OBSERVATORIO ABSENTISMO LABORAL

Observatorio Permanente del Absentismo Laboral en Álava

SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO?

Herramienta permanente de **análisis sistemático mediante Encuesta integral,** facilitada a toda la base social de SEA (más de 4.000 empresas representadas directa o indirectamente), que permitirá evaluar de forma objetiva la percepción/situación de nuestras empresas frente al problema del absentismo, para conocer, medir y difundir:

- √ Concepto de absentismo y sus componentes.
- √ Cómo se percibe el absentismo (grado de preocupación).
- √ ¿Se mide el absentismo? ¿Cómo se mide?
- √ Porcentajes de absentismo existentes (global, por sectores y por tamaño).
- √ Actuaciones que se realizan/pueden realizar en la empresa.
- √ Eficacia de las medidas, apoyo necesario.

3

Informe del Observatorio

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Muestra y participación

La encuesta tiene como objetivo **conocer mejor la percepción y la situación del absentismo entre las empresas de Álava**, **cómo** se **percibe**, **qué se entiende** por dicho concepto, qué **grado de preocupación** supone, y hasta el momento, qué palancas que tienen que ver con la **gestión de personas** se trabajan, de aquello que sí pueda estar **en el ámbito de actuación de una empresa**. El sondeo busca entender mejor el punto de partida para identificar actuaciones de apoyo para las empresas.

346
RESPUESTAS

69% INDUSTRIA

23% SERVICIOS

8% CONSTRUCCION

19% empresas de 1-10 personas

46% empresas de 11 a 50 personas

16% empresas de 51 a 100 personas

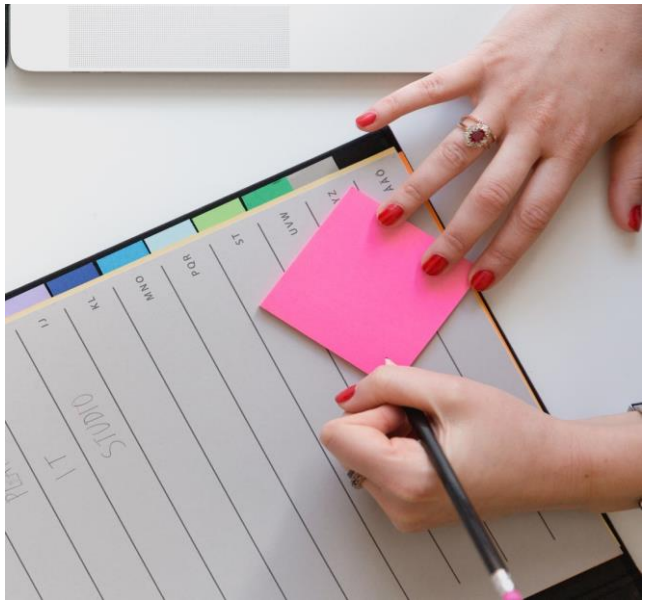
19% empresas de + de 100 personas

se EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

Informe cuantitativo y cualitativo

En la encuesta, a lo largo de sus **diferentes apartados**, se pregunta a las empresas sobre las **siguientes cuestiones:**



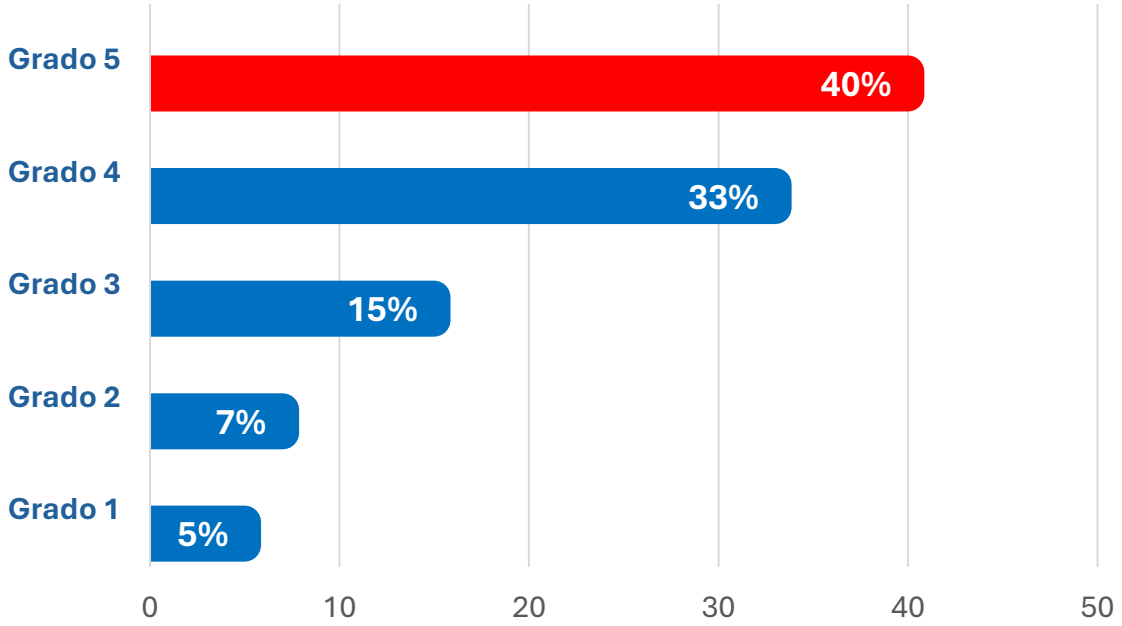
3.1.- Percepción respecto al absentismo.
3.2.- Definición y elementos que integran el concepto de absentismo.
3.3.- Mediciones de absentismo.
3.4.- Actuaciones frente al absentismo.
3.5.- Eficacia de las medidas y **necesidades** de las empresas.

3.1

Percepción de situación y evolución

Grado de preocupación general

En una escala del 1 al 5, ¿qué grado de preocupación supone el absentismo? (1 no es un problema/5 problema crítico)



Las empresas consideran el absentismo como **un problema muy relevante** (el 73% muestran **grado de preocupación 4 muy alto o 5 crítico**).

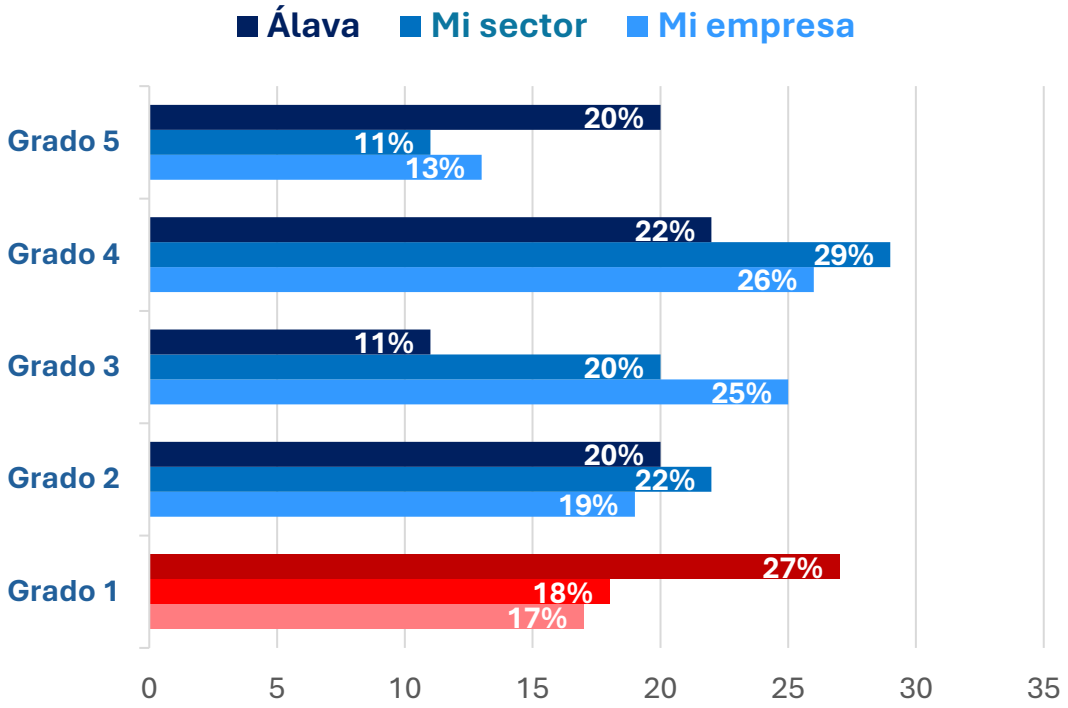
La percepción no varía en exceso dependiendo del **sector de actividad,** si bien la **Industria** muestra una **mayor preocupación** (cerca del **80%** de las empresas apuntan **grado 5**).

Por tamaño, las **empresas grandes (+ 100 personas)** son las que **mayor preocupación** expresan (**85%** señalan **grados 4 y 5**), si bien hay bastante heterogeneidad en todos los tamaños de empresas

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Percepción de situación

¿Cómo ves la situación de tu empresa, de tu sector y del territorio alavés? (1 pésima/5 muy buena)



El 36% de las empresas se perciben a sí mismas en **muy mala o pésima situación** respecto al absentismo.

El 40% considera que la **situación de su sector** es **muy mala/pésima.**

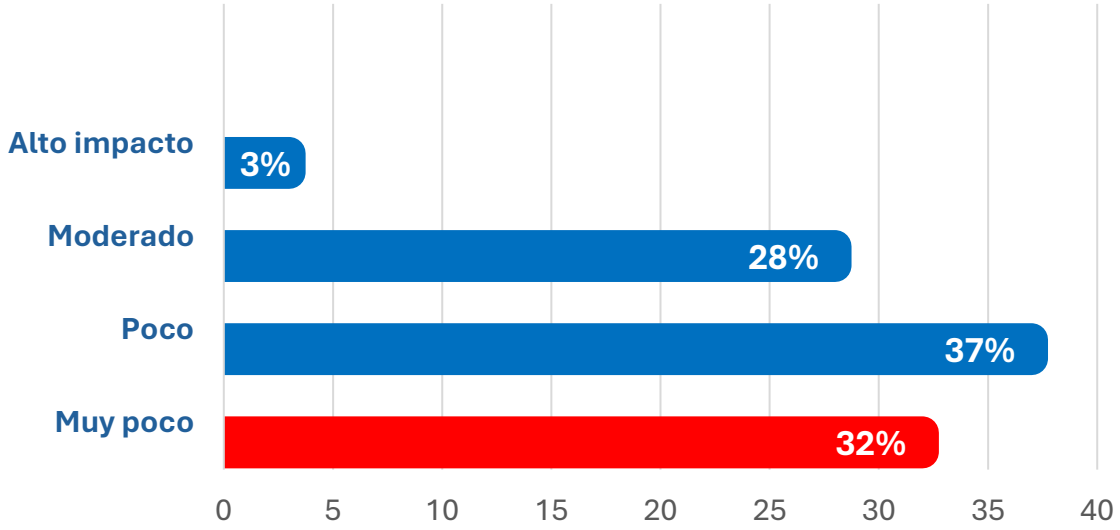
El 47% **considera que la situación en Álava es muy mala/pésima.**

SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

Capacidad de actuación percibida

¿En qué grado consideran las empresas que pueden realizar actuaciones de mejora?



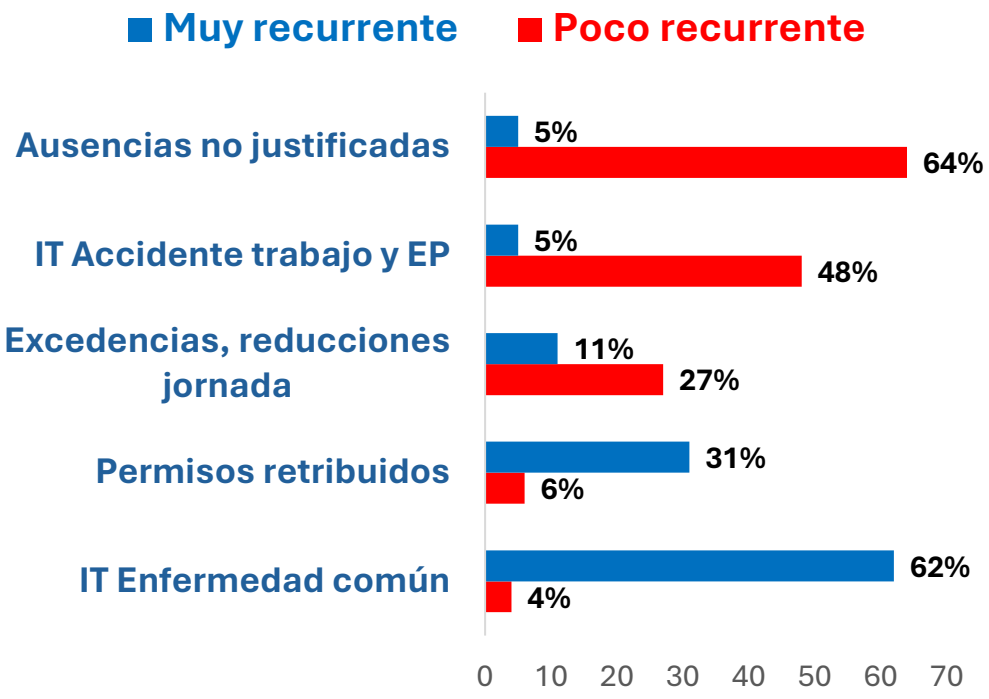
El **69%** de las empresas alavesas consideran que está **poco o muy poco en sus manos** la posibilidad de realizar **actuaciones de mejora**, siendo necesarias medidas que trascienden de su ámbito de actuación.

El **28%** considera, no obstante, que pueden **actuar al respecto de forma moderada.**

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Percepción sobre principales causas de ausencias

Principales causas de absentismo percibidas (1 poco recurrente/5 muy recurrente)



La percepción de las empresas es que la **incapacidad temporal por enfermedad común** es la **causa más recurrente de absentismo**, con un **83%** de empresas calificándolas con **niveles 4 y 5**.

Le siguen los **permisos retribuidos**, calificados con **niveles 4 y 5** por el **61%** de las empresas.

Las **ausencias al trabajo no justificadas** son percibidas por las empresas como la **causa de absentismo menos recurrente.**

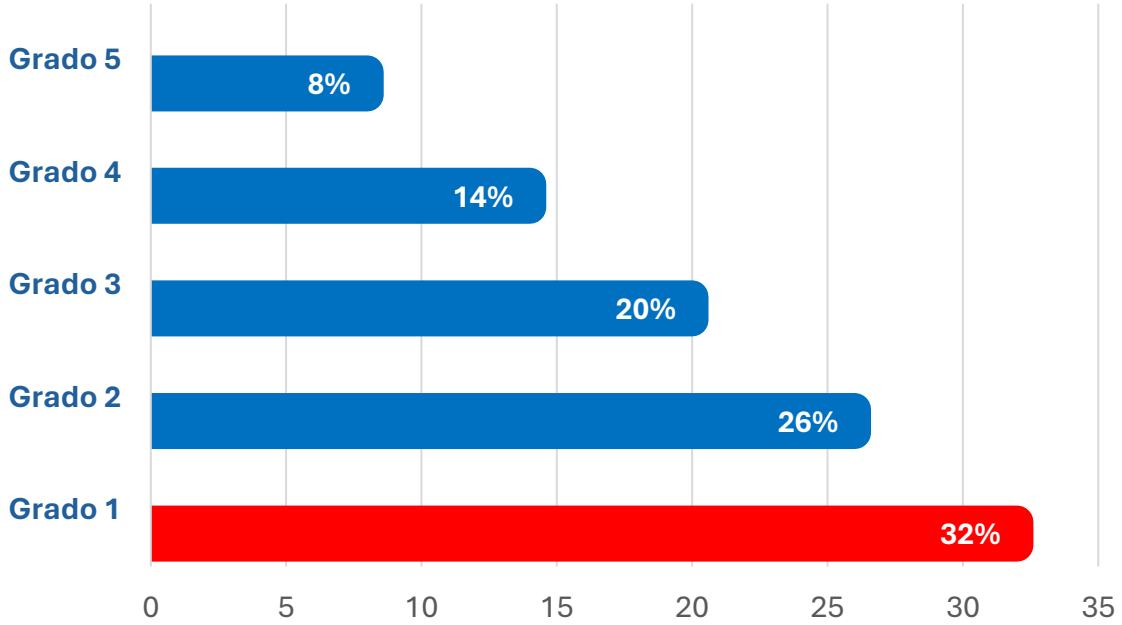
SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Capacidad de actuación percibida

¿Crees que la desmotivación laboral, el mal ambiente/clima laboral o las condiciones de trabajo tienen relación con las ausencias o el absentismo presencial ? (1 "muy poco probable"/5 "lo más probable")



La **mayoría de las empresas** (58%) considera **poco/muy poco probable** que la **desmotivación laboral** o el **mal clima laboral** tengan relación con el absentismo. Un **22%** entiende que sí.

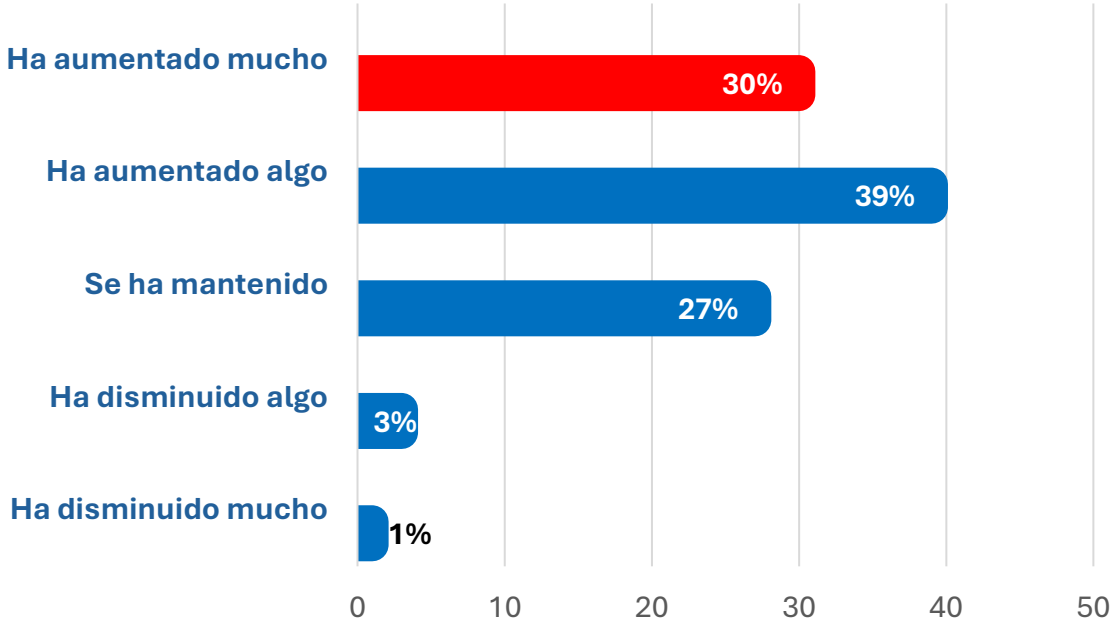
Esto indica que, aunque hay una **conciencia de la posible conexión** entre estos factores, el **impacto es limitado.**

EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

Percepción sobre la evolución reciente del absentismo

¿Cuál crees que ha sido la evolución del absentismo en tu empresa en los dos últimos años?

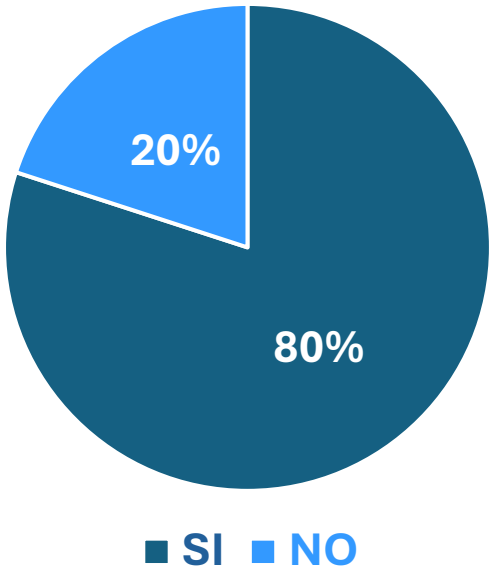


El **69%** de las empresas encuestadas consideran que el absentismo **ha aumentado en los últimos 2 años** (de ellas, el **30%** considera que **ha aumentado mucho**).

3.2
Definición

Definición de absentismo

¿Tiene su empresa una definición clara de lo que considera absentismo dentro del total de ausencias?



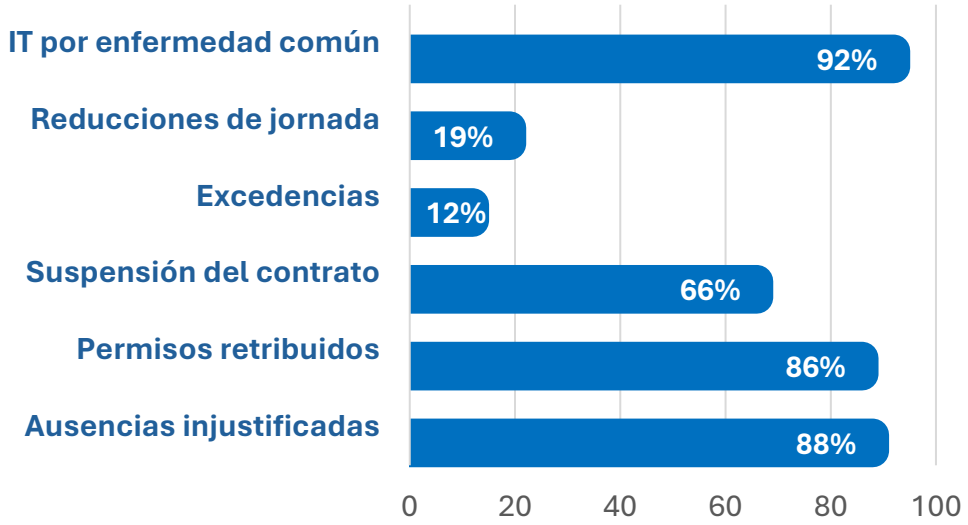
El **80% de las empresas** afirma que cuenta con **una definición clara de lo que considera absentismo** dentro del total de posibles ausencias.

El sector industrial es el que **más lo afirma**, con un **86% de empresas** que dicen tener una definición clara.

En cuanto al **tamaño**, las empresas de **más de 100 personas** son las que más destacan en este aspecto, con un **90%** que afirma contar con una definición establecida sobre el absentismo.

Definición de absentismo

De todos estos casos de ausencia, selecciona los que se consideran como absentismo en tu empresa



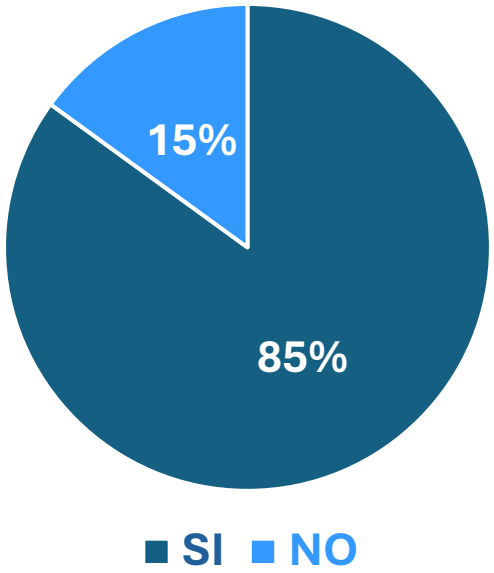
El **92%** de las empresas considera como absentismo la **incapacidad temporal por enfermedad común**, el **88%** incluye las **ausencias injustificadas** y el **86%** los **permisos retribuidos.**

En los demás y variados supuestos de **suspensión del contrato de trabajo, reducciones de jornada, excedencias** y demás situaciones que inciden sobre el tiempo de trabajo; las empresas muestran **excesiva heterogeneidad en sus respuestas,** lo que revela que **no existe un criterio único compartido** acerca de los componentes que deben integrar el absentismo.

3.3
Mediciones

Conocimiento sobre el % real de absentismo y su evolución

¿Conoce su empresa su porcentaje de absentismo?



El **conocimiento del porcentaje de absentismo** es mayoritario, con **un 85% de las empresas que afirman conocer el dato.** Sin embargo, **aún existe un 15% que lo desconoce**, lo cual puede ser un área de mejora para la gestión del absentismo.

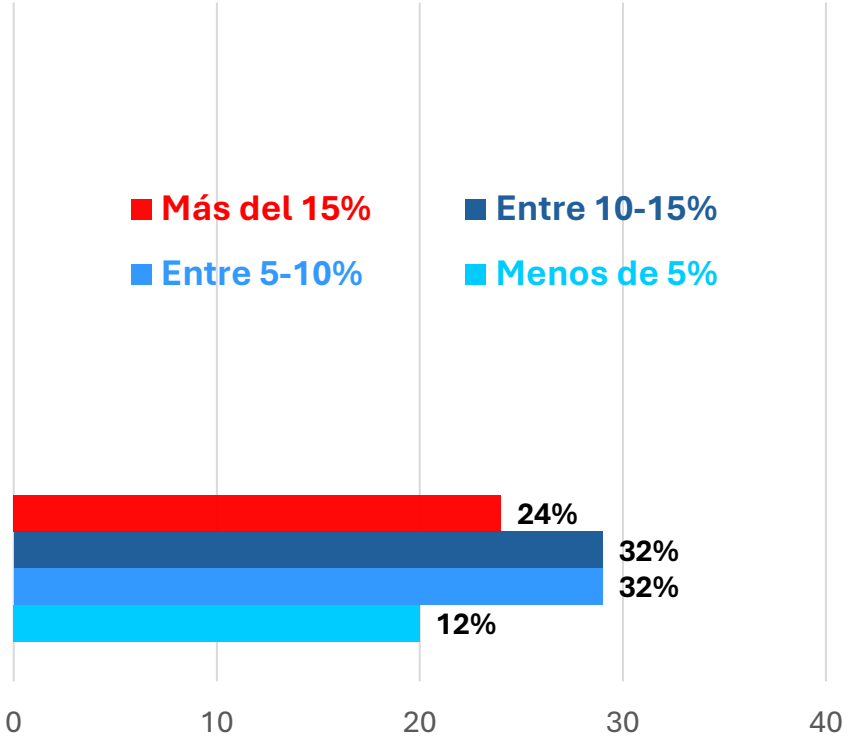
Por **tamaño**, las empresas de **+ de 100 personas** muestran un **88%** de conocimiento del dato, y las más pequeñas, de **1 a 10 personas, bajan al 75%.**

En cuanto a los **sectores**, un **86% de empresas del sector industrial** afirman conocer su porcentaje de absentismo

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Conocimiento sobre el % real de absentismo y su evolución

Tramo de tasa de absentismo:



La tasa media de absentismo laboral en Álava que resulta del primer **Informe del Observatorio se sitúa en el 10,54%.**

Un **24%** de las empresas reporta tasas **superiores al 15%.**

Un **32%** de las empresas indica que su tasa de absentismo se encuentra **entre el 10% y el 15%,** y otro **32%** reporta tasas de **entre el 5% y el 10%.**

Las **tasas menores al 5%** tienen menos peso significativo, con un **12%** de las empresas en esta categoría.

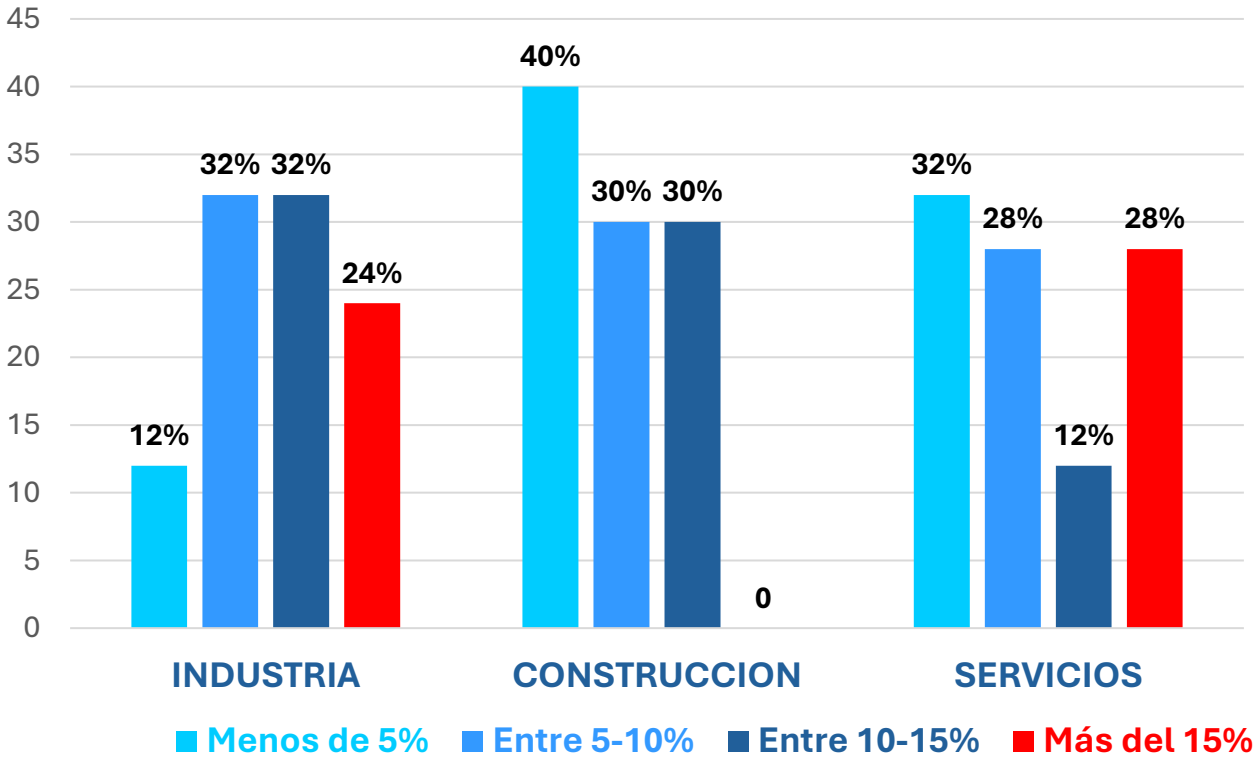
SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Conocimiento sobre el % real de absentismo y su evolución

Tramo de tasa de absentismo aproximado por sectores de actividad:



El 32% **del sector Industrial** refiere soportar tasas de **entre 10 y 15% de absentismo**, y un 24% manifiesta **superar el 15%.** Un 56% supera el **10%.** Tan solo un **12% de las empresas industriales** afirma tener tasas **por debajo del 5%.**

En el **sector de Construcción**, un **30%** de las empresas oscila **entre un 5% y un 10%** de absentismo, y **otro 30%** se sitúa en tasas de **entre 10 y 15%.**

En **Servicios**, hasta un **40% de las empresas** supera el **10%,** y un 28% presenta **tasas superiores al 15%.**

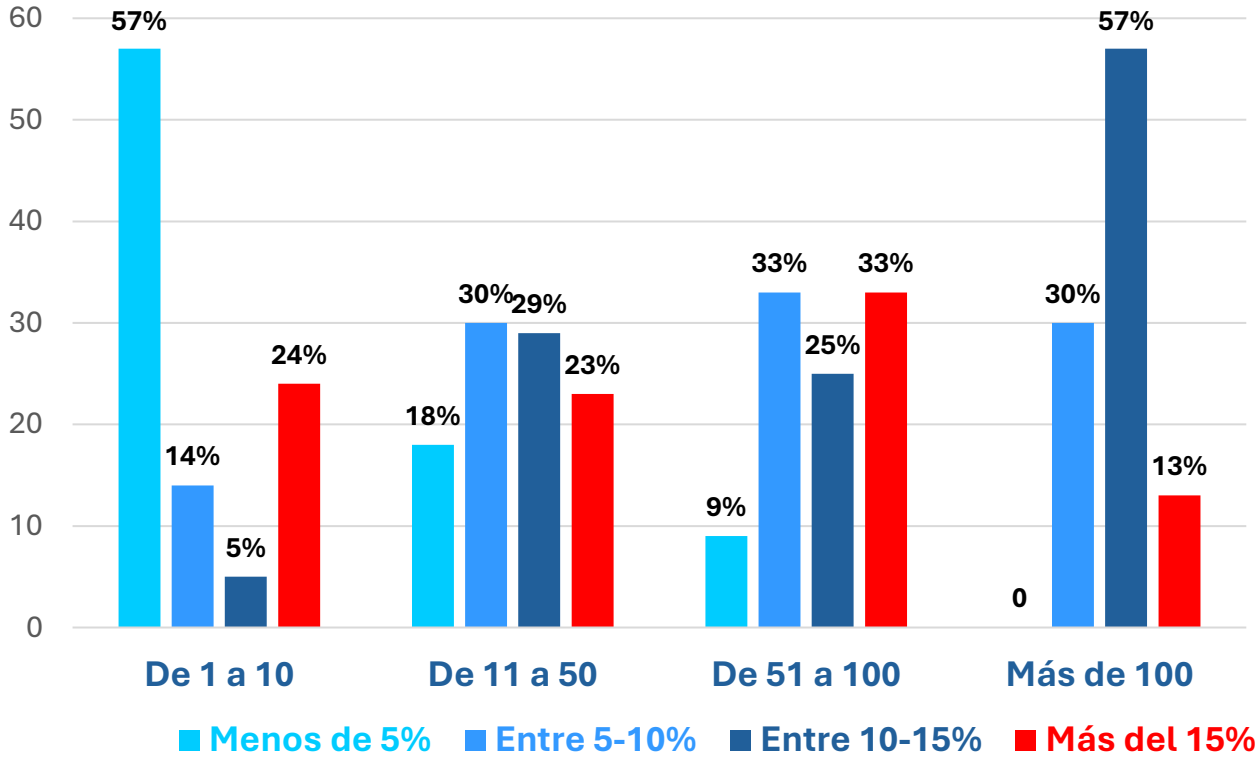
SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Conocimiento sobre el % real de absentismo y su evolución

Tramo de tasa de absentismo aproximado por tamaño de empresa:



-El **29% de las micropymes de hasta 10 personas** manifiestan registrar **tasas de absentismo superiores al 10%.** Un 57% de ellas se sitúa **por debajo del umbral del 5%, y un 24% supera el 15%.**

-El **52% de las empresas de entre 11 y 50 personas** refieren **tasas de entre el 10 y más del 15%.** El 23% de ellas **supera el umbral del 15%.**

-El **58%** de las **empresas de entre 51 y 100 personas** apuntan tasas de absentismo **superiores al 10%.** Las que **superan el 15%** de absentismo llegan hasta el **33%** de todas ellas.

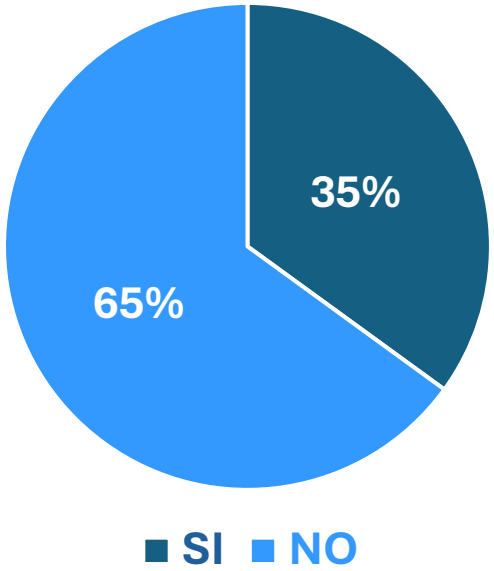
-Un **70% de las compañías de + de 100 personas** indican tener tasas de absentismo superiores al **10%.** El **13%** de ellas **supera ese 15%.**

SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

Mediciones de absentismo

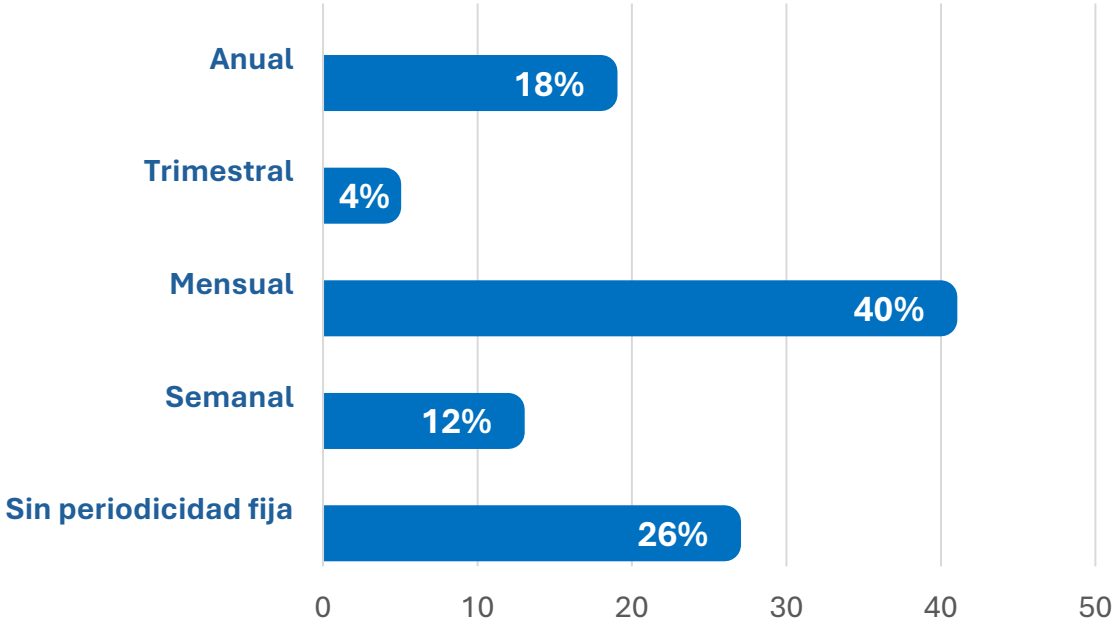
Su empresa mide el absentismo, pero..
¿tiene una política de prevención, control y gestión del absentismo?



Preguntadas las empresas sobre si cuentan con una **política de prevención, control y gestión del absentismo**, solo el **35% afirman tener una política específica**, mientras que **el 65% no dispone de un plan integral y formal para gestionar** de forma sistemática las ausencias.

Mediciones de absentismo

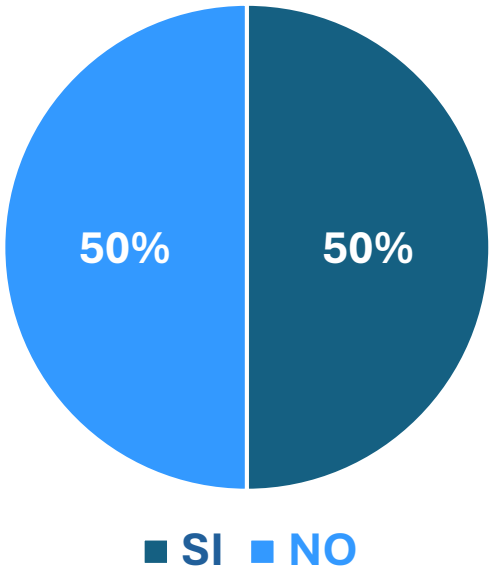
¿Con qué periodicidad se realiza en su empresa alguna medición sobre ausencias o absentismo?

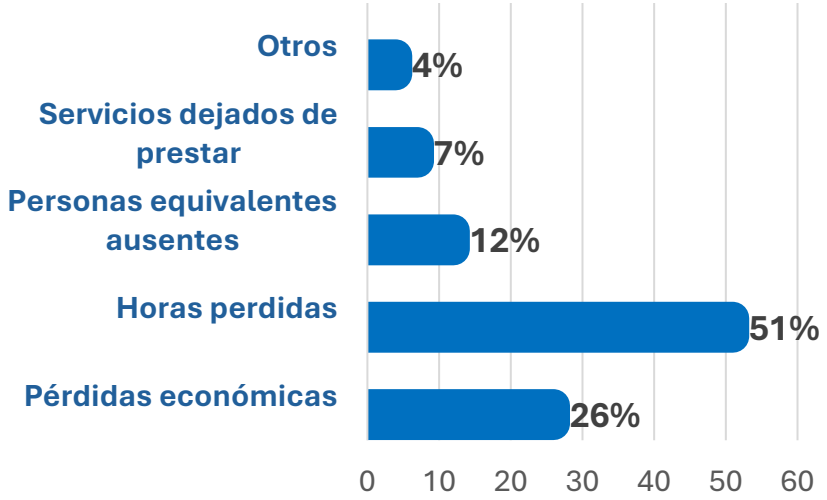


El **40%** de las empresas que realizan mediciones de absentismo lo hace **mensualmente.**

Mediciones de absentismo

Su empresa mide el absentismo, pero…
¿Se cuantifican las pérdidas derivadas del mismo? ¿Cómo se hace?





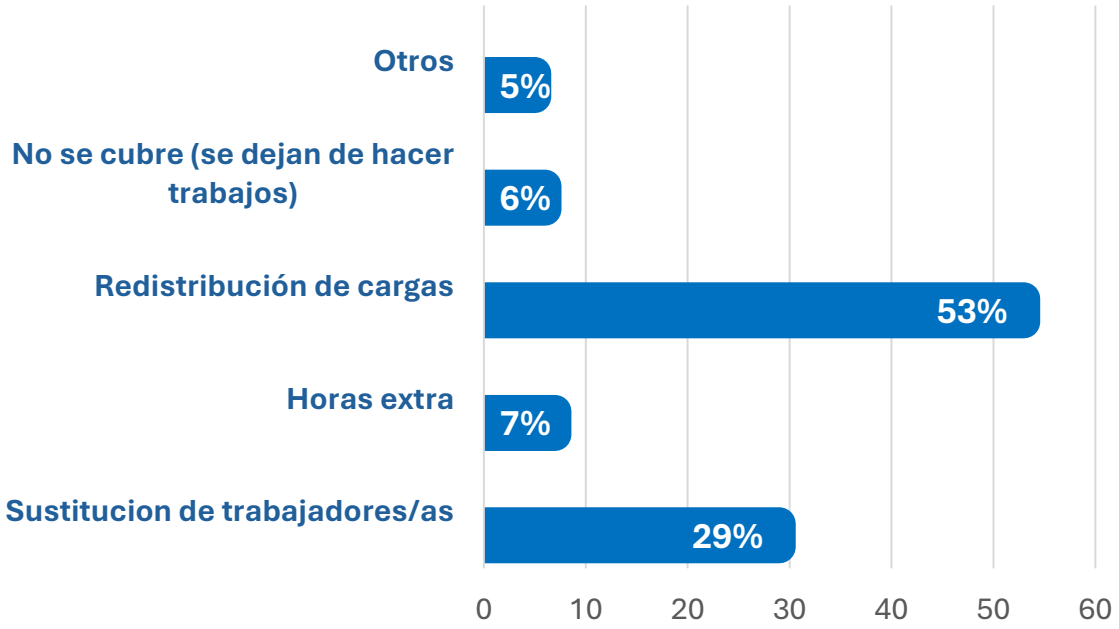
La mitad de las empresas encuestadas **cuantifica las pérdidas** derivadas del absentismo.

De ellas, el **51%** lo hace por **horas perdidas,** y el **26%** lo **cuantifica económicamente.**

3.4
Actuaciones

Actuaciones

¿Cuál es el mecanismo de cobertura de las ausencias más habitual?



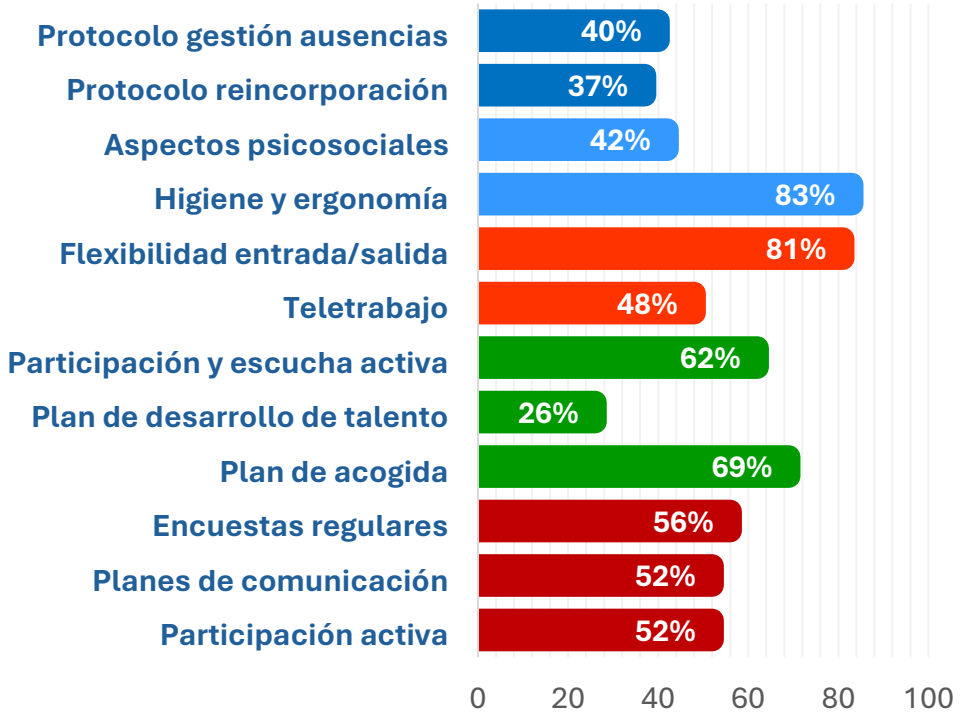
El **mecanismo de cobertura de ausencias más habitual** es la **redistribución de cargas y funciones** en el resto del equipo, utilizado por el **53%** de las empresas.

La **sustitución de trabajadores/as** sigue en importancia, con un **29%** de respuestas.

En menor medida, un **7%** de las empresas recurre a las **horas extraordinarias** para cubrir ausencias, mientras que un **6%** indica **que los proyectos o servicios de la persona ausente quedan pendientes.** Un **5%** menciona **otras formas/resultados**, como es el **retraso en las entregas** o una **menor calidad.**

Actuaciones

Actuaciones vinculadas a la gestión del absentismo y políticas de gestión de RR.HH. y personas



-Gestión y seguimiento de ausencias: 40% de empresas tienen **protocolos de gestión de ausencias,** 37% de las empresas cuentan con **Protocolos de reincorporación tras ausencias…**

-Entorno laboral saludable: 83% de las empresas tienen **programas de ergonomía e higiene,** 42% de las empresas trabajan los **aspectos psicosociales..**

-Conciliación y flexibilidad: 81% tienen **flexibilidad en entrada/salida** al trabajo, 48% de empresas vinculan **teletrabajo con gestión del absentismo…**

-Experiencia del empleado: 69% de empresas tienen **planes de acogida,** 62% de empresas realizan **planes de escucha activa,** 26% de empresas tienen **planes de desarrollo de talento…**

-Gestión del compromiso: 56% **realizan encuestas regulares,** 52% de **empresas cuentan con planes de comunicación,** 52% **fomentan la participación activa…**

3.5

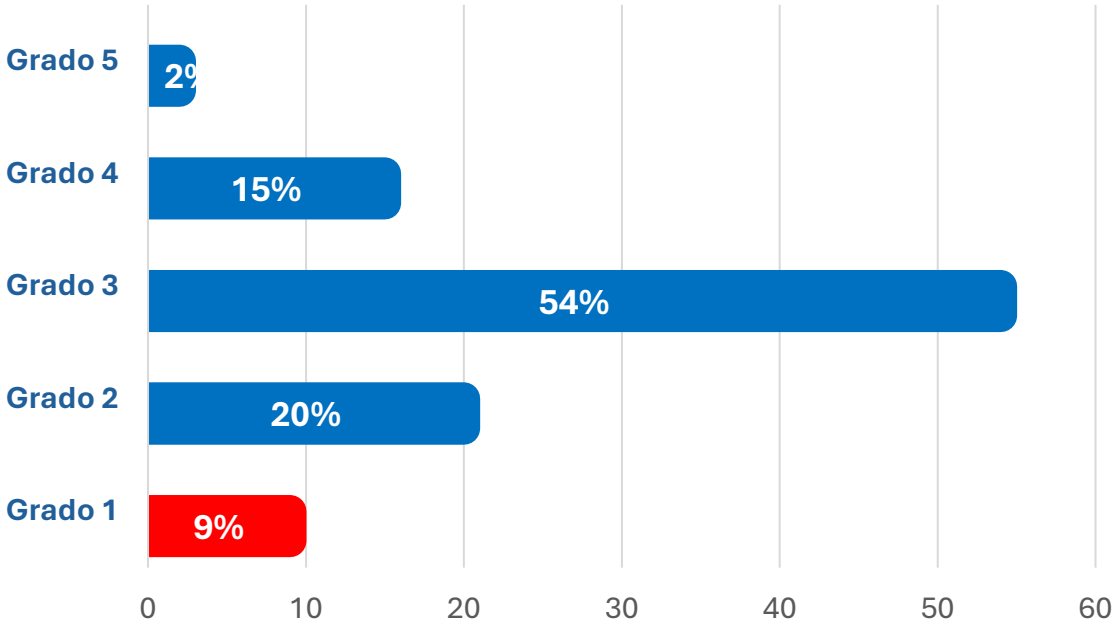
Eficacia y necesidades

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Eficacia de las medidas y necesidades de las empresas

En una escala del 1 al 5, ¿cómo valora la efectividad de las medidas llevadas a cabo hasta ahora en su empresa?

(1 muy ineficaces/5 muy eficaces)



La mayoría de las empresas valora **la efectividad** de las medidas implementadas que pueden tener efecto en el absentismo de **moderada**, con un **54%** que las califica con un **3** en la escala de efectividad. Un **20%** las considera **poco eficaces** (2), mientras que un **15%** percibe que han sido **bastante eficaces** (4). Solo un **2%** de las empresas las valora como **muy eficaces** (5).

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de las empresas encuentra cierto grado de efectividad en sus medidas, existe un **margen de mejora considerable** para alcanzar un mayor impacto

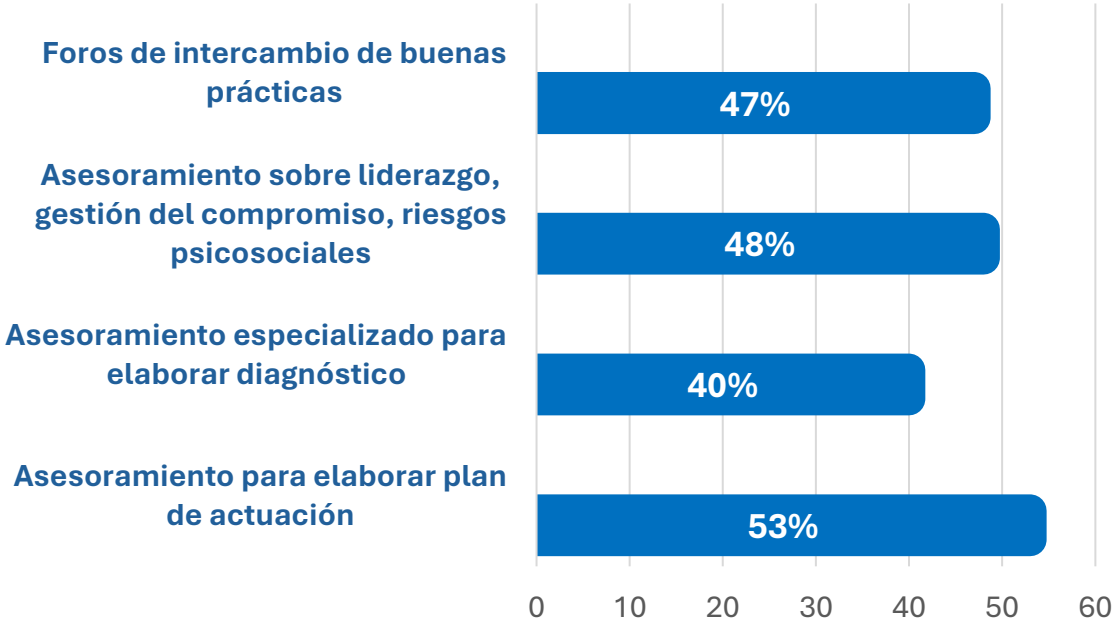
EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Eficacia de las medidas y necesidades de las empresas

¿Qué tipo de apoyos o recursos valora como más necesarios para ayudar a su empresa en materia de absentismo ?



Las empresas destacan como principal necesidad el **asesoramiento para la elaboración de un plan de actuación** para la gestión del absentismo (53%).
La **formación en liderazgo, gestión del compromiso y riesgos psicosociales** es igualmente relevante (48%).
También solicitan **participación en foros de intercambio de mejores prácticas** (47%), así como **asesoramiento especializado para elaborar un diagnóstico de la situación de absentismo** (40%).
Esto refleja una demanda significativa de apoyo externo para abordar el absentismo de manera más efectiva

SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

Decálogo de conclusiones finales

EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

OBSERVATORIO
ABSENTISMO LABORAL

La tasa global de absentismo laboral en Álava es del 10,54%.

1.- El **73% de las empresas alavesas** perciben el absentismo con un **grado de preocupación muy alto o crítico**. En la **Industria** ese porcentaje se eleva **hasta el 80%.**

2.- El **56% de las empresas de la Industria** de nuestro territorio presenta **tasas de absentismo superiores al 10%.** En el sector de la **Construcción** lo hace el **30% de las empresas**, y en el de **Servicios un 40%.**

3.- Atendiendo al **tamaño**, el **70% de las empresas de +100 personas supera el 10% de tasa de absentismo** (lo hacen así el **58% de las de 51-100 personas**, el **52% de las compañías de 11 a 50** y el **29% de las de 1 a 10 trabajadores/as**).

4.- El **36% de las empresas** se **perciben a sí mismas**, respecto al **absentismo**, en **muy mala o pésima situación. El 40%** percibe del mismo modo su **sector de actividad**, y el **47%** lo hacen **respecto al territorio alavés.**

5.- El **69%** de las empresas considera que en los **dos últimos años el absentismo laboral ha aumentado** (de ellas, **el 30%** considera que ha **aumentado mucho**).

SEA EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

araba álava

6.- El **83%** de las empresas percibe la **IT por enfermedad común** como la **causa más recurrente de absentismo**, seguida de los **permisos retribuidos** (que son vistos así por el **61%** de las empresas).

7.- El **85%** de las empresas afirman **conocer su tasa de absentismo.** En el **sector industrial** ese porcentaje se eleva un punto, **hasta el 86%.** En las **empresas de +100 personas,** lo conocen el **88%** de las mismas.

8.- El **53%** de las empresas alavesas **cubren las ausencias redistribuyendo cargas y funciones** entre el personal que permanece activo.

9.- El **40%** de las empresas alavesas que **miden su tasa de absentismo** lo hacen con **periodicidad mensual.** La mayoría de ellas **lo cuantifica en cómputo de horas perdidas** (sin calcular el coste económico).

10.- El **65%** de las empresas **alavesas no tiene una política integral de prevención, control y gestión sistemática del absentismo.** Las que planifican actuaciones en **gestión de RRHH vinculadas al absentismo** (planes de acogida, de comunicación, riesgos psicosociales, conciliación y flexibilidad, etc), se muestran **escépticas** respecto a su eficacia y **demandan mayoritariamente asesoramiento especializado para elaborar diagnósticos de situación, diseño de planes de actuación** y **conocimiento de buenas prácticas** en la materia (casos de éxito).