



## AYMING PRESENTA SU BARÓMETRO DE ABSENTISMO EN ESPAÑA 2016

- Ayming ha entrevistado a Directivos y Responsables de gestión del Departamento de Recursos Humanos de 205 empresas españolas, representando un total de 30.000 empleados, para recabar su opinión sobre el absentismo en sus compañías, el ambiente de trabajo, el compromiso de los trabajadores y las prácticas de presentismo.
- El absentismo sigue creciendo en un 20% de las empresas españolas encuestadas.
- Por sectores, Sanidad, Educación, Cultura y Deportes, son en los que ha disminuido en una mayor proporción.
- Por zona geográfica, la tendencia en la zona norte y levante es estable, mientras que en la zona centro y noreste la tendencia es hacia la disminución, y en la zona sur el absentismo está en crecimiento.
- Las causas del absentismo están relacionadas en un 30% con aspectos sobre los que se puede actuar: condiciones de trabajo, falta de motivación del trabajador y clima laboral.
- Más del 60% de las empresas no mide el coste del absentismo sobre su masa salarial.

Ayming, grupo internacional de Consultoría en Business Performance, ha presentado en el día de hoy su **Barómetro de Absentismo en España 2016**, de la mano de **Giovanni Grillo**, Director General Internacional de la región sur de Europa, en el marco del Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos.

Una de las novedades del **Barómetro de Absentismo en España 2016**, es el enfoque metodológico empleado por **Ayming**, ya que ha sido elaborado con información de 2015, proporcionada directamente por los Directores o Responsables de Departamentos de RR.HH. sobre sus empleados. Las empresas han facilitado a **Ayming** los datos sobre los días de ausencia de su plantilla por: enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente *in itinere*.

La muestra para el estudio se ha diseñado teniendo en cuenta la representatividad estadística sectorial, los tamaños de las compañías y las áreas geográficas españolas, tal como puede verse en la gráfica nº 1. Por número de empleados, el 46% de las empresas de la muestra tienen entre 50 y 99 empleados (95 compañías), el 31% entre 100 y 199 (62 empresas) y el 23% más de 200 empleados. La muestra representa un total de 30.000 trabajadores con contrato indefinido, una antigüedad media en la empresa de 13 años y una edad media de 41 años. Por género, el 40% son mujeres y el 60% hombres. Por cargo, un 5% corresponden a la alta dirección, un 13% son mandos intermedios y el 82% corresponden al resto de la plantilla.

REPARTO MUESTRAL POR ZONAS GEOGRÁFICAS								
FUENTE: INE DIRCE 2015 empresas de 50 o más empleados								
Por CCAA	Nº Empresas ≥ 50 empleados	%	ZONA	Empresas ≥ 50 empleados	%	MUESTRA REAL		
Madrid, Comunidad de	5.323	23,7%	CENTRO	6.730	29,9%	31	48	23,4%
Castilla y León	765	3,4%				8		
Castilla - La Mancha	494	2,2%				9		
Rioja, La	148	0,7%				0		
Comunitat Valenciana	2.169	9,6%	LEVANTE	3.287	14,6%	26	33	16,1%
Murcia, Región de	583	2,6%				5		
Balears, Illes	535	2,4%				2		
Cataluña	4.914	21,8%	NORESTE	5.505	24,5%	43	51	24,9%
Aragón	591	2,6%				8		
País Vasco	1.428	6,3%	NORTE	3.490	15,5%	11	41	20,0%
Galicia	1.036	4,6%				17		
Navarra, Comunidad Foral de	429	1,9%				6		
Asturias, Principado de	355	1,6%				2		
Cantabria	242	1,1%				5		
Andalucía	2.254	10,0%	SUR	3.486	15,5%	21	32	15,6%
Canarias	922	4,1%				9		
Extremadura	271	1,2%				2		
Ceuta	23	0,1%				0		
Melilla	16	0,1%				0		
<b>TOTAL</b>	<b>22.498</b>							

Gráfica nº 1



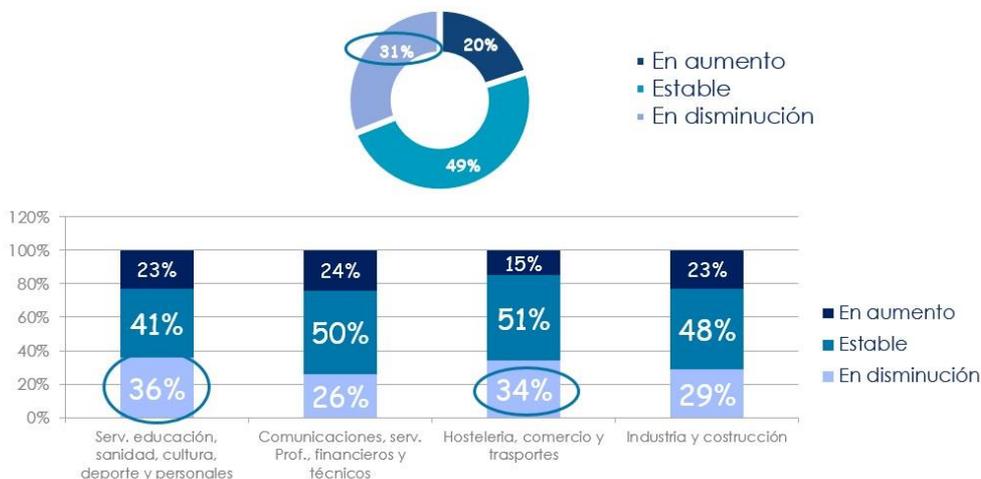
Otra de las novedades que presenta el **Barómetro de Absentismo en España 2016** realizado por **Ayming** es la inclusión de una serie de elementos de estudio relacionados con la calidad de vida en el trabajo, la motivación de los empleados, las herramientas de control y medición del absentismo, los motivos principales por los que se produce y algunos comportamientos o pautas que pueden representar una alerta temprana.

Con este tipo de análisis, **Ayming** pretende acompañar a las empresas en su transición desde una cultura de la resignación ante el absentismo, hacia una visión cuyo objetivo ideal sea el "absentismo cero", logrado a través del compromiso y la motivación de los trabajadores.

El estudio pretende también ofrecer respuestas sobre la evolución del Absentismo en España, analizar su impacto económico en las empresas, así como ofrecer ideas y reflexiones para conocer cuáles son las mejores prácticas que las compañías están llevando a cabo para controlar y atajar el absentismo.

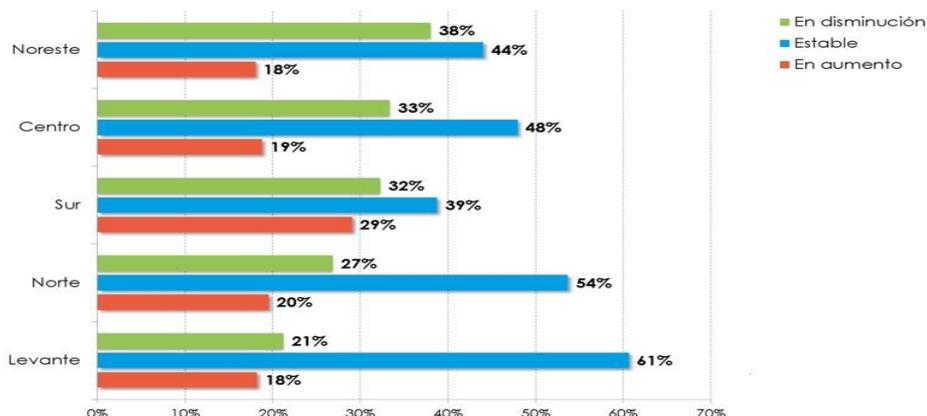
### EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO EN LAS EMPRESAS

Si bien las últimas cifras oficiales publicadas por el INE sobre el absentismo situaban la tasa media en los últimos 5 años en el 4,41%, lo cierto es que en 2015 la tendencia a nivel nacional es estable. Tal como puede verse en la gráfica nº 2, todavía hay un 20% de empresas que ven cómo aumenta su porcentaje de absentismo. Por sectores de actividad, los que más han conseguido reducir su absentismo en el último año, son Sanidad, Educación, Cultura y Deportes.



Gráfica nº 2

Por zona geográfica, el noreste de España posee una mayor proporción relativa de empresas que han conseguido reducir su absentismo (38%), seguida por el Centro (33%), 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 (gráfica nº 3).

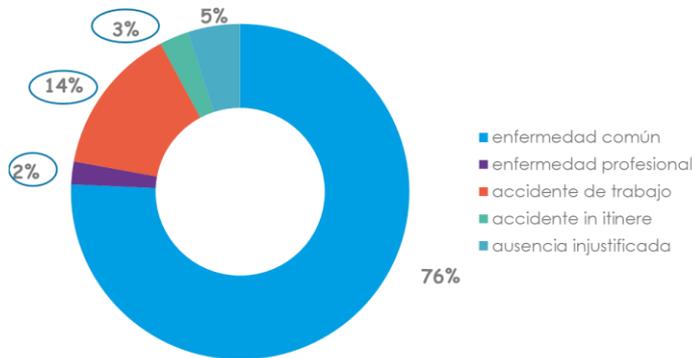


Gráfica nº 3

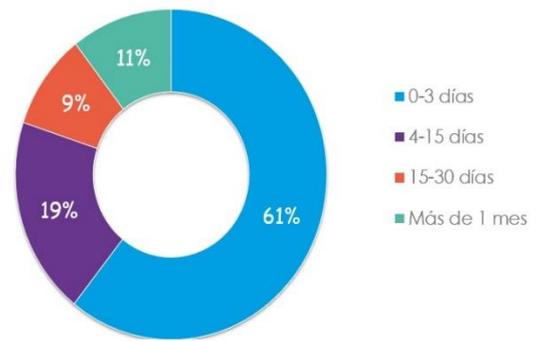


Más allá de las enfermedades comunes, casi un 20% de los casos de absentismo se producen por razones directamente relacionadas con las condiciones laborales (gráfica 4). En cuanto a las enfermedades comunes en sí, las que se producen en el trabajo son principalmente de corta duración (entre 0 y 3 días), que son las que no precisan de parte de baja médica (gráfica nº 5). Además, para este tramo de ausencias, el 68% de las empresas complementan salarialmente las prestaciones de la Seguridad Social.

Gráfica nº 4

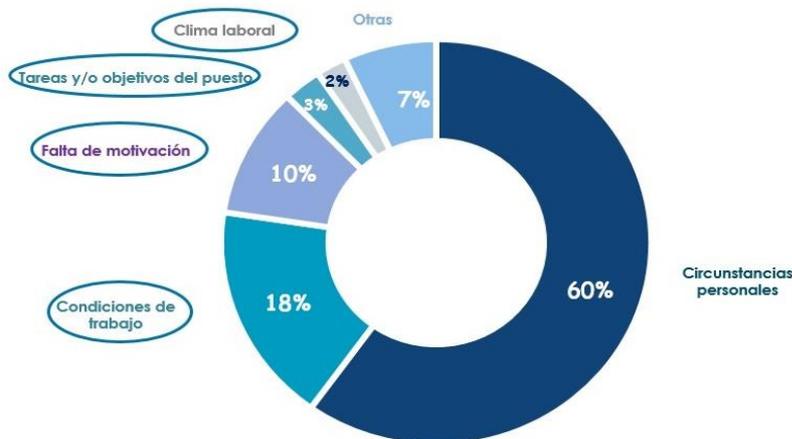


Gráfica nº 5



En cuanto a las causas del absentismo, en un 30% están relacionadas con aspectos sobre los que se puede actuar: las condiciones de trabajo (físicas, organizativas), la falta de motivación del trabajador y el clima laboral (gráfica 6).

Gráfica nº 6



En este sentido, comentó **Giovanni Grillo**, “un buen clima laboral es imprescindible para garantizar la sostenibilidad de la competitividad de las empresas. Hoy en día es necesario innovar en los procesos de gestión de la plantilla, posicionando a los recursos humanos como palanca de éxito para las compañías. La valorización del capital humano y la optimización de sus costes laborales, son claves para obtener un retorno de la inversión a corto y medio plazo. Afortunadamente, las empresas españolas son conscientes cada vez más de la relación existente entre la satisfacción de los empleados, su productividad y competitividad”.

Este absentismo tiene un coste para las empresas españolas, tanto directo como indirecto: un coste directo, que incluye el coste de sustitución del empleado, el de mantenimiento de salario del trabajador ausente y los costes de la Seguridad Social. También lleva aparejados costes indirectos como son: el coste de planificación, la reducción de márgenes de beneficio, el coste de las acciones preventivas, la pérdida de valor añadido, los períodos de descanso retribuidos, las pérdidas de producto, los costes administrativos de gestión de las bajas, los costes de horas de consultas médicas, etc (gráfica nº 7).



Aunque más de la mitad de las empresas considera que el compromiso de sus empleados impacta directamente en sus resultados económicos, más del 60% de ellas no mide los costes económicos del absentismo sobre su masa salarial.

Gráfica nº 7

### 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**
- Reducción de **márgenes de beneficio**
- El coste de las **acciones preventivas**
- La pérdida de **valor añadido**
- Períodos de descanso **retribuidos**
- Pérdidas de **producto**
- Costes administrativos de **gestión** de las bajas
- Costes de horas de **consultas médicas**

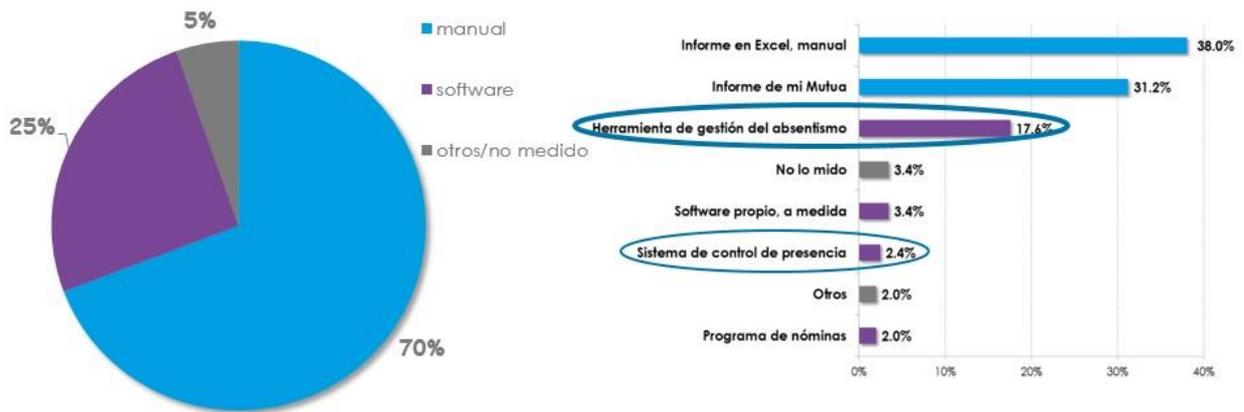
Y aunque el 52% de los Directores de Recursos Humanos piensa que el nivel de compromiso del empleado tiene impacto económico en su empresa y en su productividad (gráfica nº 8), actualmente pocas empresas miden los costes directos e indirectos provocados por el absentismo, ni hacen un análisis detallado del mismo. De hecho, sólo un 25% de las empresas encuestadas disponen de un software específico para medir este fenómeno y controlar sus costes (gráfica nº 9).

Gráfica nº 8





Gráfica nº 9



Asimismo, el 75% de los factores clave para asegurar el compromiso de los trabajadores en la empresa, no se relaciona con la compensación económica, sino con el concepto más amplio del bienestar en el trabajo, que consta de 7 dimensiones que podemos ver en la gráfica nº 10.



Gráfica nº 10

En realidad, el absentismo no nace de un día para otro. Las empresas tienen que aprender a identificar las señales de alerta de las desmotivaciones de sus empleados. Antes de empezar a estar ausente, un empleado desmotivado realiza su trabajo con menor calidad, se limita a cumplir con los mínimos establecidos y ocupa el tiempo en hacer otras tareas. Estamos hablando del absentismo emocional y el presencial (\*).

**BEST PRACTICES DE LAS EMPRESAS QUE HAN REDUCIDO EL ABSENTISMO**

¿Qué han hecho las empresas para reducir el absentismo? Principalmente, introducir prácticas basadas en ergonomía, formación y prevención de riesgos psicosociales. 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 que han conseguido reducirlo, seguido por la correcta gestión de RR.HH., al contar con una descripción de puestos, incentivos económicos, etc., tal como vemos en la gráfica nº 11.



**Gráfica nº 11**

Por último y a modo de conclusión, una empresa que motiva a sus empleados, conseguirá disminuir su tasa de absentismo. Todas pueden prevenirlo. Para ello, pueden acudir a Consultoras externas que les asesorarán en: medir el absentismo (basándose en datos objetivos, analizando las tipologías de ausencias y aconsejándoles sobre las esferas indispensables de actuación), analizar los datos (diagnóstico de los factores de ausencia e identificación de los ejes de progreso) y por último, actuar (identificar las prioridades del plan de acción, movilizando a los colaboradores en el proyecto). Una Consultora externa especializada en RR.HH. aporta objetividad en el análisis de la situación y cuenta con una metodología propia, además de experiencia contrastada. En este sentido, **Ayming** acredita una larga y destacada experiencia de 30 años en el ámbito de RR.HH., tanto en el ámbito nacional como internacional. Más de 4.500 clientes han gestionado a día de hoy con **Ayming** sus proyectos relacionados con el capital humano.

(\*) **Absentismo y sus tipos:** se entiende por absentismo la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo justificada o injustificadamente. Si hablamos de *absentismo emocional*, nos encontramos con empleados que están en su puesto de trabajo físicamente, mientras su mente se traslada a otros quehaceres de su ámbito personal. Cuando hablamos de *absentismo presencial o presentismo*, nos referimos a trabajadores que, aun acudiendo a su trabajo, no desarrollan voluntariamente sus funciones durante una parte o la totalidad de su jornada, realizando otras tareas como, por ejemplo, navegar por Internet.

**ANEXO**

A continuación, podemos observar por CC.AA., el promedio de días no trabajados por empleado/año, facilitado por las empresas a Ayming para la elaboración del Barómetro, la duración de la ausencia, así como el nº de personas con empleo, según el dato del 4º trimestre de 2015 del INE.

**PROMEDIO DE DÍAS NO TRABAJADOS POR EMPLEADO/AÑO**

CCAA	Nº EMPLEADOS TOTAL	Días absentismo al mes para plantilla indefinida	Plantilla Indefinida media 2015	Promedio días absentismo por empleado y mes	Totales anuales	
					Total anual días absentismo	Promedio días absentismo por empleado y año
Madrid, Comunidad de	4426	1245,5	3746,5	0,33	14946	<b>3,99</b>
Castilla y León	1512	1325	1321	1,00	15900	<b>12,04</b>
Castilla - La Mancha	1729	221	1476	0,15	2652	<b>1,80</b>
Comunitat Valenciana	4123	2762,5	3366,5	0,82	33150	<b>9,85</b>
Murcia, Región de	422	47	231,5	0,20	564	<b>2,44</b>
Balears, Illes	417	40	123,5	0,32	480	<b>3,89</b>
Cataluña	6683	1809,24	5731	0,32	21710,88	<b>3,79</b>
Aragón	1211	256	1077	0,24	3072	<b>2,85</b>
País Vasco	1845	1588,14	1408	1,13	19057,68	<b>13,54</b>
Galicia	1898	701	1586,5	0,44	8412	<b>5,30</b>
Navarra, Comunidad Foral de	671	178	549	0,32	2136	<b>3,89</b>
Asturias, Principado de	153	123	151,5	0,81	1476	<b>9,74</b>
Cantabria	740	470	693	0,68	5640	<b>8,14</b>
Andalucía	3248	1016	2219	0,46	12192	<b>5,49</b>
Canarias	1545	969	1085,5	0,89	11628	<b>10,71</b>
Extremadura	235	41	146	0,28	492	<b>3,37</b>
<b>Total</b>	<b>30858</b>	<b>12792,38</b>	<b>24911,5</b>	<b>0,51</b>	<b>153508,56</b>	<b>6,16</b>



## DURACIÓN AUSENCIAS

Duración de la ausencia	0-3 días	4-15 días	15 días a 1 mes	Más de un mes
Madrid, Comunidad de	64,9%	14,6%	11,6%	8,9%
Castilla y León	25,0%	30,0%	13,1%	31,9%
Castilla - La Mancha	64,7%	28,3%	5,7%	1,3%
Comunitat Valenciana	60,0%	20,9%	9,0%	10,1%
Murcia, Región de	61,8%	21,0%	12,8%	4,4%
Balears, Illes	35,0%	25,0%	25,0%	15,0%
Cataluña	64,9%	16,6%	6,5%	12,1%
Aragón	71,7%	14,3%	4,9%	9,1%
País Vasco	49,5%	19,9%	11,2%	19,4%
Galicia	59,1%	21,7%	13,3%	5,9%
Navarra, Comunidad Foral de	80,0%	13,5%	3,5%	3,0%
Asturias, Principado de	55,0%	7,5%	10,0%	27,5%
Cantabria	62,0%	8,4%	10,6%	19,0%
Andalucía	63,4%	23,4%	8,9%	4,3%
Canarias	56,8%	28,0%	7,2%	8,0%
Extremadura	50,0%	14,5%	15,5%	20,0%
<b>Total</b>	<b>60,7%</b>	<b>19,4%</b>	<b>9,4%</b>	<b>10,6%</b>

## Nº DE PERSONAS OCUPADAS (4º TRIMESTRE DE 2015, INE)

CCAA	Ocupados (miles de personas)
Andalucía	2819,4
Aragón	548,3
Asturias, Principado de	375,4
Balears, Illes	501,5
Canarias	813,3
Cantabria	226
Castilla y León	943,9
Castilla - La Mancha	741,7
Cataluña	3101,9
Comunitat Valenciana	1905,6
Extremadura	360
Galicia	1032,5
Madrid, Comunidad de	2845,7
Murcia, Región de	536,3
Navarra, Comunidad Foral de	264,4
País Vasco	894,9
Rioja, La	132,3
Ceuta	27,8
Melilla	23,3
<b>Total España</b>	<b>18094,2</b>