



Aproximación al absentismo laboral. Variables que intervienen y causas.

Departamento Investigación y Análisis de Prestaciones
14 de noviembre de 2018

Introducción

¿Qué es el absentismo?



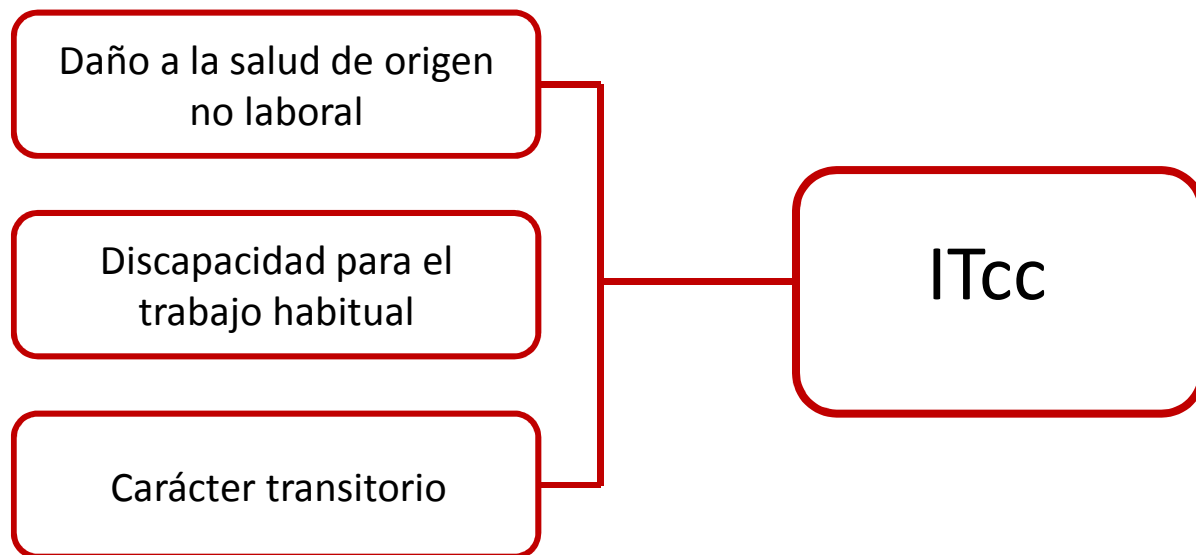
Absentismo laboral *“No asistencia al trabajo de un empleado de quién se esperaba que iba a asistir”* (OIT)





- La IT es responsable del 75% del absentismo laboral.
- El 85% de las IT en España son debidas a enfermedades comunes o accidentes no laborales (ITcc) (Seguridad Social).

La incapacidad temporal por contingencia común (ITcc) es aquella situación en la que se encuentra un trabajador que por causa de una enfermedad común o un accidente no laboral está impedido para el desempeño de su trabajo, mientras recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y existe previsión de curación.



Cómo afecta la ITcc a la empresa

6



Dirección de la empresa



Recursos Humanos



Empleado enfermo



Cadena de mando



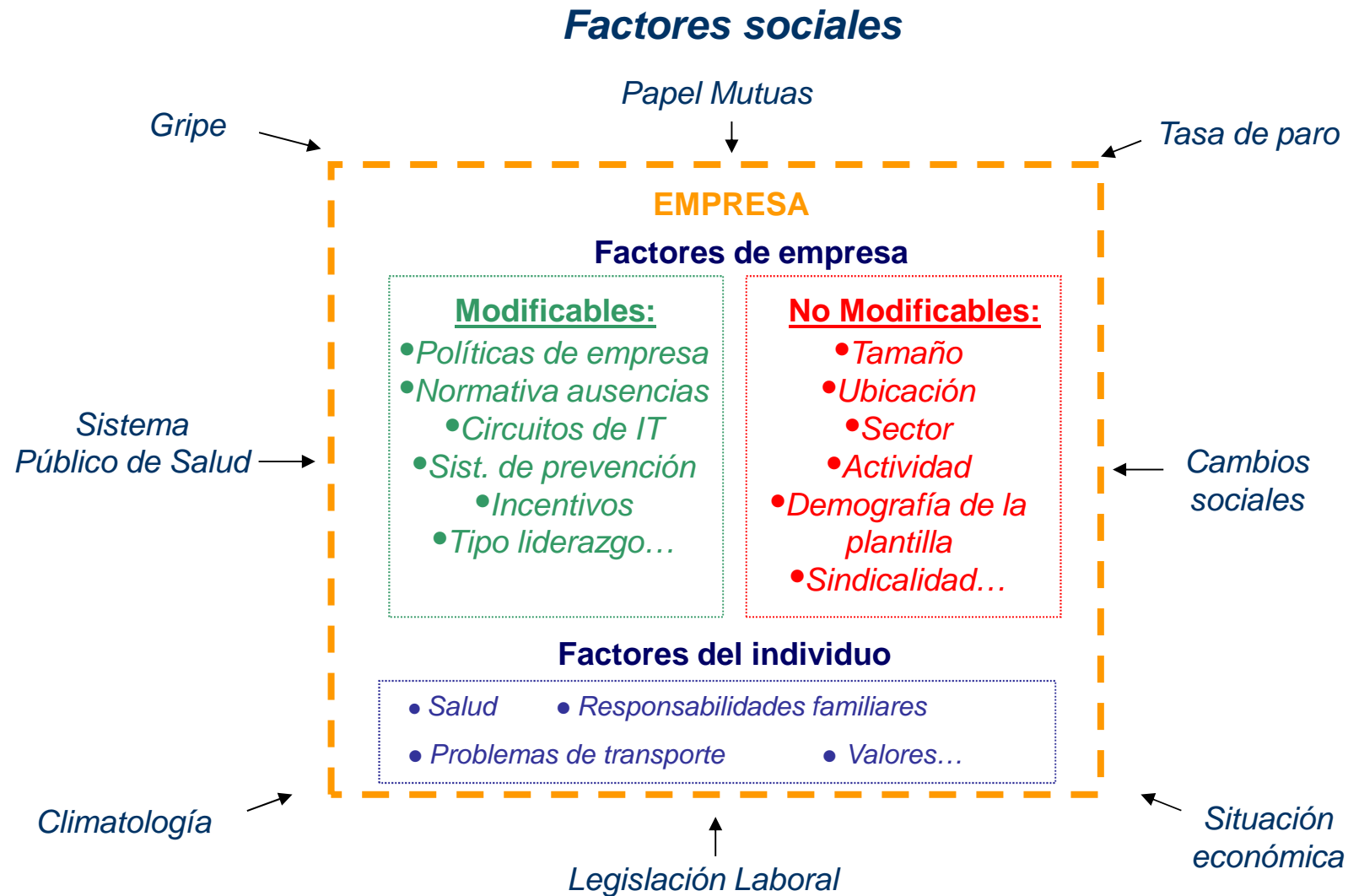
Compañeros de trabajo



Causas de la ITcc

Modelos que explican su comportamiento





* Ortiz, Y., Samaniego, C. Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rodhes sobre absentismo laboral.

Por lo tanto, asumimos que la ausencia al trabajo tiene:

un componente sanitario

Fenómeno de salud que merma la capacidad del individuo para responder a las necesidades del ambiente.

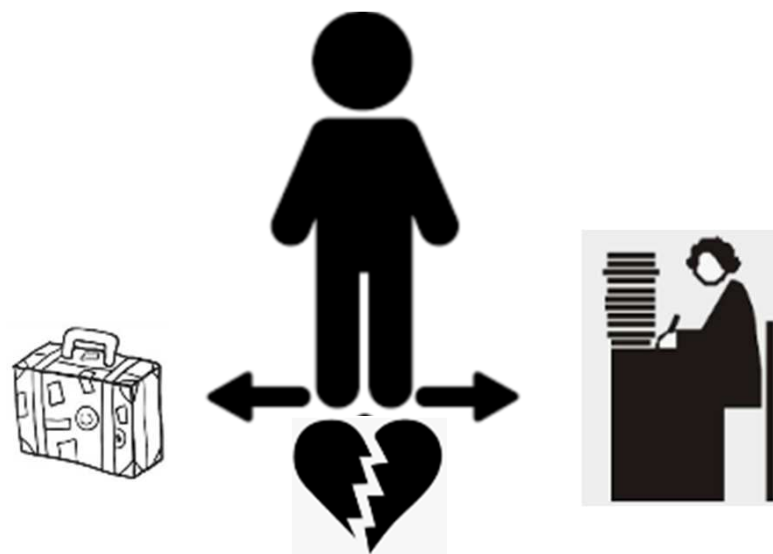
un componente no-sanitario

Determina desde la propia decisión de solicitar la baja, hasta la duración del proceso y las probabilidades de éxito de la reincorporación al puesto de trabajo.

Mecanismo regulador



Conflicto de demandas



Valores y culturas de los grupos humanos



Variable	Percepción que favorece el absentismo
▼ Control	Nadie lo mira realmente. El control es solo a efectos de nómina, complementos
▼ Repercusión laboral	No me va a pasar nada. A nadie le ha pasado. Tendrían que despedir a la mitad de la empresa.
▼ Repercusión económica	Cobro lo mismo, o lo que dejo de ganar es poco.
▼ Expectativas	No merece la pena, o mi “comportamiento” no influye en mi carrera en la empresa. No hay posibilidades de promoción. No tengo interés en estar aquí toda la vida
▼ Identificación con la empresa	No me importa lo que le pase a la empresa. El que la empresa vaya bien o mal no tiene repercusiones para mí.
▼ Presión social	No estoy peor valorado. Mi ausencia no perjudica a nadie. No he notado cambios en el trato.
▼ Reconocimiento	A nadie le importa si lo hago bien o mal. Por mucho que me esfuerce, nadie se fija ni lo valora.
▼ Apoyo	No tengo a quien preguntar, porque nadie sabe nada ni le importan mis problemas. Solo saben de objetivos.
Condiciones de trabajo	Mi puesto es muy exigente. Es cansado, difícil, arriesgado, monótono ...

**La ITcc tiene que ser gestionada desde
la asistencia sanitaria**

y

**podemos intervenir, desde la
empresa, en todas aquellas variables
o condicionantes que influyen tanto
en la incidencia de casos como en su
duración de los mismos**

¿Cómo abordar la gestión de la ITcc desde la empresa?

Método MC-IT para la gestión de la ITcc



1

Evaluar

Analizamos el absentismo en profundidad y lo comparamos con el del sector

2

Actuar

Identificamos las causas y proponemos acciones orientadas a mejorar el nivel de absentismo

3

Monitorizar

Facilitamos herramientas para evaluar el impacto del Plan de Acción

Estudiamos los datos de IT de la empresa y elaboramos un informe que integra un análisis a 3 niveles:

NIVEL DE ANÁLISIS:

RESPONDE A:

RESULTADO:

DESCRIPTIVO

¿Cómo se manifiesta el absentismo en mi empresa?

Conocer

COMPARATIVO

¿Cómo estoy con respecto a mi sector?

Valorar

TENDENCIA

¿Cómo evoluciono en el tiempo?

**Predecir /
Monitorizar**

Conocer qué parte del absentismo se debe a cómo soy, y que parte responde a cómo lo hago

¿Tengo más absentismo del que me toca en relación a las referencias sectoriales o poblacionales?

¿Tengo incrementos mensuales que no se corresponden al patrón habitual estacional de la ITcc ?

¿Dónde se concentra (hombres/mujeres, rango de edad, población, actividad)?

¿Cómo son mis bajas (cortas/medias/largas, patologías)?

¿Qué coste genera?

¿Cuál es la tendencia?

Una correcta lectura de los datos nos ayudará a tomar las decisiones adecuadas, y buscar las causas para orientar las actuaciones donde realmente tenemos el problema.



- Es una medida de **frecuencia**.
- Mide el número casos nuevos (bajas por ITCC) que se producen en un período de tiempo determinado respecto a la población en riesgo (población trabajadora).
- Se calcula para un período determinado (mes, año, etc.).
- Nos permite responder a la pregunta:

¿Cuántos casos nuevos hay en una población determinada?

- Mide la **extensión** de las bajas.
- Representa la duración promedio de las bajas que se han cerrado en un año natural.
- Se calcula teniendo en cuenta los **procesos cerrados** (altas) en el período de estudio.
- Normalmente, solo se calcula de forma anual.
- Se expresa en días.
- Nos permite responder a la pregunta:



¿Cuánto duran en promedio las bajas?

- Mide el **impacto de las bajas sobre la fuerza de trabajo** de una empresa.
- Informa acerca del porcentaje de días de trabajo perdidos sobre el total de días de trabajo disponibles.
- Se calcula para un período determinado (mes, año, etc.).
- Nos permite responder a la pregunta:



¿Cuántos días de trabajo se han perdido en la empresa por ITCC en un período determinado?

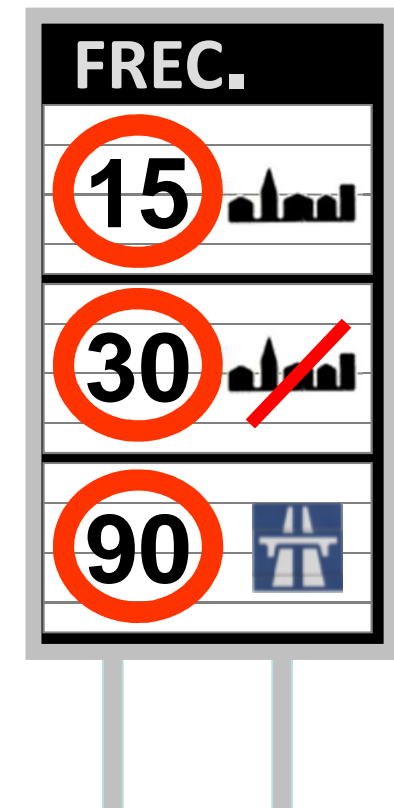
- Al igual que la tasa de absentismo, **mide el peso de los días perdidos respecto a los días disponibles.**
- Ponen de manifiesto el impacto sobre cada miembro de la organización.
- Se calcula para un período determinado (mes, año, etc.).
- Nos permite responder a la pregunta:

¿Cuántos días de trabajo se han perdido por ITCC por cada trabajador en un período determinado?



- El Análisis de frecuencias consiste en **estudiar por separado el comportamiento de las bajas cortas, medias y largas.**
- De forma simplificada, se trata de calcular la **incidencia** de los procesos de cada tipo de baja por separado.
- Esta técnica proporciona una **valiosa información cualitativa**, que permite interpretar con mayor precisión los indicadores generales de la empresa.
- Nos permite responder a la pregunta:

¿Qué tipología de baja por ITCC predomina en la empresa?



- El coste directo se estima considerando las partidas de **salarios**, **cotizaciones** y **complementos salariales** durante el periodo de ITCC, así como la base reguladora diaria promedio (**BRD**), obtenida a partir de los datos procedentes de los procesos registrados en el periodo analizado.
- El porcentaje correspondiente a la cotización es constante en todo el periodo de la baja (alrededor del 30%).
- En cambio, el porcentaje del salario y del complemento son variables en cada tramo de duración.

¿Cuánto dinero le supone a la empresa las bajas por ITCC?



Las dos situaciones de cálculo más usuales en función de la política de complemento, son:

Sin complemento

Tramos	BRD (%)	Complemento (%)	Cotización SS (%)
Días 1 - 3	0%	0%	30%
Días 4 - 15	60%	0%	30%
Días 16 - 20	0%	0%	30%
A partir del día 21	0%	0%	30%

Con complemento al 100%

Tramos	BRD (%)	Complemento (%)	Cotización SS (%)
Días 1 - 3	0%	100%	30%
Días 4 - 15	60%	40%	30%
Días 16 - 20	0%	40%	30%
A partir del día 21	0%	25%	30%

Veamos un ejemplo de los costes de ITcc de una empresa real:

Empresa de producción industrial

Nº trabajadores: 953

BRD promedio: 46,9 €

Tasa de absentismo (ITcc): 3,2%.



➤ **Coste directo sin complementar** las bajas por ITcc:

241.587 € al año. 603.967 € al año.

➤ **Coste directo complementando al 100%** las bajas por ITcc:

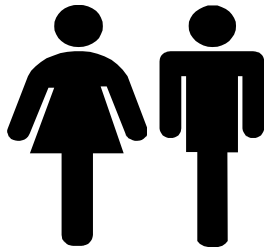
434.422 € al año. 1.086.055 € al año.

Y los indirectos se estiman en 2,5 veces los costes directos...

El uso de referencias permite responder a preguntas como ...



¿Tenemos un problema de incidencia y/o de duración?



¿El absentismo está homogéneamente repartido en la empresa (género, edad, zona geográfica ...)?



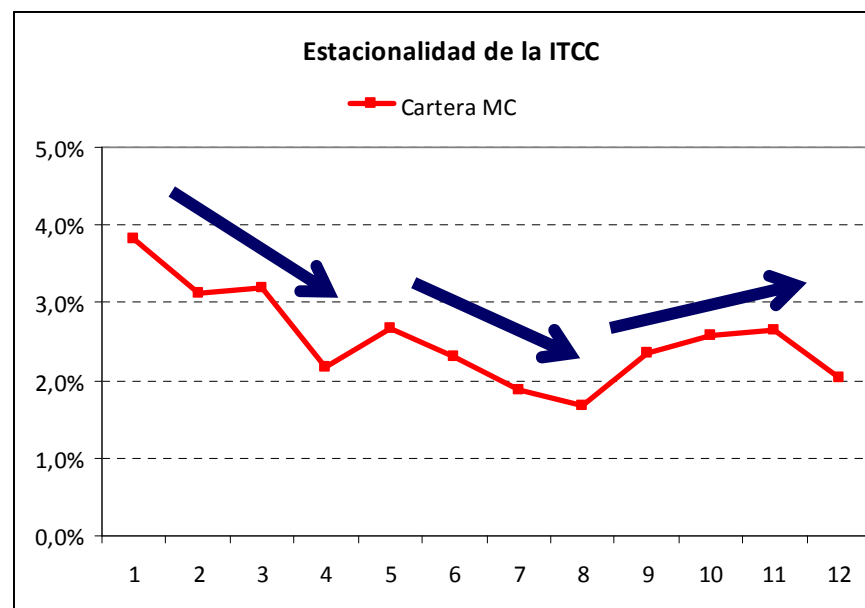
¿Es normal la distribución de las bajas a lo largo del año?

La distribución mensual de las bajas por ITCC presenta un **patrón característico**, caracterizado por:

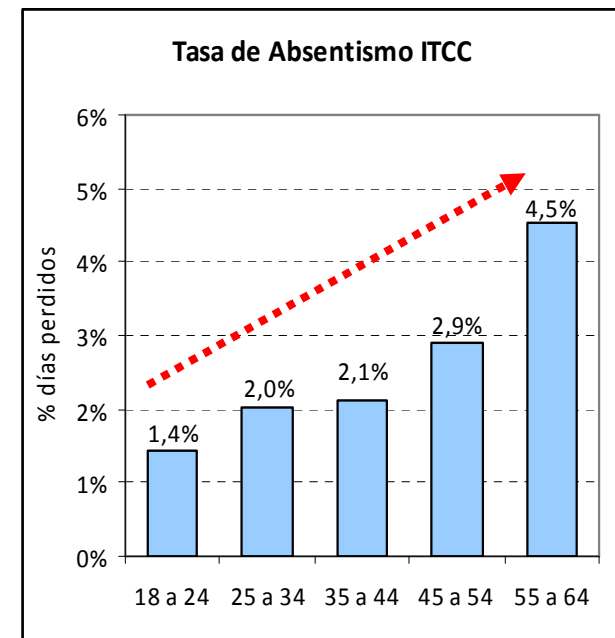
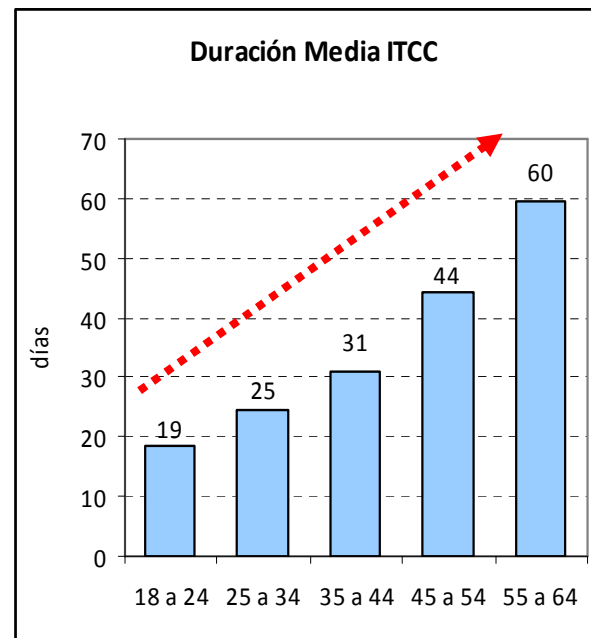
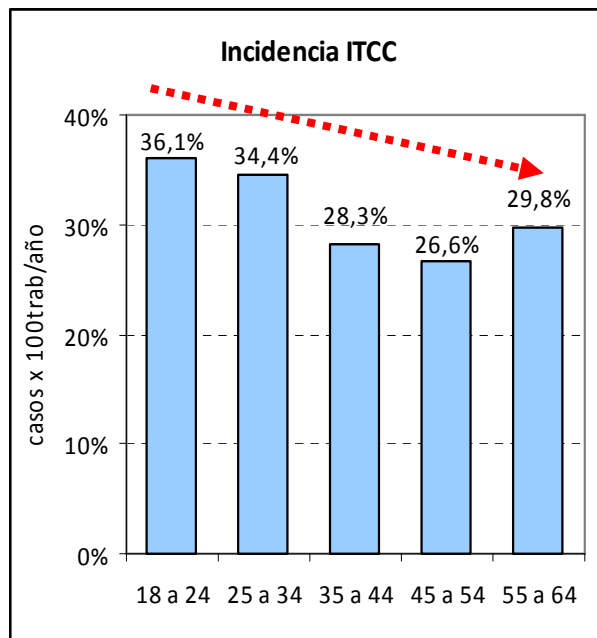
- **Valores elevados a inicio de año** relacionado con una mayor casuística de procesos respiratorios, propias de esa época del año (invierno).

- Posteriormente, se observa una **caída progresiva hasta el verano**, alcanzando mínimos anuales, que coinciden con el período de vacaciones de la mayor parte de la población trabajadora.

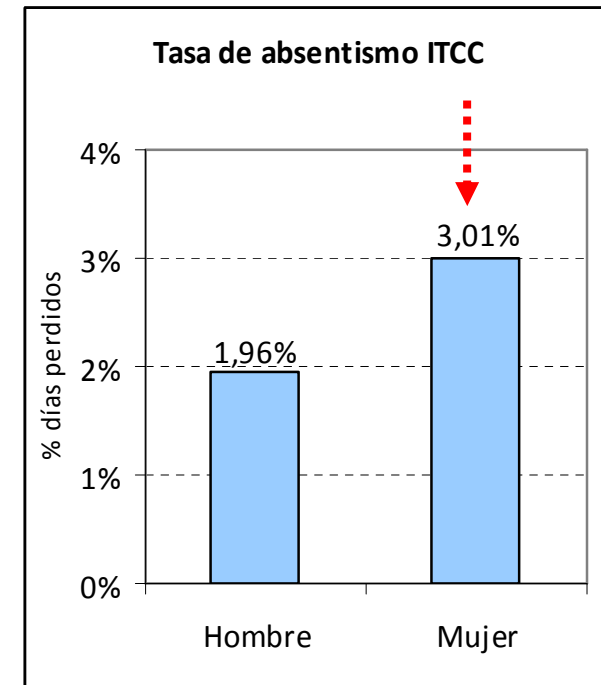
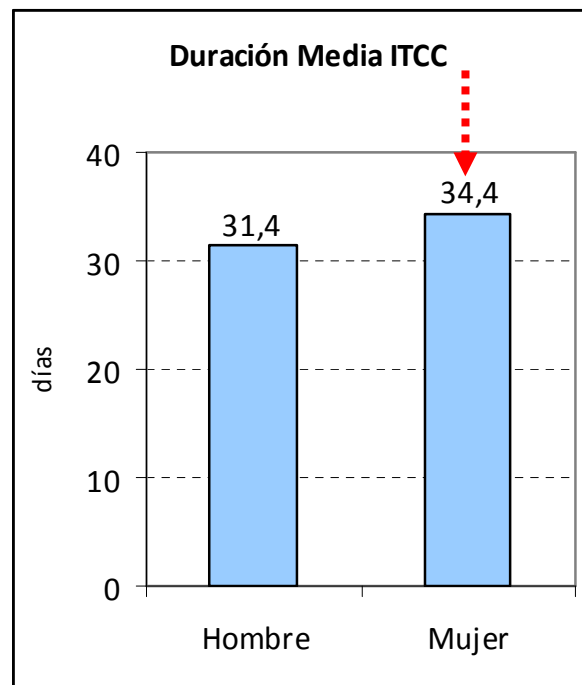
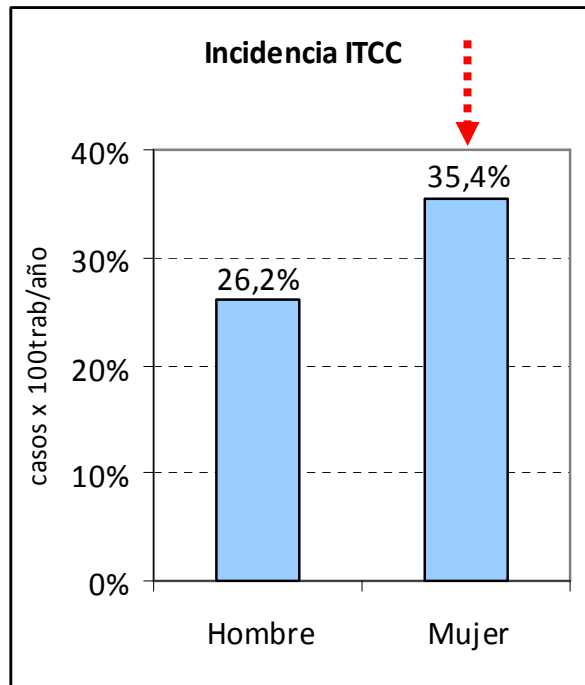
- Finalmente, hay un **repunte a final de año**, relacionado con un mayor número de afecciones respiratorias (otoño).



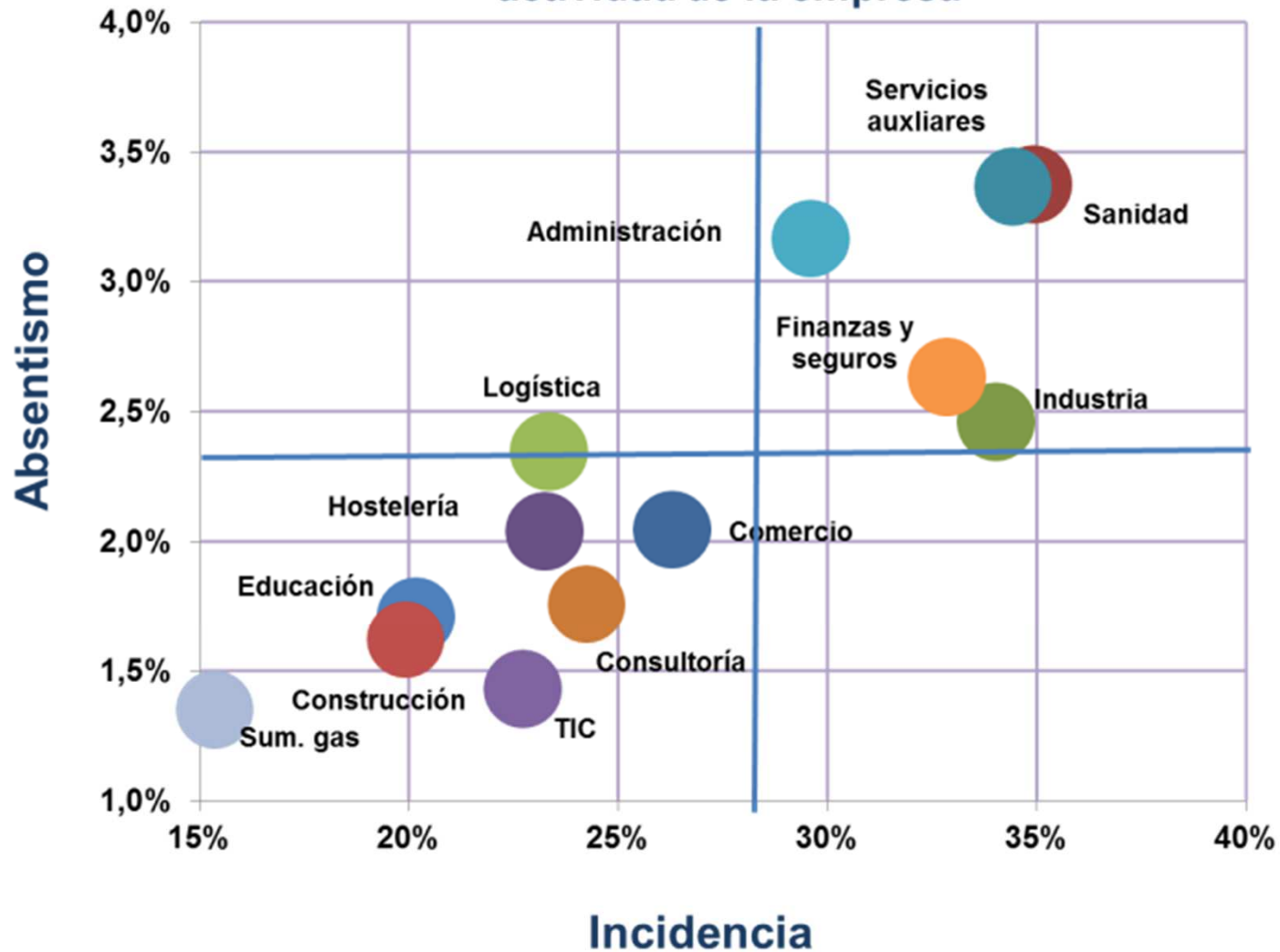
- La incidencia **disminuye con el incremento de la edad** (patrón esperado).
- **Los mayores presentan menos casos pero son más largos**, lo que sitúa la tasa de absentismo en este colectivo en el valor más alto (4,5%).



En general, los indicadores de ITCC son más altos en las mujeres que en los hombres.

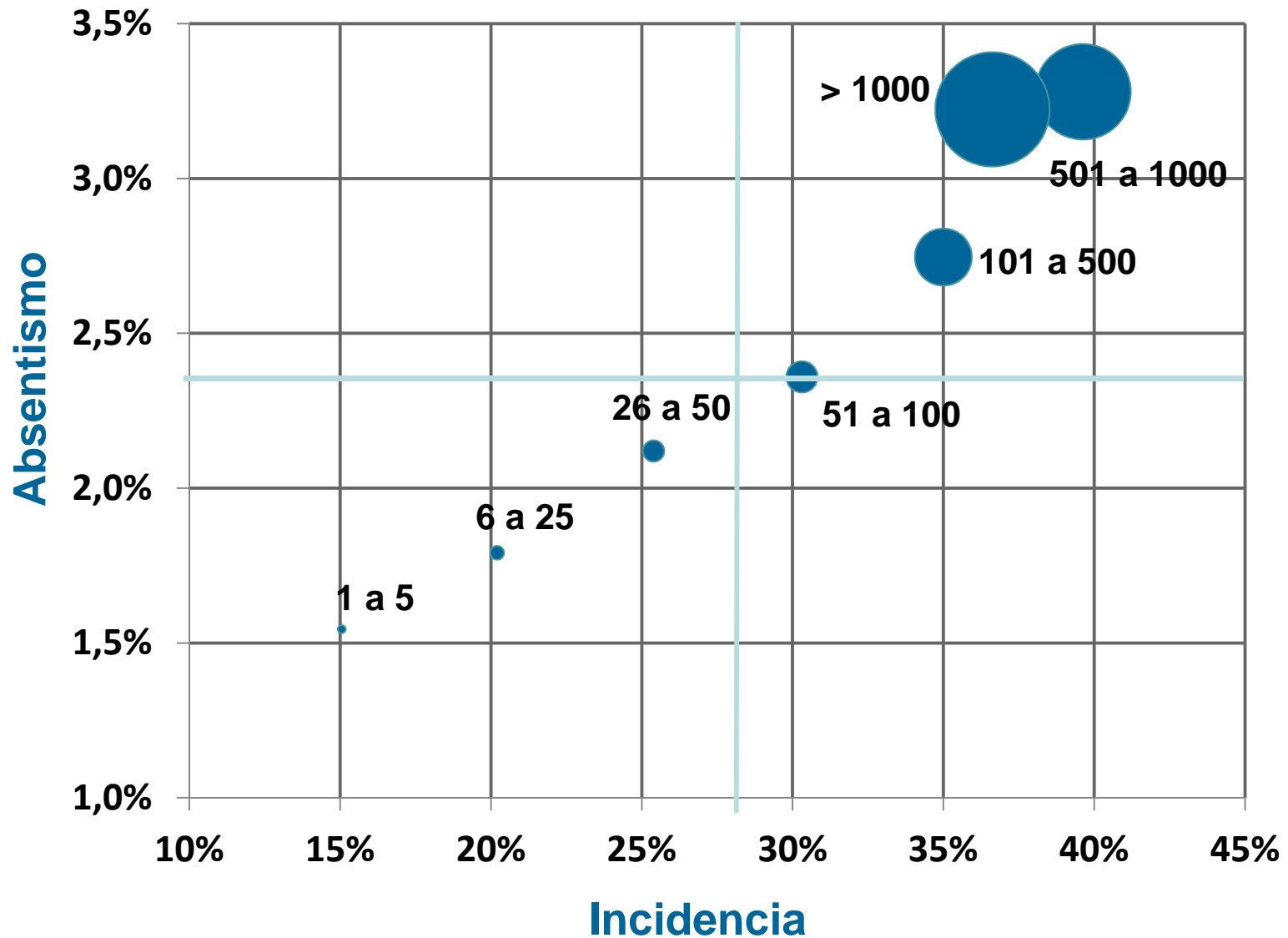


Relación de la incidencia y el absentismo con la actividad de la empresa

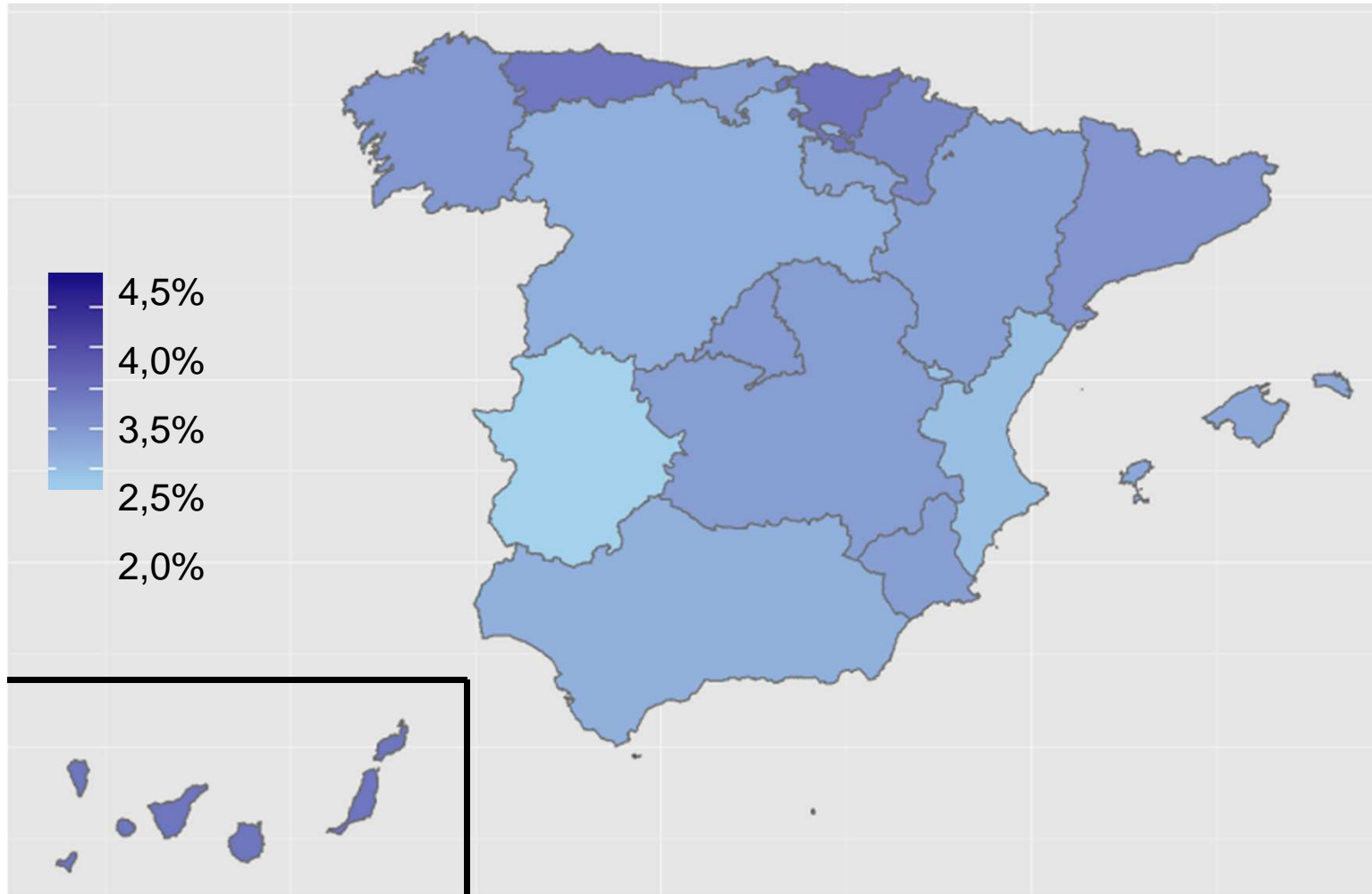


Influencia del tamaño de la empresa

31

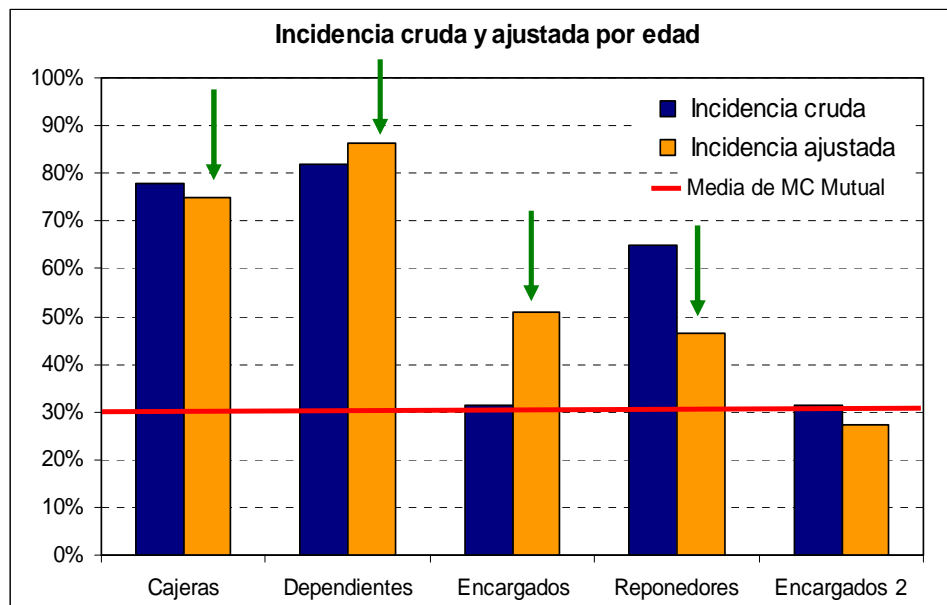


Tasa de absentismo por comunidad autónoma



Ejemplo: Supermercado con 2.500 trabajadores, con distintos puestos de trabajo y una incidencia del 66%

¿Hay variaciones en la incidencia de ITCC por puestos de trabajo?

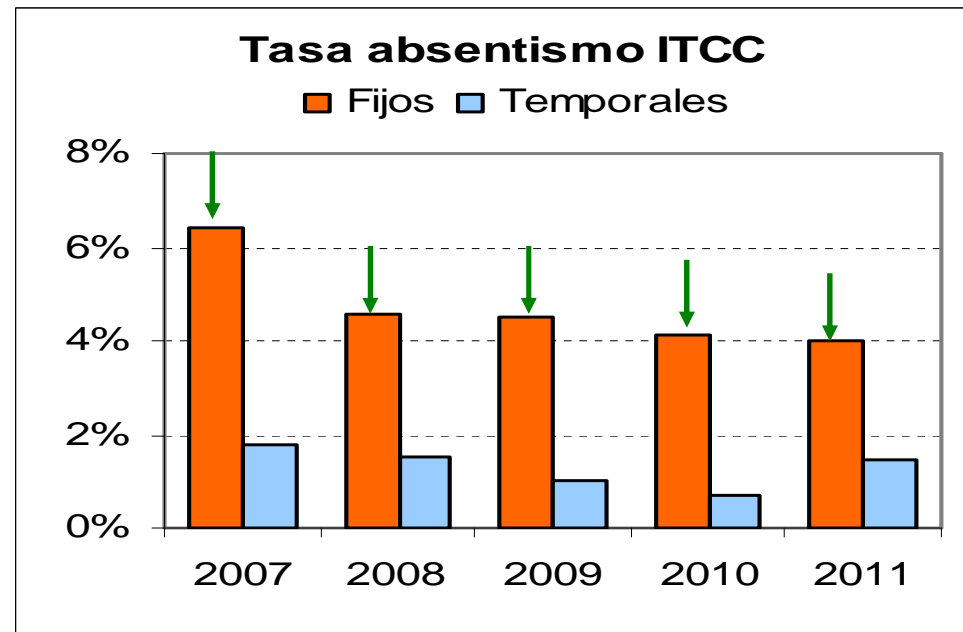


Sí. La incidencia (cruda y ajustada) no es homogénea en los distintos puestos.

Existen factores intrínsecos al puesto que favorecen el incremento en el número de casos.

Ejemplo: Empresa del sector sanitario, con una plantilla de 1.000 trabajadores con 2 tipos de contratación (fijo y temporal) y con un descenso progresivo de la incidencia en los últimos años.

¿Hay variaciones en el absentismo ITCC por tipo de contrato?



Sí. Los trabajadores con contrato fijo han presentado un tasa de absentismo superior, que aquellos con contrato temporal.

Antes de decir qué acciones pondremos en marcha, es necesario incorporar un análisis cualitativo que ayude a descubrir **qué hay detrás de los números**.



Para ello, es muy útil **implicar a los mandos intermedios**

Cuestionario sobre gestión de la IT de MC-IT

- ✓ Cuestionario dirigido a mandos intermedios.
- ✓ Analiza 5 dimensiones básicas del absentismo laboral por IT:
 - **Visión sobre el absentismo**
 - **Percepción sobre las causas**
 - **Normativa y procedimientos**
 - **Información**
 - **Cultura preventiva**
- ✓ Anónimo y fácil de administrar (online).
- ✓ Permite segmentar entre áreas/zonas/niveles jerárquicos...



De los resultados, obtendremos qué acciones son necesarias.

Del análisis de causas se extraerán:

- **Variables directamente relacionadas con la gestión de la IT:**
 - Normativa y circuitos IT.
 - Indicadores y objetivos.
 - Incentivos.
 - Seguimiento de los procesos...

Acciones básicas



■ Otras variables de empresa que afectan a la incidencia y la duración de las bajas:

- Estilo de liderazgo.
- Sistemas de trabajo.
- Políticas de conciliación.
- Comunicación interna.
- Clima laboral.
- Retribución.
- Condiciones de trabajo.
- Políticas de desarrollo.
- Perfil de la plantilla...

Acciones específicas



Es la empresa la que debe decidir si asume un papel de protagonista:



- **Aceptando que existen condicionantes internos que influyen tanto en la incidencia de los casos como en su duración.**
- **Tomando responsabilidad sobre el problema.**
- **Actuando para ser parte de la solución.**

Imponderables a tener en cuenta:

- Habrán variables que no podrán abordarse.
- El absentismo por IT es **multicausal**, por tanto, **una sola acción no será suficiente**.
- No hay soluciones universales. El éxito de las acciones puestas en marcha dependerá de si dan respuesta a las causas detectadas.
- No es un proyecto de RRHH o PRL. Requiere la **colaboración de todos**.

Una vez conocemos qué factores están afectando a la ITcc de la empresa...

La empresa debe decidir sobre cuáles puede/quiere intervenir



Para saber si las acciones están teniendo un impacto sobre el absentismo deberemos comprobar su eficacia.

Podemos usar 2 tipos de indicadores:

- Los **Indicadores de tendencia** permiten controlar la evolución de los indicadores de Incapacidad temporal periódicamente.
- Los **indicadores de proceso** nos permiten evaluar el grado de implantación de los nuevos procedimientos.





CON LA SALUD LABORAL,
CON LAS PERSONAS.