- Flexibilizar horarios para mejorar la conciliación.
- Mejorar el clima laboral e intentar adaptar la empresa a los/as trabajadores/as.
- Mayor control sobre las justificaciones de los permisos.



CONCLUSIONES

- *El absentismo continúa siendo un problema de gran impacto en la Empresa de Aragón, especialmente en las medianas y grandes Empresas.*
- *Aunque el absentismo se suele asociar al sector industrial, los datos del estudio muestran que el porcentaje de absentismo laboral es importante en otros sectores y en la administración pública.*
- *Los estereotipos vigentes en las Empresas suelen vincular la condición de género con el absentismo, sin embargo los datos de este estudio no señalan esta relación directa.*
- *Durante los tres últimos años los índices de rotación en las Empresas han descendido y se han producido desvinculaciones por causas ajenas al trabajador, estas circunstancias no han hecho reducir la tasa de absentismo en las Empresas, tan sólo 4 de cada 10 empresas han visto reducir el absentismo en sus empresas.*





CONCLUSIONES

- *Las Empresas sitúan el porcentaje más alto de absentismo en la enfermedad común, licencias y permisos y accidentes laborales*
- *La ausencia del trabajador por enfermedad común, licencias y permisos, maternidad /paternidad, adopción y acogimiento, han aumentado de forma espectacular en estos últimos 3 años.*
- *Destaca el hecho de la gran reducción observada en el absentismo debido a accidente laboral y conflictos laborales.*
- *Un porcentaje importante de Empresas desconoce el absentismo presencial –ausentismo- que pueda existir en sus empresas.*





CONCLUSIONES

- *Existe conciencia acerca de este problema, pero las medidas que se toman son escasas, el 54% de Empresas no se han planteado o no se han puesto en marcha medidas encaminadas a reducir el absentismo.*
- *De las Empresas que implantado medidas, el 44% de las Empresas han adoptado medidas con un enfoque de control, seguimiento y sanción. Este tipo de medidas deterioran el clima laboral y como consecuencia la productividad, por lo que son medidas que solo funcionan a corto plazo .*
- *El 56% de Empresas empiezan a utilizar medidas de motivación y compromiso como formulas para reducir y prevenir el absentismo.*
- *La conciliación de vida laboral, personal y familiar está empezando a considerarse como una vía adecuada para combatir el absentismo.*





Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo (IESE-IRCO)

Presentamos un resumen de los resultados del estudio realizado por el IESE-IRCO en el año 2010 a través de sesiones de focus groups formados por Representantes de Empresas de diversos sectores.

❑ **Objetivo del estudio:** explorar las alternativas más eficaces para combatir el absentismo laboral

❑ **Conclusiones más relevantes:**

- Una parte importante del absentismo laboral puede explicarse como consecuencia de situaciones de mal clima laboral o escasa calidad de vida laboral. En este sentido, el absentismo es síntoma de otros problemas que deben ser analizados.
- Las medidas de control son eficaces en la lucha contra el absentismo sólo de forma limitada: deben existir y ser aplicadas con rotundidad, pero, por sí solas, no son suficientes.
- El absentismo presencial parece estar ganando relevancia en los últimos años. Se trata de una forma de ausencia más difícil de medir que el absentismo tradicional, pero no por ello debe ser omitida del conjunto de actitudes a detectar y corregir.
- La motivación, el fomento del compromiso, la formación y el papel de los mandos intermedios aparecen, en opinión de los expertos consultados, como las vías de actuación más eficaces en la lucha contra el absentismo



Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo (IESE-IRCO)

Resumen ejecutivo:

1. El absentismo no es un tema exclusivo de Recursos Humanos: para que las acciones dirigidas a reducirlo sean eficaces, es imprescindible que la Dirección perciba la importancia de la cuestión, en términos económicos (impacto en la cuenta de resultados) y como elemento con impactos colaterales negativos en el clima laboral. Para conseguir esta elevación del tema del absentismo a la agenda de Dirección General es necesario hablar de absentismo en términos de costes. El objetivo debe ser conseguir que se perciba claramente que vale la pena la inversión que hay que hacer para reducir el absentismo.
2. Es recomendable una aproximación al absentismo desde una perspectiva positiva, asociando la reducción del mismo con la productividad (que sí se puede medir con más facilidad). Esta *conversión de la medida del absentismo en términos de productividad permite*, además, recoger datos e información sobre el absentismo presencial.
3. El absentismo tiene un fuerte componente cultural, por lo que no se debe perder de vista que, para tener éxito en su reducción a medio y largo plazo, se debe mantener la visión de cambio cultural en las organizaciones y, más allá, incluso un cambio cultural en la sociedad.
4. En este mismo sentido, el trabajo sobre la reducción del absentismo debe formar parte de una estrategia más amplia de transmisión de valores dentro de la empresa.



Plan de Acción

Control

- Acciones necesarias, pero no suficientes
 - Rigurosas, congruentes y justas
- Efectos:
- Disuasorio en potenciales absentistas
 - Percepción de justicia en el resto de la plantilla

Formación y Sensibilización:

- Acciones dirigidas, por una parte, a sensibilizar a la plantilla respecto al impacto negativo del absentismo para la empresa y para ellos y, por otra, a dotar a los mandos de las herramientas necesarias para gestionar y prevenir el absentismo en sus equipos.
- Acciones formativas y de sensibilización partiendo de la noción del empleado como decisor individual que, en un momento determinado, se enfrenta a la decisión de incurrir o no en absentismo: hacerle comprender el valor de su trabajo, erradicar la idea de que "si no voy, no pasa nada, la empresa no se resiente".
- Dar información sobre objetivos (individuales y de equipo).
- Trabajar con los mandos intermedios en varios ámbitos:
 - a) Información: que conozcan el impacto del absentismo en la cuenta de resultados de la empresa y en la propia de su unidad o área.
 - b) Formación: en temas de liderazgo y también de gestión de personas. Hay que darles herramientas para gestionar a sus equipos.



Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo (IESE-IRCO)

c) Motivación: los mandos intermedios y jefes de área. En muchas ocasiones, se sienten más trabajadores de plantilla que mandos. Es necesario que conozcan y comprendan los objetivos de la empresa y el valor de su trabajo para la misma. Se puede recurrir, por ejemplo, a la competitividad entre diferentes equipos (concursos para reducir el absentismo), o a los incentivos económicos.

- Es necesario reforzar el compromiso de los trabajadores con la empresa y con su trabajo. Para ello es imprescindible que conozcan el “por qué” de su tarea y los objetivos de la organización, así como el impacto negativo del absentismo y de la baja productividad.
- Además de trabajar con los mandos intermedios, es necesario trabajar directamente con la plantilla: hay que llevar la estrategia hasta el último empleado, para que se sientan partícipes, se refuerza el compromiso y la responsabilidad.

Calidad Laboral

- Acciones dirigidas a generar un clima favorable en las relaciones laborales, que permita implantar medidas de flexibilidad con responsabilidad y crear un entorno de diálogo y conocimiento de circunstancias particulares. Estas medidas pueden actuar como motor de la generación de compromiso.
 - Conciliación y flexibilidad con responsabilidad.
 - Evitar una cultura *presencialista*: *en los casos que sea posible, trabajar por objetivos.*
 - Fomentar en la medida de lo posible la contratación indefinida, para generar expectativas de estabilidad que impulsen el compromiso.
 - Valorar y hacer ver la importancia del trabajo desempeñado por cada empleado para la organización



Gestionando el compromiso con la empresa: combatir el absentismo (IESE-IRCO)

Compromiso

■ Acciones dirigidas a mejorar la implicación de los empleados con la empresa, comprendiendo la relevancia de su trabajo y sus objetivos a cumplir.

- Impulsar la responsabilidad y los valores, buscando que cada empleado comprenda la importancia de su trabajo en el desempeño global de la empresa.
- Desarrollar vínculos emocionales entre el mando y su equipo: el compromiso por lo general es más fuerte entre personas que con una institución.
- Buscar fórmulas efectivas y equitativas de premiar e incentivar la productividad.

