

ENCUESTA ABSENTISMO LABORAL

Los empleados con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres

- Según el sexo, para el 59,26% de las empresas encuestadas son las empleadas con responsabilidades familiares las que más faltan, frente al 40,74% que opina lo mismo sobre los hombres con idéntica situación personal.
- Sin embargo, cuando se analiza el absentismo según el sexo en el caso de los trabajadores sin cargas familiares, la mujer se ausenta menos del trabajo: un 9,3% frente al 14,8% de los hombres sin responsabilidades familiares.
- Esto reflejaría que la falta de políticas de conciliación de las empresas podría ser uno de los principales problemas que motiva a los empleados ausentarse de su trabajo, y que el desarrollo de estas medidas ayudaría a reducir el absentismo.
- De hecho, los motivos personales son la principal causa del absentismo laboral para el 60,32% de las empresas encuestadas, seguida de la desmotivación, según el 44,4%.
- La tasa media de absentismo de las empresas encuestadas es del 5,35%, por encima de la media europea situada entorno al 4%.
- El 34% de los encuestados opina que la crisis ha provocado un descenso del absentismo entre sus empleados, frente al 60,4% que cree que no está afectando.
- Creade LHH presenta un decálogo para combatir el absentismo laboral, una lacra que produce unas pérdidas del 1% del PIB español.

Madrid, 16 de marzo de 2009.- 1,3 millones de ocupados no fueron a trabajar cada día en nuestro país, según las últimas cifras del INE en 2008. Pero de éstos, ¿cuántos han faltado por una razón justificada? Se cifra que el coste de absentismo que una empresa tiene que soportar por cada empleado es de 2.500 euros al año, por lo que no cabe duda que el absentismo laboral es uno de los mayores lastres de la competitividad de las compañías españolas, sin olvidar que España es el 33º país más competitivo del mundo, según el Ránking de Competitividad Mundial 2008.

Según las estadísticas, la principal causa de absentismo es la de enfermedad común y es en este caso en el que se esconden las ausencias laborales no justificadas. Identificar el por qué y darle una solución es uno de los principales retos de los departamentos de recursos humanos en plena crisis. Según una encuesta realizada a 720 empresas españolas por Creade Lee Hecht Harrison, empresa del Grupo Adecco, **el 34% de ellas ha detectado que la actual situación ha provocado un descenso del absentismo laboral entre sus trabajadores, mientras un 60,4% cree que no le está afectando.** Sea como fuere, este problema, que afecta directamente a la productividad, no se puede dejar de lado y menos aún en tiempos de crisis, cuando las empresas no se encuentran en el mejor momento para soportar este tipo de costes. **La cifra media de la tasa de absentismo de las empresas encuestadas es del 5,35%, un dato por encima de la media europea, que se sitúa entorno al 4%,** y lo suficientemente alto como para tomar medidas en el seno de las empresas.

Por lo tanto, identificarlo y ver cuáles son sus causas parecen los principales retos de los empresarios. Esta encuesta profundiza sobre las razones del absentismo no justificado y analiza cuál es los diferentes perfiles de los absentistas y los motivos de sus ausencias. Según los encuestados, **los trabajadores con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres:** para el 59,26% de las empresas encuestadas son las empleadas con responsabilidades familiares las que más faltan, frente al 40,74% que opina lo mismo sobre los hombres con idéntica situación personal. **Esto reflejaría que la falta de**

políticas de conciliación de las empresas podría ser uno de los principales problemas que motiva a los empleados a ausentarse de su trabajo.

Además, Creade LHH presenta en este informe el **decálogo para combatir el absentismo laboral, una lacra que produce unas pérdidas del 1% del PIB español**. Cinco consejos para la empresa, combinados con otros cinco consejos para el trabajador: la receta perfecta para atacar el absentismo desde todos los flancos.

La tasa de absentismo es del 5,35%

La tasa de absentismo en nuestro país es del 5,35%, al menos así se desprende de la media de las respuestas de las 720 empresas que han participado en la encuesta que Creade LHH ha realizado para conocer la situación actual de una de las principales preocupaciones de nuestro tejido empresarial. Una problemática que tiene incidencia directa en la producción, los costes y, también, en el clima laboral de las compañías.

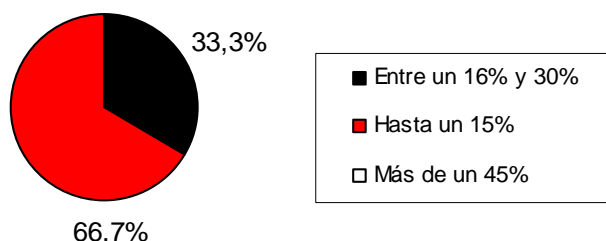
Sin embargo, un nuevo factor ha entrado en liza a la hora de combatir el absentismo: **la situación de crisis que afecta al mercado laboral español parece estar reduciendo el absentismo de los trabajadores**. Así, aunque un 60,38% de las empresas encuestadas afirma que esta situación no ha hecho variar sus índices de absentismo, sin embargo, entre aquéllos que sí aprecian cambios como consecuencia de la situación económica, **un 85,71% afirma que ha provocado una reducción en la falta de asistencia al trabajo por parte de sus empleados**. La sensación de incertidumbre o el miedo a perder su puesto de trabajo hace que muchos trabajadores se vinculen más con la empresa y eviten faltar innecesariamente o, estando justificada la ausencia, intentan faltar lo mínimo posible.

Por el contrario, puede darse el caso opuesto: que la sensación de sentirse el próximo despedido o de ver peligrar su puesto, haga que muchos trabajadores se sientan desmotivados o se desvinculen por completo y falten con mayor asiduidad a su trabajo. Al menos, así se desprende del 14,29% de las respuestas, que asegura que ha visto aumentar sus índices de absentismo por este motivo.

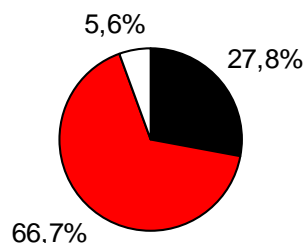
A la hora de cuantificar la incidencia directa de la crisis en el aumento o reducción del absentismo de los trabajadores, **de aquéllos que afirman que lo han visto reducido, el 66,7% asegura que este descenso ha sido de hasta un 15%**, un 27,8% lo estima entre un 16% y un 30%, mientras que tan sólo un 5,5% afirma haberlo visto reducido en más de un 45%.

En el caso de aquéllos que afirman haber experimentado un aumento de sus índices de absentismo, un 66,7% estima este incremento hasta un 15%, frente al 33,3% que cree que se ha incrementado entre el 16% y el 30%.

¿EN CUÁNTO ESTÁ AUMENTANDO LA CRISIS SU TASA DE ABSENTISMO?



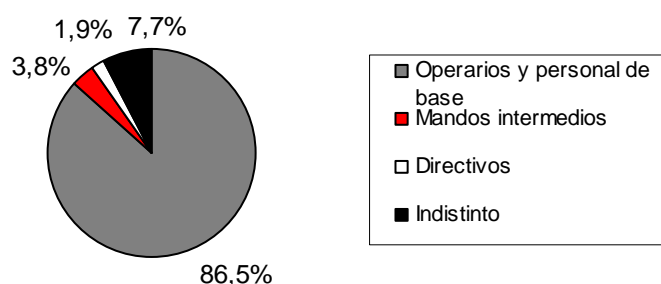
¿EN CUÁNTO ESTÁ DISMINUYENDO LA CRISIS SU TASA DE ABSENTISMO?



Si analizamos los resultados de las respuestas de las compañías analizadas, encontramos que **para el 86,54%, los operarios y personal de base son los más absentistas**, frente al 7,69% que opina que afecta por igual a todos los niveles jerárquicos de la empresa, el 3,85% a los mandos intermedios y, tan sólo el 1,92% cree que afecta mayoritariamente a los directivos.

Esto podría estar relacionado directamente con la raíz del absentismo, que es la desmotivación de los trabajadores (contenidos insatisfactorios, ambientes de trabajo poco estimulantes, jerarquías poco eficientes, la frustración de sus expectativas profesionales). Todo ello suele ser más frecuente en las categorías inferiores de la jerarquía de la organización (menores salarios, condiciones más arduas, tareas menos atractivas, menores posibilidades de promoción, etc.). Aunque estas condiciones laborales desfavorables no sean siempre responsabilidad de las empresas, lo cierto es que se perciben como tales por parte de los trabajadores y provocan efectos sobre la motivación de los trabajadores en sus horas efectivas de trabajo y, por lo tanto, sobre la productividad general de las empresas.

ABSENTISMO SEGÚN PUESTO

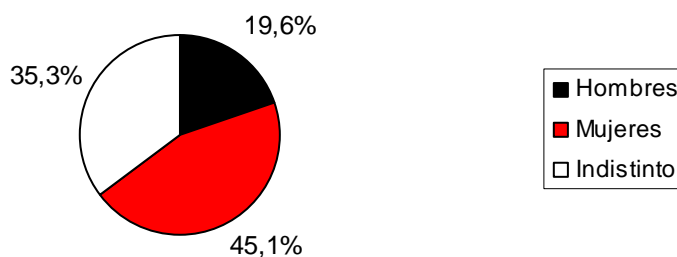


Por último, si se analiza el tipo de empresa en el que el fenómeno del absentismo es más frecuente, se llega a la conclusión de que en las grandes empresas es donde se registra mayor nivel de absentismo laboral, ya que en ellas es más difícil la implicación de los trabajadores. Así, las grandes empresas a nivel nacional encuestadas presentan una media de tasa de absentismo del 6,47%, seguidas por las multinacionales con índices del 5,54%, las empresas de mediano tamaño, con un 5,54% y las pequeñas empresas, con la menor tasa de absentismo, de un 4%, 2,5 puntos porcentuales menos que las grandes corporaciones nacionales.

Mujer con cargas familiares, perfil del absentista

Por sexo, las diferencias también parecen claras: **casi la mitad de los encuestados (45,1%) cree que el absentismo tiene más incidencia en las mujeres**, aunque es importante la cifra de los mismos que cree que afecta por igual tanto a ambos sexos (35,3%), mientras que un 19,6% afirma que es más acentuado en el caso de los hombres.

ABSENTISMO SEGÚN SEXO



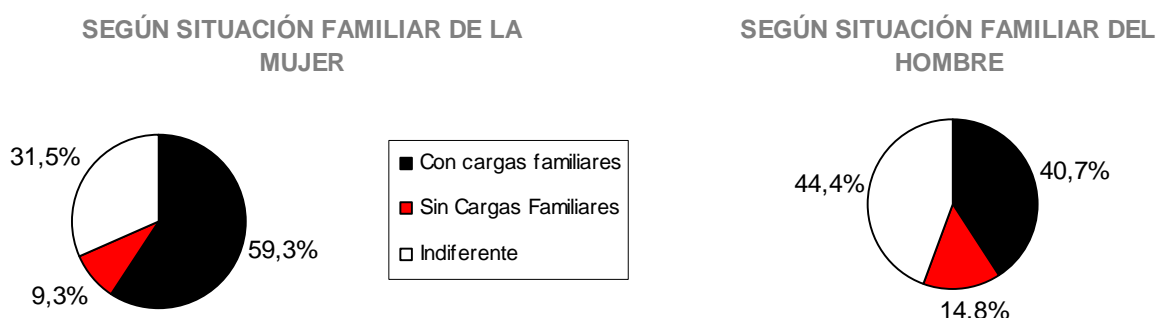
Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, los encuestados parecen coincidir a la hora de indicar el perfil de los mismos. Así, **los trabajadores y trabajadoras entre los 26 y 35 años son los más absentistas**, el 38,89% en ambos casos. Igualmente, aquéllos y aquéllas **con una antigüedad en la empresa de entre 2 y 5 años** parecen ser los más reincidentes a la hora de ausentarse de su puesto trabajo, 29,63% en el caso de los hombres y 25,93% en el de las mujeres.

Estos rasgos comunes en cuanto a la edad y a la antigüedad podrían explicarse por dos motivos: uno, porque los trabajadores entre 26 y 35 años pueden ser el colectivo con más motivos para ausentarse del trabajo por razones familiares (justificadas o no), ya que otorgan mucha importancia a la conciliación de la vida laboral y personal y asumen una mayor carga de responsabilidades fuera del trabajo. Sobre la veteranía en el puesto de trabajo, las razones están relacionadas entre la “curva de aprendizaje” y el absentismo no deseado, en particular al fraudulento, es decir, algunos trabajadores a partir de cierto tiempo en la empresa tienen la “convicción” de tener “derecho” a darse de baja, sin perjuicio de que existan causas justificadas para ello.

Sin embargo, la principal diferencia se encuentra al preguntarles por la situación familiar de sus trabajadores. Ya sean hombres o mujeres, para las empresas encuestadas **los empleados con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres**: para el 59,26% de los encuestados, son las empleadas con responsabilidades familiares las que más faltan, frente al 40,74% de los hombres con cargas familiares. **Esto reflejaría que la falta de políticas de conciliación de las empresas podría ser uno de los principales problemas que motiva a sus empleados ausentarse de su trabajo, y que el desarrollo de medidas de este tipo ayudaría a reducir las tasas de absentismo en muchos casos.**

De hecho, a la hora de profundizar en los factores que mayor incidencia tienen en el absentismo, para el 60,32% de las 720 empresas encuestadas, figura en primer lugar los **motivos personales**; por encima de la **falta de motivación** (44,44%), **la ausencia de control por parte de los superiores** (importante para el 28,57%), el **clima laboral** (22,22%) y la **falta de liderazgo** (17,46%).

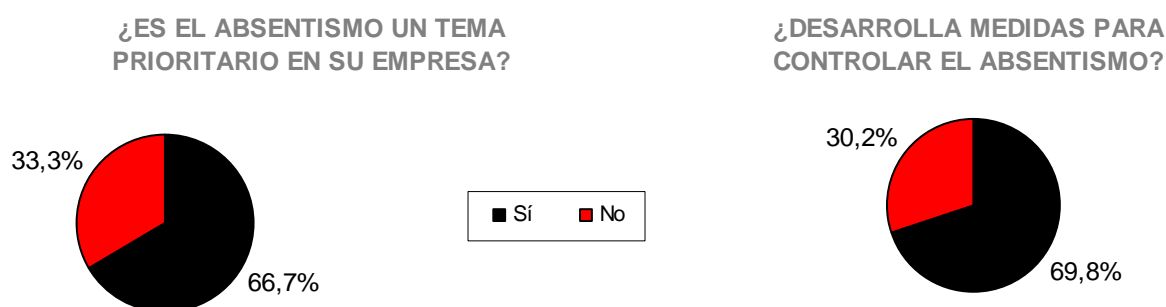
Volviendo a las diferencias de género según las cargas familiares del trabajador, para el 44,44% de los encuestados le es indiferente la situación familiar de sus trabajadores masculinos, frente al 31,5% que opina lo mismo de las mujeres. Sin embargo, cuando se trata de analizar el absentismo según el sexo en el caso de los trabajadores sin cargas familiares, se observa que, según las empresas, la mujer se ausenta menos del trabajo: un 9,3% frente al 14,8% de los hombres sin responsabilidades familiares.



Todo lo anterior ha hecho que **la mayoría de las empresas considere el absentismo como un tema prioritario en su política de Recursos Humanos**, al menos así se desprende del 66,67% de las respuestas. Sin embargo, todavía sigue siendo alto el porcentaje de aquéllas que creen que no es algo primordial en su empresa: 33,33%.

Las 720 empresas encuestadas parecen tener claro cuál es el motivo prioritario por el que luchar contra el absentismo. Así, **para el 73,53% es un tema primordial porque afecta a los costes**; en segundo lugar porque afecta a la producción (64,71%); porque se trata de una política de Recursos Humanos obtiene el 55,88% de las respuestas, frente al 50% que afirma que afecta al clima laboral y a un 29,41% que es imprescindible combatirlo por su aumento en los últimos años.

En esa lucha contra el absentismo, el 69,81% de las empresas afirma estar tomando medidas activas para controlarlo, frente al 30,19% que no está llevando a cabo ninguna acción al respecto.



Medidas para combatir el absentismo

Las medidas empleadas por las compañías encuestadas para combatir el absentismo son muchas y variadas, y demuestran que se está dedicando una importante cantidad de recursos económicos y materiales al respecto. Destacan, principalmente, las siguientes:

- **Creación de Comisiones de Absentismo con representantes de los trabajadores y de la empresa**, en las que se realizan entrevistas y reuniones, seguimiento de las causas, se acuerdan controles presenciales, etc.
- **Planes de formación orientados al liderazgo de los mandos, la comunicación y el compromiso.**
- **Implantación de medidas de conciliación que permitan una mayor vinculación del empleado con la empresa.**
- **Implantación de medidas ejemplares** en aquellos casos que se demuestren fraudulentos: suspensión de empleo y sueldo del trabajador, no pagar el tiempo de reposo domiciliario, etc.
- **Registro y exigencia de justificantes médicos** y control médico desde el primer día de baja.
- **Reducción de la jornada anual vinculada a la consecución de los objetivos (individuales y colectivos) vinculados al absentismo.**
- **Compensación del subsidio por Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario en el caso de no rebasar un nivel máximo de absentismo.**

Decálogo contra el absentismo para la empresa y el trabajador

En una época en la que la incertidumbre se ha apoderado del futuro, la excelencia en la gestión de las empresas, plantillas y trayectorias profesionales debería convertirse en el objetivo primordial de las compañías. La mala gestión trae rotación, absentismo, baja de productividad y pone en riesgo la continuidad de nuestras compañías.

Según Creade LHH, como personas no sólo tenemos una responsabilidad global sobre cada una de nuestras acciones, tanto en la implementación de medidas para paliar la situación, como en la toma de decisiones, sino también somos responsables sobre cómo actuamos, el ejemplo que damos y la consecuencia que estos comportamientos tienen en la organización.

Ya se ha analizado las consecuencias que produce el absentismo laboral. He aquí, 5 consejos para las empresas con el fin de combatirlo:

1. **No dar nada por supuesto:** el absentismo es un problema multicausal, no siempre asociado a un abuso del trabajador. Los nuevos valores generacionales, la falta de flexibilidad, de motivación y compromiso, empiezan a ser las razones fundamentales que hacen que las personas no acudan a su puesto de trabajo.
2. **Empezar por uno mismo:** El absentismo se da cuando la persona no puede o no quiere ir a trabajar. Tenemos que preguntarnos cuáles son las causas que provocan esta reacción en los trabajadores
3. **Divide y vencerás:** No intentes solucionarlo todo al mismo tiempo, analiza en profundidad el perfil de las personas que practican el absentismo en tu empresa, sexo, edad, situación familiar, dónde viven, antigüedad, a qué departamento pertenecen y a quién reportan. Luego cuádralo con el número de días que faltan y cuáles son esos días y decide dónde debes actuar.
4. **Corrige esa conducta:** motiva e implica a tus empleados, antes de tomar la decisión de prescindir de ellos.
5. **No te conformes:** la crisis y el miedo que ésta genera está reduciendo el absentismo, pero no solucionando el problema, aprovecha el momento para mejorar e implementar medidas que ayuden a aumentar el compromiso de los empleados, trabaja con los mandos, fórmalos, comunica, sé transparente y transmite esperanza. Esta será la mejor receta para salir del momento y que la solución sea duradera. Recuerda la crisis es temporal, vamos a hacer que tu empresa no lo sea.

Para completar el decálogo de Creade LHH contra el absentismo laboral, faltan los 5 consejos para el trabajador, el protagonista de este problema ya que es quien decide finalmente si acude o no a trabajar. Si te sientes cansado, poco valorado o no motivado y te da igual ir a trabajar que no, te aconsejamos que pienses en esto:

1. **Tu trabajo es importante:** si tú no lo haces otro compañero lo tendrá que hacer por ti.
2. **Todo suma:** de cada uno de nuestros comportamientos depende el resultado de nuestras empresas y la continuidad de ellas. Si quieres conservar tu puesto de trabajo, la mejor alternativa es alinearse con la productividad y efectividad. De los resultados de tu trabajo también dependen los resultados de la compañía, piénsalo antes de faltar.
3. **Marca la diferencia:** en entornos turbulentos y cambiantes como los actuales tu actitud y tu ejemplo pueden marcar la diferencia.
4. **Confía:** si tienes algún problema cuéntalo, si no lo haces nunca tendrá solución. Puede que con tu comportamiento no sólo encuentres una solución a lo tuyo, sino que ayudes a otras personas que pueden encontrarse en la misma situación.
5. **Reputación:** no te juegues por nada ni por nadie tu reputación, ni tu credibilidad como persona o profesional, te hará falta en otra ocasión. Esta es tu mejor baza presente y futura.

Sobre Creade Lee Hecht Harrison

Creade Lee Hecht Harrison, empresa del Grupo Adecco, trabaja para facilitar la gestión de los procesos de cambio en los que se ven inmersos los profesionales y las organizaciones. Líder en el sector de coaching y outplacement en España, cuenta con divisiones especializadas en recolocación, reindustrialización, reestructuración, programas institucionales de empleo y consultoría estratégica en el área de Capital Humano.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
marina.gomez@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Laura García/Silvia Enrique
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
laura.garcia@grupor.es
silvia.enrique@grupor.es