

E-BOOK

Ausentismo laboral, causas y consecuencias

P & B

ÍNDICE

- 01 Introducción
- 02 Tipos de ausentismo
- 03 Causas más comunes
- 04 Costos generados por el ausentismo
- 05 Consecuencias que implica el ausentismo
- 06 Claves para reducir el ausentismo
- 07 Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo, por parte del empleado, y de todas las funciones que se realicen en el mismo. De esta manera el trabajador, según sea la causa por ausentismo, está incumpliendo las condiciones establecidas en su contrato de trabajo. También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada de trabajo.

El ausentismo laboral es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las empresas. Causa un gran impacto en la sostenibilidad de la economía de la empresa de forma negativa. Incrementa los costos de personal y aumenta la carga de trabajo, lo que colabora a que el ambiente laboral empeore.

Los trabajadores son el punto clave para que las empresas funcionen, una buena plantilla de trabajadores puede llevar a una organización a lo más alto, por ello su seguridad y cuidado son muy importantes.

Las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles al trabajador sino también a las organizaciones, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el colaborador, esto significa un cambio cultural y estratégico que deben adoptar la alta dirección, donde el interés hacia el recurso humano recobre relevancia y vigencia por el bienestar y la satisfacción común.

2. TIPOS DE AUSENTISMO

Existen varios tipos de ausentismo laboral dependiendo del factor que lo cause:

- **Ausentismo justificado.** Son todas aquellas ausencias que como su propio nombre indican están justificadas por el trabajador, la empresa esta debidamente informada y la aprueba. En este caso el trabajador quiere seguir llevando a cabo sus funciones laborales, pero causas de fuerza mayor se lo impiden. Es el caso más común de ausencia.
- **Ausentismo presencial.** Se trata, cuando un trabajador esta presente en su puesto de trabajo, pero no está dedicando su tiempo laboral a realizar las funciones que le corresponden. Este tipo de ausentismo es difícil de detectar y puede llegar a ser muy dañino para la empresa. Un ejemplo de este ausentismo es alargar los descansos, entrar en el correo personal, utilizar el móvil con fines que no tienen relación con las funciones del puesto de trabajo, etc.
- **Ausentismo injustificado.** Hablamos de este ausentismo, cuando el empleado falta a su puesto de trabajo de una manera mas o menos prolongada, y sin previo aviso ni comunicación con la empresa. Este tipo de ausentismo obliga a la empresa a reorganizarse y le puede generar costes altos. También, si es de manera continuada puede convertirse en una falta grave y llegar a ser un motivo de despido.

Aunque los tres tipos de ausencias suponen costes para la empresa, es posible controlarlos con el fin de reducirlos. Entre los tres tipos de ausentismo, el mas ``peligroso´´ es el ausentismo presencial, ya que, su detección puede ser muy complicada y daña directamente la productividad de la empresa.

3. CAUSAS MÁS COMUNES

Entre las causas más comunes, según un estudio, están las bajas por enfermedad. Las enfermedades más comunes que causan ausentismo son las siguientes:

- **Problemas traumatológicos.** Estos problemas afectan más a los trabajadores de más edad. Estas cuestiones son causadas por dificultades que afecten a los huesos, los ligamentos, los tendones, las articulaciones y los músculos, en definitiva, todas las lesiones que afecten al aparato locomotor.
- **Casos de gripe.** En este caso la población más joven es la más afectada. Los síntomas de la gripe aparecen de manera repentina y pueden incluir fiebre, dolor de cabeza, escalofríos, tos seca, dolor de garganta, dolores musculares o corporales, cansancio y una sensación de malestar general.
- **Problemas gastrointestinales.** También afecta al colectivo más joven de la empresa. Son enfermedades que atacan el estómago y los intestinos, generalmente son ocasionadas por bacterias, parásitos, virus y algunos alimentos, como leche y grasas, aunque también existen algunos medicamentos que las provocan. Dentro de este grupo podemos incluir también las intolerancias que padezca cada trabajador.
- **Enfermedades psicológicas.** Tienen un mayor impacto en los trabajadores de más edad o incluso de más antigüedad en la empresa. Suelen ser trabajadores que soportan una carga de trabajo alta y un gran nivel de estrés. Este perfil de trabajador suele ser empleados que tengan un cargo dentro de la empresa y que tengan responsabilidades dentro de la empresa. Dentro de estas enfermedades entre las más comunes podemos encontrar la depresión o la ansiedad.
- **Casos de COVID-19.** En los tiempos que nos encontramos además de las bajas laborales por enfermedades comunes encontramos las bajas por contagio de COVID-19. Además, si un trabajador se coge una baja por COVID-19, la empresa deberá de tener un plan estratégico de seguridad, para que el resto de la plantilla no se vea afectada.

Además de todas las nombradas anteriormente podemos encontrar otras causas que produzcan ausentismo, en este caso nos llevaría al ausentismo presencial o injustificado.

- **Hostigamiento laboral.** Son los casos que incluyen un bullying al trabajador por parte de sus compañeros o incluso los jefes de la empresa.

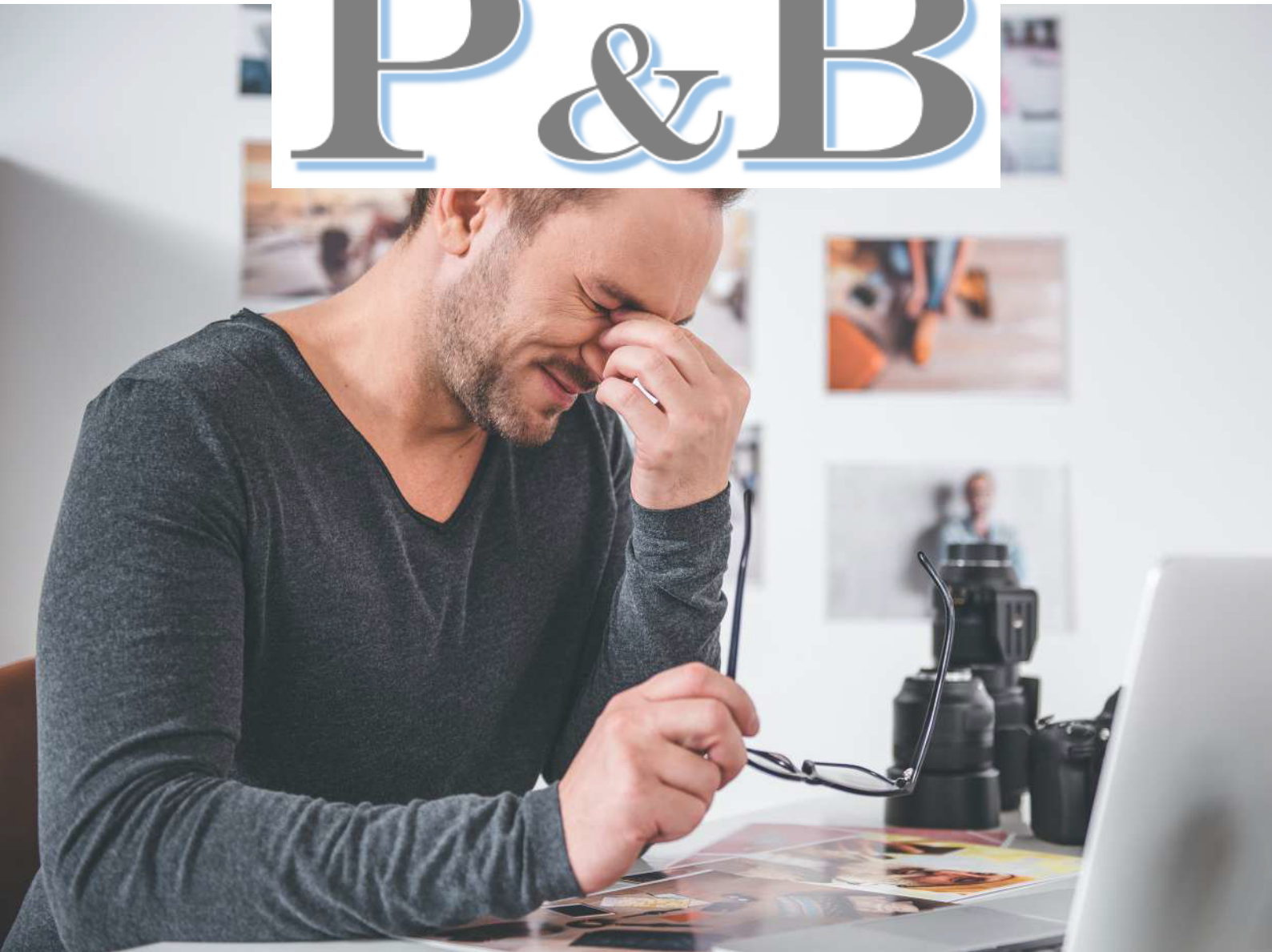
- **Condiciones laborales.** Cuando el trabajador está sometido a trabajo nocturno, de alto riesgo o unas jornadas extensas que no se adecuan al salario percibido.

- **Fatiga y estrés.** Esta clase de ausentismo podemos encontrarlo cuando el trabajador soporta una alta carga de trabajo, no se valora su trabajo o se encuentra desmotivado.

- **Falta de interés.** Aquí encontramos a trabajadores desmotivados que no se sienten ningún tipo de compromiso con su empresa.

Llegar tarde, salir antes de la hora de finalización de jornada o prorrogar los descansos también cuentan como motivos de ausentismo, ya que ese tiempo está perdido y disminuye la productividad del trabajador.

P & B



4. COSTOS GENERADOS POR EL AUSENTISMO

Abusar del ausentismo laboral por parte del trabajador crea unas pérdidas importantes para la empresa.

Costos directos

Pago de salario. Aunque cuando se está de baja en la mutua o los seguros sociales los que se hacen cargo del salario, el empresario en un primer momento es el que hace el ingreso y luego la mutua le hacen la transferencia al empresario. Esto supone un coste para la empresa.

Aumento en la prima del seguro. Muchas de las mutuas que las empresas contratan, al renovar dicho contrato, suben el precio de las primas por haber soportado en ese año la baja de algún trabajador.

Gastos administrativos en el manejo del ausentismo. Gestionar el ausentismo significa tener que hacer movimientos en las funciones de los empleados para que lleven a cabo las tareas del afectado o incluso tener que contratar a personal para cubrir la baja.

Costos indirectos

Retrasos en las entregas de productos. En el caso de las empresas que comercialicen con algún producto, las bajas de los empleados pueden retrasar el proceso de producción, generando de esta manera un retraso en la entrega o el envío del producto.

Pérdida de clientes. Cuando tenemos que reorganizar el trabajo conlleva un tiempo que en ocasiones es muy valioso para la empresa. Este "descontrol" suele generar una falta de confianza por parte de algunos clientes que deciden prescindir de nuestros servicios e irse con la competencia.

Baja la productividad. El alto nivel de producción de una empresa al faltarle un engranaje y tener que reorganizarse suele atacar directamente a la producción de la entidad bajándola consecutivamente.

Genera mala imagen. Esto ocurre cuando tenemos un alto porcentaje de ausentismo en nuestra empresa ya que de cara al público mostramos que tenemos un gran problema de conciliación laboral.

Reducir el ausentismo es un aspecto muy importante en las empresas. Los trabajadores son el principal engranaje de las organizaciones, cuidarlos es la clave para que nuestra empresa funcione eficientemente y mejore su productividad.

5. CONSECUENCIAS QUE IMPLICA EL AUSENTISMO

El ausentismo laboral conlleva una serie de consecuencias que inciden directamente sobre la empresa.

Aumento de los costes laborales. Esto se debe a que a consecuencia de la falta de personal las empresas tienen que reorganizarse generando de esta manera costes y perdiendo tiempo valioso.

Empeoramiento del clima laboral. La carga de trabajo que soporta el trabajador ausente recaerá de esta manera en los demás trabajadores, generando un clima de hostilidad al tener que realizar más tareas de las que ellos son responsables.

Aumento del coste por contratación de personal. Muchas empresas optan por contratar personal nuevo para cubrir el puesto de trabajo de la persona ausente. Esto supone un aumento del gasto en formación del nuevo trabajador, así como en seguros sociales.

Descenso de la productividad. En algunas empresas encontramos una organización caótica. Cuando además de ello añadimos que tienen la ausencia de uno o más trabajadores, pueden incluso llegar a parar su productividad. Tener que reorganizar al equipo de trabajo cuando falta un engranaje, se puede volver una tarea complicada, ya que, si el clima de trabajo no es bueno, puede empeorarlo y esto recae negativamente sobre la productividad.

Pérdida de clientes. Algunos clientes quieren el producto o servicio que ofrecemos en un corto plazo de tiempo. Si vemos dañada la productividad en consecuencia veremos afectado el servicio. Por ello, puede que mucho de nuestros consumidores opten por marcharse a la competencia.

Descenso de la competitividad. Tanto si nuestra empresa compete a nivel internacional, como si lo hace de manera nacional, el ausentismo puede comprometer la competitividad de nuestra organización. Todas las causas mencionadas anteriormente son las razones del porqué nuestra empresa se vuelve menos competitiva.

Por otra parte, el ausentismo también tiene graves consecuencias para el trabajador;

Bajada del salario mensual. Los días de ausencia injustificada de pueden descontar del trabajo o incluir esas ``horas pérdidas´´ en otros días laborales.



Prof.
King

Imposibilidad de promocionar dentro de la empresa. Los empleados que se ausentan de forma continuada de su puesto trabajo sean justificada o injustificadamente, generan una pérdida de productividad para la empresa. Por este motivo los empresarios o equipos directivos de las organizaciones no suelen confiar en estos empleados para ofrecerles un ascenso.

Despido objetivo. Si los días de ausentismo van en aumento pueden generar en un despido objetivo para la empresa.

Baja voluntaria. En muchos casos si el trabajador no se presenta en su puesto de trabajo y no justifica esta ausencia, la empresa puede entender que a causado baja voluntaria, dejando al empleado sin los trámites de los seguros sociales y sin la posibilidad de acceder a prestaciones.

Mala imagen. Normalmente, sobre todo cuando el sector en el que se mueve la empresa es pequeño, pueden conocerse los diferentes empresarios que exploten ese determinado sector. Si bien es así, un empresario que tenga a un empleado que cause ausentismo injustificado, no lo va a recomendar para una posible oportunidad laboral.

Despido disciplinario. Si las ausencias no se justifican y se superan los umbrales que prevén los Convenios Colectivos, pueden provocar una Sanción de empleo y sueldo o incluso un Despido Disciplinario sin derecho a indemnización alguna.



Prof.
King

6. CLAVES PARA REDUCIR EL AUSENTISMO

Como hemos podido observar el ausentismo a demás de ser uno de los principales problemas a los que se enfrentan día a día los empresarios, sus consecuencias pueden llegar a ser muy graves tanto para el trabajador como para la empresa.

A continuación, detallaremos una serie de buenas practicas para conseguir reducir en su mayor medida el ausentismo laboral:

Mejorar los factores de organización

Mejorando el clima laboral. Favoreciendo la relación entre los trabajadores, por ejemplo, organizando eventos para que sociabilicen unos con otros y establezcan un vínculo emocional y profesional de equipo.

Ajustando la carga de trabajo y el reparto de tareas. Esto se consigue cuando la empresa tiene una buena organización interna. El secreto es repartir las tareas de manera que el trabajador se sienta cómodo y la pueda realizar de la manera más eficiente posible.

Autoconocimiento del estado de la organización y el estado de salud de la misma. Las empresas deben de hacer un análisis en que puedan detallar posibles fallos y buscarles una solución.

Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Flexibilidad horaria. Para que de esta manera el trabajador pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar. Contando con el trabajador para establecer los horarios y haciéndolos dinámicos en la medida de lo posible para no caer en una rutina.

Formación de los trabajadores. Invertir en formación. Los trabajadores que están bien formados realizan su trabajo de una forma más eficiente, de esta manera los profesionalizamos y aumentamos su motivación.

Posibilidad de promoción dentro de la empresa. Cuando un trabajador ve que puede proyectar su carrera dentro de la entidad donde lleve a cabo su función, se convierte en un trabajador más competitivo y motivado y crea un compromiso con la empresa.

Gratificaciones. Se pueden establecer una serie de recompensas tangibles como cupones de descuento, tarjetas regalo etc. Para que el personal de la empresa se encuentre motivado.

Tener en cuenta los factores que afecten a su vida personal.

Desarrollar un sistema de comunicación. De esta manera facilita el

contacto entre la dirección y los empleados para que estos sepan con antelación las tareas a realizar y los horarios y puedan organizarse con su vida personal. Este paso ayuda mucho a combatir el ausentismo y sus efectos negativos, ya que cuando esto ocurre los empleados que trabajan en una plantilla tienen que reorganizar su agenda para que se vea afectada la productividad de la empresa.

Reconocimiento del trabajo bien hecho. Una de las principales causas de ausentismo laboral la encontramos cuando la empresa no reconoce la labor que está realizando su empleado. Reconocer que sus funciones las está llevando a cabo de una manera productiva para la empresa y mostrarle los beneficios obtenidos, pueden ser una manera de motivación e impulsan la implicación del trabajador.

Dar permisos, ofrecer flexibilidad. A veces en un momento concreto de la vida del trabajador necesita de una serie de permisos para poder reestablecer su vida personal o simplemente por motivos de enfermedad. Es responsabilidad de la empresa poder establecer esos permisos para que puedan acceder sus empleados de una manera libre y sin que les ocasione ningún tipo de estrés.

Remuneración acorde al trabajo realizado. En múltiples ocasiones, cuando un trabajador aprende dentro de una empresa y se le responsabiliza de más tareas, la remuneración que recibe suele ser la misma. En estos casos los trabajadores se tienen que ver recompensados por incentivos que muestren la valía del trabajo que han realizado.

Mejorar los factores relacionados con la calidad laboral

Generando expectativas de estabilidad que impulsen el compromiso de los trabajadores, los valores, el orgullo y la dedicación por pertenecer a una empresa. De esta manera los empleados tendrán un sentimiento de compromiso y sentirán a su entidad de una manera más cercana.

Humanizando la empresa por parte de los mandos intermedios y superiores. Esto servirá para que el trabajador vea valorado su trabajo.

Comunicación de los objetivos a los empleados por parte de la empresa, para que los trabajadores se sientan motivados.

Otorgándole un **trabajo dinámico** que no caiga en la monotonía.

Dar importancia a la vigilancia de la salud.

Implantando una **política de asistencia sanitaria** que agilice la atención médica de los empleados y gracias a ello reduzca en número los días u horas de falta por absentismo laboral.

Estableciendo **planes de prevención** de lesiones musculares por puestos de trabajo.

Mejorando y normalizando la **adaptación al trabajo** tras la incorporación de una baja de larga duración.

Generando acciones que comprometan a la empresa con **hábitos de vida saludable**.

El ausentismo laboral no solo está relacionado con problemas de salud, sino que también encontramos ausentismo directa o indirectamente relacionadas con causas de la empresa. En este caso, está en manos de las organizaciones bajar los índices por este tipo de ausentismos.



7. CONCLUSIONES.

Como se ha repetido en varias ocasiones, el ausentismo laboral, es uno de los principales problemas que se encuentran los empresarios. Los costos que pueden llegar a generar a las empresas generalmente suelen ser altos.

Cuando sufrimos este tipo de problemas en nuestra empresa no ahí que echar la vista hacia otro lado. En primer lugar, tenemos que analizar a que tipo de ausentismo nos estamos enfrentando. Cuando tengamos claro cual es, debemos de interponer las medidas necesarias para erradicarlo. Por un lado si el problema viene por parte de la empresa, tenemos que escuchar al trabajador e intentar, en todo lo posible, mejorarle las condiciones laborales, por otra parte, si la incidencia recae sobre el trabajador, descubrir el motivo por el que se está ocasionando e implantar las medidas disciplinarias necesarias para reducirlo.