

El absentismo laboral se ha duplicado en España en los últimos cuatro años

- En España, el absentismo ha pasado de un 3% a un 6% en este periodo
- El absentismo en España oscila entre un 3% y un 12% dependiendo de la región: Andalucía se sitúa en máximos y Bilbao en mínimos.
- La media de absentismo laboral en Europa es de un 4,6%
- El sector servicios, público, seguros, y en definitiva, los perfiles administrativos, son los que registran un mayor nivel de absentismo laboral.
- El perfil del trabajador que practica el absentismo es el de una mujer con estudios medios entre 26 y 35 años o mayor de 55 que trabaja en una gran empresa
- El síndrome postvacacional es una de las principales causas que llevan a los empleados a ausentarse del trabajo
- La insatisfacción laboral es en la mayoría de los casos la principal responsable de la ausencia reiterada al trabajo
- A la hora de combatir el absentismo, el papel del mando es fundamental: Si los responsables desempeñan el rol adecuado, pueden retener y estimular la permanencia de sus empleados en la empresa

Madrid, 11 de junio de 2008.- El absentismo laboral es un fenómeno que se ha intensificado en los últimos años, convirtiéndose en uno de los principales problemas para las empresas europeas. En efecto, la falta de asistencia frecuente del trabajador a su puesto de trabajo es cada vez más habitual entre los empleados. Los estudios realizados en este ámbito demuestran que, en la mayor parte de los casos, el absentismo es injustificado y que la falta de motivación y la insatisfacción laboral, se encuentran detrás de muchos casos de ausencia reiterada al trabajo. Está en manos de las propias empresas el desarrollar técnicas para anticiparse al absentismo o combatirlo cuando éste ya es una realidad.

Estas han sido las principales conclusiones de la Jornada “**El Control del Absentismo y la Rotación**”, acto organizado por **Adecco Training**, la consultora de organización, desarrollo y formación para el Grupo Adecco, que ha tenido lugar hoy en Madrid a cargo de **Mercedes Rodríguez**.

España frente a Europa

El absentismo en Europa asciende a un 4,6%. Los países más afectados por este fenómeno son Francia, Alemania y Bélgica, en los que se registran los niveles más altos de absentismo laboral. En el otro extremo nos encontramos con Italia y Austria, que presentan la tasa más baja.

Por su parte, **España**, al igual que Portugal, se encuentra en un **nivel superior a la media europea**. En los **últimos 4 años, el absentismo ha pasado de un 3% a un 6%** en nuestro país: el porcentaje se ha duplicado en un lapso tan corto de tiempo. Esta tasa oscila entre un 3 y un 12% dependiendo de la región: por ejemplo, Andalucía se sitúa en máximos y Bilbao en mínimos.

Algunas de las causas que justifican este desfase con Europa las encontramos en las serias dificultades que atraviesan las empresas españolas para retener a los perfiles profesionales jóvenes: la media se sitúa en un 2,5% de permanencia en la organización. A esto habría que añadir una tendencia al aumento de la duración de las jornadas laborales, que en muchas ocasiones trae consigo una elevada disminución de la productividad individual.

Ellas, las más propensas al absentismo

Además de los factores externos al individuo, muchas veces son las características propias del mismo las que le llevan a la práctica de ausentarse del trabajo.

Así, los datos manejados por Adecco Training revelan que el absentismo laboral es **más frecuente en mujeres entre 26 y 35 años o mayores de 55**, pues son las que otorgan más importancia a la conciliación de la vida personal y familiar y asumen una mayor carga de responsabilidades fuera del entorno de trabajo.

También influyen los aspectos psicológicos del individuo. Así, las personas con un nivel medio de estudios, introvertidas, inseguras, de baja autoestima o con limitadas capacidades comunicativas, suelen tener una mayor propensión a practicar el absentismo laboral.

Síndrome postvacacional, factor de riesgo

A la hora de analizar el problema del absentismo laboral, es necesario estudiar el origen del mismo, ya que su procedencia puede aportarnos las claves para combatirlo. Como **causas externas** al individuo, es interesante tener en cuenta las siguientes:

- **Síndrome Postvacacional.** Tras temporadas de descanso prolongadas, la reincorporación al trabajo suele antojarse complicada. La **vuelta a la rutina requiere un periodo de adaptación y es frecuente que aparezcan síntomas de desequilibrio físico y emocional**: es lo que se conoce como síndrome postvacacional. Estas alteraciones suelen remitir a los pocos días y no suelen ir más allá de una sensación de cansancio y decaimiento. No obstante, si estos síntomas persisten pueden llevar a la práctica del absentismo, como una de las más peligrosas consecuencias de la vuelta al trabajo tras las vacaciones.
- **Tamaño de la empresa.** El absentismo es más acuciante en las **grandes empresas de más de 1.000 empleados**, donde los trabajadores pueden encontrar difícil sentirse implicados dentro de la organización.
- **Sector.** También es importante tener en cuenta la clase de empresa en la que se trabaja. El sector **servicios, público, seguros, y en definitiva, los perfiles administrativos, son los que registran un mayor nivel de absentismo laboral**, dado que son áreas de actividad que, a priori, cuentan con un alto grado de actividad burocrática que puede inducir al absentismo.

Insatisfacción laboral, la causa real

Cuando un trabajador se ausenta del trabajo, suele alegar motivos físicos como el estrés y ansiedad, problemas musculares, jaquecas, dolencias cardíacas leves o gripes y catarros.

Pero, ¿cuáles son las causas reales que están detrás de estos síntomas? La mayor parte de ellos tienen su origen en la **insatisfacción laboral**, que se manifiesta en problemas para conciliar la vida laboral y familiar, en la dificultad para lidiar con la poca flexibilidad horaria y en la ausencia de motivación en el entorno de trabajo.

A la hora de determinar el grado de satisfacción de un trabajador, es necesario tener en cuenta el **rendimiento**: es éste el que influye en la satisfacción y no al contrario.

Las dimensiones genéricas que orientan a una satisfacción o insatisfacción laboral se pueden enmarcar en tres categorías:

- En un primer nivel, sería necesario tener en cuenta los **aspectos personales de los trabajadores**, es decir, las creencias y valores que éstos tienen con respecto al desempeño de su trabajo y desarrollo de sus competencias. Dichas actitudes son determinadas por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “debería ser”, es decir, todo aquello que el trabajador considera importante para sentirse satisfecho en su día a día.
- En un segundo nivel podríamos situar los tres aspectos de la naturaleza o contenido de empleo que afectan a las percepciones del “debería ser”: las **comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia en el trabajo**. También la **retribución, el grado de supervisión de los mandos, la relación con los compañeros, el tipo de tareas que se desempeñan, la sensación de estabilidad en el empleo y las oportunidades de progreso**, son cuestiones muy importantes a tener en cuenta.
- Por último, en la satisfacción laboral también influyen las **condiciones de trabajo**: de seguridad, higiénicas, ergonómicas, estéticas y de bienestar.

El reto de anticiparse al absentismo

Según la consultora Mercedes Rodríguez, colaboradora de Adecco Training: “No es necesariamente cierto que un grupo motivado rinda más, pero sí que es cierto que uno desmotivado rinde menos e incluso no rinde”. Por eso, los métodos preventivos, cuya función es evitar que aparezca el absentismo, **van encaminados al desarrollo de un comportamiento organizacional del trabajador** que le permita mejorar en implicación y organización e integrarle en la filosofía de empresa.

La puesta en marcha de los métodos preventivos ha de hacerse en **cascada**, es decir, partir de los **responsables de la organización**, ya que el papel de éstos es primordial a la hora de que su personal esté motivado y comprometido con la empresa. De este modo, ocuparse de la gestión de la técnica del negocio no es la única función de los mandos, sino que también deben preocuparse por la gestión humana del mismo.

Los principales métodos preventivos que se pueden llevar a cabo son los siguientes:

- **Programas de coaching para el desarrollo de profesionales y equipos autónomos**: Consiste en desglosar las tareas de la persona y analizar sus competencias, actitudes y valores para ofrecerle el puesto de trabajo idóneo.
- **Programas de retribución por competencia**: Pretenden formar a las personas en relación al éxito en las competencias del puesto de trabajo. Un vendedor puede limitarse a realizar su función o aportar además un plus en el trato con el cliente. Es precisamente este valor añadido el que fideliza a los compradores y lleva a la empresa a incrementar su productividad. Si se premia al trabajador por su éxito en la realización de su tarea, se consigue aumentar su implicación, iniciativa y creatividad.
- **Planes de incentiación y motivación**: Organizar actividades lúdicas o excursiones con los empleados fuera del lugar de trabajo, puede ser una oportunidad de oro para potenciar la cohesión del grupo entre mandos y subordinados e incrementar la satisfacción de los empleados.

La aplicación de estas técnicas afecta sin duda al nivel de implicación del trabajador, ya que todas están encaminadas a desarrollar su motivación, cuya ausencia es el detonante habitual del absentismo laboral.

El papel del mando, primordial para combatir el absentismo

Ante una situación de crisis total en la que el absentismo laboral afecta de lleno a una empresa, es necesario desarrollar métodos correctivos y técnicas para lidiar con él y frenarlo. Si a la hora de prevenir el absentismo el papel del mando resulta fundamental, a la hora de combatirlo esta realidad se hace aún más patente. Si los **responsables desempeñan el rol adecuado, podrán retener y estimular la permanencia de sus empleados en la empresa**. El directivo deberá desarrollar técnicas encaminadas a estimular la satisfacción de los trabajadores. Estos mecanismos pueden ser muy variados. Adecco Training apunta los siguientes como los más significativos:

1. **Hacer más interesante el trabajo.** Esta tarea, aparentemente tan complicada, se puede llevar a cabo de forma sencilla ofreciendo al trabajador la posibilidad de realizar tareas variadas para que no caiga en la monotonía y otorgándole una mayor autonomía.
2. **Tratar a los empleados como personas con vida privada.** A menudo, el carácter o personalidad de un directivo ciega los cauces de comunicación con sus empleados. Si se supera esta barrera y el mando se muestra dispuesto a escuchar a sus trabajadores, se podrán detectar las causas de su insatisfacción para posteriormente actuar sobre ellas.
3. **Aumentar la participación y la colaboración.** Hacer partícipe al trabajador de un proyecto común, informarle de cuales son los objetivos a alcanzar y su grado de participación en la consecución de esta tarea, puede ser un factor muy importante que ayude al empleado a desarrollar el sentimiento de pertenencia a un grupo y de este modo incrementar su motivación.
4. **Ofrecer retroalimentación precisa y oportuna sobre el desempeño.** El no reconocimiento del trabajo es una de las causas más comunes del absentismo laboral. Si se trabaja sobre este aspecto y se proporcionan recompensas por las tareas bien hechas, se puede dar un impulso a la implicación del empleado.

Sobre Adecco

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece soluciones globales a través de sus siete líneas de negocio especializadas en empleo temporal, consultoría, formación, externalización y recolocación. Estas líneas son: Adecco Finance & Legal, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales, Marketing & Events; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions (Create). En España, Adecco cuenta con más de 370 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.600 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

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

Irene Gil / Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
Irene.gil@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Laura García
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
laura.garcia@grupor.es