

# Barómetro de Absentismo Ayming 2015



| ayming

| business  
performance  
consulting



# SUMARIO

---

0. Introducción

---

1. La metodología del barómetro de absentismo Ayming

---

2. El absentismo en cifras

---

3. Percepción del absentismo y presentismo en la empresa

---

4. Estimación del coste global del absentismo

---

5. Prevención del absentismo

---

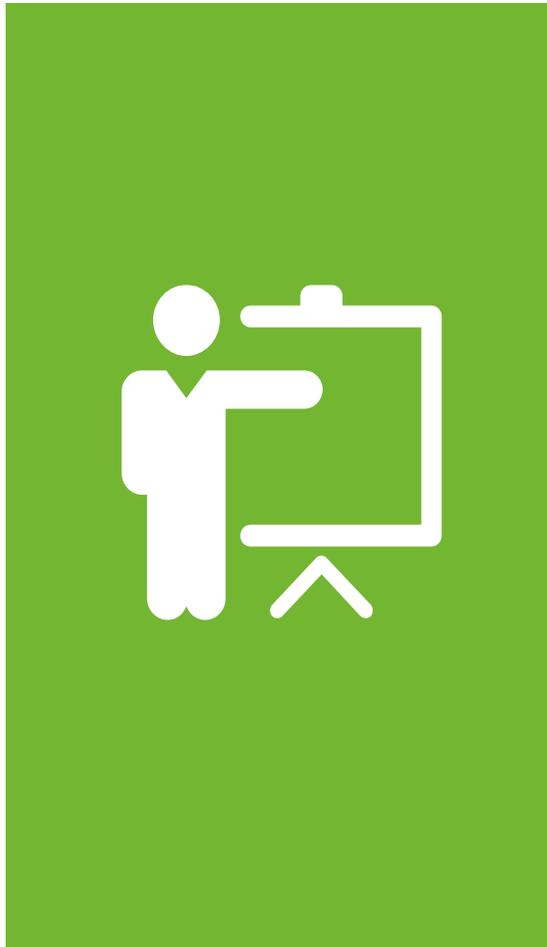
6. Nuestro equipo

---



# Introducción

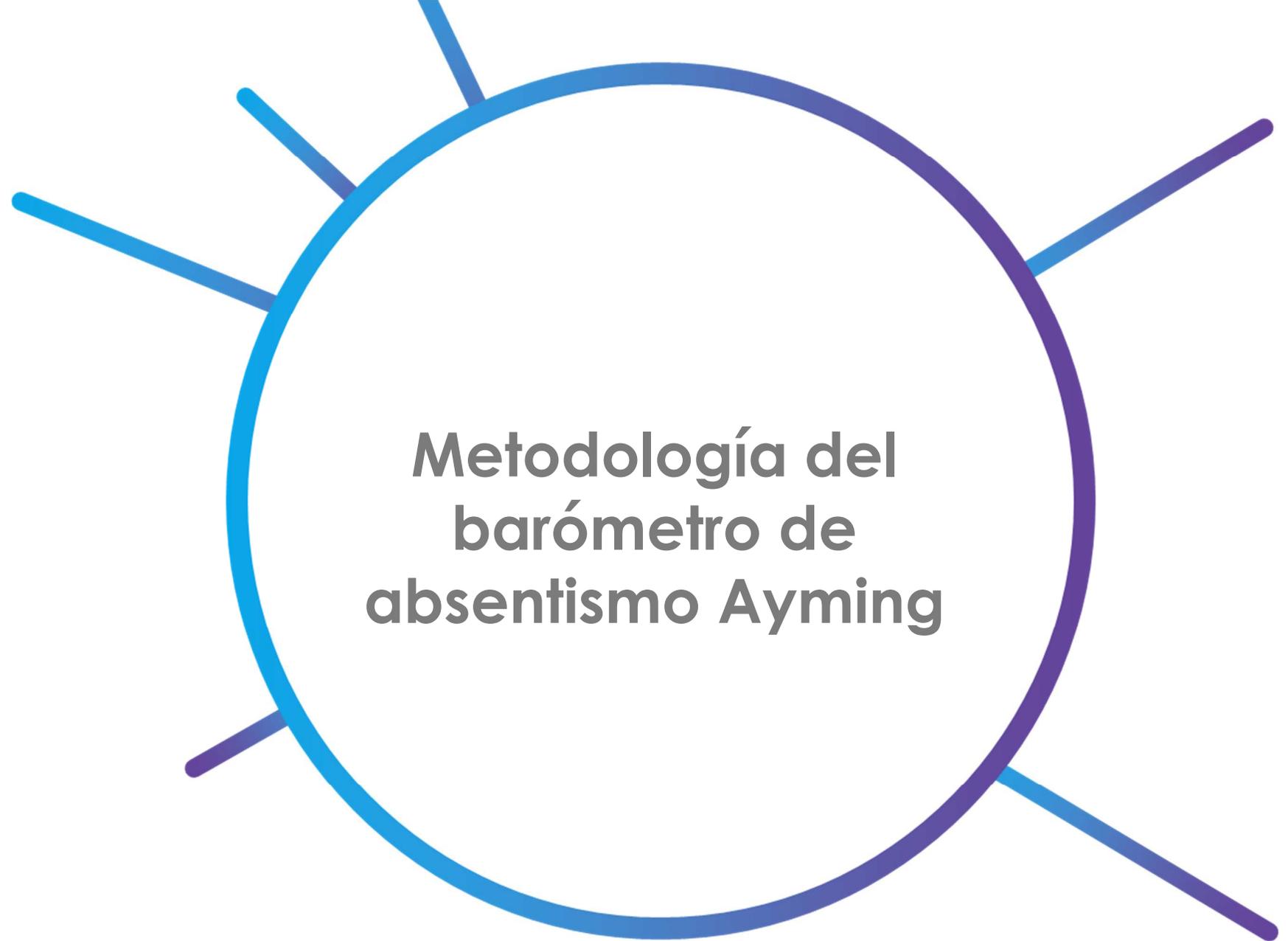
---



El principal objetivo del Barómetro de Absentismo Ayming y su metodología es **analizar y evaluar** los **principales aspectos del absentismo** en las empresas españolas y ofrecer **ideas** y **reflexiones** para **reducir** el absentismo y el presentismo en las mismas.

El estudio pretende también ofrecer respuestas sobre los **factores clave del absentismo** empresarial en España, su evolución, sus impactos y conocer qué **políticas** están llevando a cabo las empresas para controlar y solucionar este problema que causa importantes pérdidas empresariales. Es decir, entender los **mecanismos del absentismo** analizando la información disponible, tanto cuantitativa como cualitativa.

El Barómetro de Absentismo Ayming incluye una serie de **elementos de estudio** relacionados con la calidad de vida en el trabajo, la motivación de los empleados, las herramientas de control y medición del absentismo y las causas principales. Se analizan también algunos comportamientos relacionados con el absentismo, tales como el denominado **presentismo** u otras pautas que puedan representar una **alerta temprana** ante el absentismo.



**Metodología del  
barómetro de  
absentismo Ayming**



# Metodología



El Barómetro de Absentismo Ayming usa **información directamente proporcionada por las empresas** sobre diversos parámetros laborales.

Hemos interrogado directamente a los **Directores o Responsables** de los Departamentos de **Recursos Humanos** de las empresas participantes.

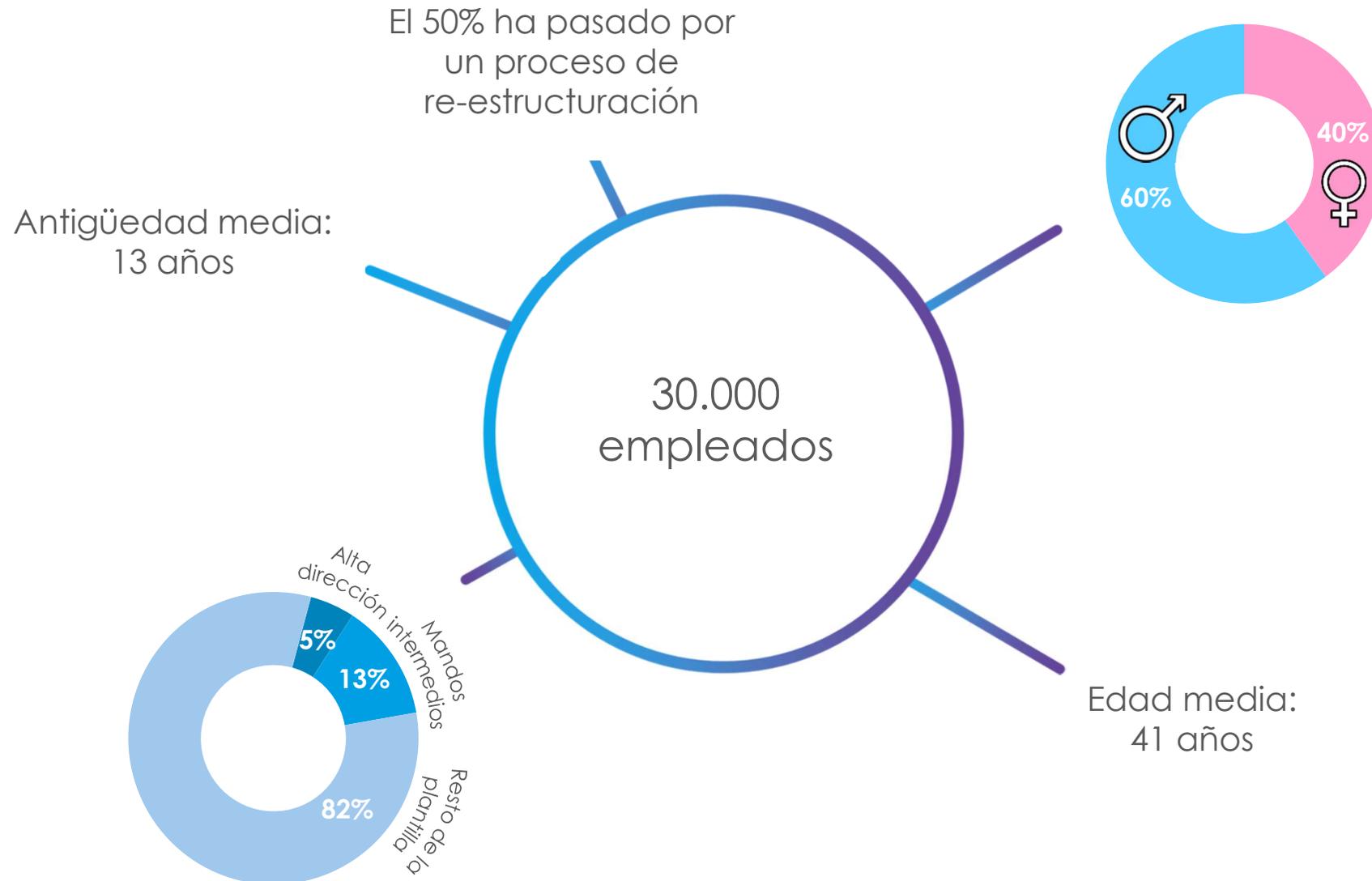


**Ayming** ha realizado su estudio a lo largo de las primeras semanas de 2016, obteniendo información relativa al **año 2015**.



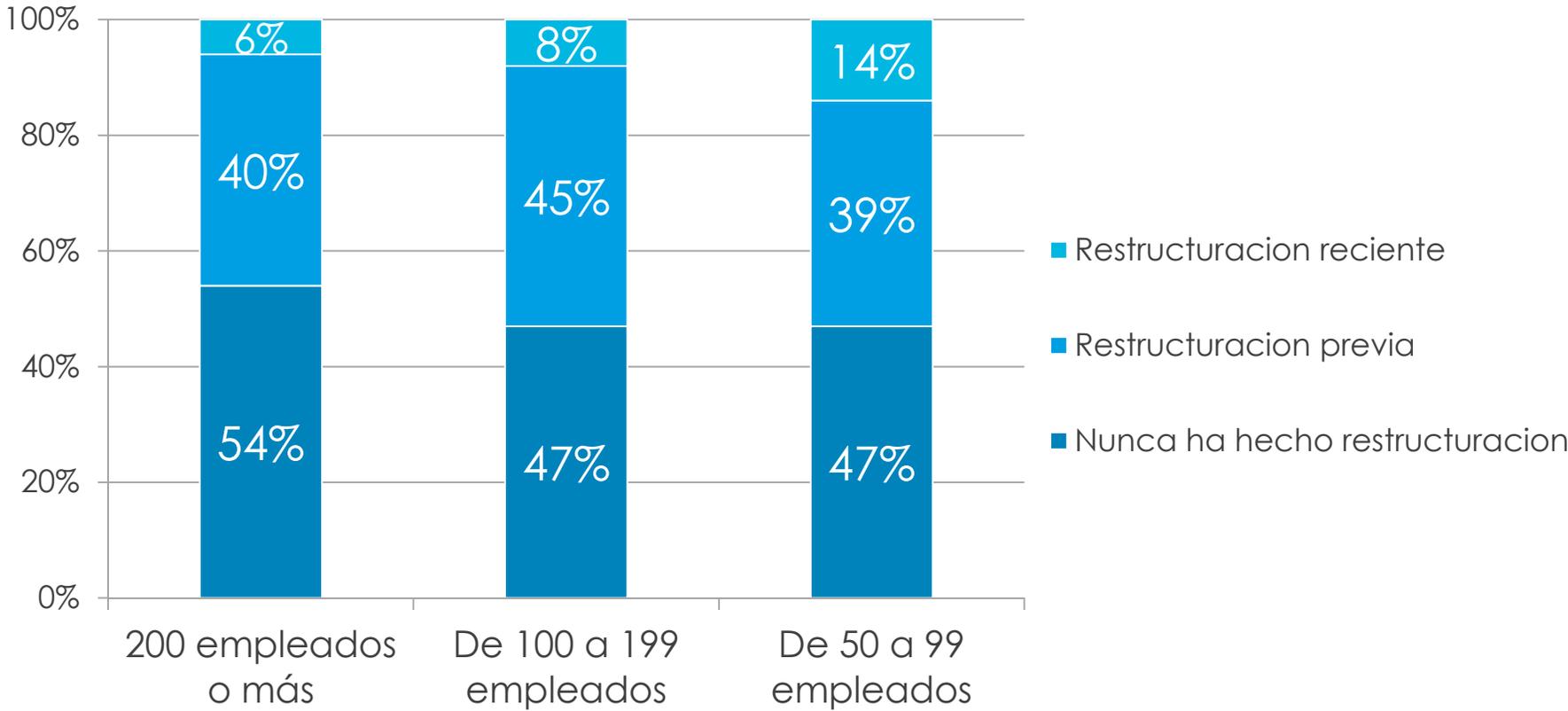
**Ayming** ha interrogado a una muestra de **205 compañías** españolas de más de 50 trabajadores que representan un total de más de **30.000 empleados**. Esta muestra de empresas para el estudio se ha diseñado teniendo en cuenta la **representatividad estadística**, sectorial, por tamaños y geográfica, de las empresas que la componen.

# El estudio pretende ofrecer respuestas sobre los factores clave del absentismo empresarial y proporcionar ideas y reflexiones para reducirlo





# Procesos de reestructuración y tamaño empresarial



Las empresas de menos de 200 empleados son las que más se han visto afectadas por procesos de reestructuración a consecuencia de la crisis económica.



# Metodología de cálculo de la tasa de absentismo

Para elaborar el **Barómetro de Absentismo**, las empresas nos han facilitado datos sobre los días de ausencia de su plantilla.

El método de cálculo Ayming se aplica de manera unívoca:

## Tasa de Absentismo

$$\frac{\text{Nº de días naturales de ausencia al año}^{(1)}}{\text{Nº de días naturales en un año x trabajadores con contrato indefinido a fecha 31/12}} \times 100$$

**Dejamos fuera:** maternidad, días de ausencia para formación... **todo aquello con lo que no se puede “impactar”** con programas de mejora del compromiso del empleado

(1) = Motivos de ausencia que se incluyen: enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente in itinere



**El absentismo  
en cifras**

## Año 2015: Tendencia estable del absentismo

---



- ✘ En 2015, la **tendencia** a nivel nacional de absentismo es **estable**.
- ✘ Todavía hay un 20% de las empresas que ven **aumentar** su nivel de absentismo.
- ✘ Los principales **sectores** que han conseguido reducir su absentismo en el último año son sanidad, educación, cultura y deportes.
- ✘ Ayming enfoca su **barómetro** desde otro punto de vista. Queremos ayudar a las empresas a conocer las **causas**, las **consecuencias** y las **best practices** para reducirlo.



**En 2015 la tendencia a nivel nacional es estable con el 4,45%.  
La media española de los últimos 5 años es del 4,41%**

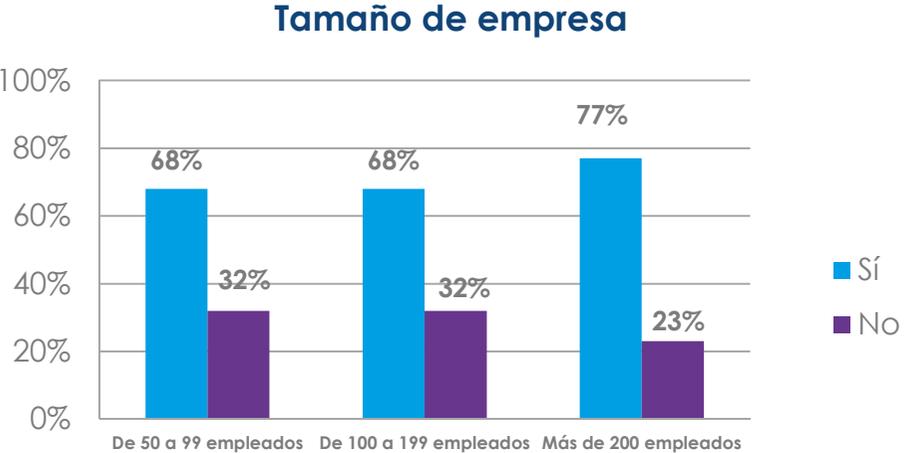
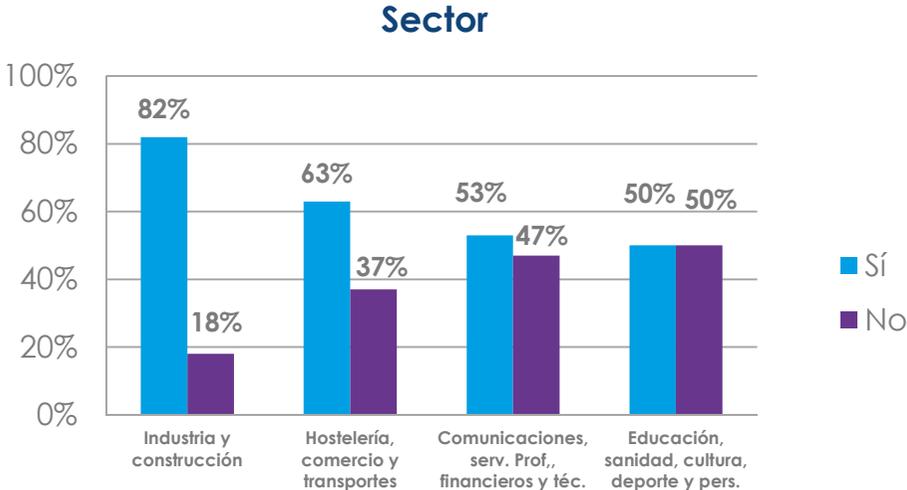
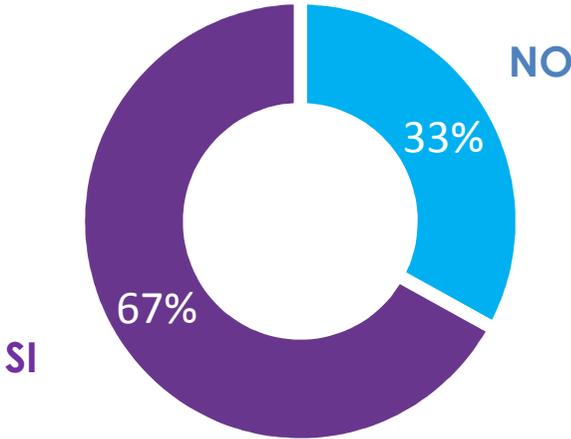


En 2014, después de cuatro años, repuntó la tasa de absentismo en 2014, viéndose incrementada hasta el año 2015.



# Control de presencia

Dos de cada tres empresas tienen implementados sistemas de control de presencia



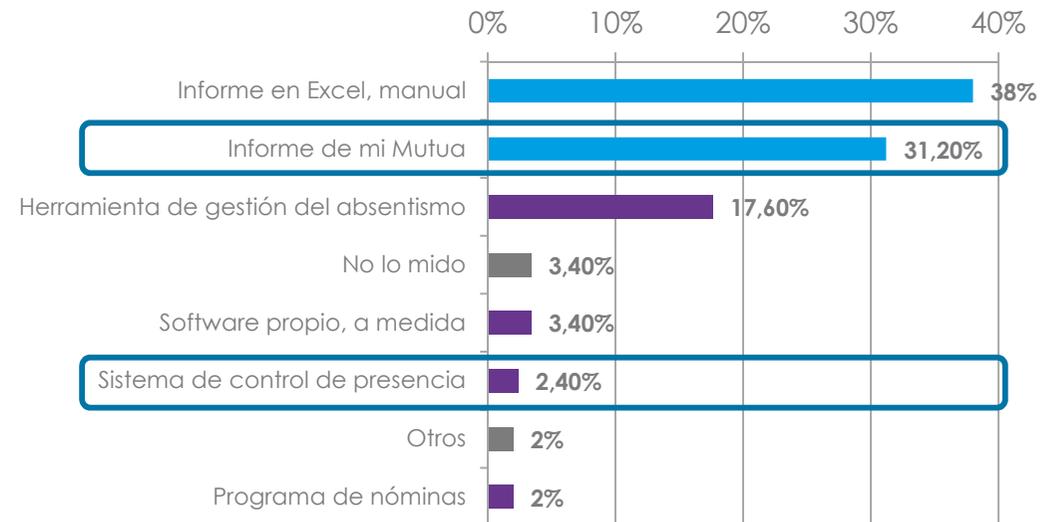
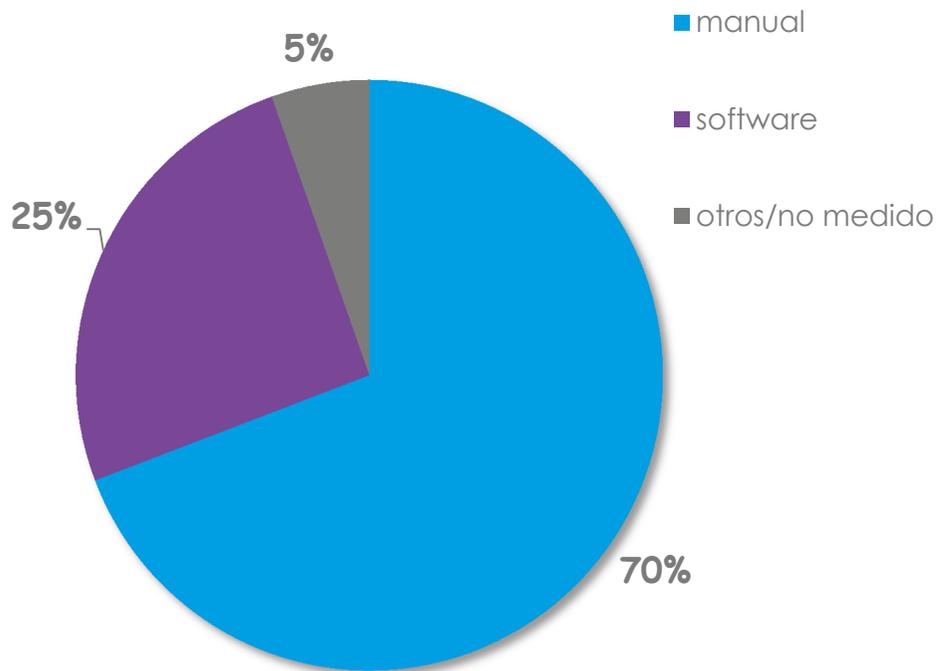
El sector donde **mayor control** de presencia hay es Industria y Construcción, necesario por el tipo de trabajo realizado (trabajo a turnos).

Las empresas de **mayor tamaño** utilizan en mayor medida los sistemas de control de presencia, por la dificultad de gestionar grandes volúmenes de empleados.



# Herramientas de medición del absentismo

## ¿Cómo se mide el absentismo en la empresa?

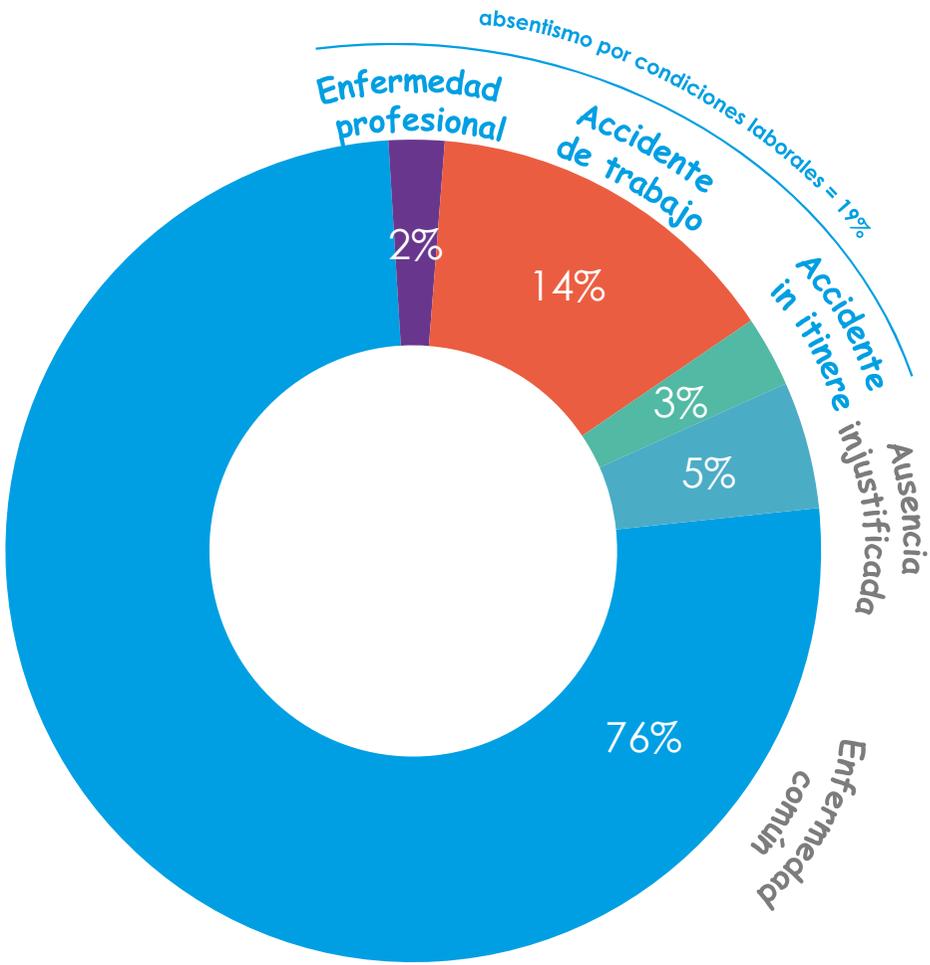


A pesar de que la mayoría de las empresas tiene un sistema control de presencia, **sólo el 2,4%** lo usa para medir el absentismo.

Solamente un 25% de las empresas disponen de un **software específico** para medir este fenómeno.



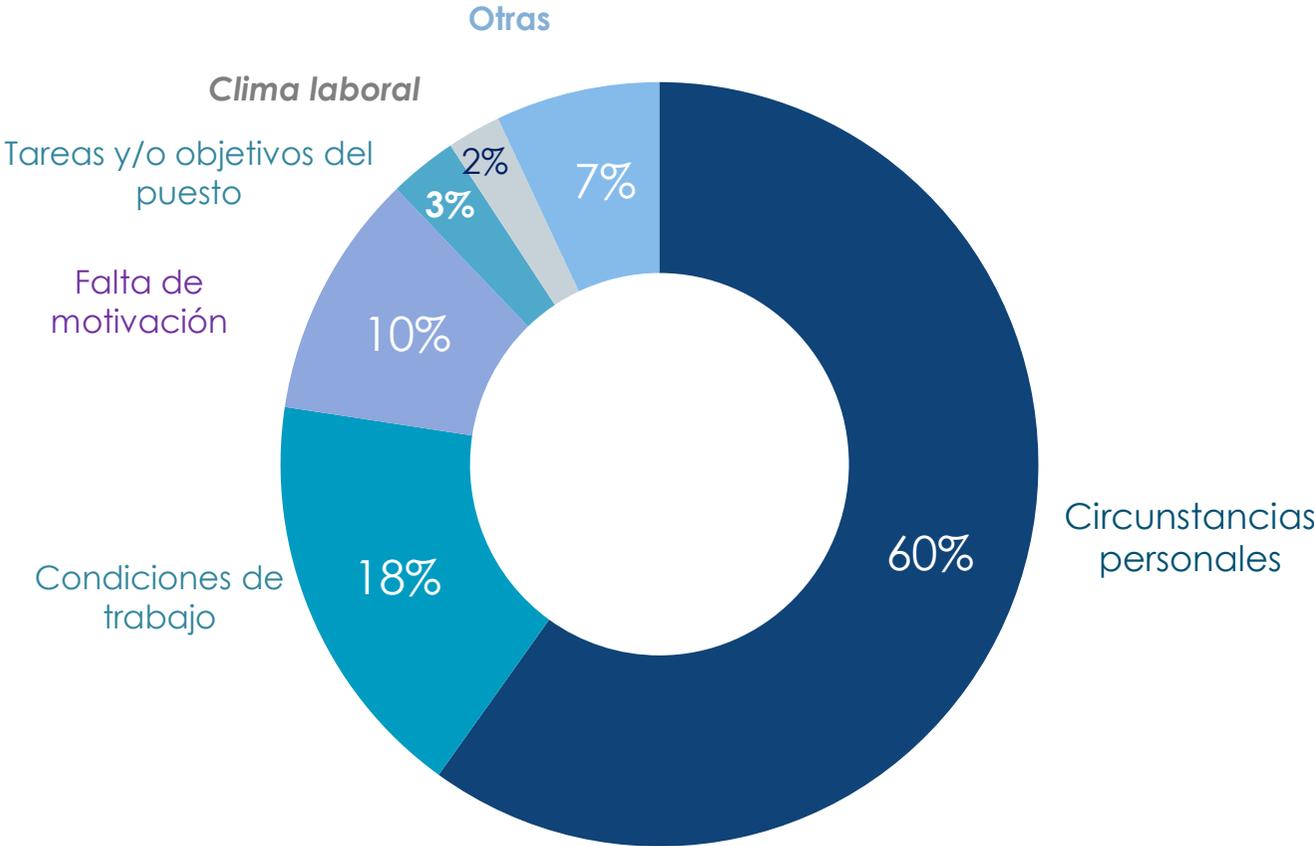
# Casi un 20% de los casos de absentismo se producen por razones directamente relacionadas con las condiciones laborales



Comparando por ejemplo con Francia (16%), España lleva un 3% de desventaja  
El 60% de las ausencias que se producen en el trabajo son < 3 días



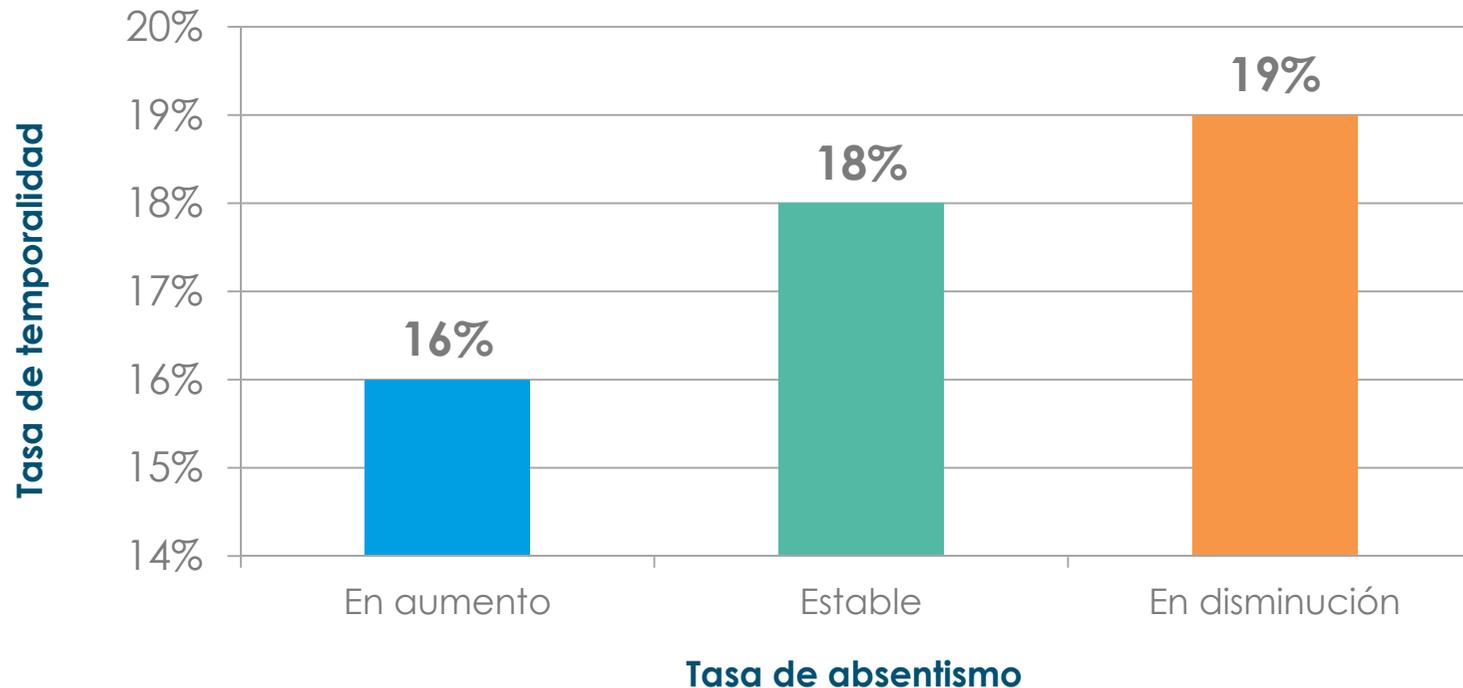
# Claves del absentismo en las empresas



Las empresas son conscientes de la importancia que ejercen las **condiciones de trabajo** (físicas, organizativas), la **falta de motivación** del trabajador y el **clima laboral** en el absentismo. Todos suponen aspectos sobre los que se puede actuar.



## Tasa de temporalidad y evolución del absentismo



La transformación de la legislación laboral, unida a la crisis económica, ha incrementado la contratación temporal en las empresas. A su vez, la crisis y las condiciones laborales actuales también influyen en el tipo de comportamiento que adoptan los trabajadores.

La empresa ha de aprovechar el **sentimiento de pertenencia** de sus trabajadores con contrato indefinido, mediante políticas adecuadas de clima laboral.



**Percepción del  
absentismo y  
presentismo en la  
empresa**

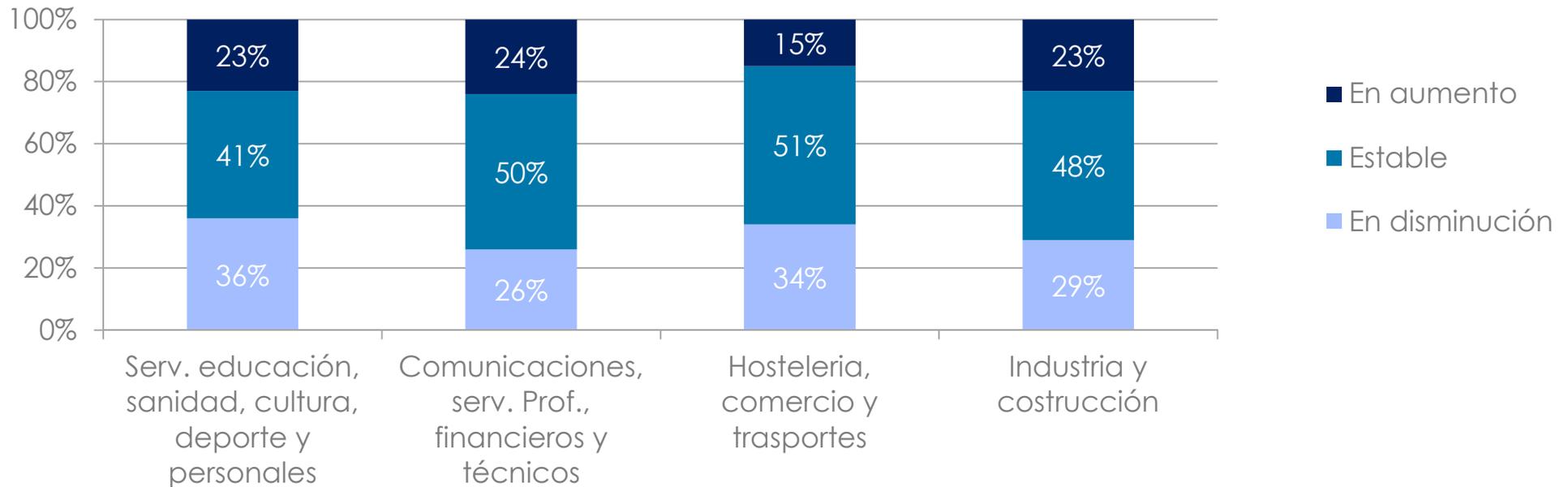
# Percepción de los directivos sobre el absentismo y el ambiente laboral en la empresa



Ayming ha entrevistado a Directivos y Responsables de gestión del Departamento de Recursos Humanos de **205** empresas españolas para que nos den su opinión sobre el **absentismo** que se produce en su compañía, el **ambiente** de trabajo, el **compromiso** de los trabajadores y las prácticas de **presentismo**.



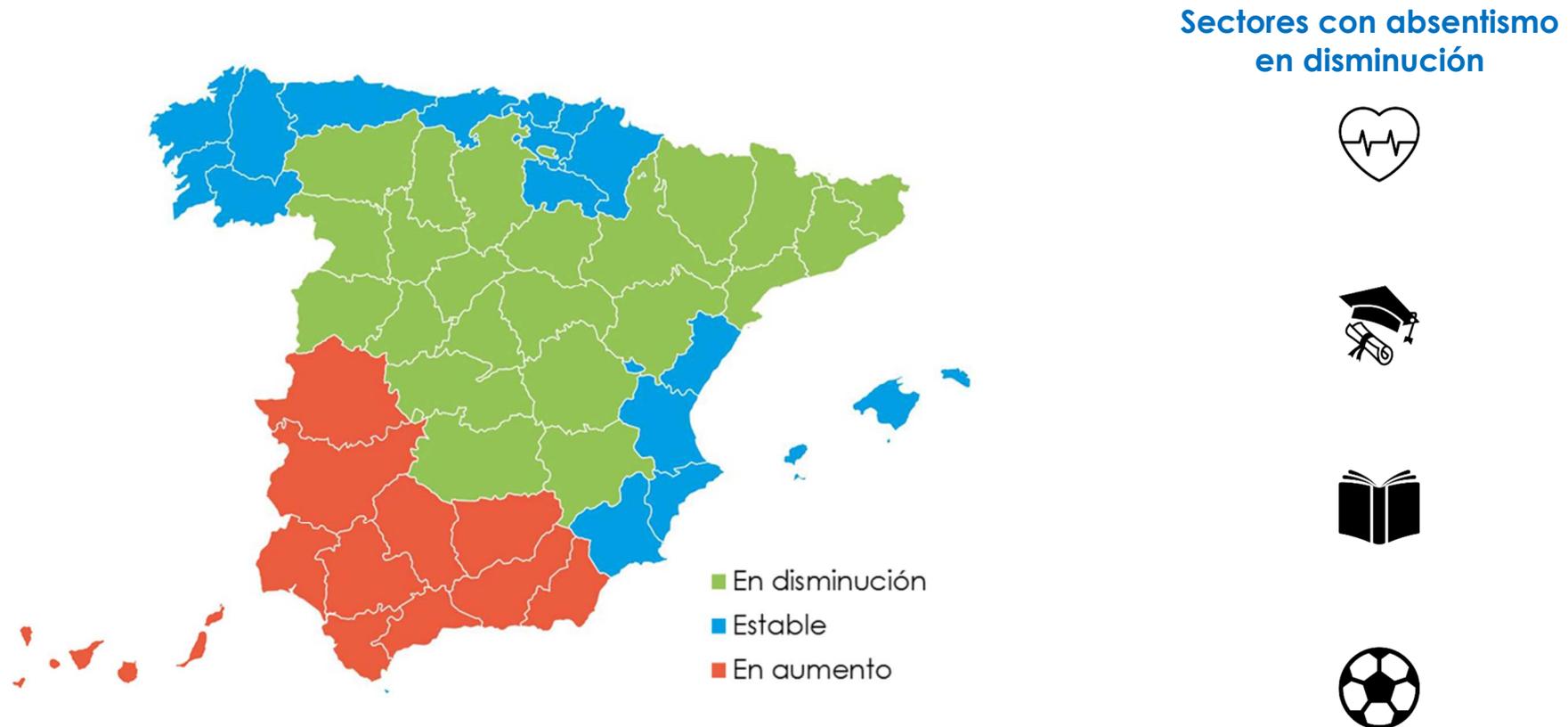
# Evolución del absentismo en las empresas



Sólo una tercera parte de las empresas lograron reducir su absentismo en el último año, principalmente en el sector de sanidad, educación, cultura y deportes.

El 20% del total de las empresas han visto **augmentar** su absentismo en el último año.

# Evolución del absentismo en empresas según zona geográfica

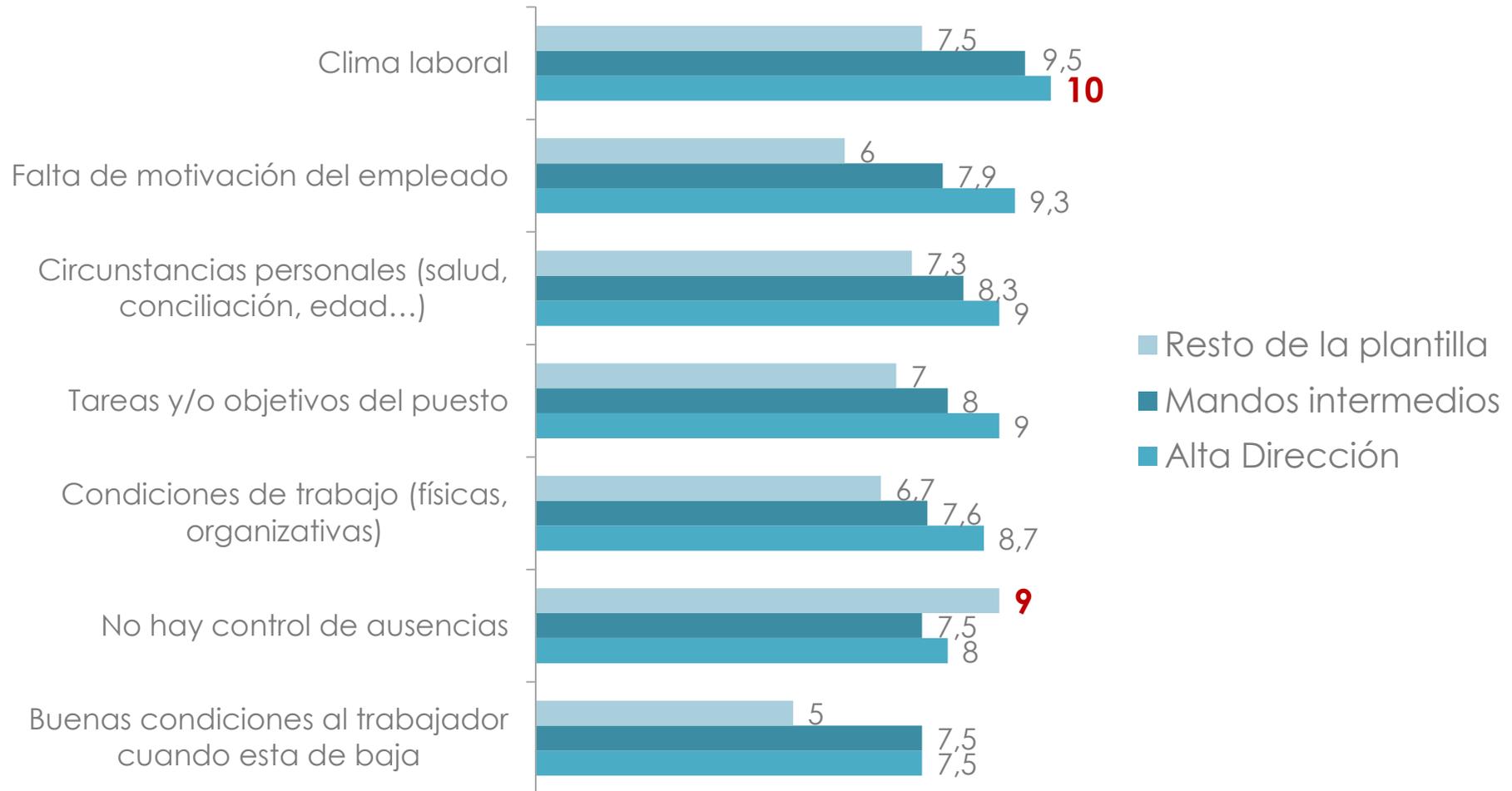


- ⚡ La región del **noreste** de España posee una mayor proporción relativa de empresas que han conseguido reducir su absentismo, en contraste con la región de **levante** donde sólo el 21% de las empresas lograron reducir su absentismo. En el **sur** de España hay mayor proporción de empresas cuyo absentismo está en aumento.
- ⚡ En 1 de cada 5 empresas ha aumentado el absentismo en 2015. Sólo una tercera parte ha logrado reducirlo, principalmente en los sectores de sanidad, educación, cultura y deportes.

# Claves del absentismo en la empresa por categorías profesionales



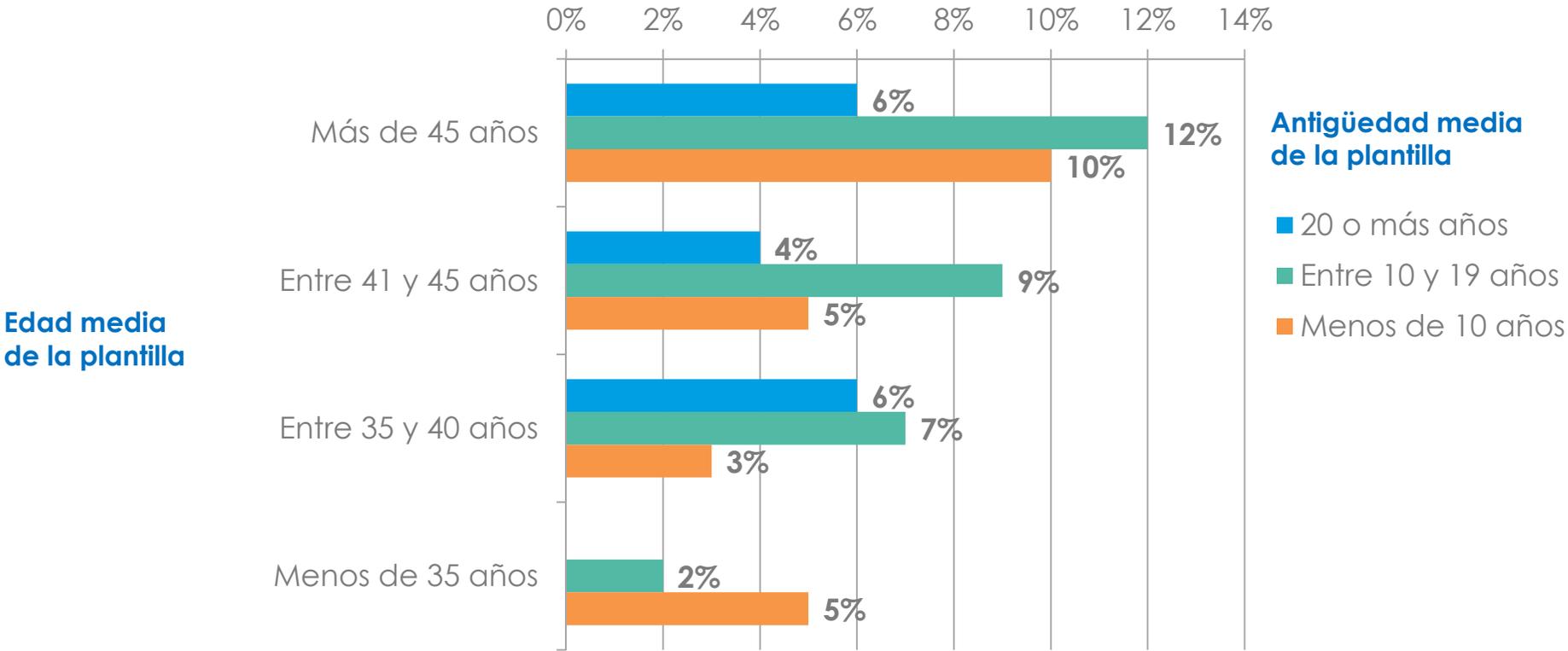
¿Cuáles son las razones clave para explicar el absentismo en la empresa?



Para la Dirección de Recursos Humanos un **factor clave del absentismo** en el personal directivo es un mal clima laboral, sin embargo, consideran que para el personal de plantilla es el control de ausencia



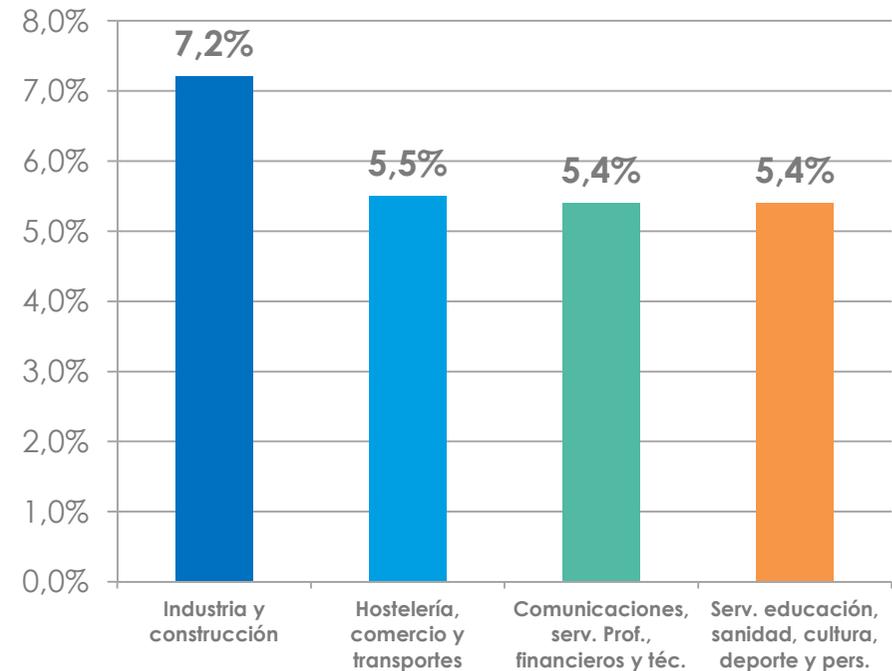
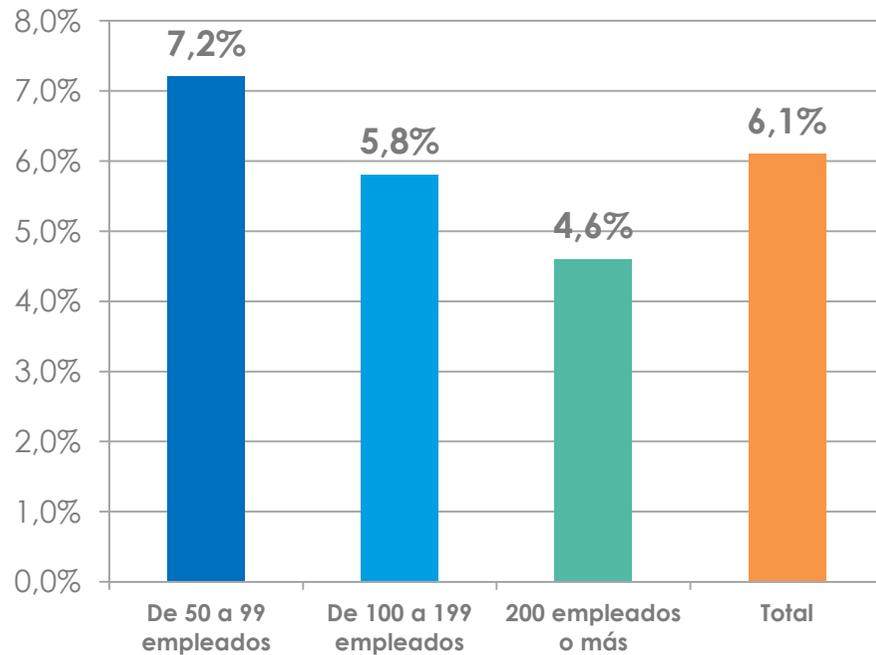
# Presentismo, edad y antigüedad media de la de la plantilla



Cuando el trabajador lleva en la empresa entre 10 -19 años es cuando aparece **mayor tasa** de presentismo, incrementándose en edades superiores a 45 años. Sin embargo, superada esa franja de antigüedad, la tasa de presentismo **disminuye** observándose **mayor compromiso** del trabajador en la empresa.



## Presentismo percibido, tamaño y sector de empresa

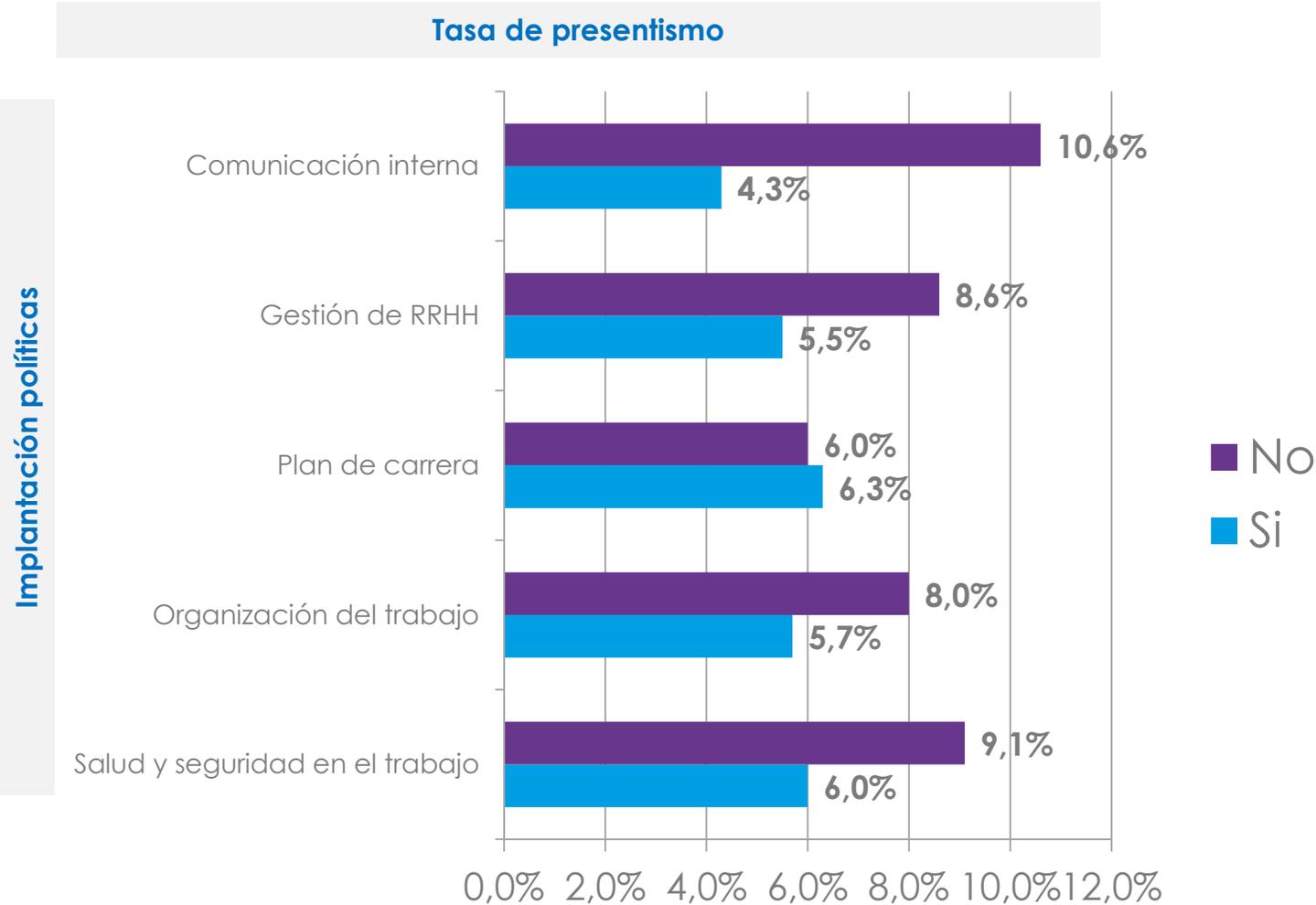


Las **prácticas de presentismo**, según declaran las empresas, se dan en mayor medida en las empresas de menor tamaño porque no disponen de los mismos medios para su control que las empresas más grandes.

Los trabajos más monótonos y que suponen mayor esfuerzo físico son los que generan mayor tasa de presentismo.



# Presentismo y políticas empresariales

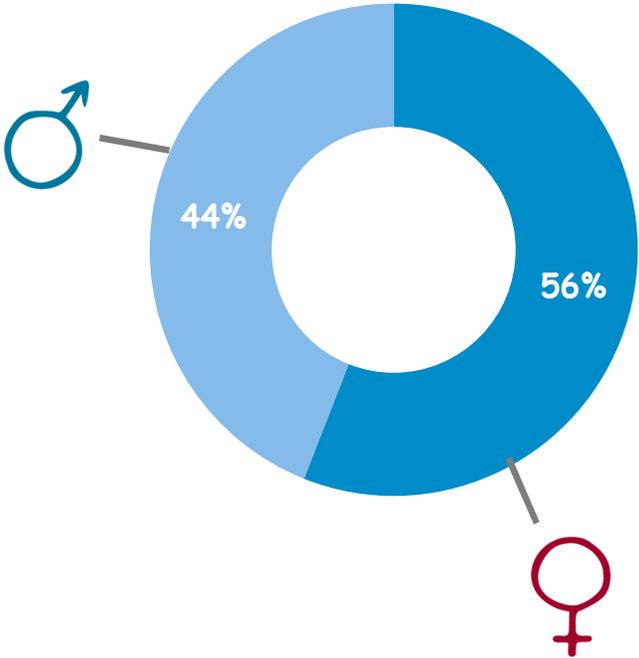


Las políticas empresariales más **efectivas contra el presentismo** han sido aquellas relativas a la comunicación interna, seguridad y salud en el trabajo y la gestión de RRHH.

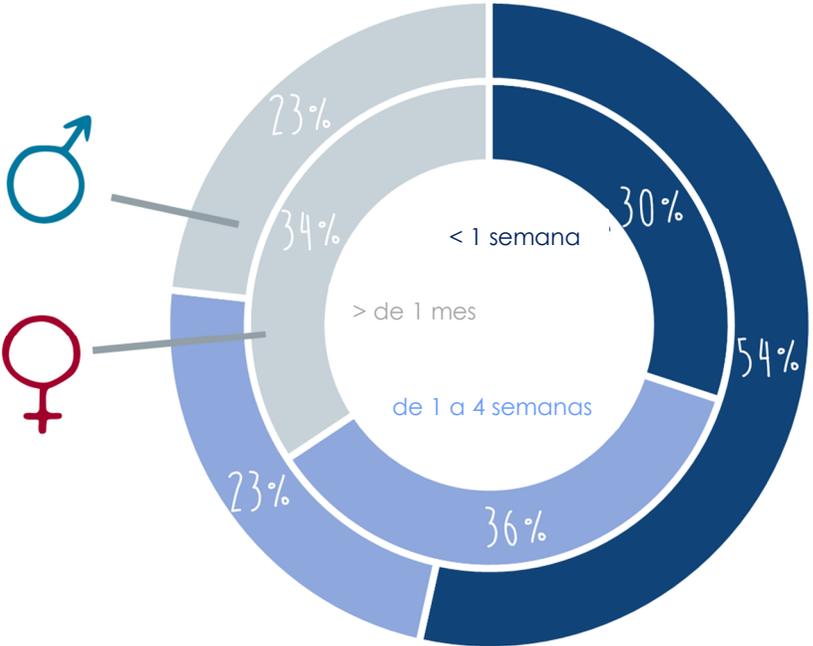


# Tendencias a verificar para 2016:

⚡ El absentismo no entiende de género



⚡ Las mujeres se ausentan con menos frecuencia pero durante más tiempo





# Estimación del coste global del absentismo

# El absentismo tiene para la empresa costes directos (visibles) e indirectos (ocultos)



## Coste directo del absentismo



- El coste de **sustitución del empleado**
- El coste de **mantenimiento de salario** del trabajador ausente
- Costes de **Seguridad Social**

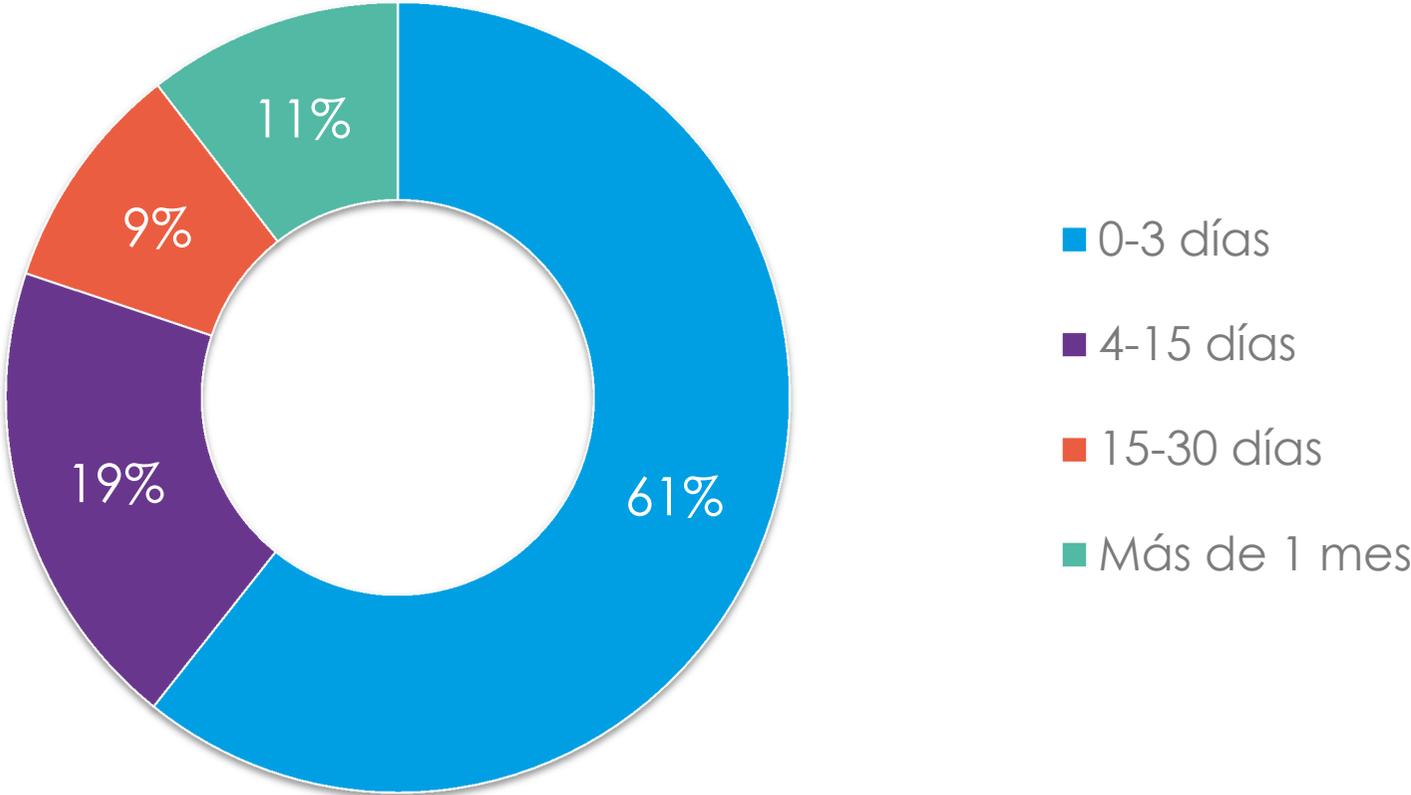
## Coste indirecto del absentismo



- El coste de **planificación**
- El coste de las **acciones preventivas**
- La pérdida de **valor añadido**
- Costes administrativos de **gestión** de las bajas
- Costes de horas de **consultas médicas**



# Duración de las ausencias

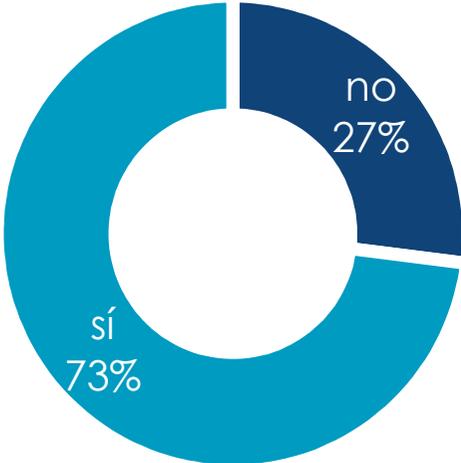


La mayoría de las ausencias que se producen en el trabajo son de **corta duración**, que son las que no precisan de parte de baja médica

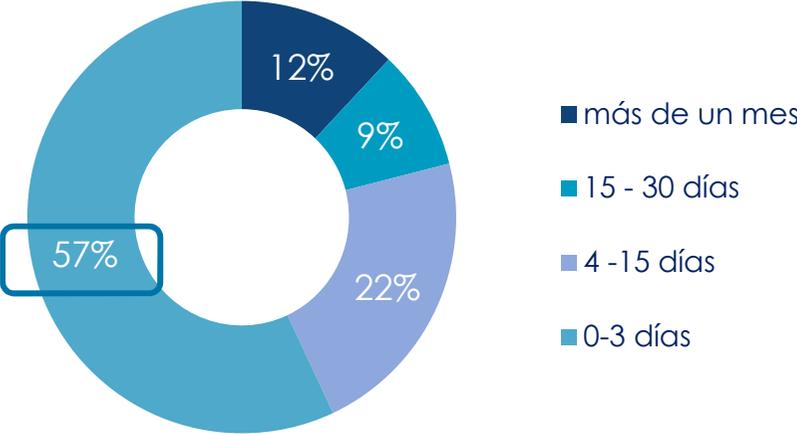


# Relación entre la duración de las ausencias y los complementos salariales por Incapacidad Temporal (IT)

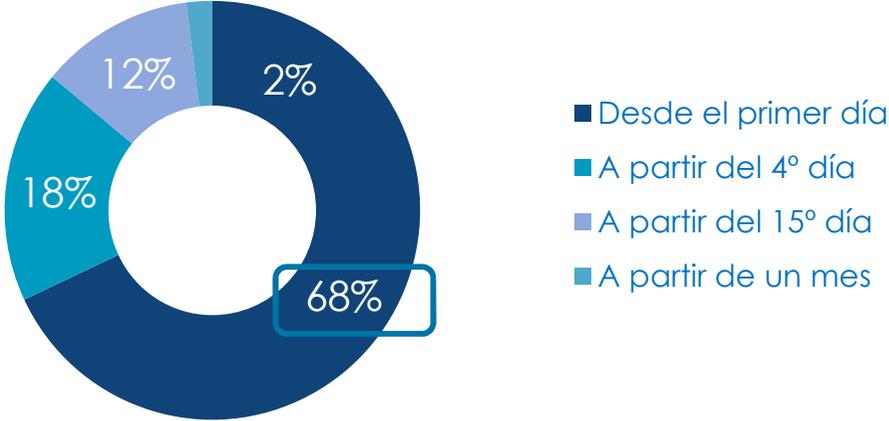
¿Complementa las prestaciones por IT de la SS?



Proporción de días de ausencia para las empresas que complementan las IT desde el primer día



¿Desde qué día las complementa?

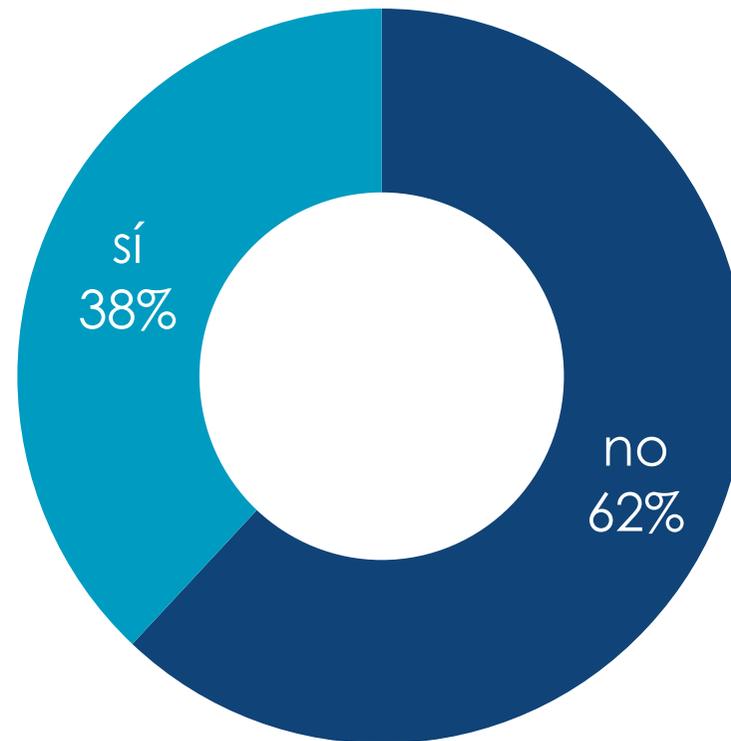


En caso de IT, la mayoría de las empresas **complementan las prestaciones** de la Seguridad Social, y más de la mitad de ellas **desde el primer día**, que es el **tramo con mayor porcentaje** de ausencias.

# Sólo un 38% de las empresas calcula por lo menos los costes directos del absentismo



¿Calcula los costes directos del absentismo?



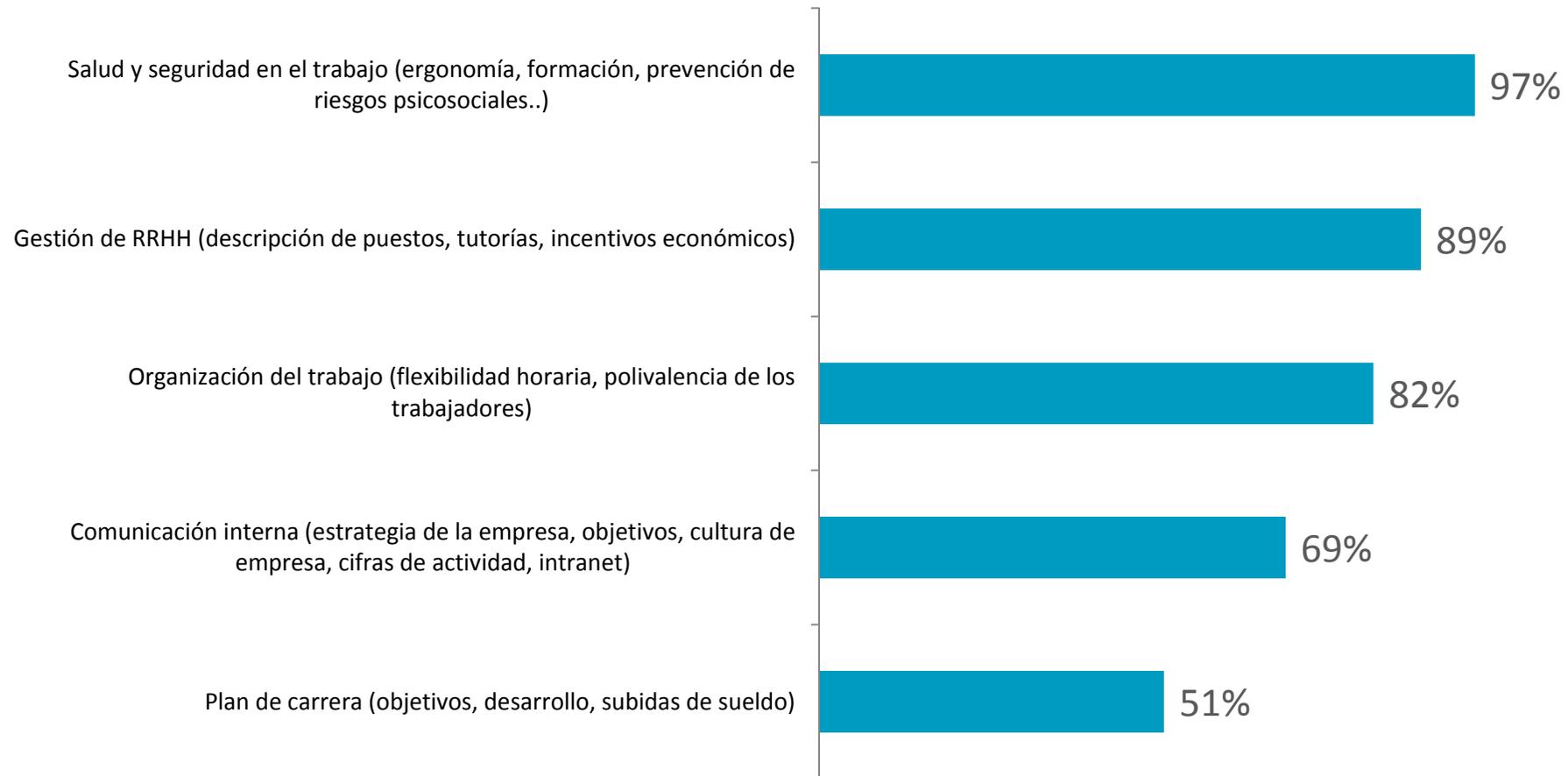
Existe **poca conciencia colectiva** sobre el **impacto económico del absentismo**, lo que provoca que no se calcule su coste



# Prevención del absentismo



## Best practices de las empresas que han reducido el absentismo



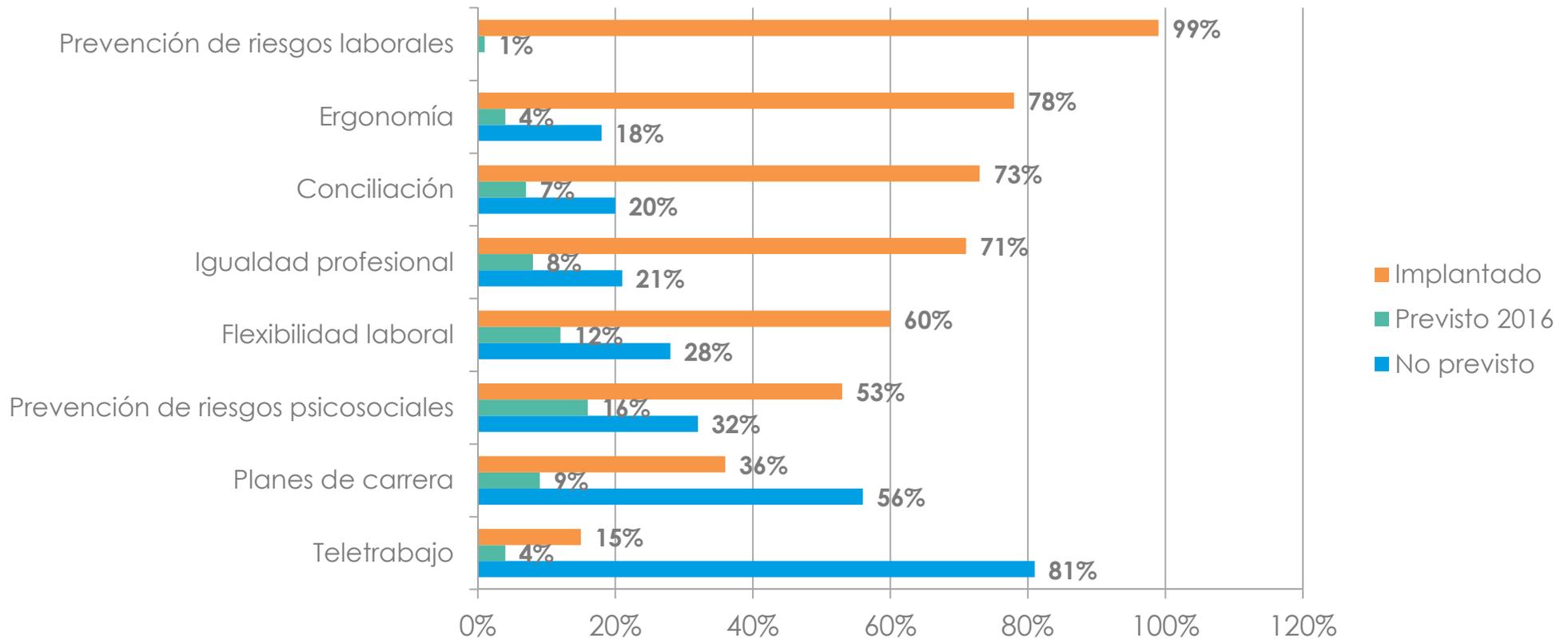
Las prácticas basadas en **ergonomía, formación y prevención de riesgos psicosociales** son las que se han aplicado en las empresas que han conseguido **reducir** el absentismo.

A pesar de que un tercio de las empresas no realizan **prácticas preventivas en materia psicosocial**, esta medida se ha mostrado como una de las más aplicadas en aquellas empresas que han conseguido reducir el absentismo.



# Políticas laborales de las empresas

## ¿Han contemplado políticas o dispositivos sobre estas materias?



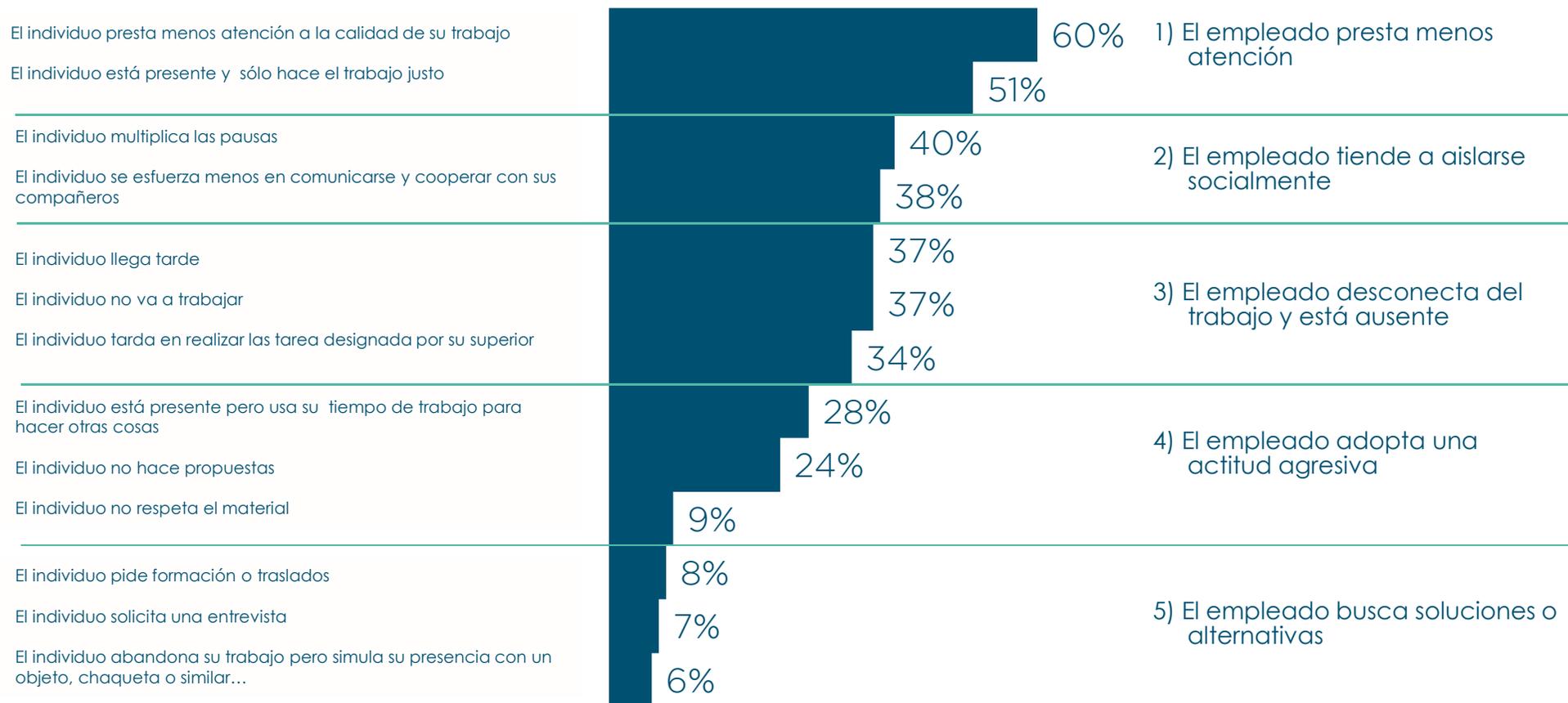
A pesar de ser obligatorio por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mayoría de empresas no realizan la **prevención de riesgos psicosociales**.

La gran mayoría de las empresas del estudio no tiene previsto implantar el **teletrabajo**. En países con una gran flexibilidad laboral como EE.UU, el 37% de los trabajadores tele trabaja para sus empresas.

El **desembolso económico** se plantea como la **principal barrera** percibida por los DRH para gestionar y mejorar el absentismo.

# El absentismo es un fenómeno que se puede detectar, y prevenir, si se saben identificar los síntomas

Según los empleados, los comportamientos que más adoptan las personas desmotivadas en el trabajo son:



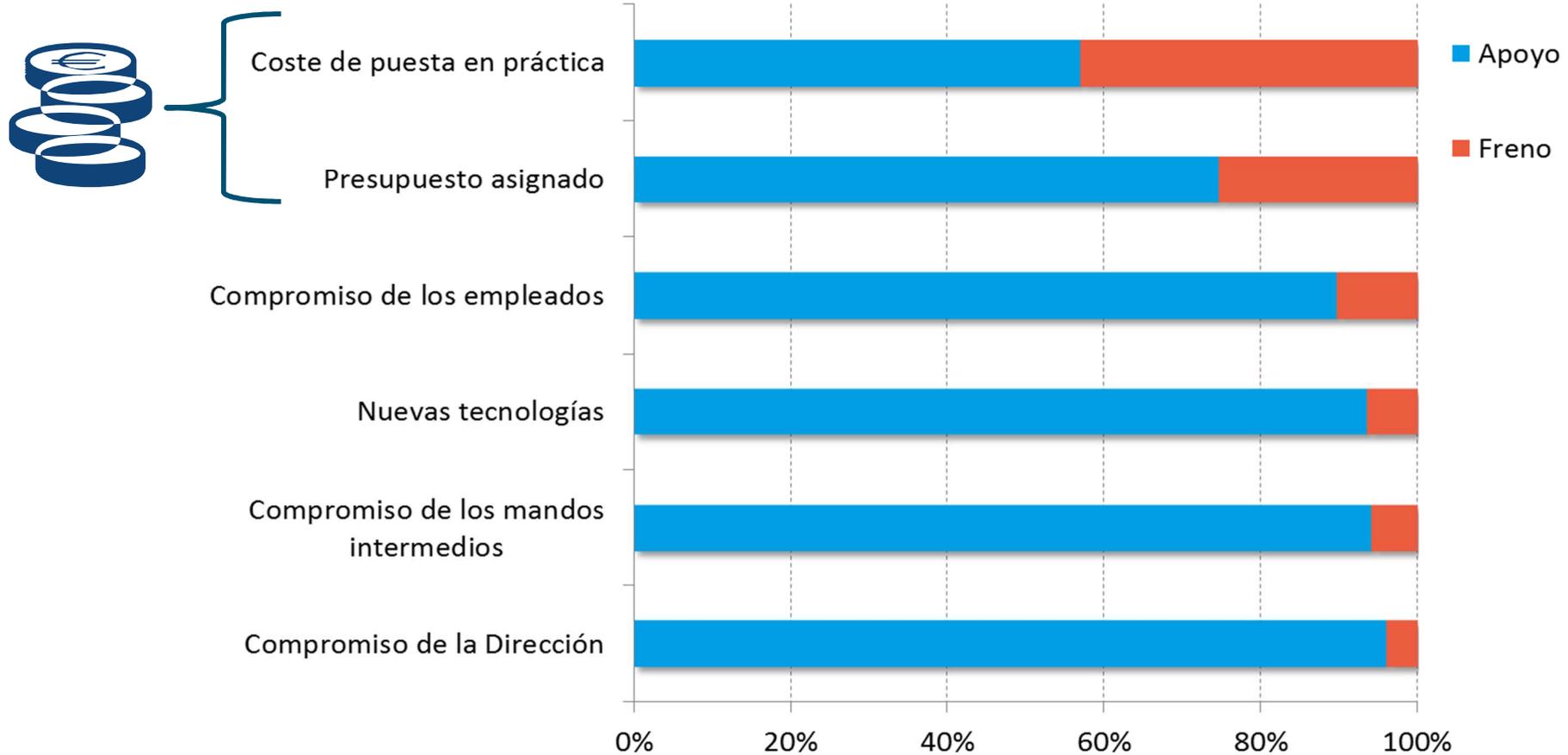
Source: Ayming

La «**cascada de falta de motivación**» son el conjunto de actitudes de un empleado que presentan **riesgo** de absentismo.

Se han señalado como principales señales de alarma la falta de atención en el trabajo y el aislamiento del trabajador.



# Barreras a la gestión del absentismo

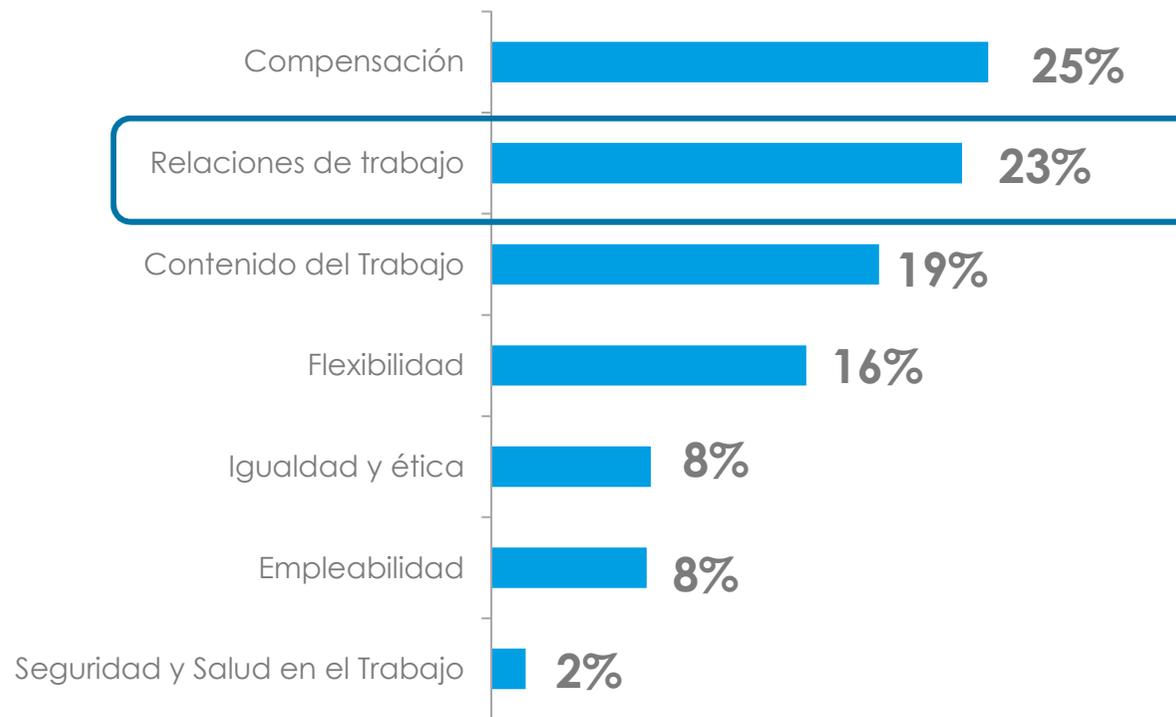


Aunque casi la mitad de las empresas no mide los costes del absentismo, el **desembolso económico** se plantea como la principal barrera a la hora de plantearse actuar sobre él.



## Factores clave del compromiso del empleado

¿Cuáles son los factores clave para asegurar el compromiso de los trabajadores en la empresa?

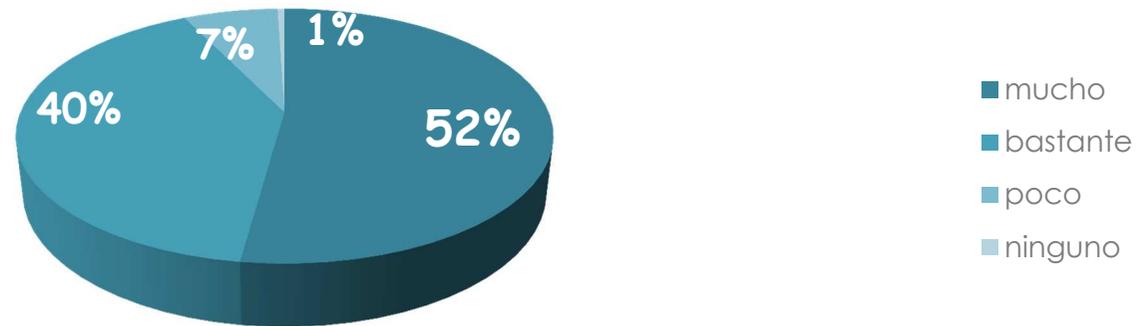


Las **relaciones de trabajo** se consideran factor clave en las empresas para asegurar el compromiso de la plantilla: trabajo en equipo, apoyo, canales de información...



# Impacto económico del compromiso del empleado

¿Piensa que el nivel de compromiso del empleado tiene impacto económico en su empresa?



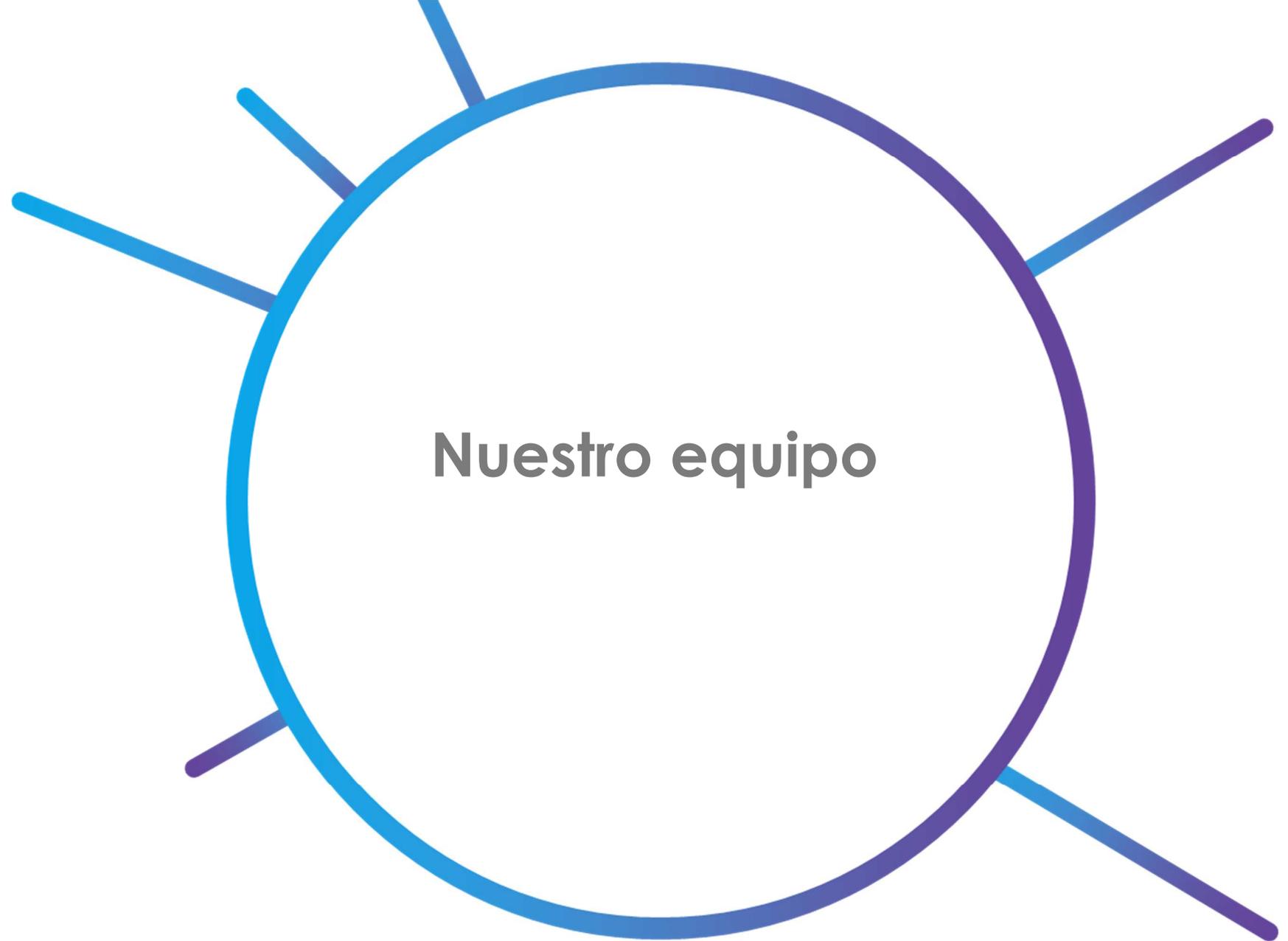
Empleado con alta satisfacción  
y baja insatisfacción



**Mejora cualitativa :**  
Mejor desempeño que genera  
más valor añadido

**Mejora cuantitativa :**  
Mayor productividad que  
genera más ingresos





**Nuestro equipo**



# Ayming HR Performance

NUESTRA  
AMBICIÓN

Acompañarle  
en la gestión de  
sus recursos humanos  
para favorecer  
su rendimiento  
económico y social



CREAR  
VALOR EN  
RH

BUSINESS  
PROCESS

AHORROS



# Una adaptación a la medida a sus necesidades





# La clave: evolucionar hacia la gestión humana de las personas

1. Cuestionario Ayming

3. Desarrollo Planes de Acción



2. Benchmarking interno/externo

4. Formación/ Concienciación

- ✘ Dirección
- ✘ Mandos intermedios
- ✘ Resto plantilla

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

