

# El Barómetro Ayming de Absentismo Edición 2016



ayming

business  
performance  
consulting



---

El **Barómetro del Absentismo** es una iniciativa exclusiva de **Ayming** para analizar y evaluar los principales aspectos del absentismo **en Europa**

## En España, la primera edición analiza el año 2015 con una muestra de 205 empresas y más de 30.000 empleados



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.

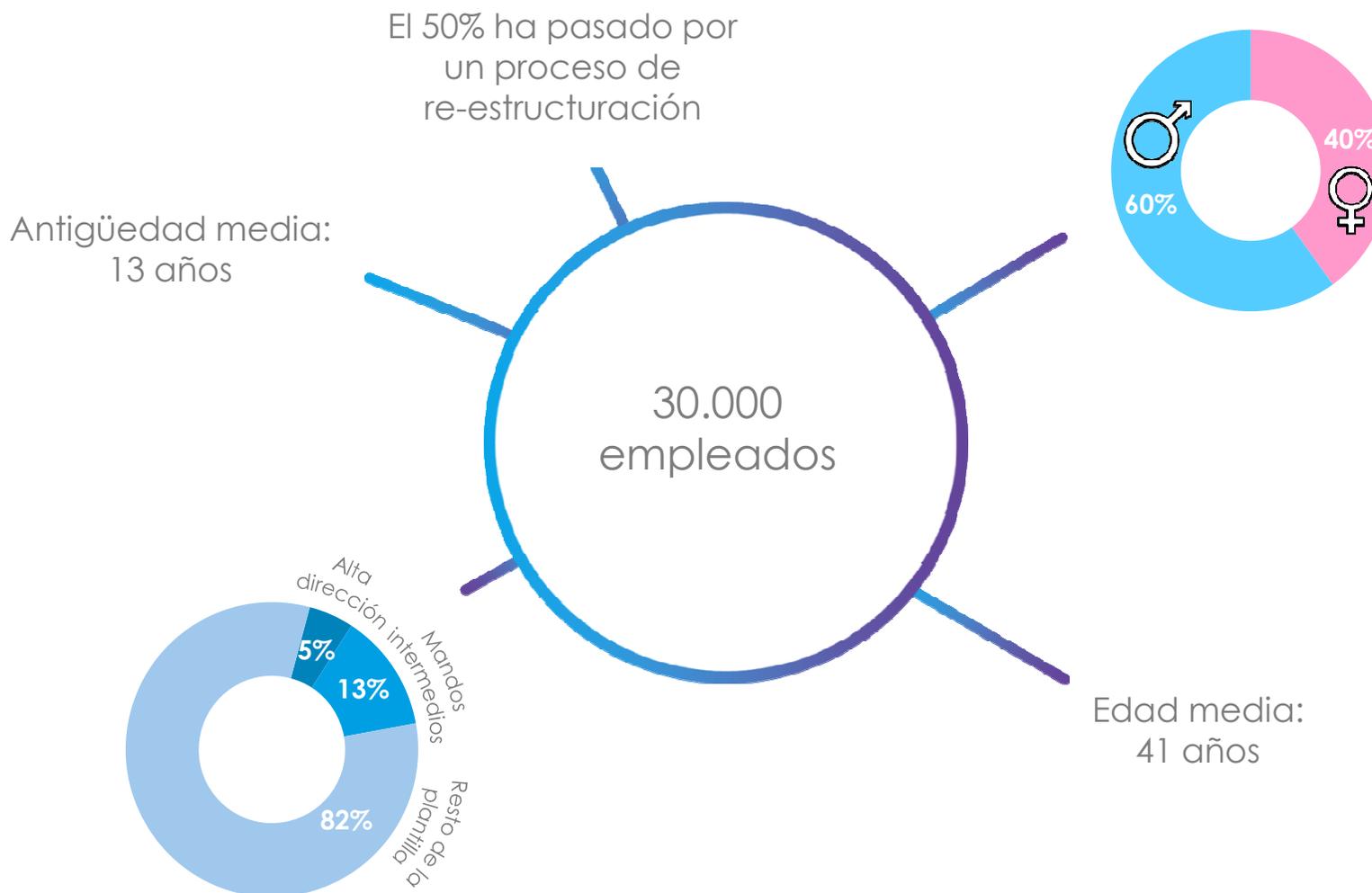


**Ayming** ha realizado su estudio a lo largo de las primeras semanas de 2016, obteniendo información relativa al **año 2015**.



**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



La base: tener una fórmula de cálculo unívoca en toda Europa para poder comparar países, sectores, segmentos de empresas y causas



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

$$\frac{\text{\# de días naturales de ausencia al año}^*}{\text{\# de días naturales en un año} \times \text{trabajadores con contrato indefinido a fecha 31/12}} \times 100$$

**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

\* = Motivos de ausencia que se incluyen: enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente in itinere



**El absentismo en España:  
las cifras clave**

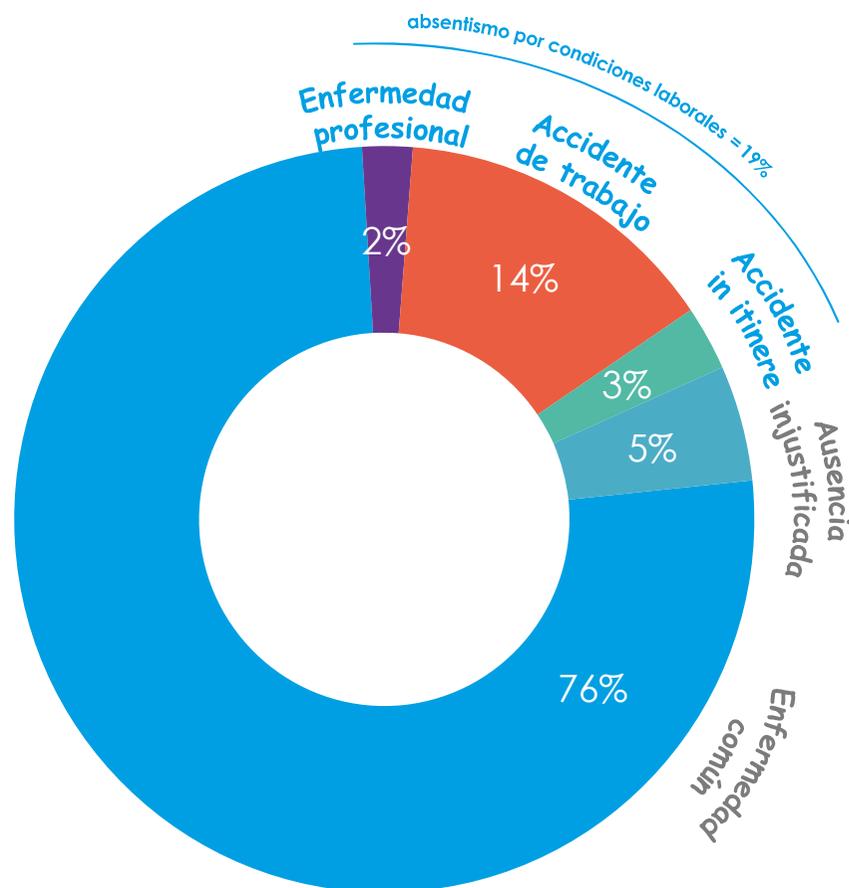
En 2015 la tendencia a nivel nacional es estable con el 4,45%.  
La media española de los últimos 5 años es del 4,41%



En 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.



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

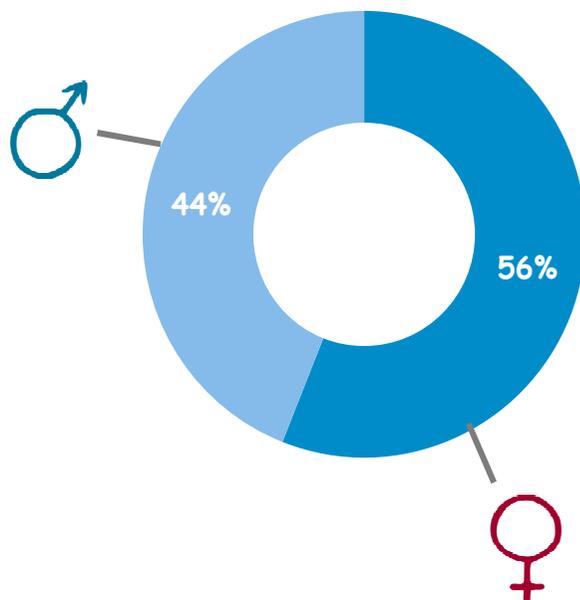


Comparando por ejemplo con Francia (16%), España lleva un 3% de desventaja  
El 60% de las ausencias que se producen en el trabajo son < 3 días

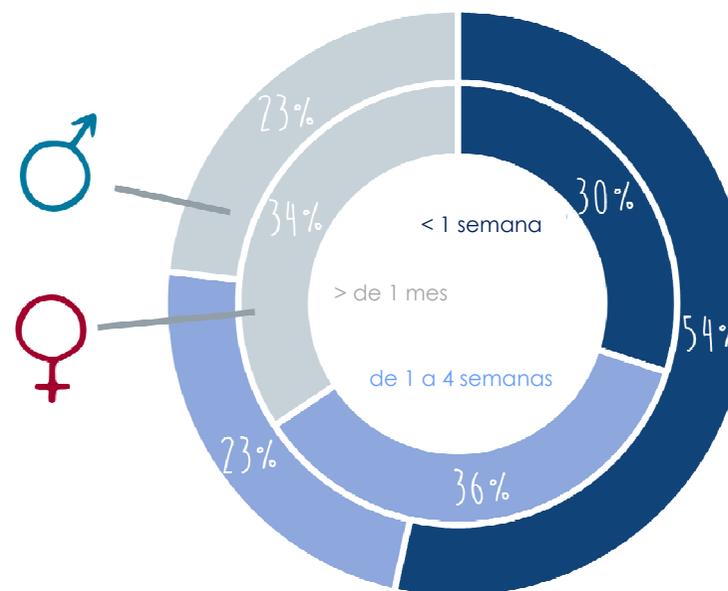
## 2 tendencias a verificar para 2016:



✧ El absentismo no entiende de género



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



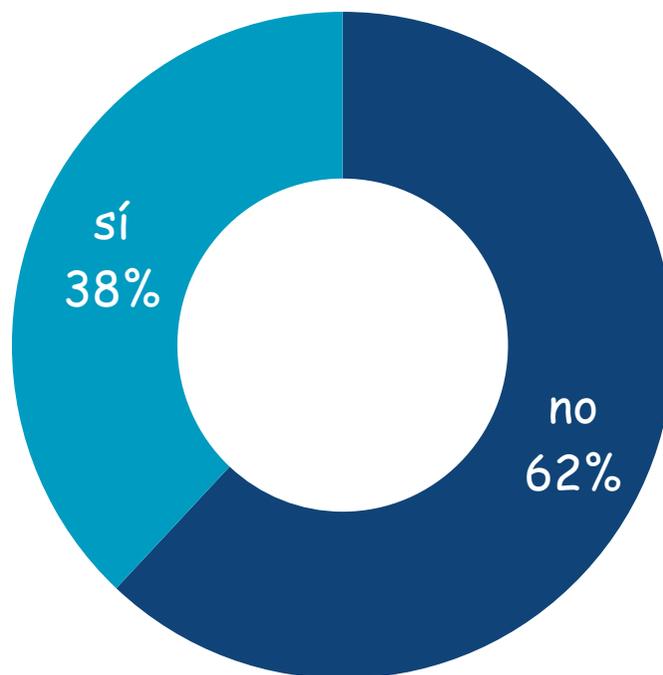


**¿Cuál es el coste  
global del absentismo?**

## Solo 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

# 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**

En la edición 2016 Ayming hará una estimación de la ecuación de coste total del absentismo para el país



En Francia, por ejemplo, 1% de absentismo corresponde a 1,87% de la masa salarial en coste total, es decir 60.000 millones de €/año a nivel nacional

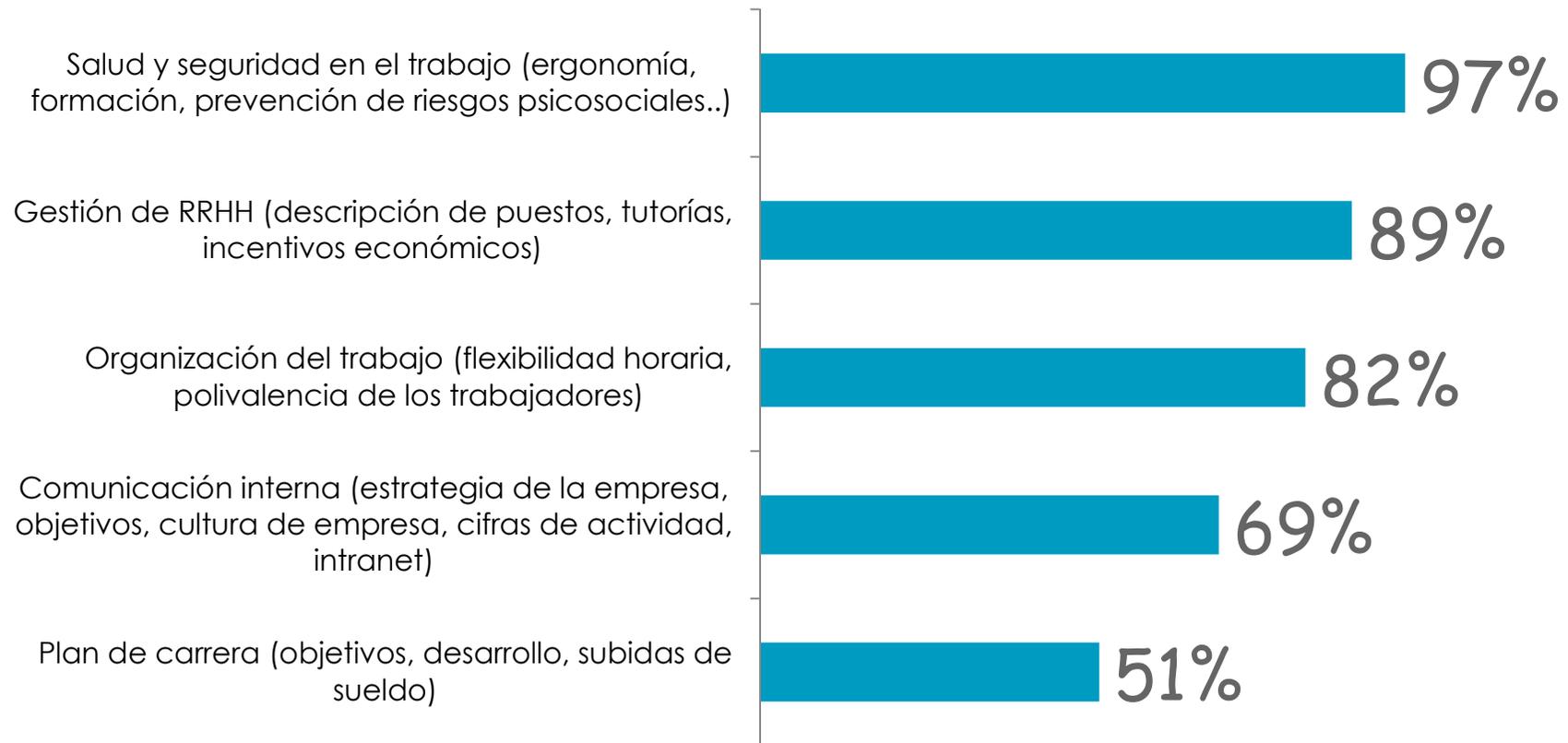


Source Ayming



**¡Cada empresa tiene  
el nivel de absentismo  
que se merece!**

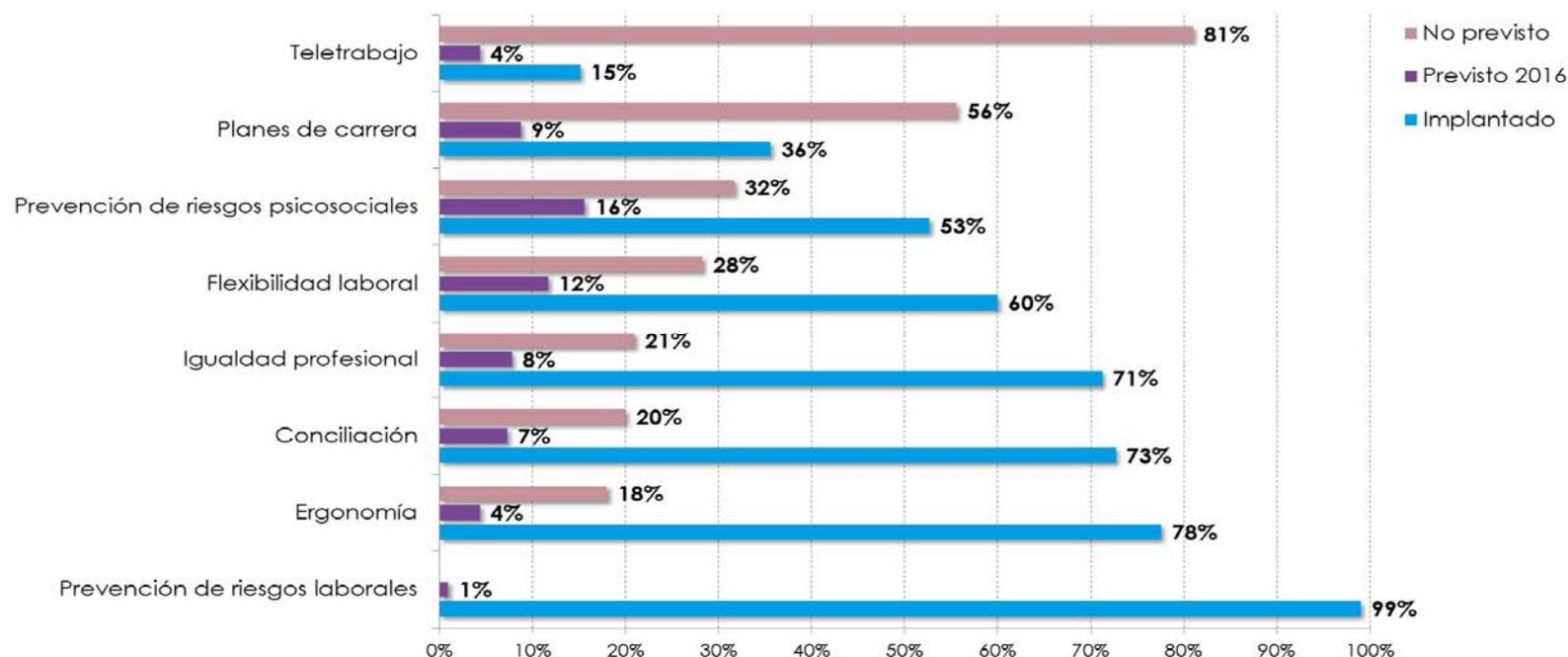
## Las prácticas basadas en ergonomía, formación y prevención de riesgos psicosociales son las que se han aplicado en las empresas que han conseguido reducir el absentismo



## España tiene un gran potencial de mejoras en políticas laborales para aumentar el compromiso: teletrabajo, planes de carrera...



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

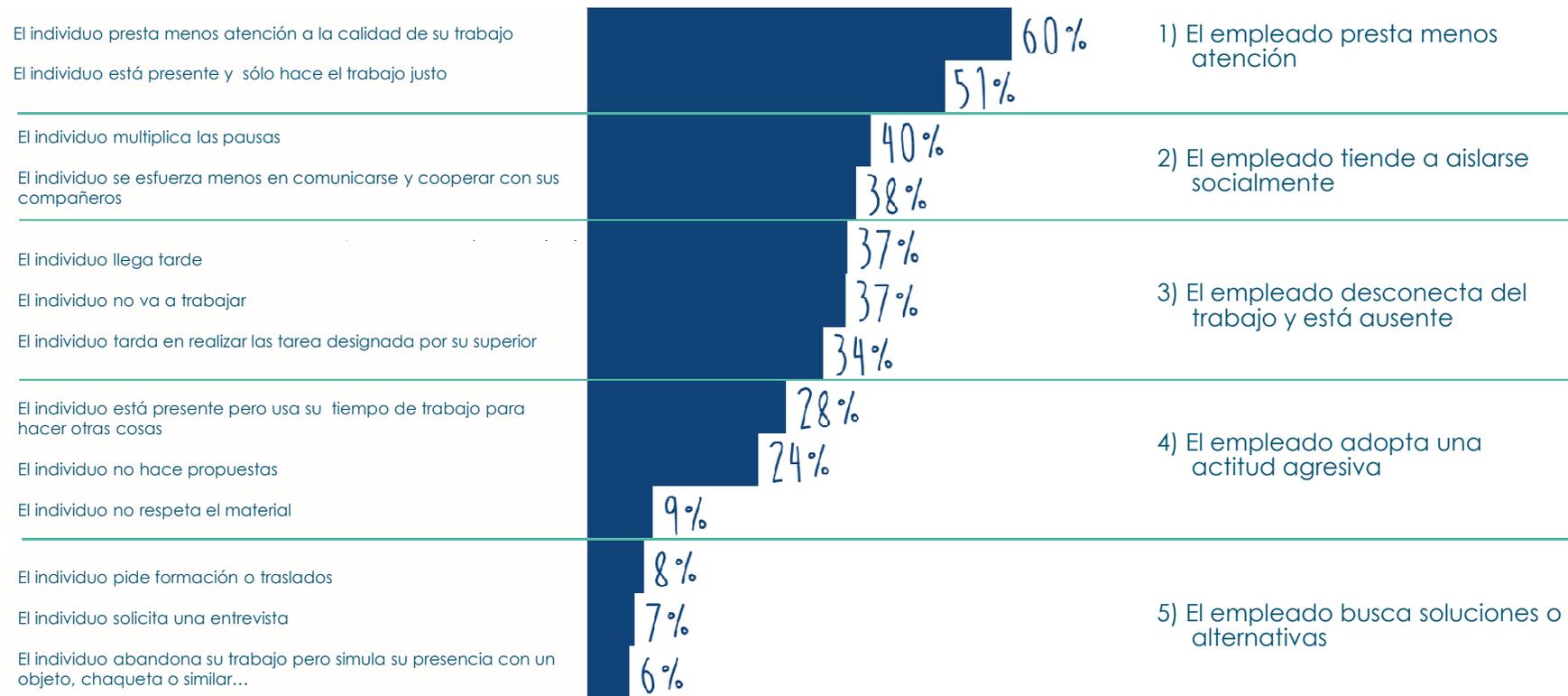


- ✘ A pesar de ser obligatorio por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mayoría de empresas no realiza la **prevención de riesgos psicosociales**
- ✘ La gran mayoría de las empresas del estudio no tiene previsto implantar el **teletrabajo**. En países con una gran flexibilidad laboral como EE.UU, 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.



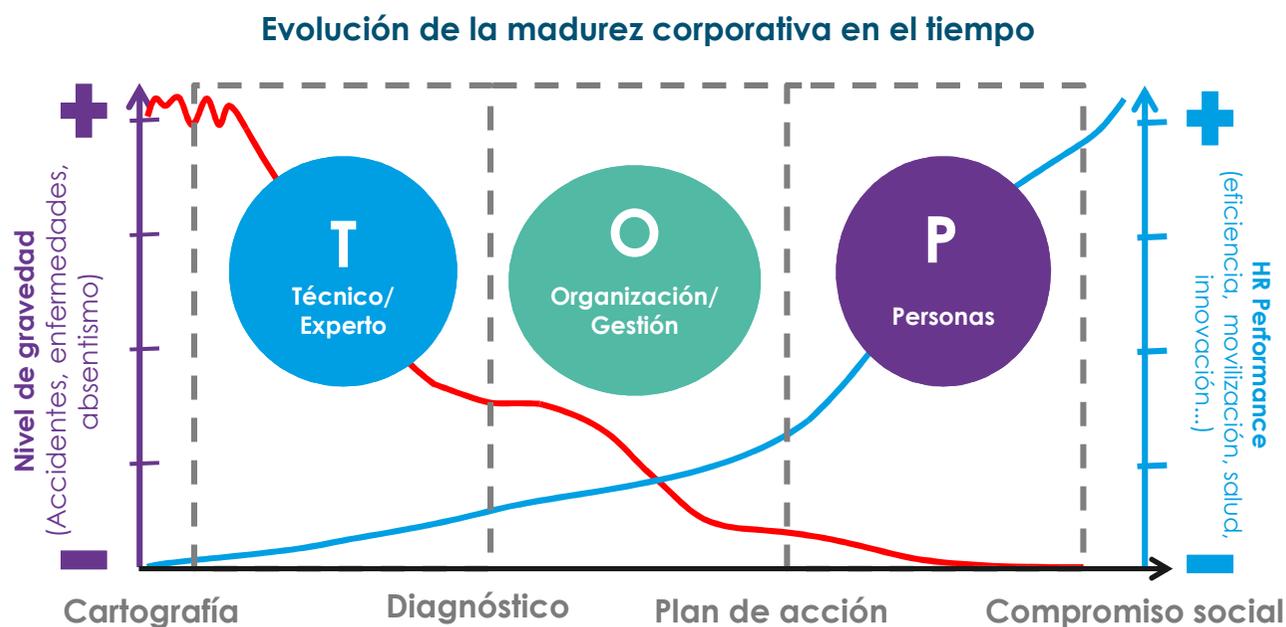
**El bienestar en el trabajo:  
el modelo Ayming**

# 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

