

El Absentismo

Bienvenidos

Realidades sobre este concepto y comparativa entre España y otros países europeos



ayming

business
performance
consulting

Sumario



- ✧ Por qué es importante cuidar el absentismo
- ✧ Qué es el absentismo
- ✧ Barómetros Ayming
 - ✧ manifestaciones
 - ✧ causas
 - ✧ medidas
- ✧ Ayming



Por qué es importante
cuidar el absentismo

El absentismo, como los costes inducidos, conlleva una parte 'oculta' que amplifica el **impacto sobre la cuenta de resultados**



Absentismo común

No presencia del trabajador en su puesto de trabajo cuando estaba previsto que acudiese, justificada o injustificadamente

Costes directos

- ✧ Salarios y cotizaciones a la SS
- ✧ Costes de reemplazo

Absentismo presencial

El trabajador aún acudiendo a su trabajo, no desarrolla sus funciones durante una parte o la totalidad de su jornada

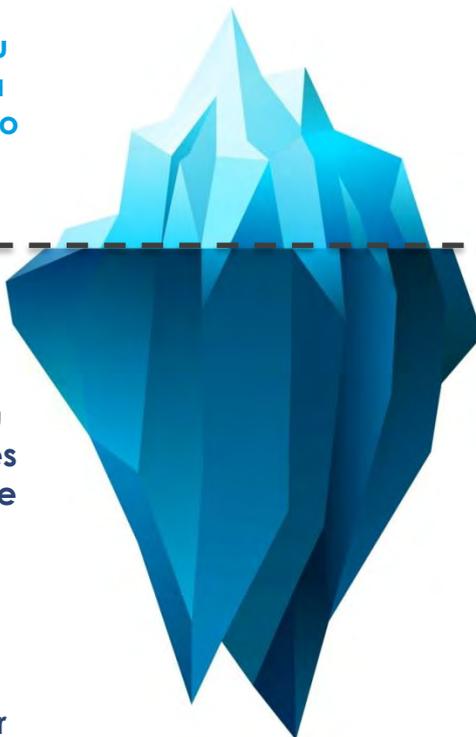
Absentismo emocional

Actitudes en las que el trabajador está en su puesto de trabajo desempeñando su actividad sin ganas, motivación...

Costes indirectos

- ✧ Reducción de márgenes
- ✧ Periodos de descanso retribuidos
- ✧ Pérdidas de producto
- ✧ Costes administrativos
- ✧ Horas perdidas por consultas médicas
- ✧ Coste de prevención del absentismo
- ✧ Pérdida de valor añadido
- ✧ Imagen
- ✧ Relaciones laborales

Presentismo



1% absentismo → entre 0,3% y 2% de la masa salarial



Los titulares se han multiplicado recientemente en la prensa



El absentismo laboral se ha disparado en lo que va de año

Los lunes, el día con más bajas

El absentismo laboral se ha disparado en lo que va de año y ha superado los niveles previos a la crisis, una situación que conlleva un coste directo de unos 8.000 millones de euros a las empresas españolas, según datos de la mutua Asepeyo.

Las bajas por contingencia común aumentaron hasta septiembre un 10,6% interanual, con cerca de 376.000 casos de incapacidad temporal por accidente o enfermedad no profesional, generando un déficit entre los gastos y los ingresos procedentes de las cuotas para cubrir estas eventualidades, una situación inédita en la historia de Asepeyo y extrapolable al resto del sector.

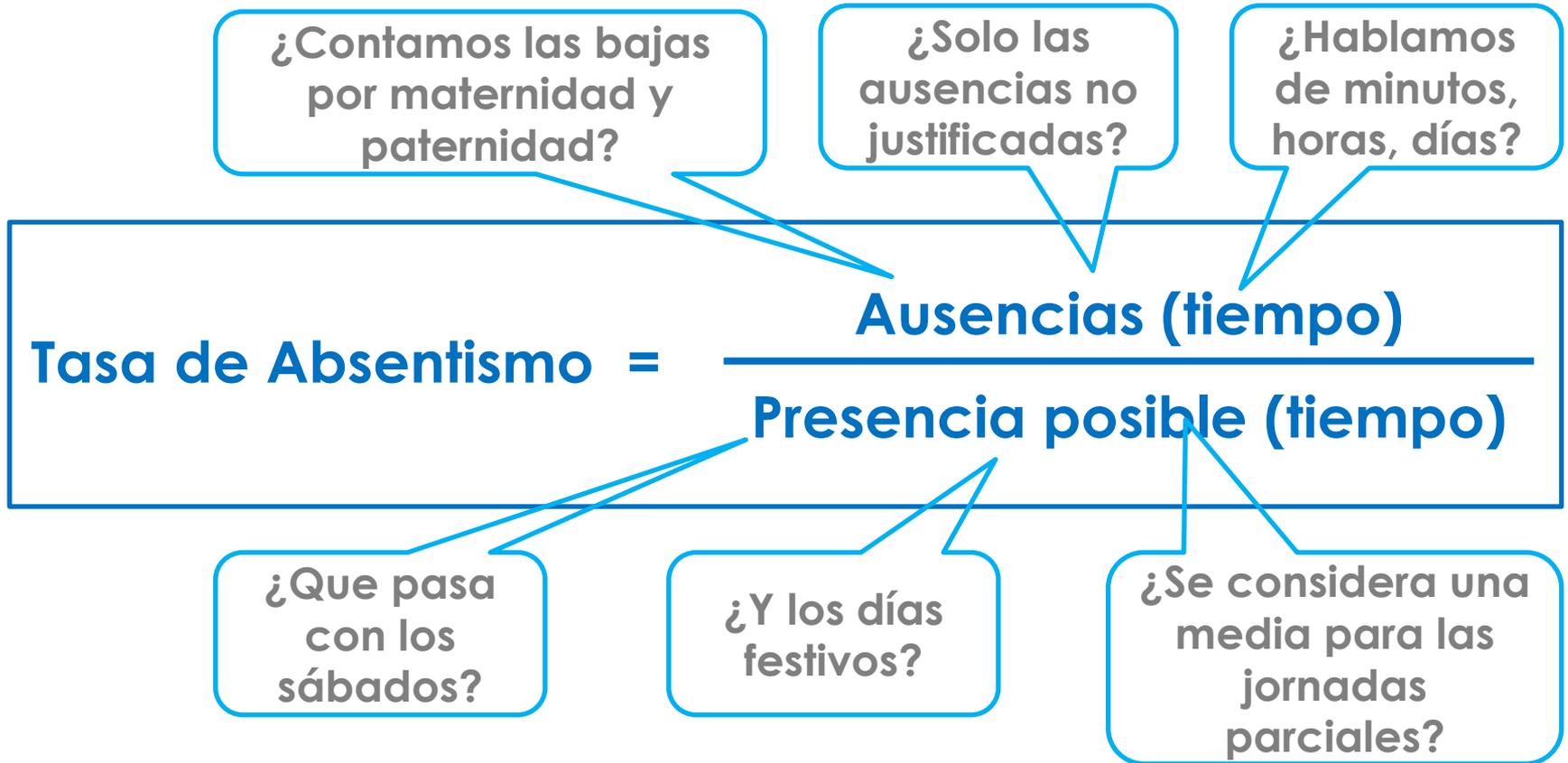
El absentismo laboral se ha disparado en lo que va de año y ha superado los niveles previos a la crisis, una situación que conlleva un coste directo de unos 8.000 millones de euros a las empresas españolas, según datos de la mutua Asepeyo.

Además hay un coste indirecto (de hasta cuatro veces la reposición del trabajador de baja y la formación de su derivada de esta situación.

En declaraciones a Efe, el subdirector general de Asepeyo, Alfonso Alfaro, dijo que el absentismo por contingencia común no sólo es achacable al incremento del número de trabajadores derivado de la recuperación económica, sino que también responde a una falta de concienciación por parte de trabajador.

"No se trata de prejuzgar al trabajador", dice Alfaro, que incide en que en la mayoría de los casos el problema es la prolongación innecesaria de muchas bajas por las dilaciones entre consultas en los servicios públicos de salud.

No existe unanimidad en el **cálculo** del absentismo, comparamos **peras** con **manzanas**



Hemos contabilizado **17** maneras diferentes de medir la tasa de absentismo en las empresas españolas
→ **Una normalización** sería bienvenida



Qué **eS** el absentismo

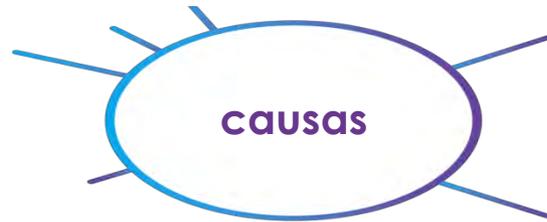
Cuando hablamos de absentismo pensamos en...



Nuestros proyectos empiezan siempre por **ordenar** las manifestaciones, causas y medidas



puentes no oficiales
lunes
viernes
baja laboral
imagen de empresa
actitud
inactividad
traslado
médico
costes



trabajo temporal
accidente
personas mayores
hijos enfermos
situación económica
falta de compañerismo
bajo compromiso



prevención riesgos laborales
aumento motivación y compromiso
fomento del teletrabajo
incremento actividad física
plan de comunicación
mejora clima laboral
polivalencia de los trabajadores
mapa de riesgos de puestos de trabajo
medidas ergonómicas
gestión del estrés
planes de rotación

Colectamos de manera **exhaustiva** tanto las manifestaciones como las causas



Conceptos recurrentes



**Entrevistas
(RRHH y otras funciones)
Encuesta de clima**

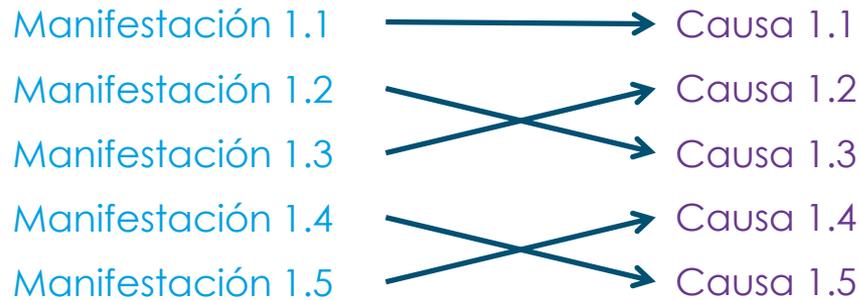
Conceptos específicos



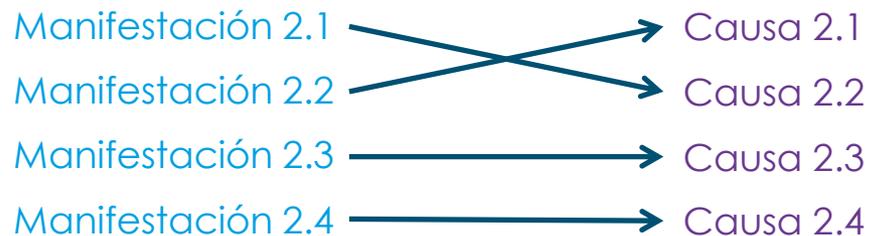
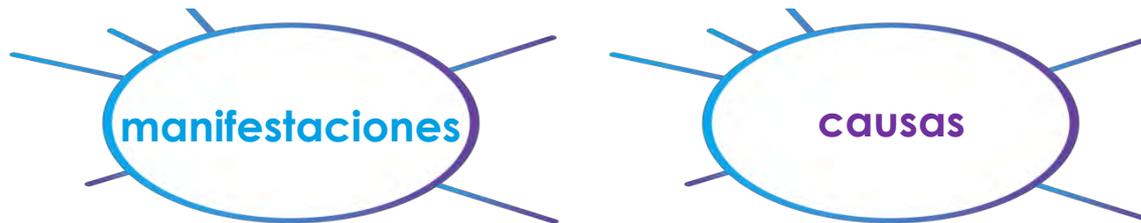
Exploramos las **vinculaciones** que existen entre las causas y las manifestaciones



Conceptos recurrentes

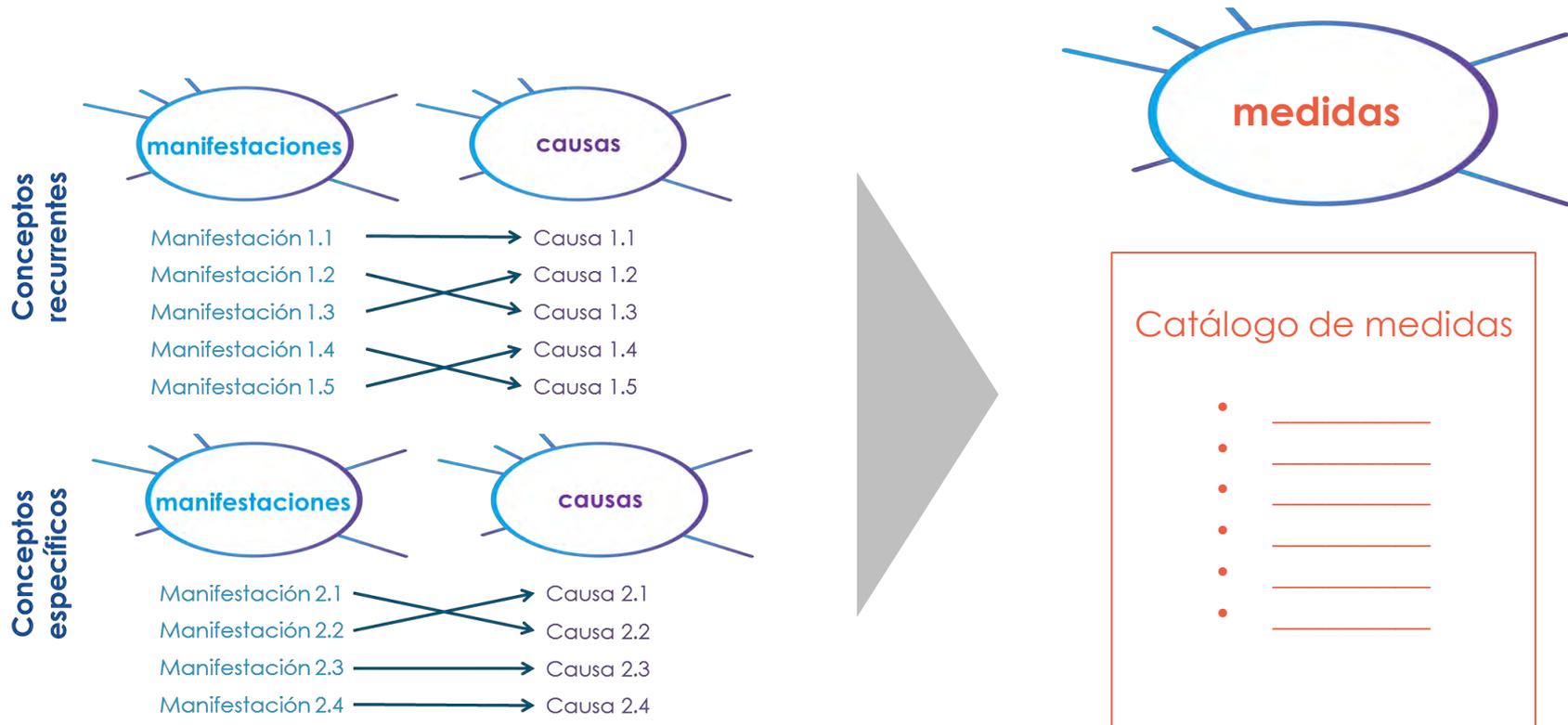


Conceptos específicos





Proponemos las medidas más **adaptadas** a cada situación

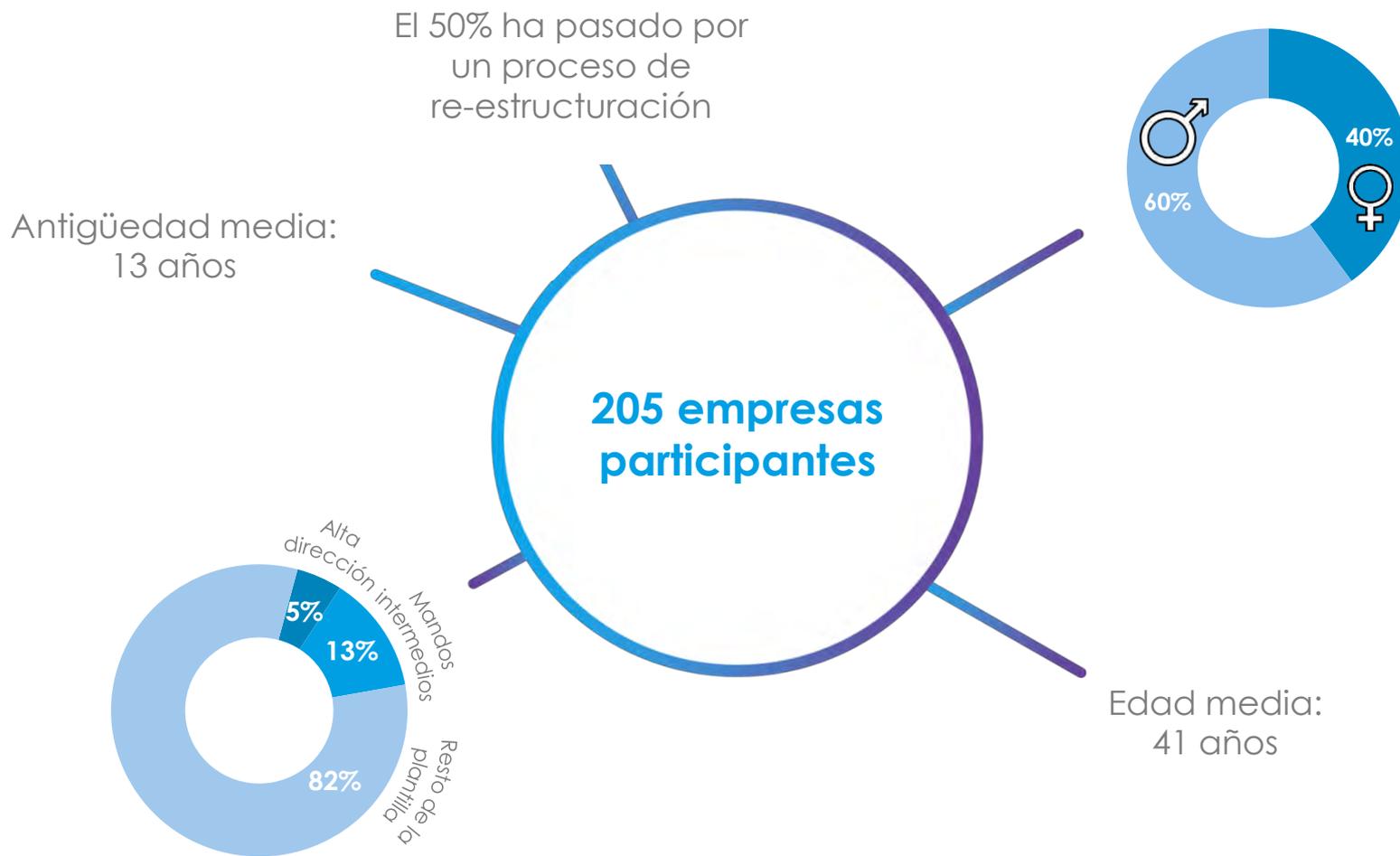


Más allá de acciones puntuales, el seguimiento de la evolución es la clave en los proyectos de mejora del absentismo

A stylized sun icon with a circular center and several rays extending outwards. The sun is drawn with a thick blue-to-purple gradient line. The text "Barómetro Ayming" is centered within the circle.

Barómetro Ayming

Pensábamos que era importante tener una visión actualizada y global del absentismo en las empresas españolas a la hora de proponer mejoras



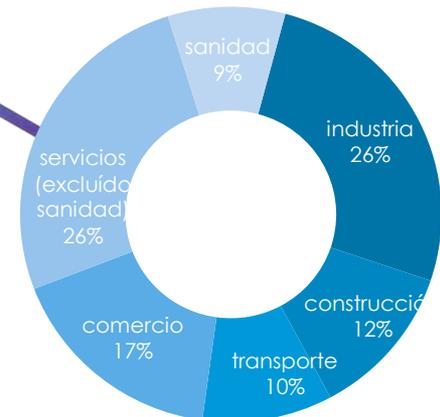
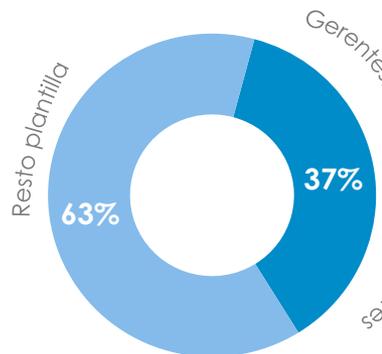
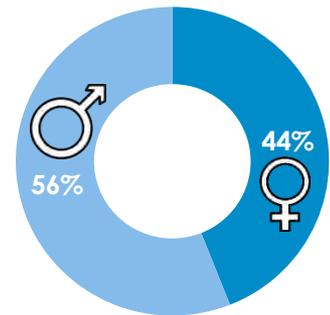
Estudio realizado a lo largo de las primeras semanas de 2016, obteniendo información relativa al año 2015.

Algunas filiales de Ayming ya seguían esta tradición, la **puesta en común** ha enriquecido nuestro conocimiento



62% grupo edad
31-50 años

**3009 empresas
participantes**



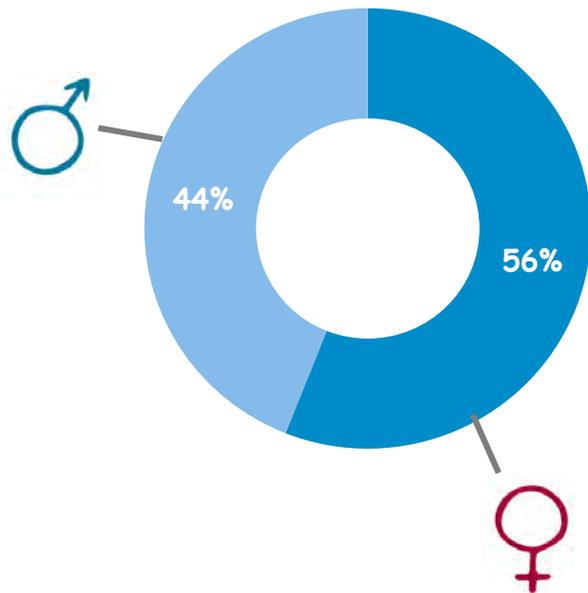


**Barómetro Ayming:
manifestaciones**

Los mitos del género del absentismo ... y sus realidades



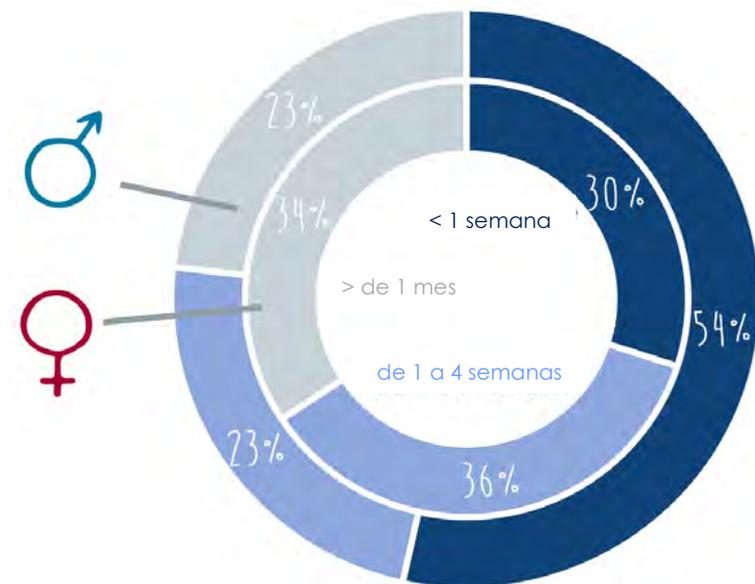
Mujeres vs Hombres



- ✧ Las mujeres se ausentan más que los hombres
- ✧ ... pero con una proporción muy inferior al 'imaginario colectivo'

Ausencias cortas vs largas

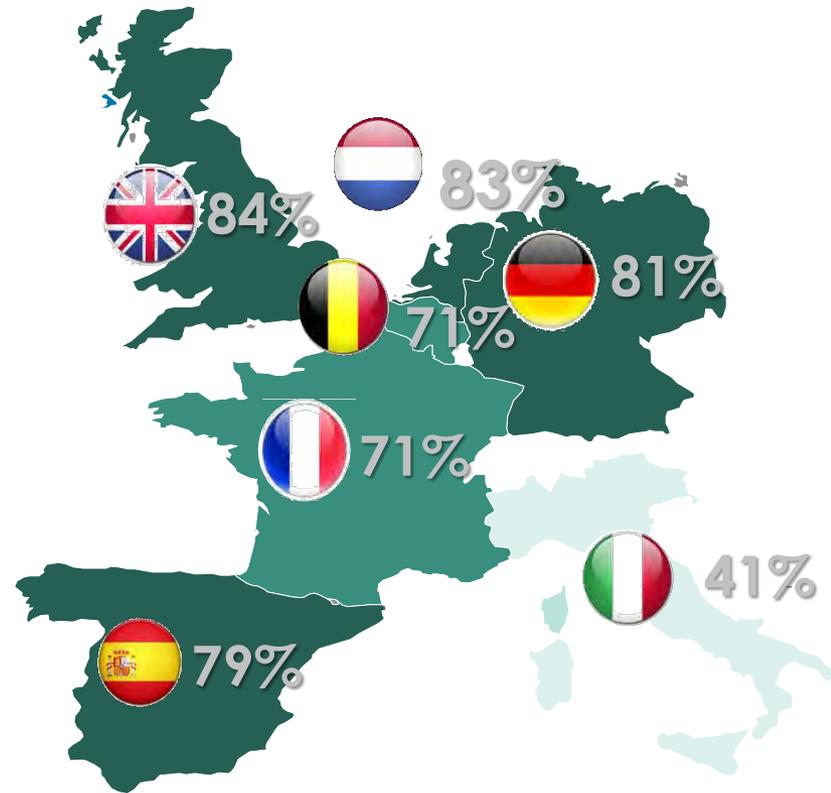
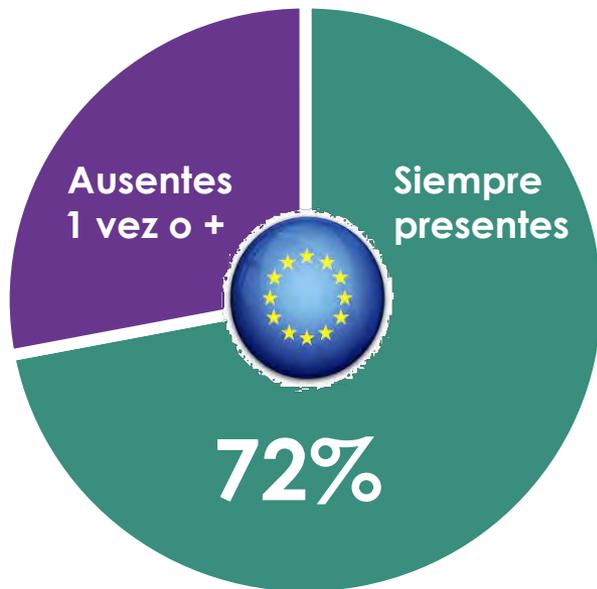
- ✧ Las ausencias cortas (<1 semana) representan más de la mitad del absentismo de los hombres
- ✧ Cuando representan el porcentaje más bajo en el caso de las mujeres



La noción del **siempre presente** es mas fácil de entender ... pero también reserva sorpresas

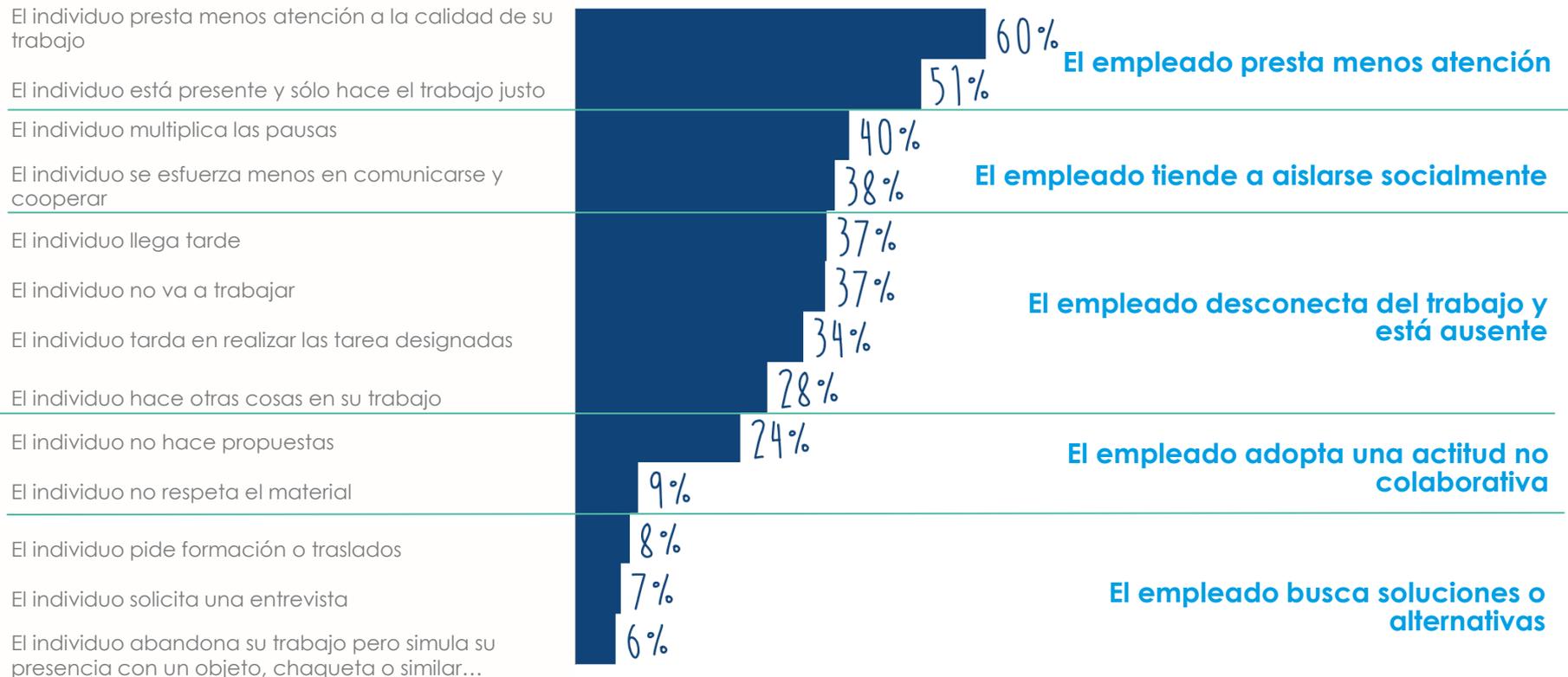


- ✧ El absentismo puede generar debates sobre causas, razones... explicaciones!
- ✧ Las personas siempre presentes están **SIEMPRE PRESENTES**

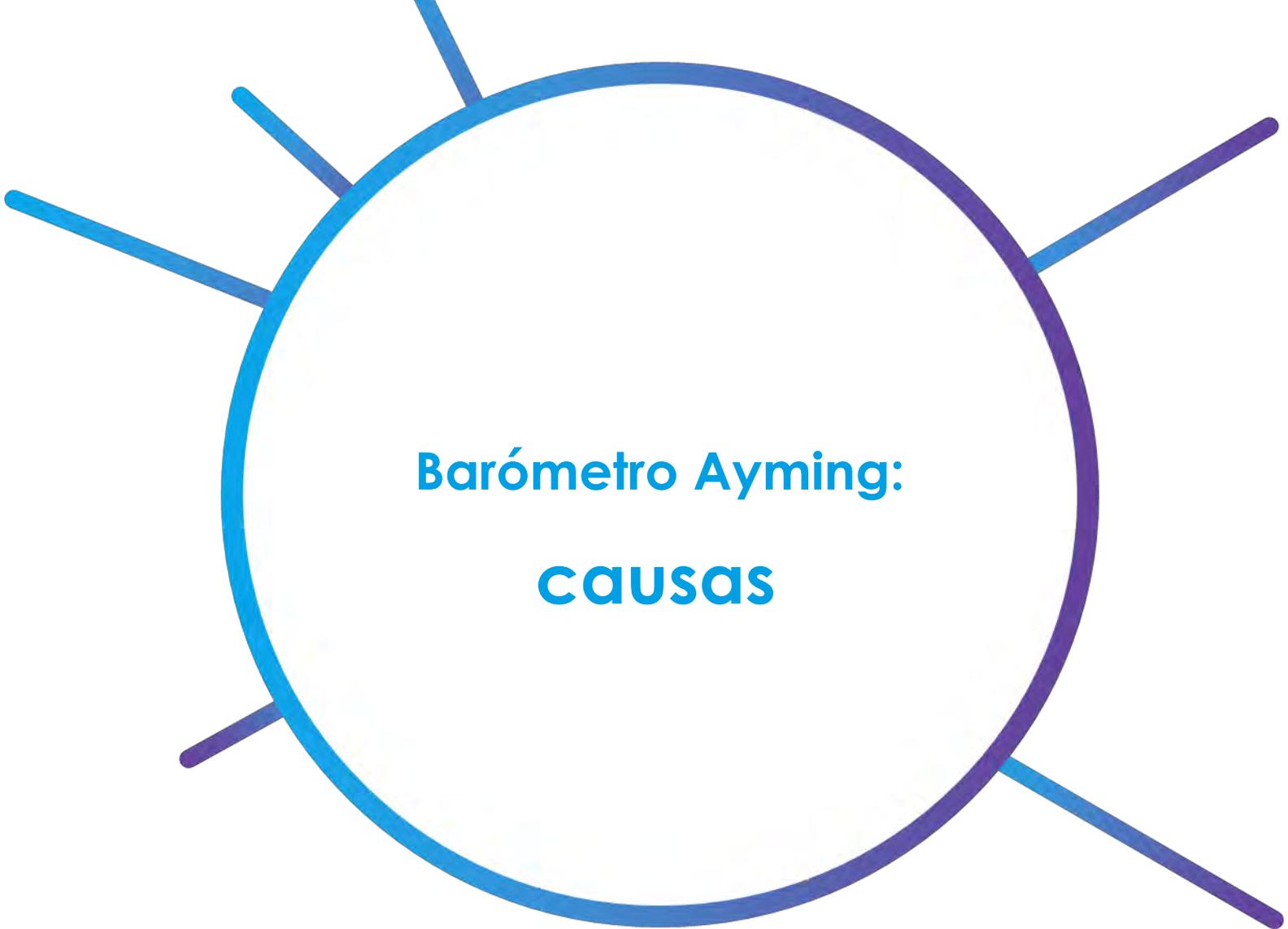


- ✧ ¿Qué os parece España?
- ✧ Existe una correlación con la geografía ... las especificidades legislativas?
- ✧ El siempre presente no contempla el **PRESENTISMO**

Los trabajadores entrevistados en Francia han ordenado los comportamientos señalando el 'camino hacia el absentismo'

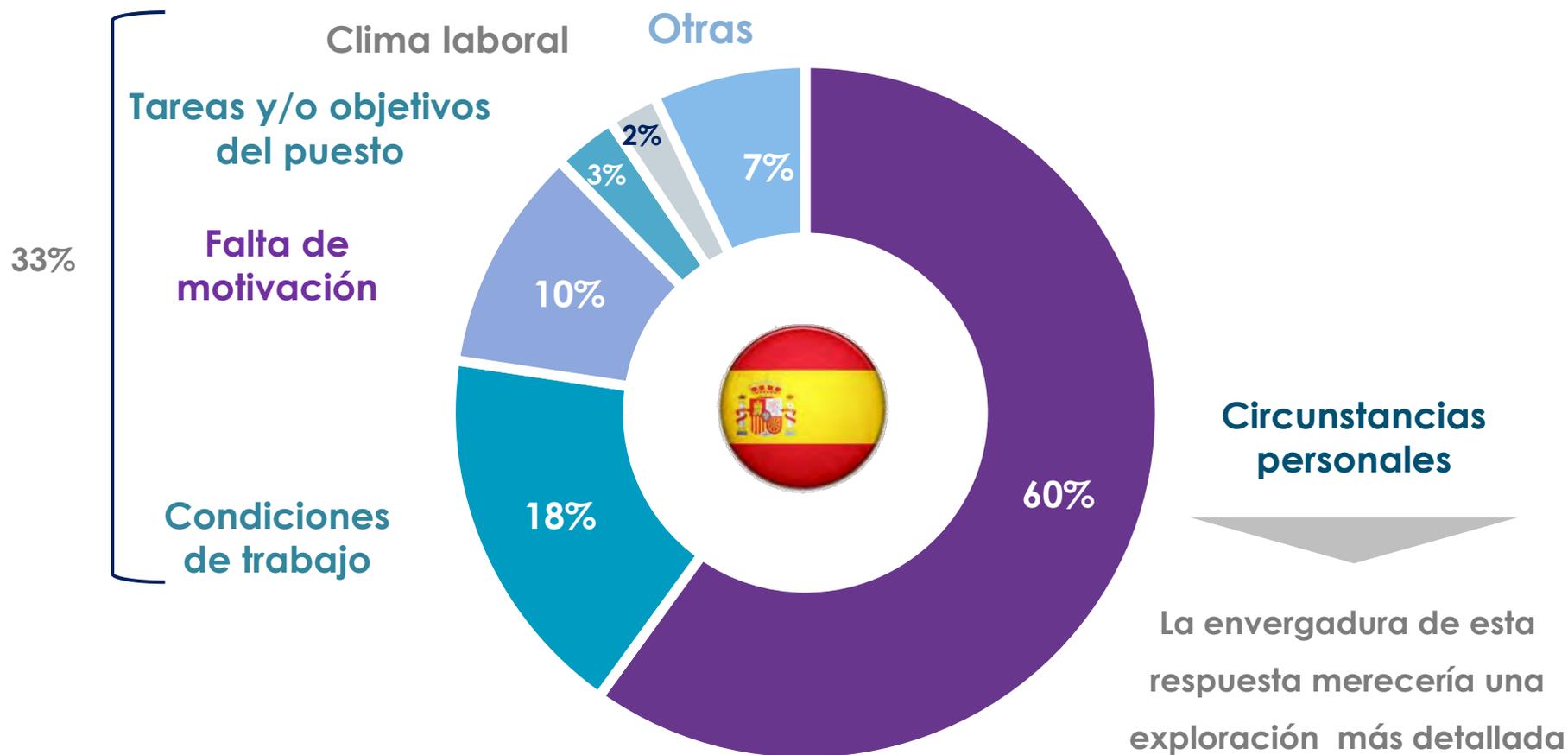


La detección de las primeras manifestaciones de estos comportamientos es fundamental



**Barómetro Ayming:
causas**

Si el *cajón desastre* de las 'circunstancias personales' suena como una caja negra, se puede actuar **prioritariamente** sobre el 33 % identificado



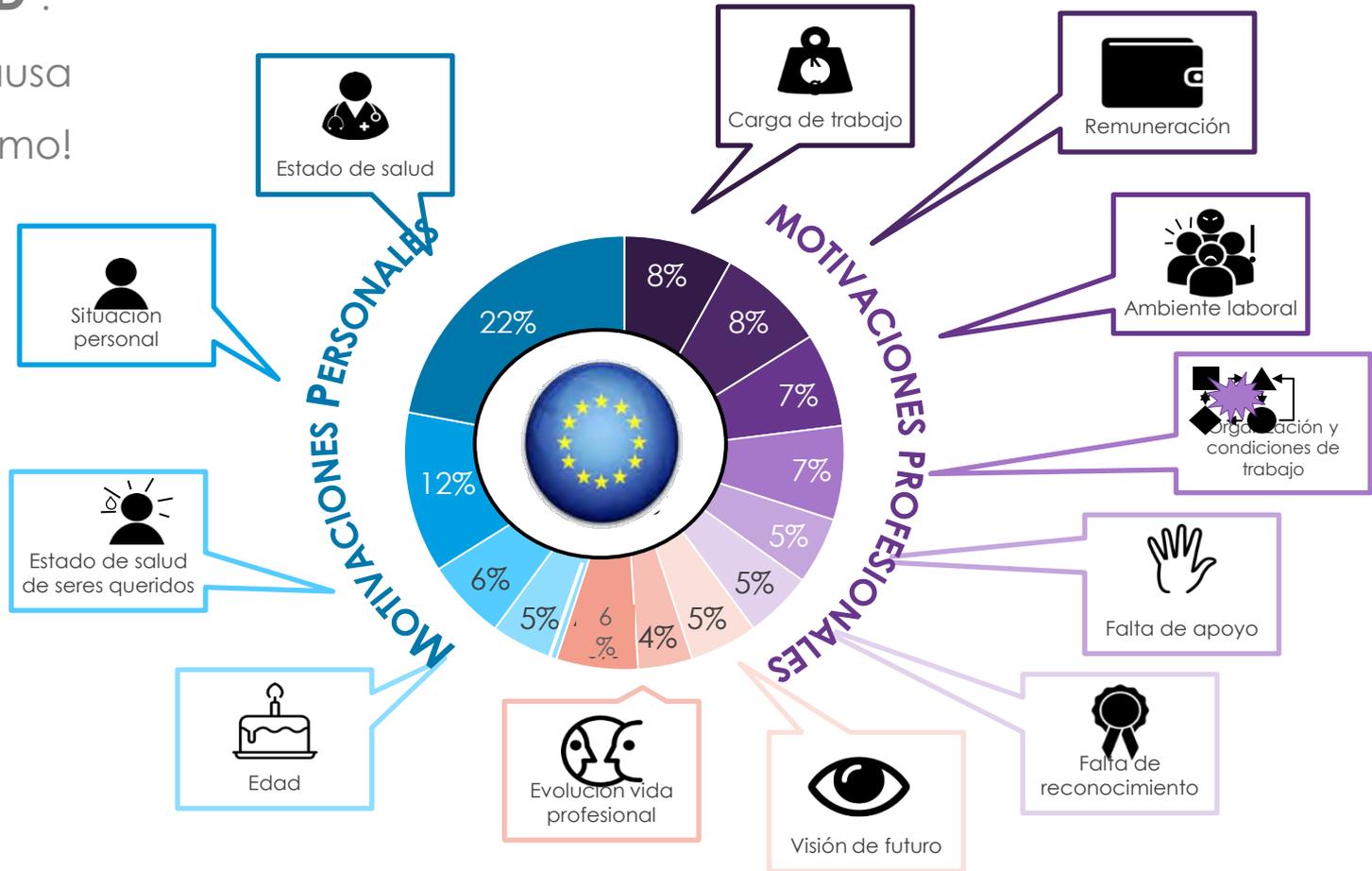
La encuesta europea ofrece un detalle más fino de las diferentes causas guiándonos hacia las primeras ideas de segmentación



LA SALUD :

¡primera causa de ausentismo!

La suma de las razones personales llega al **45%** vs los **60%** detectados en España (sin detalles)

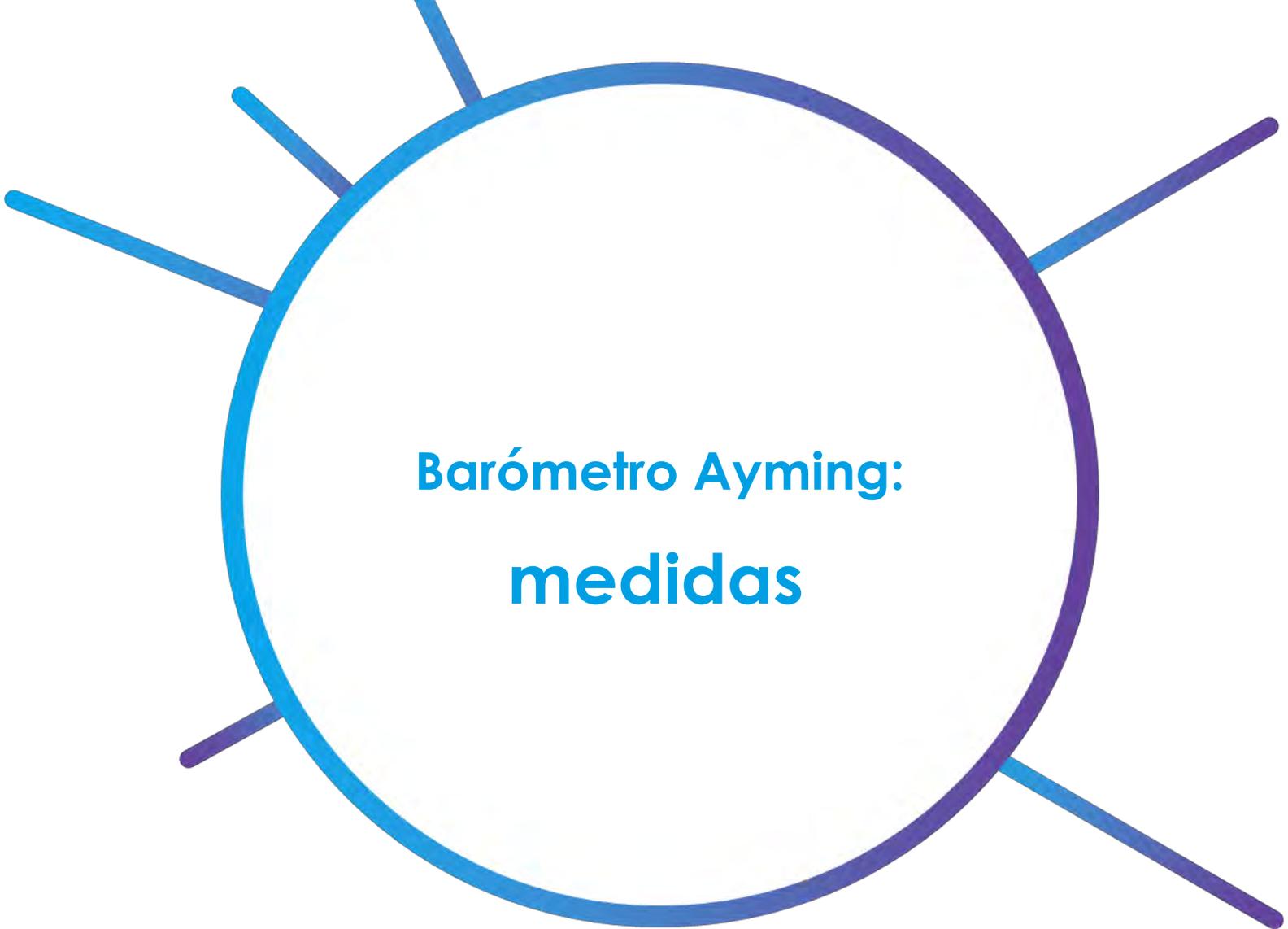


Haciendo 'absentismo ficción', **la salud** se confirma como tema principal



Causas futuras de ausencia

		
Estado de salud	22%	24%
Situación personal trabajo	12%	13%
Carga de trabajo	8%	5%
Insatisfacción ligada a la remuneración	8%	7%
Mal ambiente de trabajo	7%	5%
Mala organización y/o condiciones de trabajo	7%	6%
Estado de salud de familiares	6%	15%
Falta de apoyo por superiores o compañeros	5%	4%



**Barómetro Ayming:
medidas**

Ni todas las acciones funcionan ni están percibidas de la misma manera



Acciones trampa

- ✓ Sanciones disciplinarias en caso de ausencia injustificada
- ✓ Comunicación exclusivamente de cifras de absentismo
- ✓ Gestión provisional de Empleo y Competencias

Las más aplicadas

- ✓ Mejora condiciones físicas
- ✓ Ergonomía puestos de trabajo
- ✓ Formación directivos en Seguridad y Salud
- ✓ Certificación de equipos y máquinas de trabajo
- ✓ Actividades de convivencia (organizativas, informales)
- ✓ Acciones de mejora continua (5S, Lean...)
- ✓ Adaptación de la organización del trabajo
- ✓ Sensibilización a los empleados en comportamientos seguros
- ✓ Proyecto organizativo claro
- ✓ Polivalencia de los empleados
- ✓ Momentos de intercambio managers-empleados
- ✓ Tutorización (senior/debutante)

Acciones elegidas

Eficaces y populares

Muy eficaces

Poco eficaces

Acciones a efecto reducido

- ✓ Apoyo psicológico a los empleados
- ✓ Incentivos económicos (primas de presencia, asiduidad...)
- ✓ Formaciones individualizadas
- ✓ Calentamiento y estiramientos en el puesto de trabajo
- ✓ Práctica del CV anónimo
- ✓ Servicio de conserjería

Acciones experimentales

- ✓ Establecer objetivos individuales y remuneración asociada
- ✓ Guardería para los hijos de los empleados
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Actividades físicas en la empresa
- ✓ Formación a los managers en calidad de vida en el trabajo
- ✓ Comunicación estructurada sobre el absentismo
- ✓ Programa de inserción de personas en dificultad

Las menos aplicadas

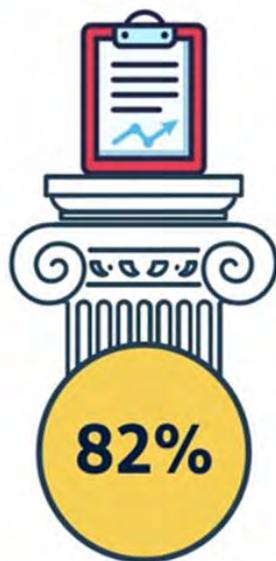
Como en muchos proyectos de **Consultoría**, el éxito reside en la **priorización**, la **diversidad** y la **secuencia**



Las acciones exitosas de gestión del absentismo conllevan una transición hacia la gestión del **compromiso**



El pódium de los 3 pilares del COMPROMISO



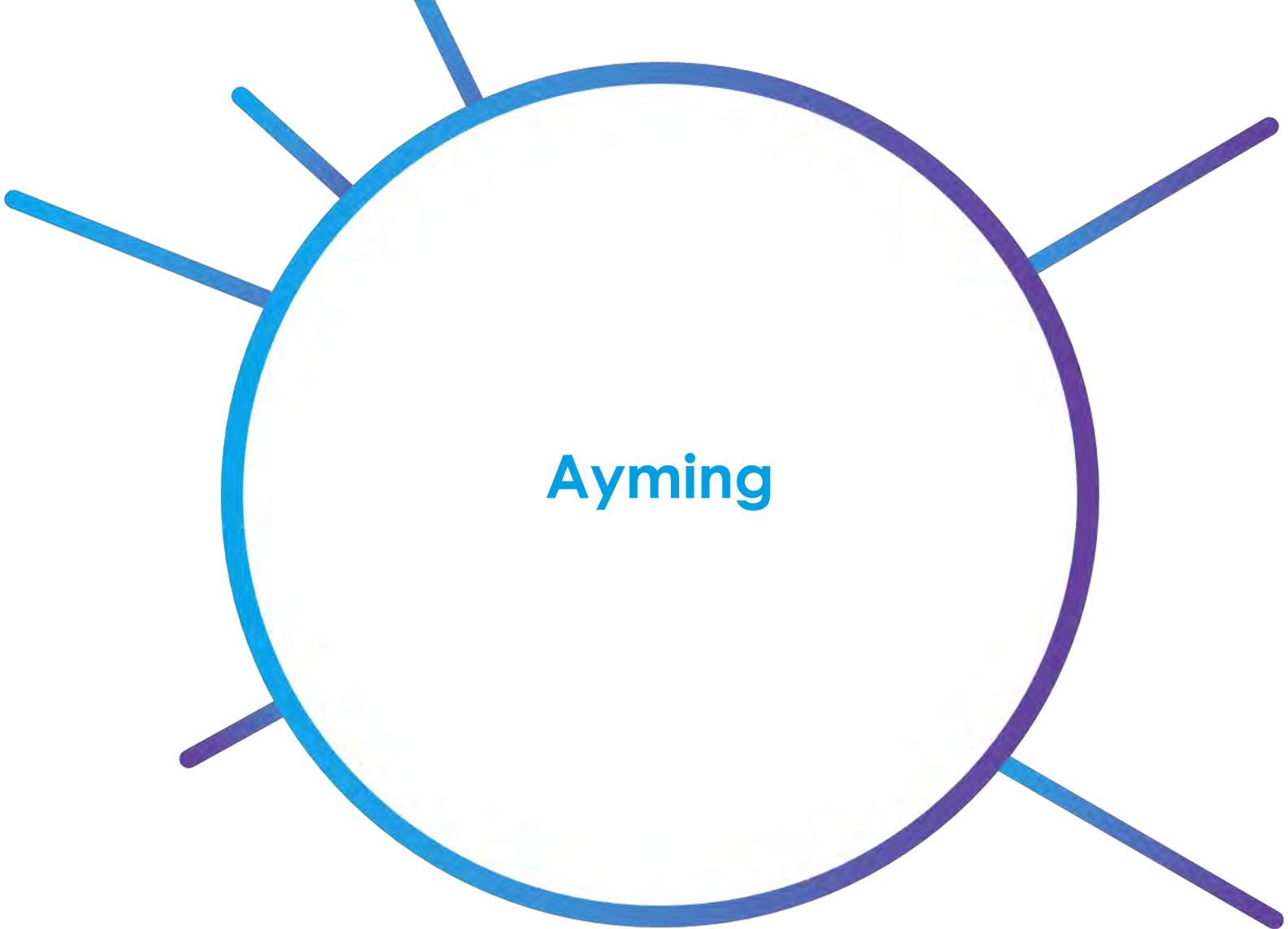
Contenido del trabajo



Relaciones en el entorno laboral

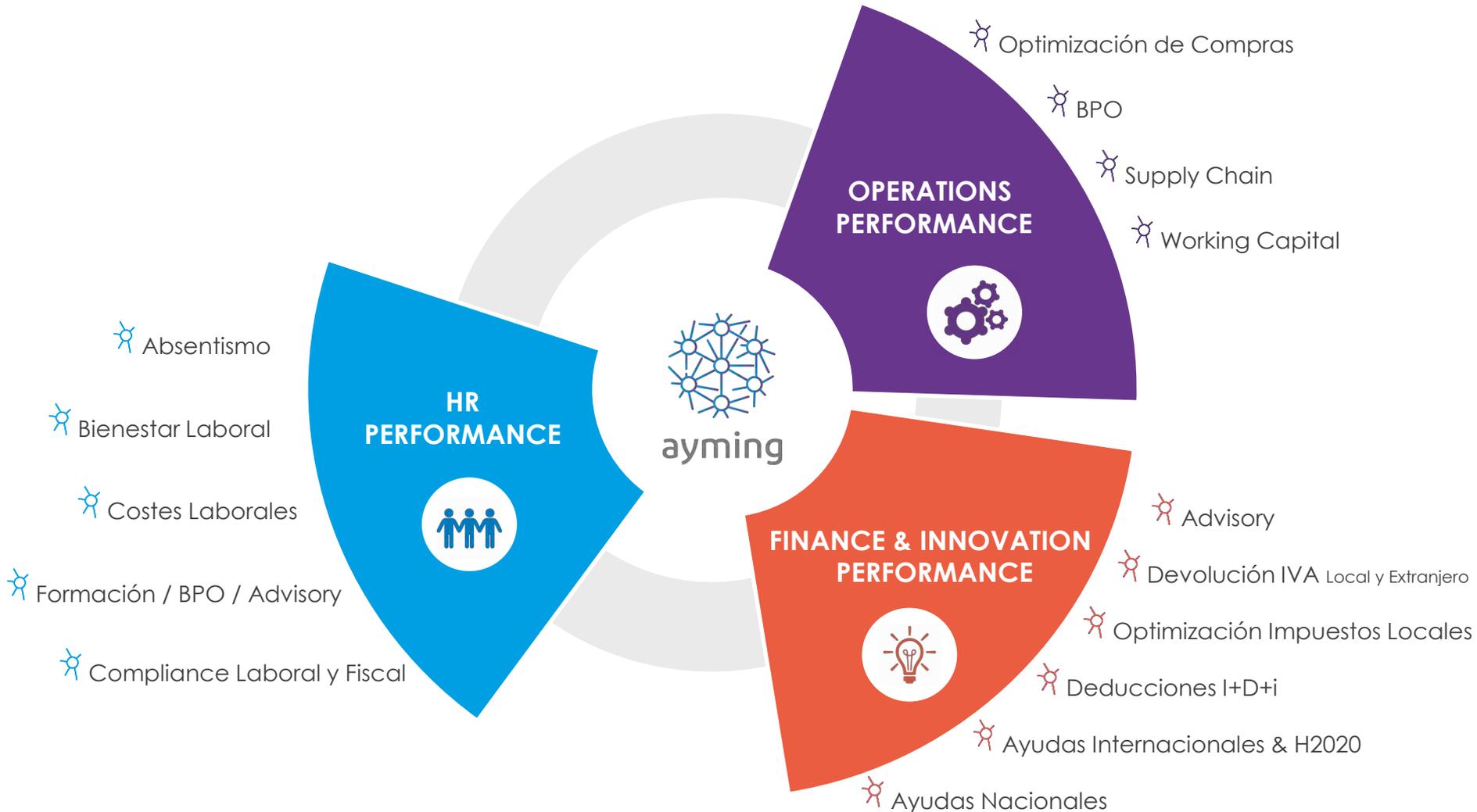


Reconocimiento profesional

A stylized sun with a thick blue-to-purple gradient border and several rays of varying lengths extending outwards. The word "Ayming" is written in a blue, sans-serif font in the center of the sun.

Ayming

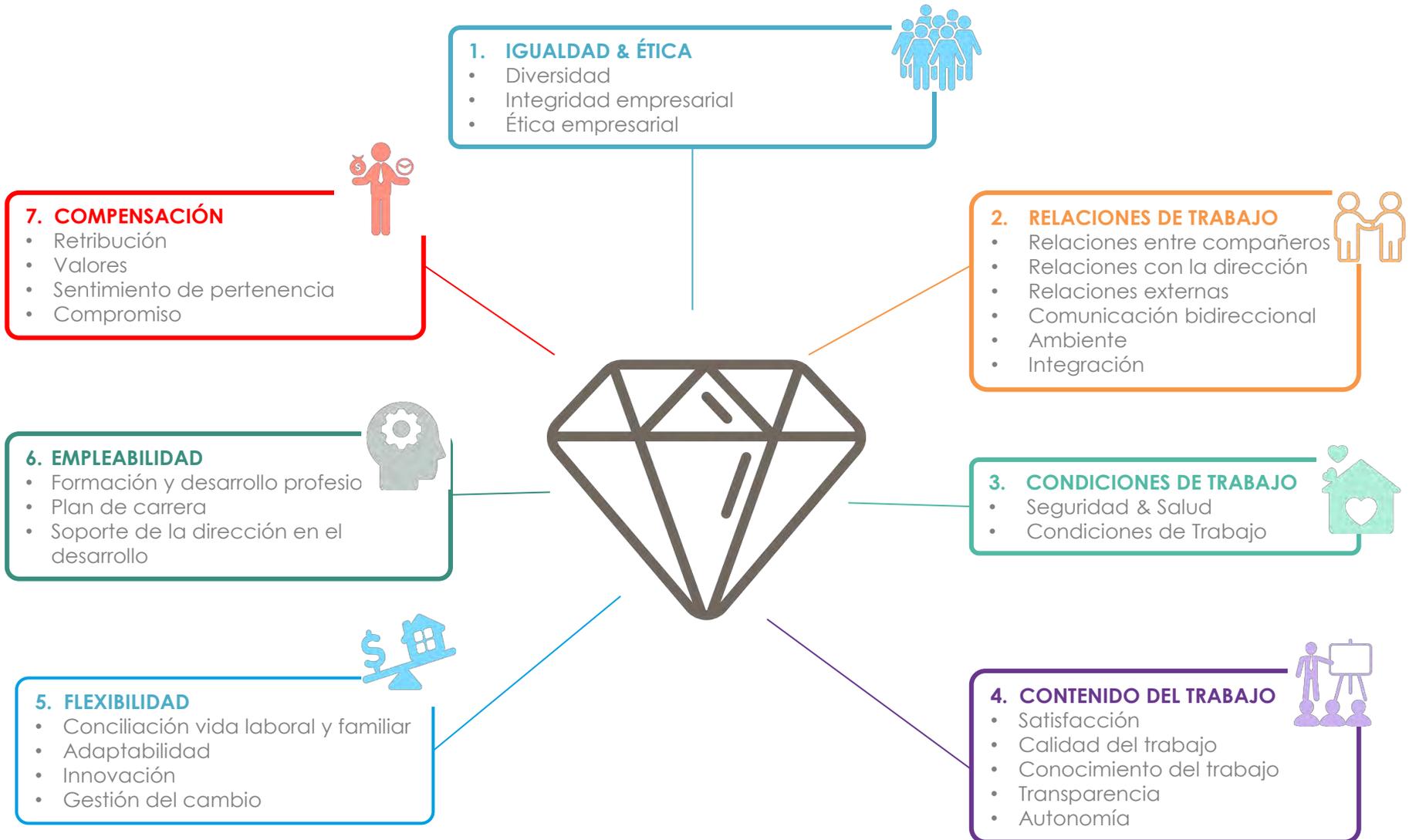
Nuestras áreas de especialización cubren la globalidad de las funciones de las empresas





**El bienestar en el trabajo:
el modelo Ayming**

Incrementar el bienestar en el trabajo significa mejorar en las 7 dimensiones del modelo Ayming



La clave: evolucionar hacia la gestión humana de las personas



1. Cartografía

3. Desarrollo Planes de Acción

Evolución de la madurez corporativa en el tiempo



2. Benchmarking interno/externo

4. Formación/Concienciación

- ✕ Dirección
- ✕ Mandos intermedios
- ✕ Plantilla



Gracias por vuestra
presencia ;-)

y participación **activa**