



ASOCIACIÓN
DIRECCIÓN HUMANA
Región de Murcia



LAS NAVES



UNIVERSIDAD
DE MURCIA



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



ASEPEYO

Absentismo Laboral

Análisis y predicción para la mejora de la productividad,
la fidelización y la satisfacción laboral

2023





Resumen

01 Marco del estudio

02 Metodología

03 Descriptivos

04 Resultados

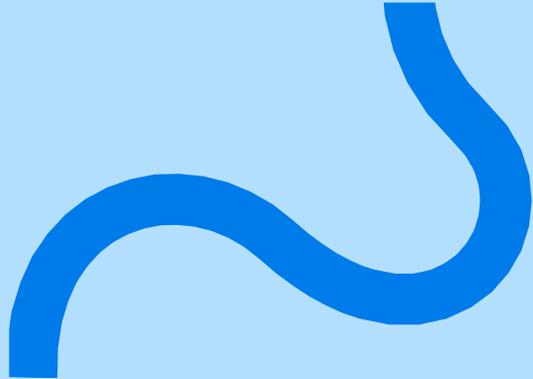
05 Conclusiones

06 +info

01

Marco del estudio

Absentismo laboral, análisis y predicción



Origen del estudio; el incremento de los índices de **absentismo laboral**

LAS PERSONAS COMO FACTOR CLAVE DE LAS ORGANIZACIONES

El absentismo actual en España está en unos índices muy elevados (6'5% *) con un incremento progresivo en los últimos años.

El absentismo tiene un **impacto directo tanto en el coste laboral como en la dificultad de prestar servicios.**

El absentismo **limita el crecimiento** y la transformación al no poder contar con todo el capital humano de una organización.



Objetivo del estudio; análisis, comparación y **factores predictivos** del absentismo laboral

CONOCIENDO LA SITUACIÓN PARA ENCONTRAR SOLUCIONES

Hemos recopilado **las experiencias de las organizaciones**, analizando las **características y la forma de trabajar** de cada empresa.

Este estudio ha permitido detectar **qué variables organizativas influyen en el absentismo**.

Cada empresa puede hacer un **análisis comparado de su situación con respecto al entorno**, hacer una **predicción sobre su evolución futura** y apostar por **líneas de acción** para la mejora de los indicadores de absentismo.



Mejora prevista:
reducción de los
indicadores de
absentismo laboral

MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD, FIDELIZACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

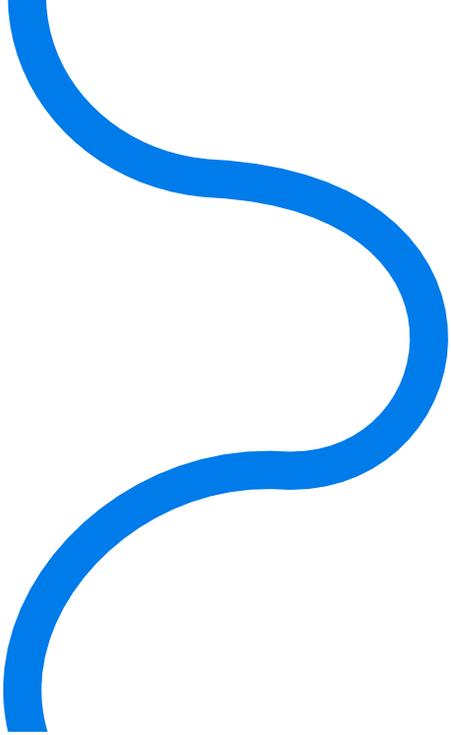
Una reducción de los indicadores de absentismo de los trabajadores nos permite **mejorar la productividad** de la organización, una mayor **fidelización** de los equipos y un claro **aumento de la satisfacción** labora.

La reducción del absentismo es una mejora interna con **impacto externo en el mercado.**

02

Metodología

Absentismo laboral, análisis y predicción



Análisis; qué factores provocan el absentismo

ESTUDIO ABSENTISMO LABORAL

Acotar causas y desencadenantes

Analizando **Entorno:** (características socioeconómicas de la población, tasas de paro....) **Organización:** tamaño (facturación, empleados) liderazgo, cultura, clima, riesgos psicosociales, salarios, formación... y **Productividad:** Ausencias, retrasos, desmotivación, desconexión, desistimiento, renuncia, rotación, absentismo, bajas...

Fase cualitativa

Participación de expertos en el ámbito empresarial para la detección de factores y diseño de cuestionario ad hoc.

Tomando como base el entorno y **organizaciones** (no individuos) de Castellón, Valencia, Alicante y Murcia en un **piloto** regional.

Fase cuantitativa

Más de **800 organizaciones** han participado en el proyecto con más de **240 modelos** analizados.

Empresas de todos los sectores. Microempresas, pymes y grandes empresas. Con representación de todas las áreas de la organización.

03

Descriptivos

Absentismo laboral, análisis y predicción

Representatividad de la encuesta

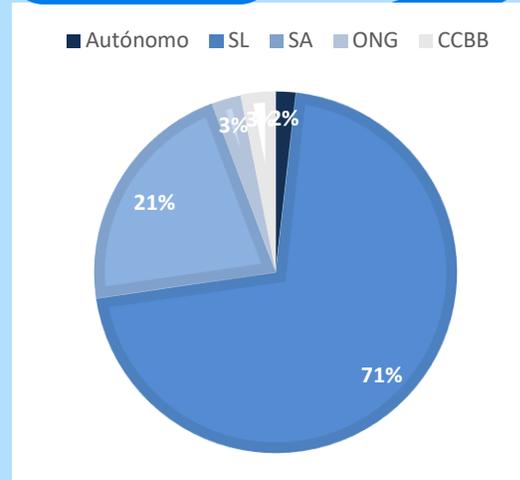
Responsabilidad



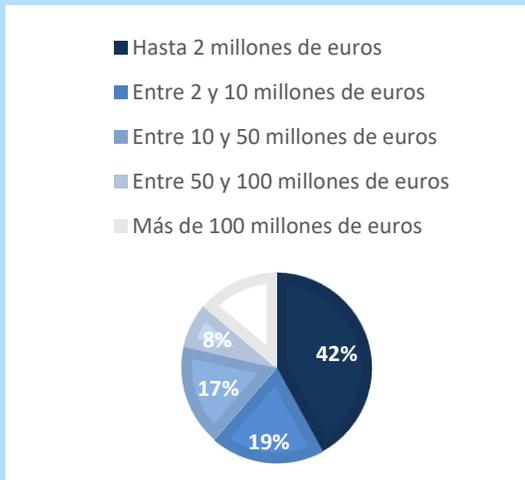
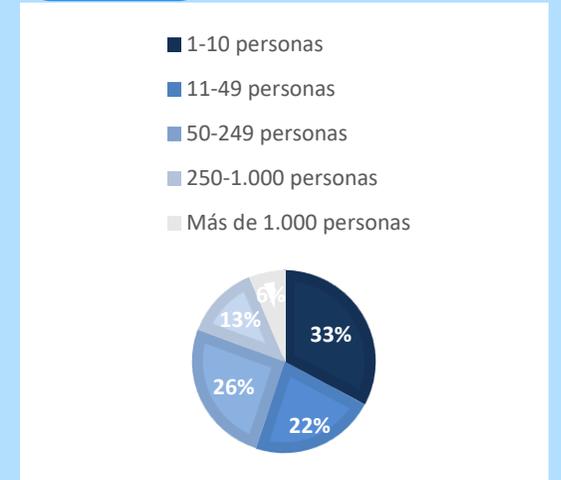
Área



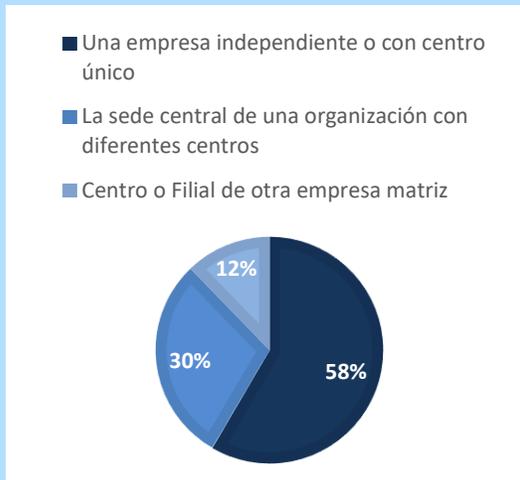
Tipo empresa



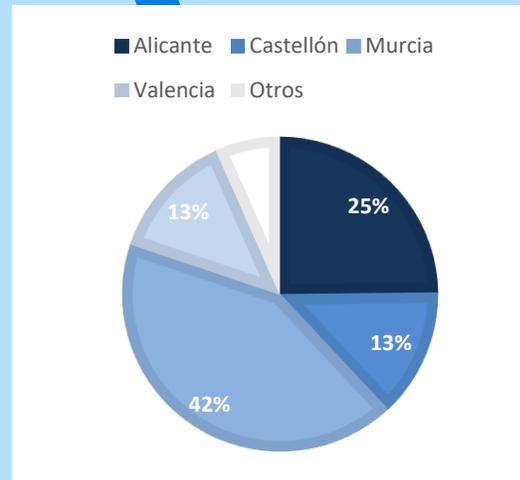
Tamaño



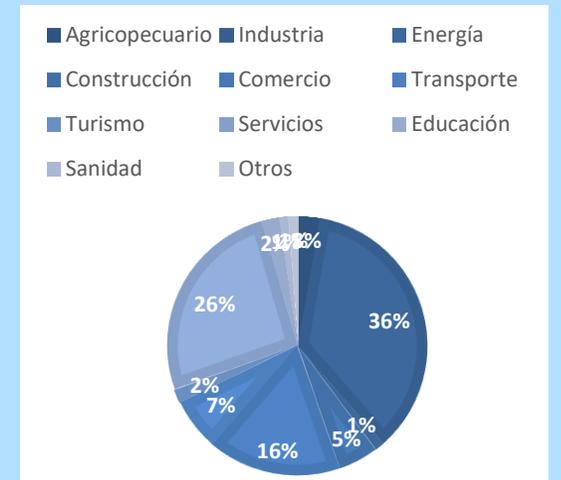
Facturación



Centro decisión



Ubicación



Sector

Resultados del estudio

Absentismo laboral, análisis y predicción

El riesgo del crecimiento

Absentismo laboral, análisis y predicción



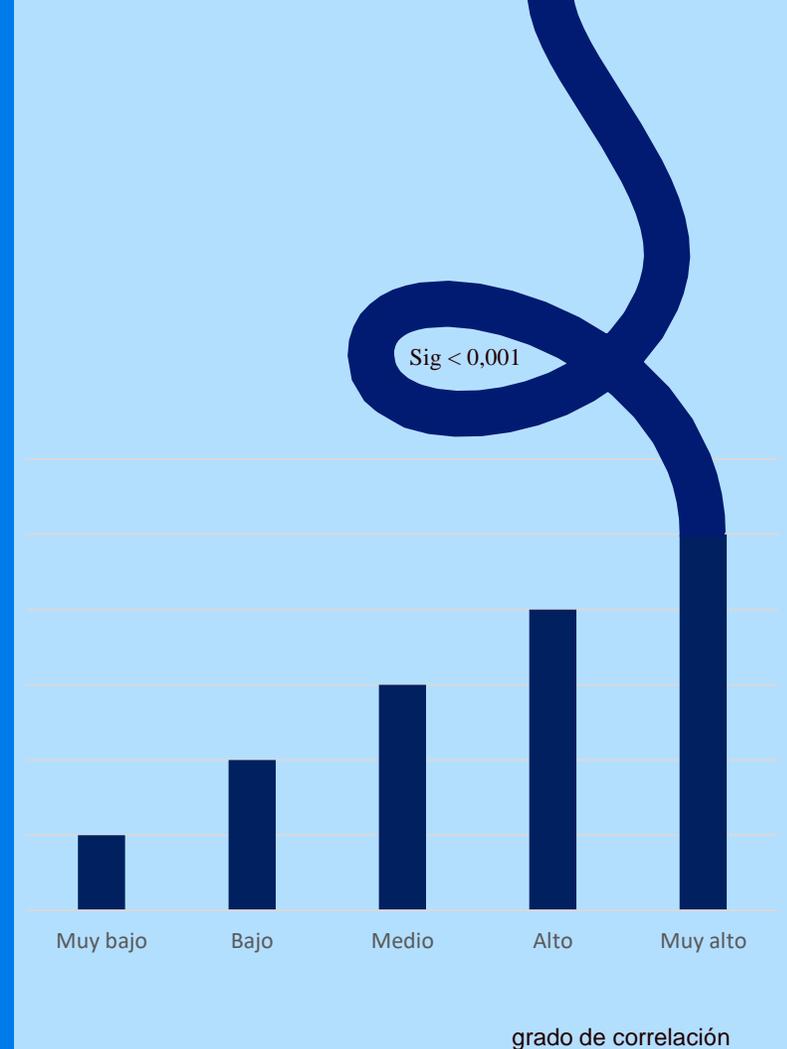
Mayor número de trabajadores, más absentismo

Las empresas de más de 50 trabajadores tienen mayor propensión al absentismo

Cuanto más trabajadores tiene una empresa mayor es la correlación con el absentismo (sig. <0,001)

Esta variable tiene un especial impacto en el punto de inflexión de los 50 trabajadores.

Las empresas con mayor volumen de trabajadores deben cuidar especialmente la gestión individual de los mismos.

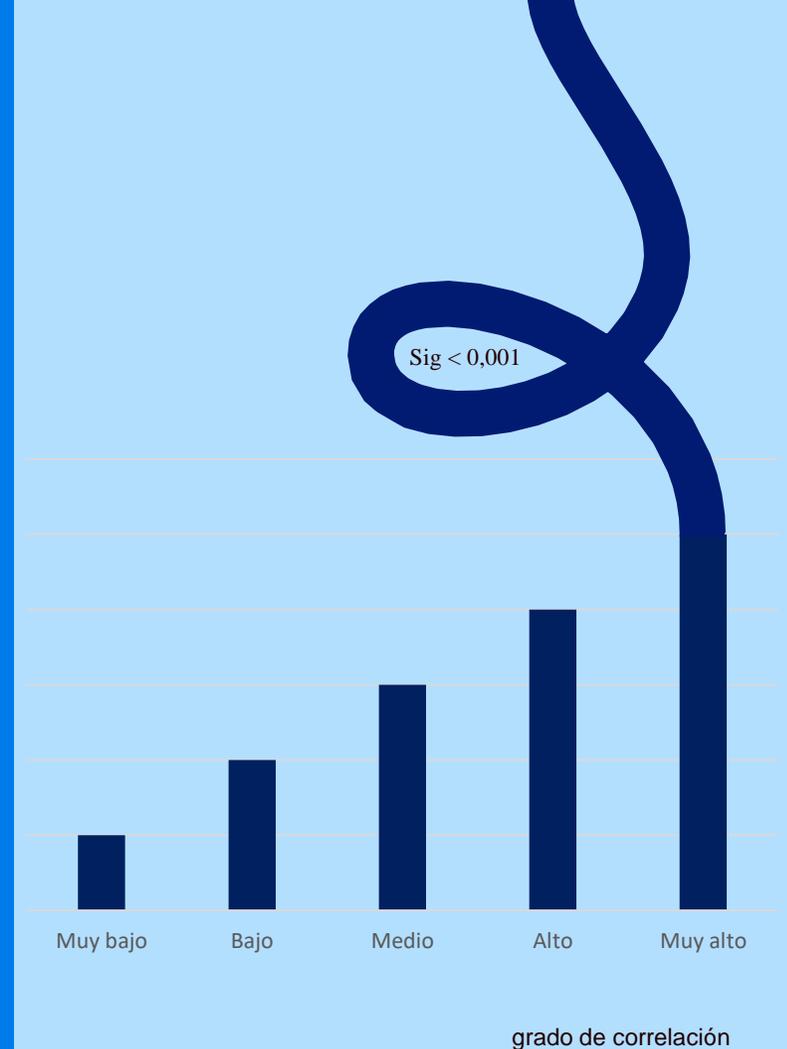


Más facturación, más absentismo

Las empresas con más facturación tienen mayor propensión al absentismo

Cuanto mayor es el volumen de facturación de una empresa mayor es la correlación con el absentismo (sig. <0,001)

Las empresas con mayor volumen de facturación deben hacer un esfuerzo para que el crecimiento no vaya en detrimento de la fidelización del cliente interno y por lo tanto de la **sostenibilidad** de la organización.



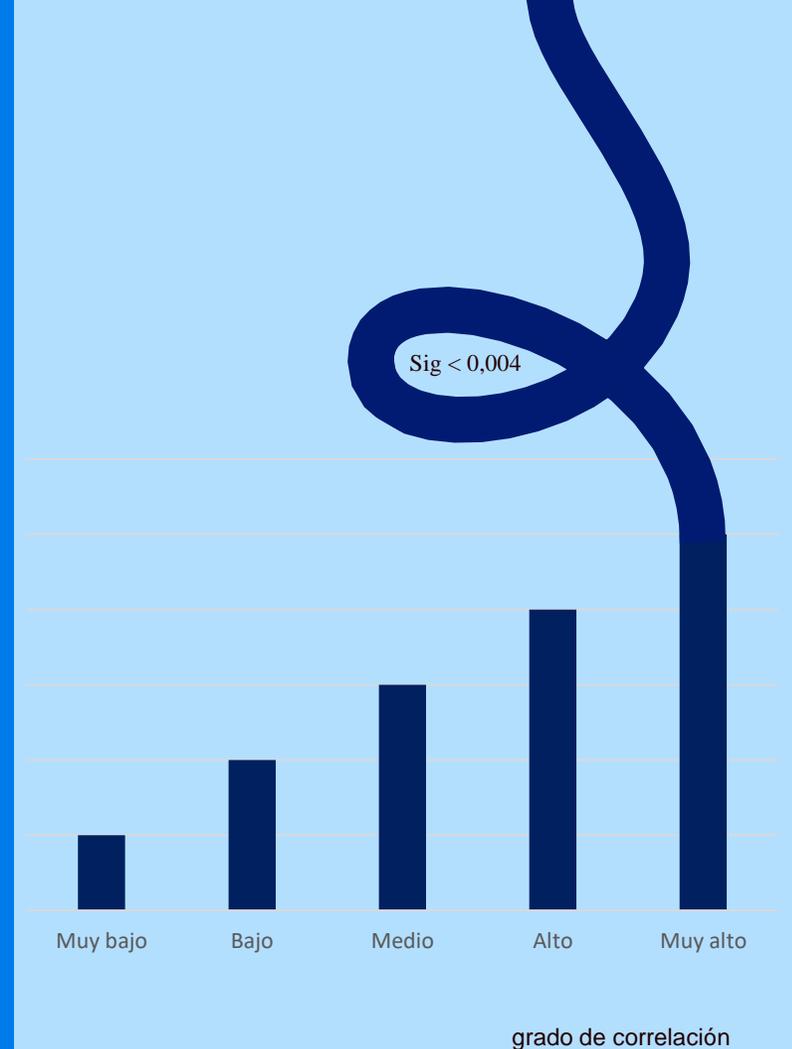
Mayor des-localización, más riesgo de absentismo

Las empresas “con centro único” tienen menor absentismo

Cuanto **mayor deslocalización** tiene una organización mayor es la correlación con el absentismo (sig. <0,004).

Las empresas con **centro único** tienen mejor correlación que las compañías con varias ubicaciones. Las sedes centrales también tienen ligera mejor correlación que las subsidiarias.

La deslocalización requiere de una mayor **gestión en la distancia** que permitan “acoger” a toda la plantilla independientemente de la ubicación.



La palanca del crecimiento

Absentismo laboral, análisis y predicción

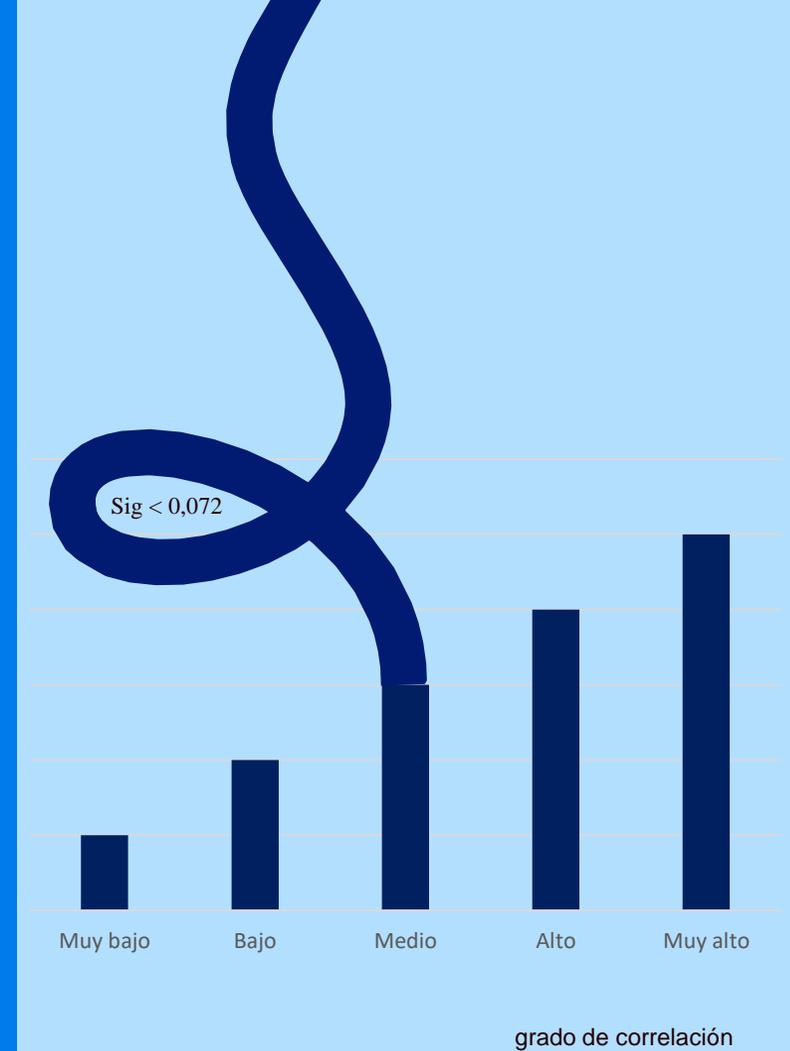


Menos absentismo, más productividad

Cuanto menor es el absentismo, mejor productividad tienen las organizaciones

Las empresas con menores índices de absentismo, tienen una **mejor productividad** que las empresas que tienen índices más elevados (sig <0,072)

En cálculos de regresión la **variable dominante** es el absentismo, a menor absentismo, mejores resultados en este campo.

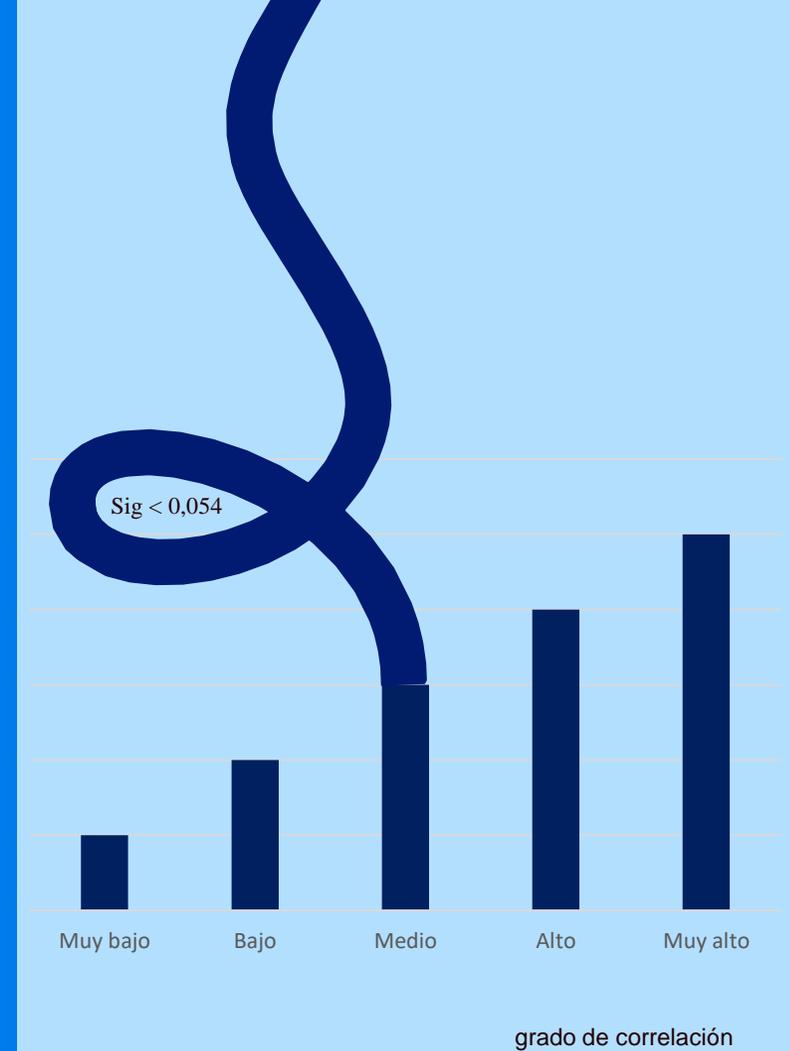


Menos absentismo, mayor cuota de mercado

Cuanto menor es el absentismo, la cuota de mercado es mayor.

Las empresas con menores índices de absentismo, tienen una **cuota de mercado mayor** que las empresas que tienen índices más elevados (sig. <0,054).

En cálculos de regresión la **variable dominante** es el absentismo, a menor absentismo, mejores resultados en este campo.

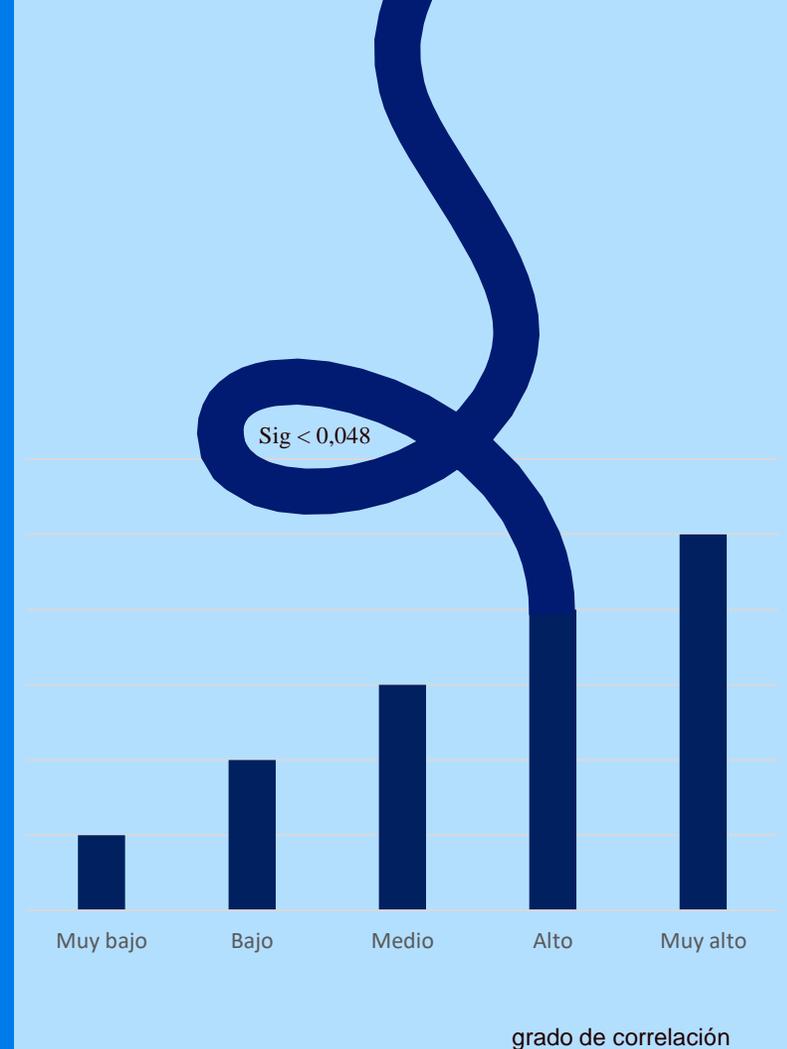


Menos absentismo, mayor crecimiento de empleo

Cuanto menor es el absentismo, el crecimiento de empleo es mayor.

Las empresas con menores índices de absentismo, tienen un **crecimiento del empleo mayor** que las empresas que tienen índices más elevados (sig. <0,048).

En cálculos de regresión la **variable dominante** es el absentismo, a menor absentismo, mejores resultados en este campo.

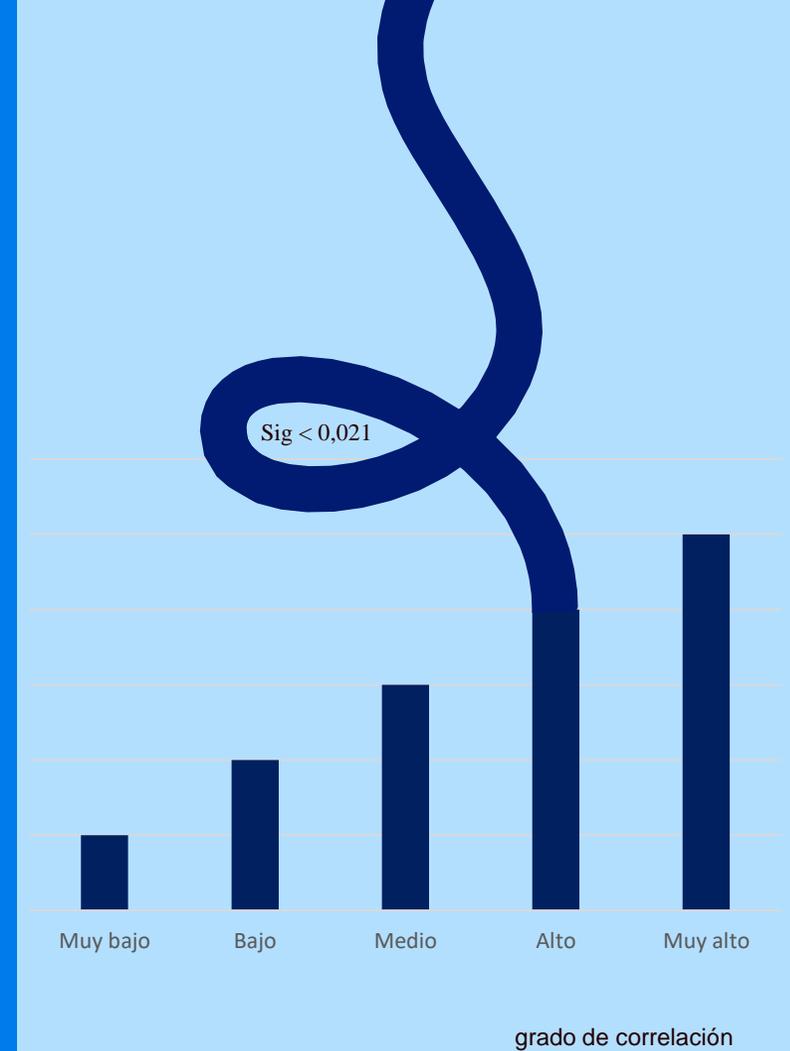


Menos absentismo, más rentabilidad

Cuanto menor es el absentismo, mejor rentabilidad tienen las organizaciones

Las empresas con menores índices de absentismo, tienen una **mejor rentabilidad** que las empresas que tienen índices más elevados (sig. <0,021).

En cálculos de regresión la **variable dominante** es el absentismo, a menor absentismo, mejores resultados en este campo.



La estructura organizacional como base

Absentismo laboral, análisis y predicción

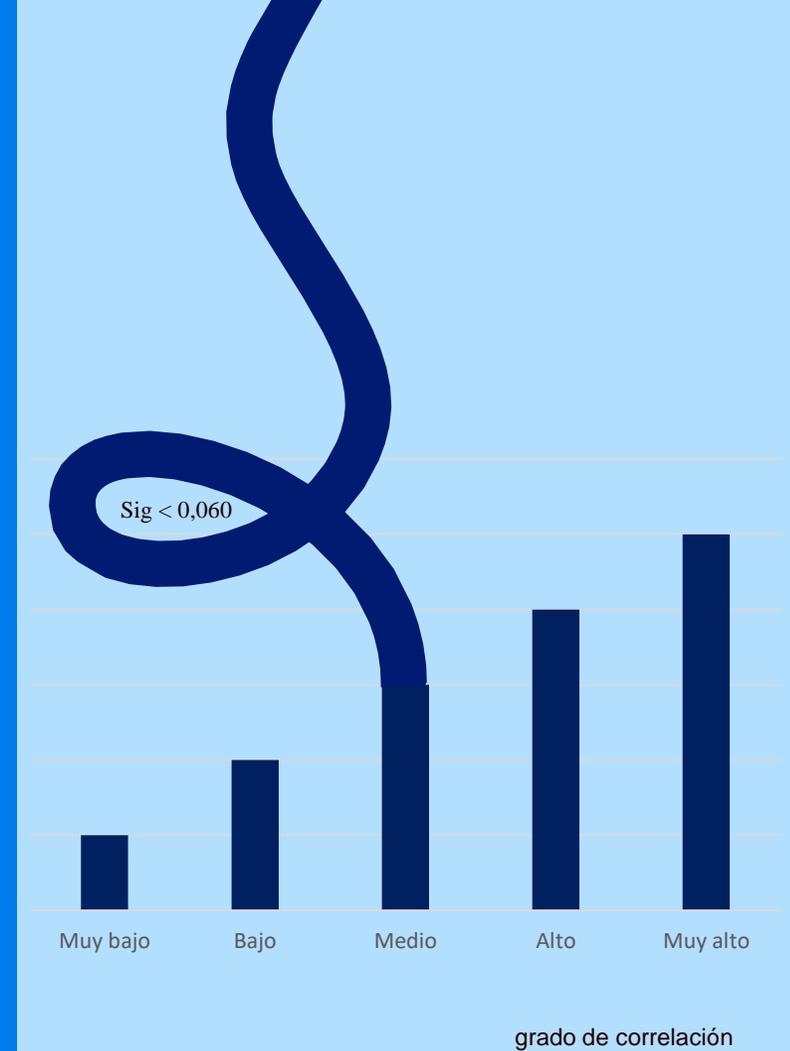


Mayor diversidad contractual en la plantilla, menos absentismo

La estabilidad en la plantilla, un reto para el absentismo

A mayor número de contratos iniciales (temporales sig. < 0,009 prácticas sig. < 0,043) menor absentismo.

A mayor número de personal fijo, más absentismo (sig < 0,060). Esta correlación “clásica” es menos elevada que otras variables detectadas en el estudio, sin menoscabar que la plantilla estable es uno de los retos de las organizaciones.



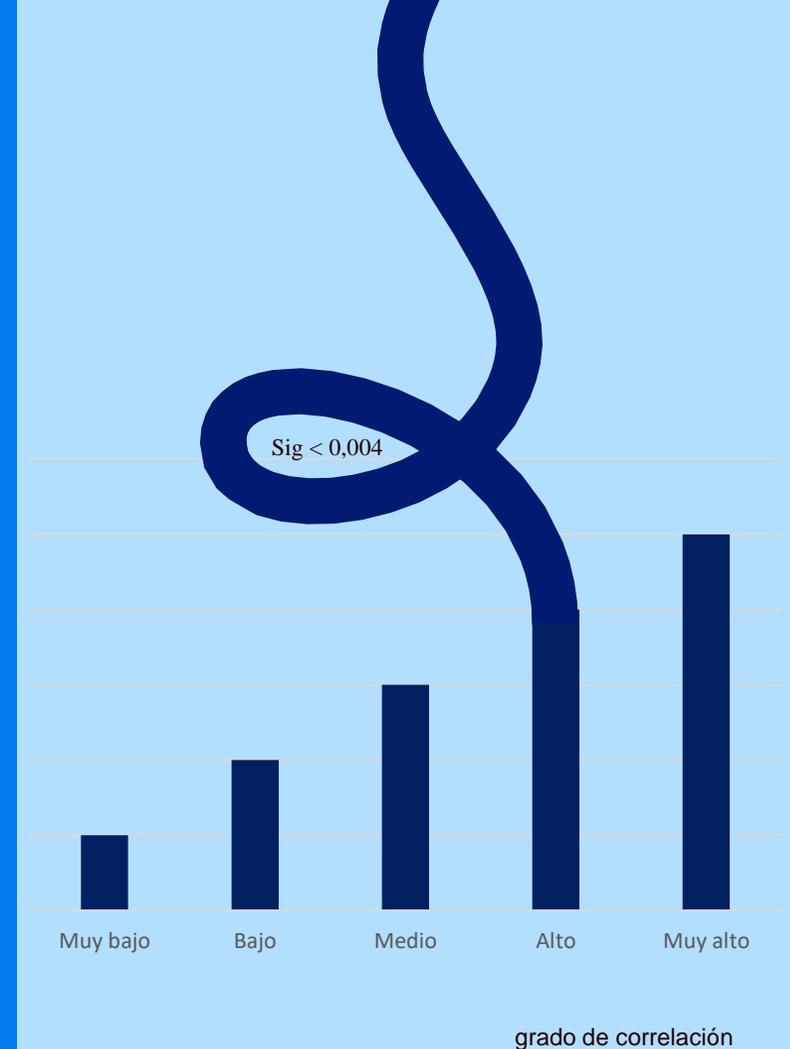
Mayor diversidad generacional en la plantilla, menos absentismo

La edad de la plantilla como efecto de correlación tanto en los junior como en los senior

La presencia de mayor porcentaje de trabajadores **menores de 30 años** contribuye al menor absentismo en una correlación media (sig. < 0, 033)

La presencia de mayor porcentaje de trabajadores **mayores de 45 años** contribuye al menor absentismo en una correlación alta (sig. <0,004).

El reto de las organizaciones tiene como foco la “etapa de madurez” de los trabajadores en las empresas.



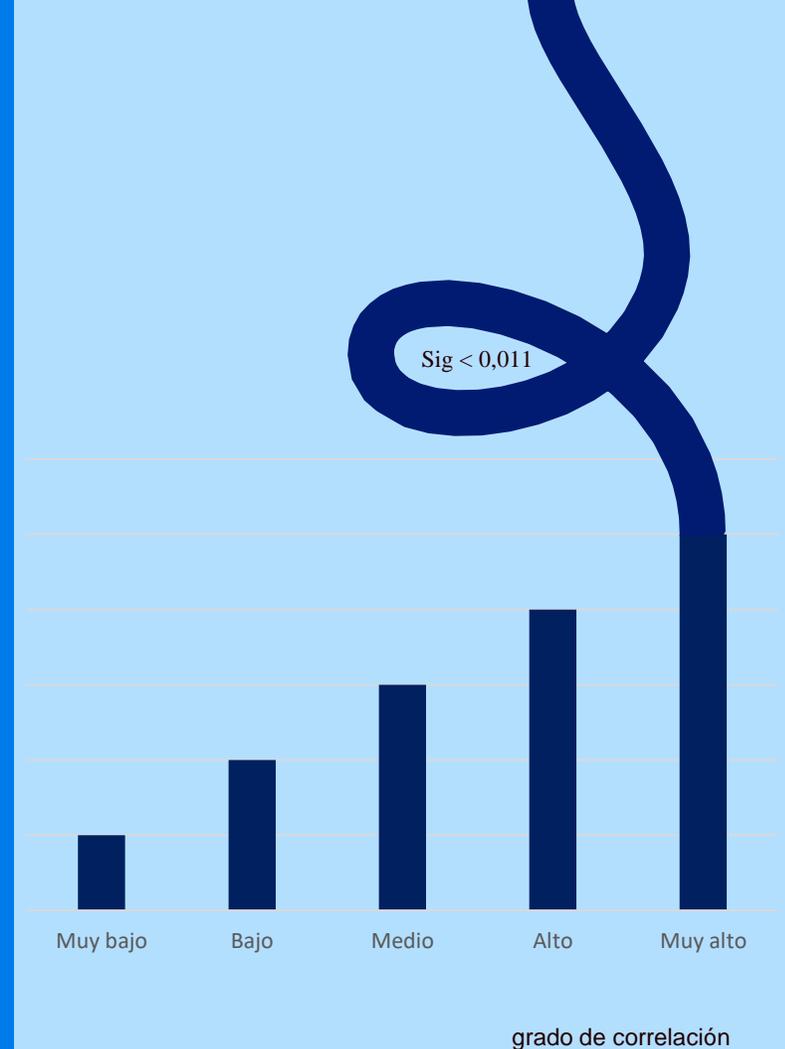
Mayor diversidad en la antigüedad, menos absentismo

La antigüedad de la plantilla como efecto de correlación

La presencia de mayor porcentaje de trabajadores menores de menos de un año de experiencia tiene una correlación media (sig. < 0, 041).

Las empresas con mayor grado de plantilla entre los 1 y 5 años son las que menos propensión al absentismo tienen (sig. < 0,001).

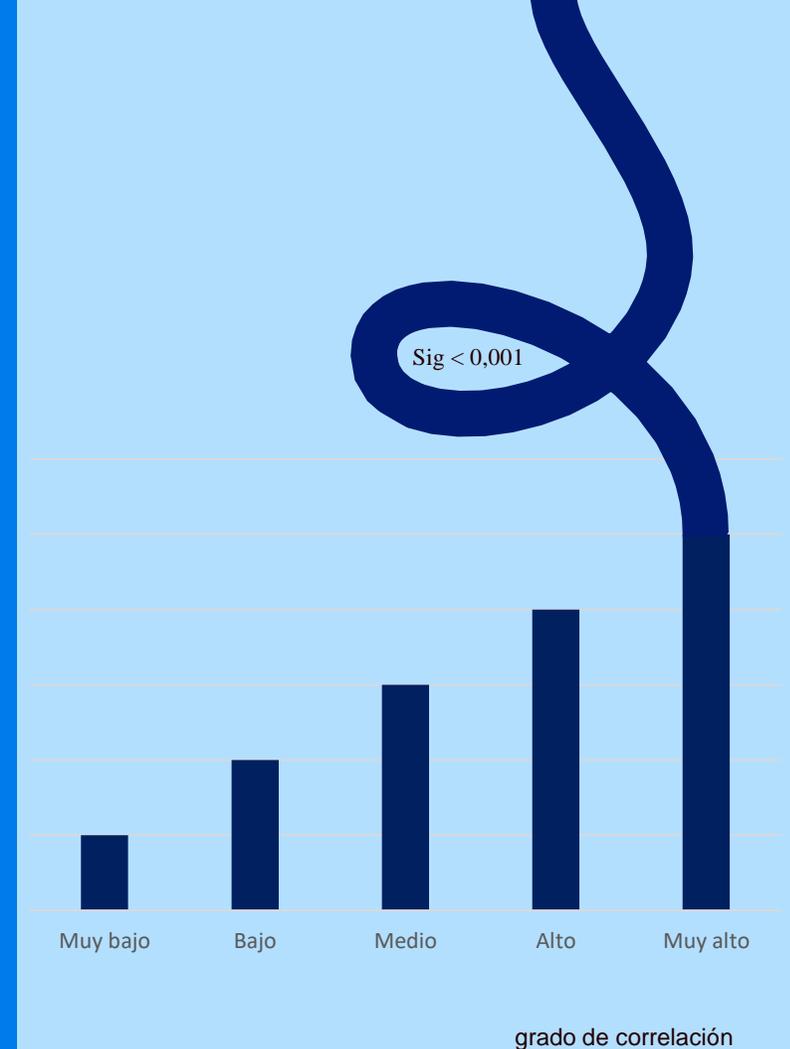
Sin embargo, en el resto de franjas, no existe correlación.



Menor rotación, menos absentismo

Las empresas con mayor estabilidad tienen menos absentismo

Cuanto mayor es el **porcentaje de renuncias** en una empresa, más absentismo. Cuantos más **despidos** hay en una compañía, más absentismo. Cuanta más **rotación** hay en una compañía, más absentismo. Todos con un grado de significación $< 0,001$ en las correlaciones. En el cálculo de regresiones el factor dominante de esta cadena son los despidos.

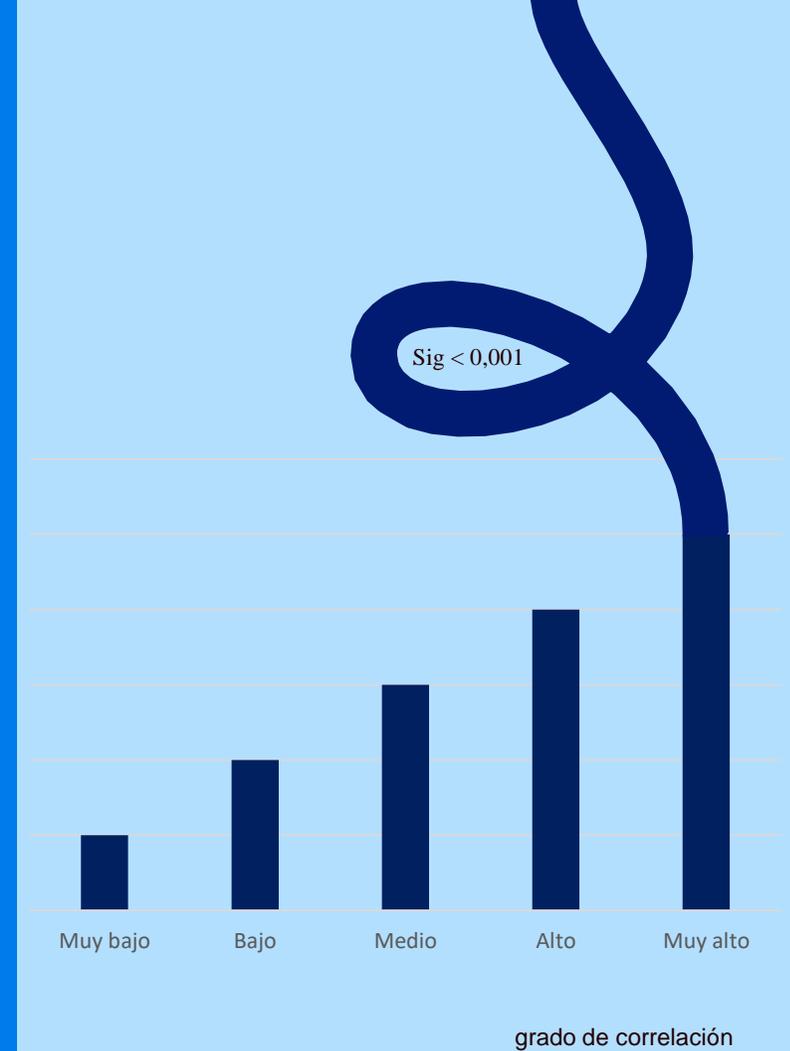


Mayor puntualidad, menos absentismo

Las empresas con mayor puntualidad tienen menos absentismo

En las organizaciones con mayor puntualidad (en cualquiera de los formatos de horario) existe un menor absentismo (sig < 0,001)

La cultura de la puntualidad correlaciona con las organizaciones que menos afectadas están con el absentismo.

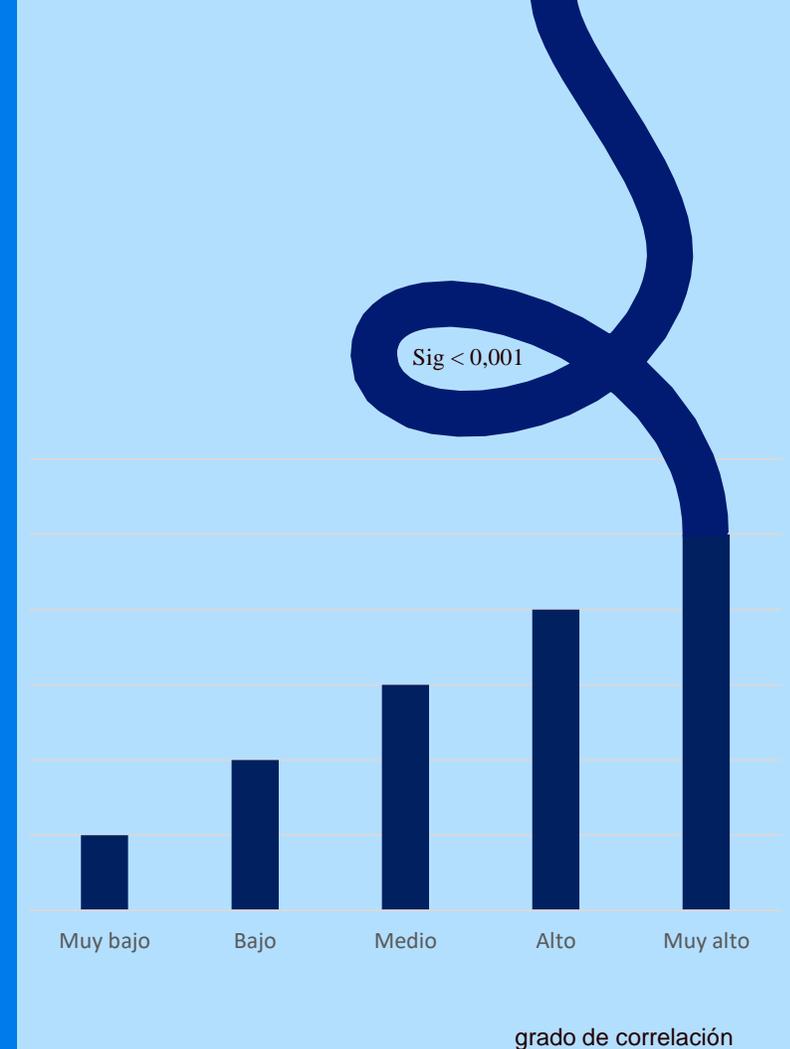


Mayor capacitación, menos absentismo

Las empresas con mayor número de titulados tienen menos absentismo

Cuanto más trabajadores con **estudios** tiene una empresa mayor es la correlación con un menor absentismo.

Este factor es visible específicamente en los estudios de **grado universitario** (sig <0,001)

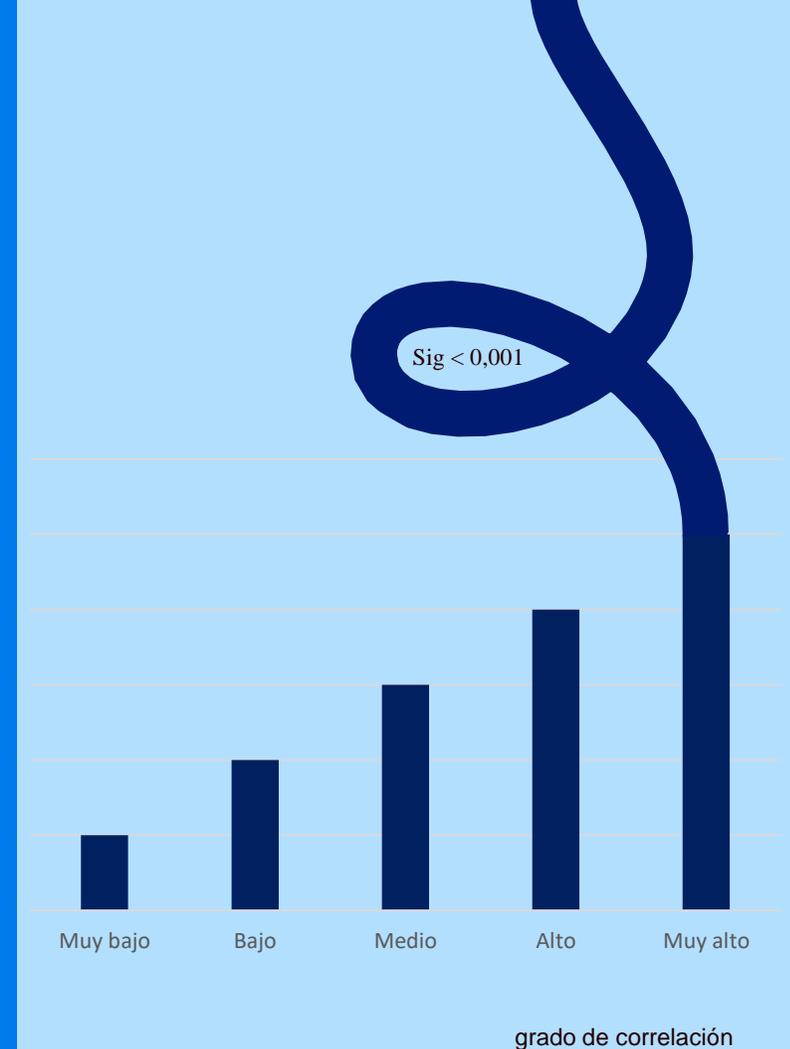


Mayor proporción de directivos, menos absentismo

Las empresas con mayor presencia de directivos tienen menos absentismo

En las estructuras con presencia de directivos, la tendencia al absentismo es menor que aquellas que no disponen de estos perfiles o la proporción es menor (sig < 0,01)

También existe correlación con la presencia de mandos intermedios, aunque esta tiene un nivel ligeramente inferior (sig < 0,024)



El liderazgo como palanca

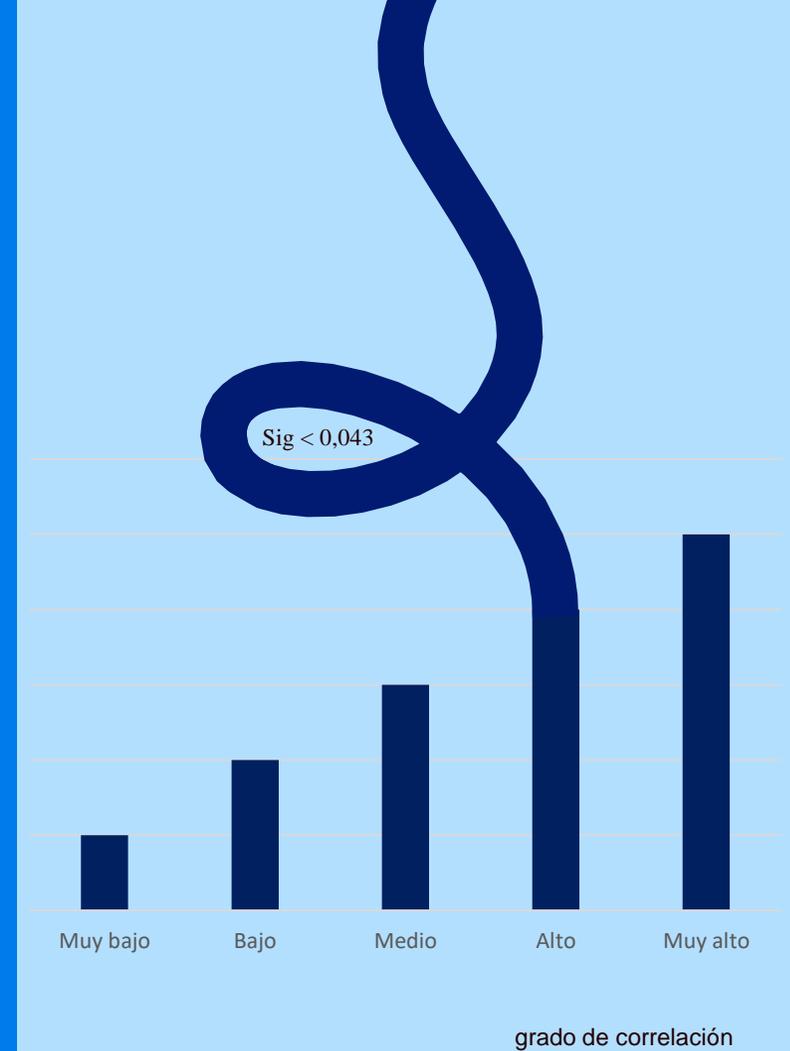
Absentismo laboral, análisis y predicción



Mejor dirección por objetivos, menos absentismo

Las empresas con mejor sistema de funciones y objetivos tienen menor absentismo

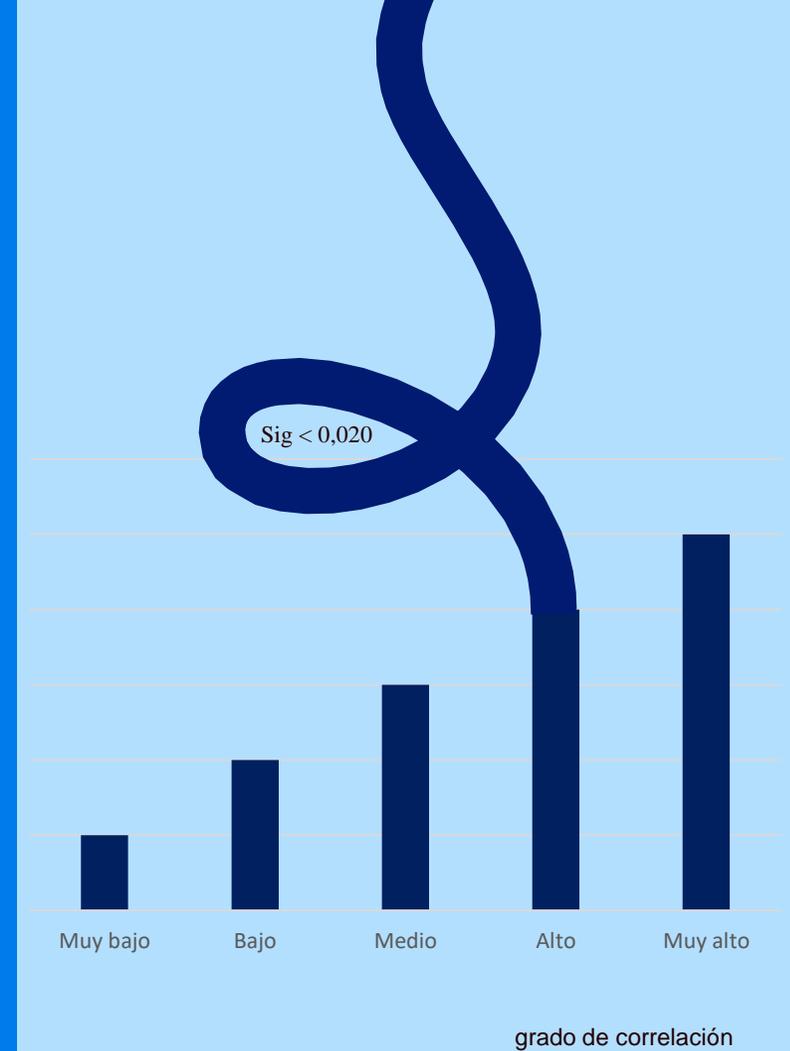
Cuanto mejor definidas están las funciones y el sistema de dirección por objetivos, menor es el absentismo (sig. < 0,043).



Más desarrollo, menos absentismo

Las empresas con más oportunidades de desarrollo tienen menor absentismo

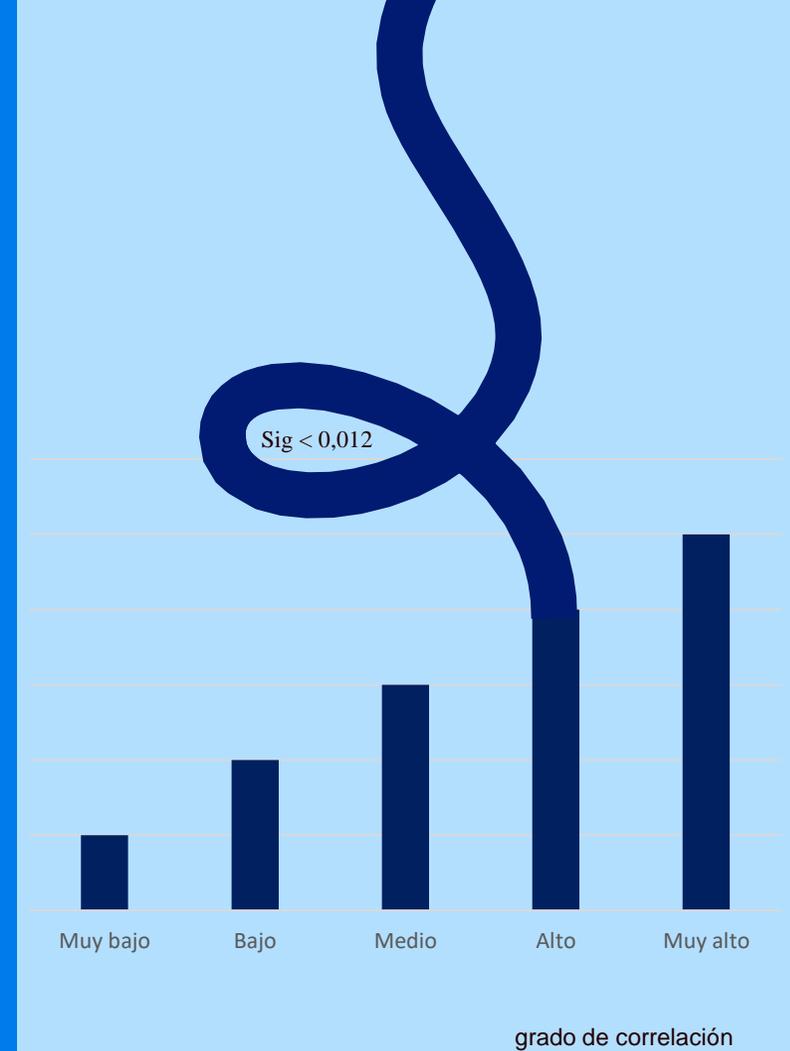
Cuanto más oportunidades de desarrollo tienen los trabajadores, menor es el absentismo (sig. 0,020).



Mejor estructura organizativa, menos absentismo

Las empresas con mejor estructura organizativa tienen menor propensión al absentismo

Cuanto más definida está la estructura organizacional, (organigramas, responsabilidades, dependencias, interacciones, etc), menor es el absentismo (sig. 0,012).

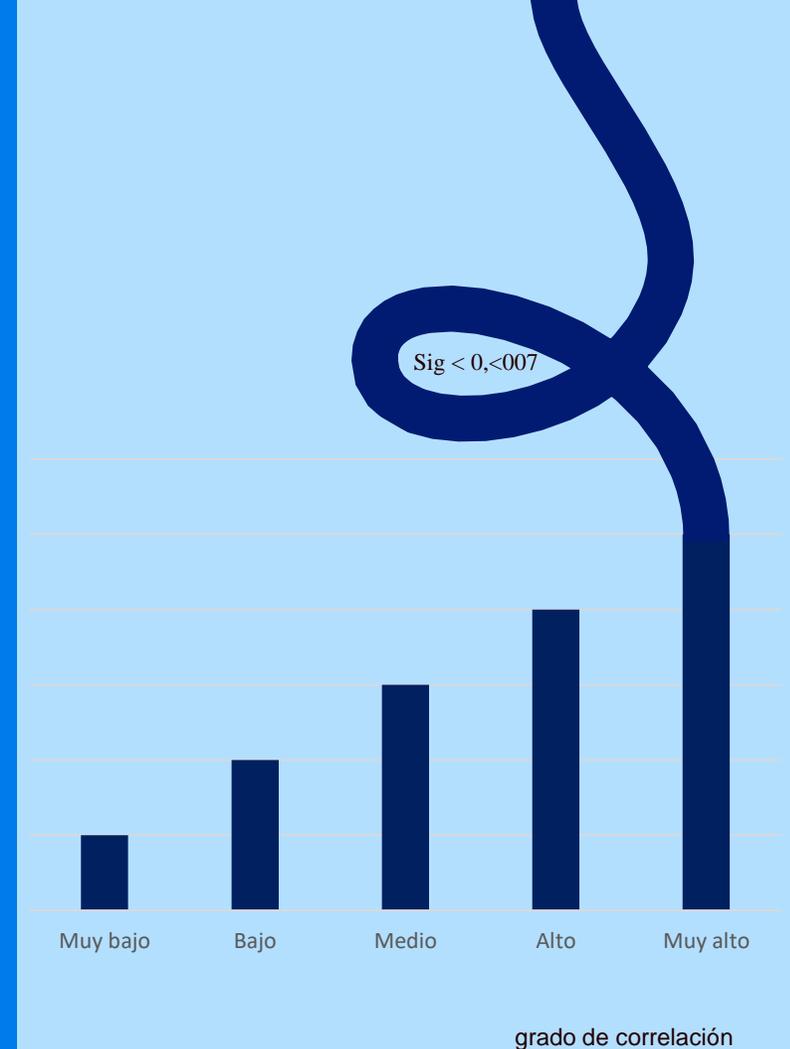


Mejor política salarial, menos absentismo

Las empresas con una política salarial adecuada tienen un menor absentismo

La política salarial definida, adecuada y coherente correlaciona con un menor absentismo (sig. 0,007).

Es importante destacar que una política salarial por encima del mercado no ha correlacionado con el estudio. Es el factor de política adecuada el que correlaciona.

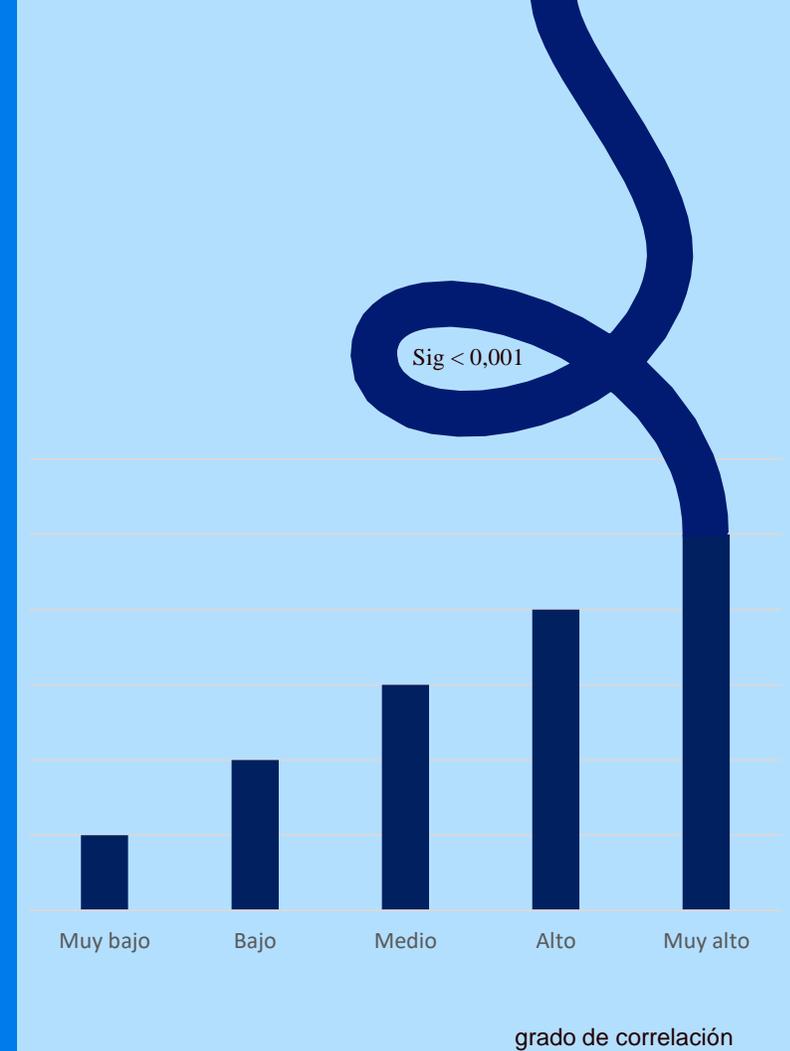


Mejor conciliación, menos absentismo

Las empresas con mejores políticas de conciliación tienen menor absentismo.

Cuanto más se favorece la conciliación laboral y personal, menor es el absentismo existente en la empresa (sig. <0,001).

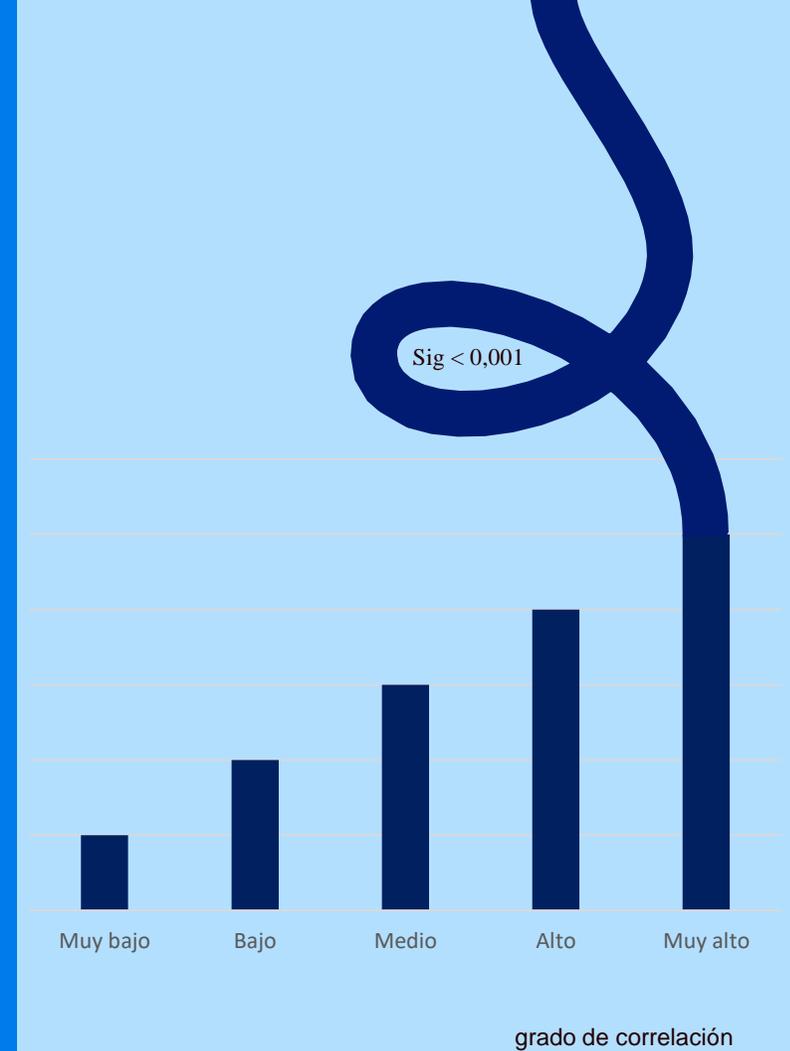
Factores como **flexibilidad en horarios, permisos, teletrabajo, etc.** que favorecen la conciliación tienen la correlación directa con los menores índices de absentismo.



Más digitales, menos absentismo

Las empresas más digitalizadas tienen mejores resultados de absentismo.

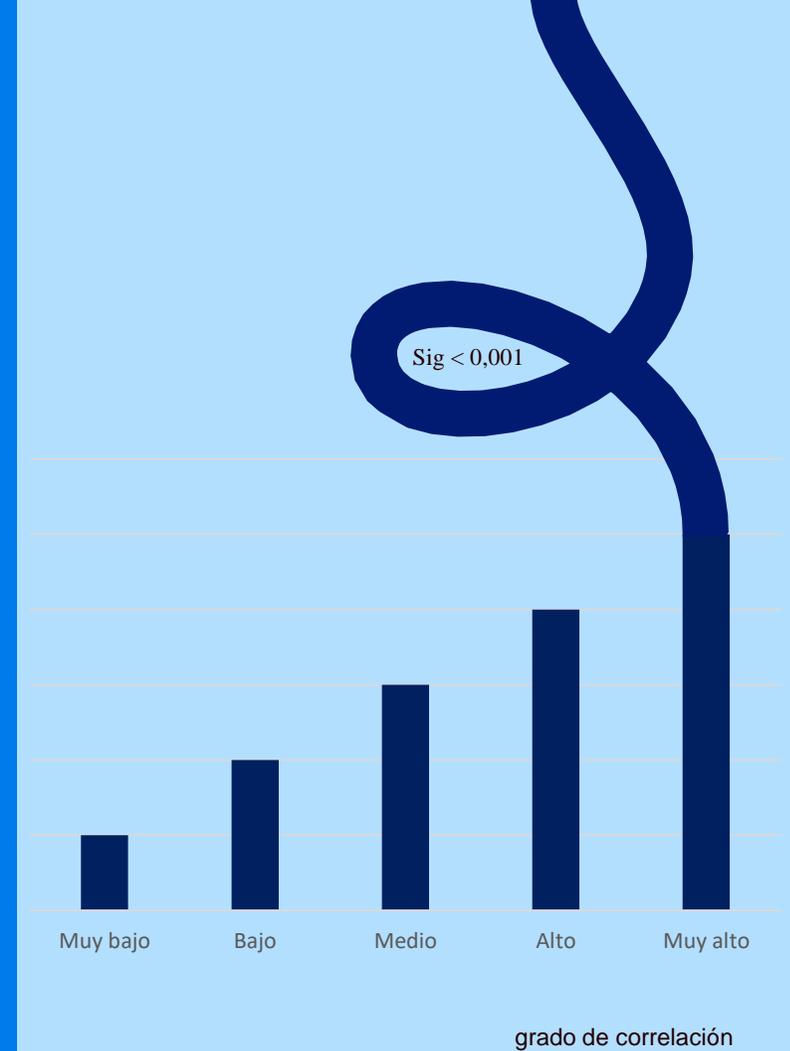
Cuanto mejor se ha realizado el **proceso de digitalización**, los datos de absentismo son más bajos en las organizaciones (sig. <0,001).



Mejor gestión del cambio, menos absentismo

Las empresas con mejor gestión del cambio tienen menos absentismo

En un entorno, VUCA BANI, con una gestión constante de la incertidumbre, las empresas que **más eficazmente se adaptan a los cambios**, presentan un menor absentismo (sig. <0,001)

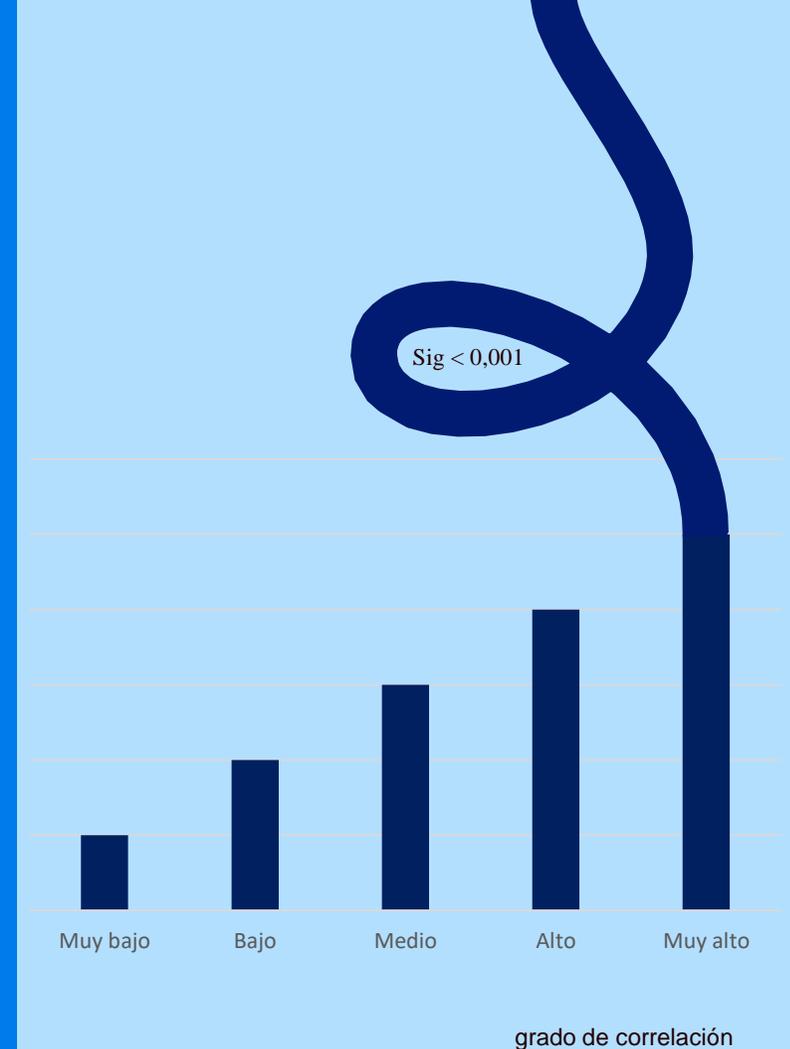


Mejor comunicación interna, menos absentismo

Las empresas con mejor comunicación interna tienen menos absentismo.

Cuanto más fluida es la **comunicación interna** en la empresa, menores son los índices de absentismo (sig. < 0,001).

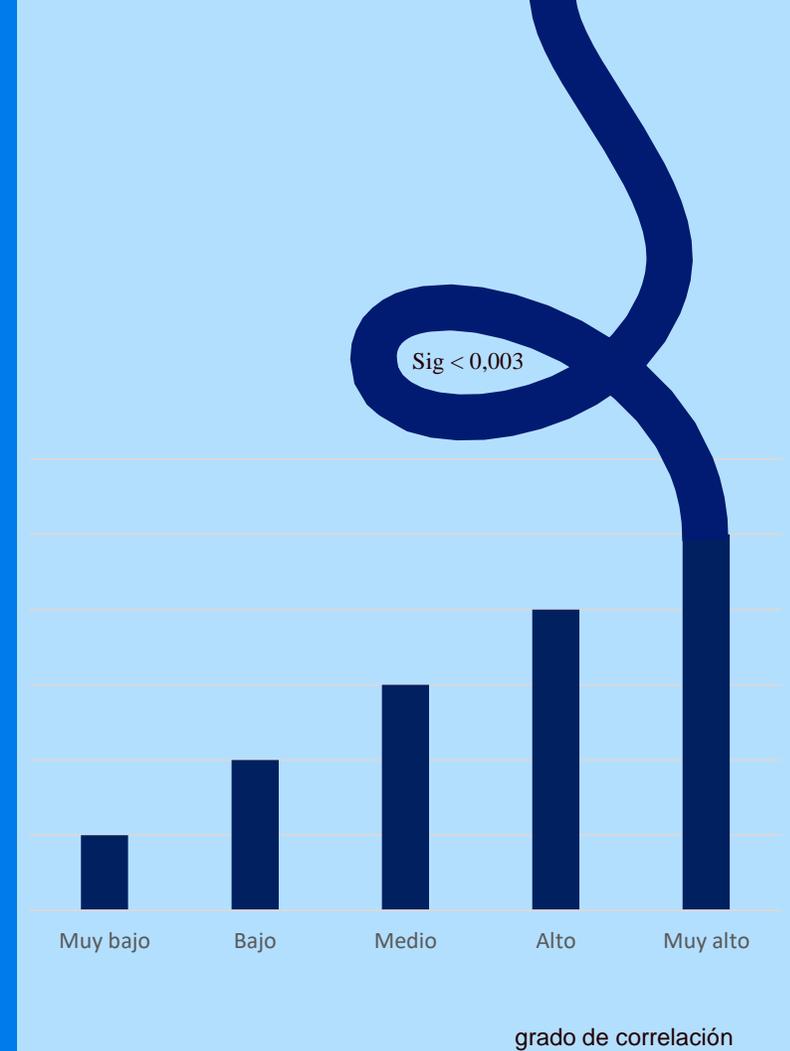
La comunicación interna correlaciona además con multitud de factores como el liderazgo, las oportunidades de desarrollo o la resolución de conflictos.



Mejor liderazgo, menos absentismo

Las empresas con mejor liderazgo tienen un menor absentismo

Un estilo de **liderazgo adecuado** que propicia un correcto desempeño de los colaboradores correlaciona con menores índices de absentismo (sig. <0,003) .

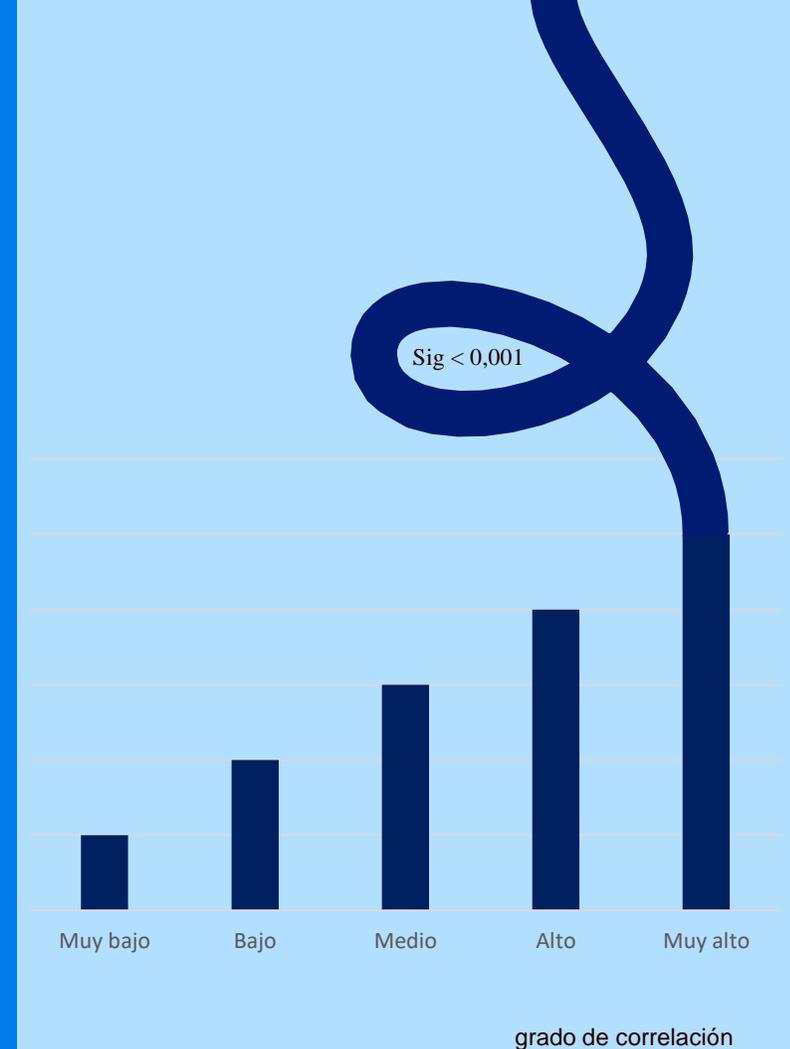


Mayor motivación, menos absentismo

Las empresas con mejores índices de motivación tienen menos absentismo

El clima laboral correlaciona directamente con el absentismo. Si la empresa fomenta un buen clima laboral, esto repercute en una reducción de los índices de absentismo (sig. <0,007).

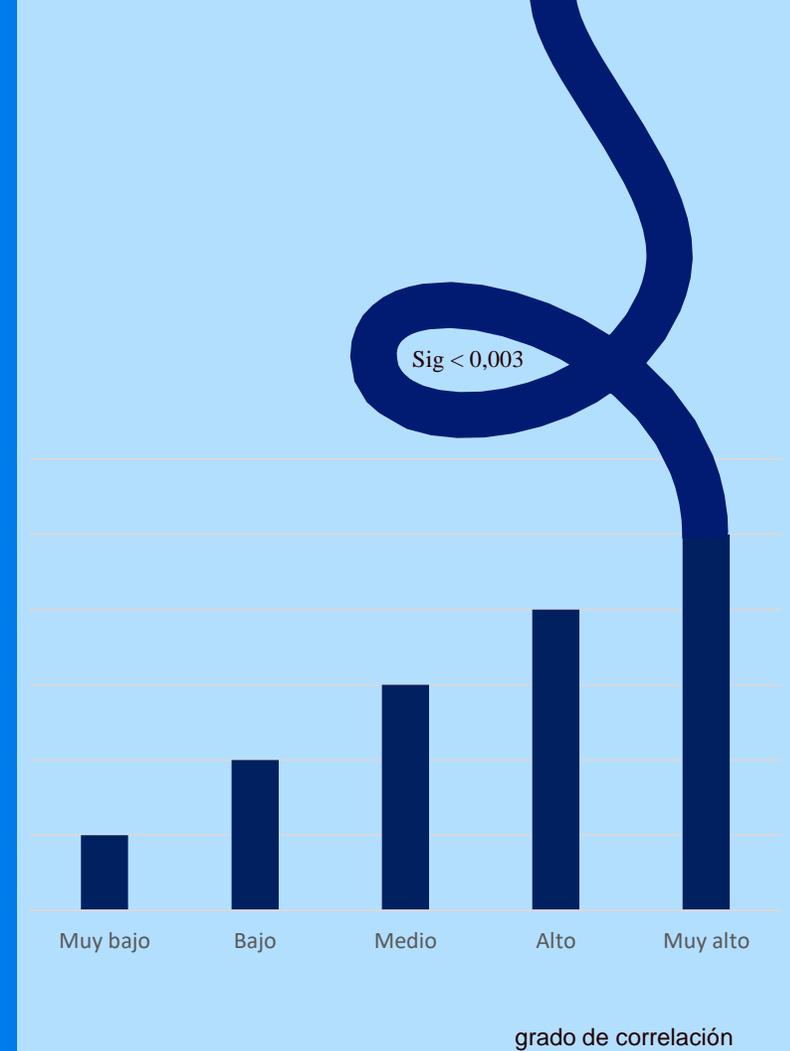
Cuanto mejores son los indicadores de motivación empresarial menores son los índices de absentismo (sig.< 0,001).



Más compromiso, menos absentismo

Las empresas con mayor compromiso tienen menor absentismo

La identificación de la plantilla y el compromiso con la empresa son aspectos con una correlación muy elevada con los menores índices de absentismo (sig. <0,003).



Conclusiones del estudio

Absentismo laboral, análisis y predicción

Grandes tendencias

1

El riesgo de los “grandes”

Las PYMES o “muy PYMES” están más protegidas al absentismo. Es el momento de crecimiento donde una compañía tiene que gestionar bien todos sus recursos para asegurar un **crecimiento sostenible**.

2

La palanca del crecimiento

En contraste, las empresas con menor absentismo tienen una correlación mayor con **crecimiento de empleo, cuota de mercado, productividad y rentabilidad**, siendo además el absentismo la variable dominante.

3

Las estructuras más sólidas

Variables clásicas como la antigüedad o el tipo de contrato no correlacionan tan directamente como variables como la **estabilidad en el empleo o las estructuras definidas con liderazgos claros y propuestas de valor al empleado**.

4

La gestión de RRHH clave para el éxito.

Comunicación Interna, gestión del cambio, conciliación o motivación son variables de correlación muy claras entre los modelos de gestión de personas y los menores índices de absentismo.



06

+Info comunicacion@cegos.es

Absentismo laboral, análisis y predicción

Grupo Cegos

Presencia en Europa, Asia y América Latina

Alemania, España, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido, Suiza, China, Asia-Pacífico, América Latina, Brasil

Presente en más de

50

países a través de una red de socios y distribuidores

250 000

personas formadas cada año en todo el mundo

1000

Empleados

+3000

consultores asociados

200 M€

de facturación

20 000

empresas clientes

+3000

contenidos digitales en

20 idiomas

1,5 M

de alumnos conectados



Experto en muchos campos:

- Gestión y liderazgo
- Ventas y relaciones con los clientes
- Eficacia personal y profesional
- Gestión de proyectos
- Sistemas de información
- Marketing y Comunicación
- Finanzas
- Compras
- Recursos humanos
- Formación
- Desarrollo sostenible y RSC



ASOCIACIÓN
DIRECCIÓN HUMANA
Región de Murcia



LAS NAVES



UNIVERSIDAD
DE MURCIA



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



ASEPEYO

Absentismo Laboral

Análisis y predicción para la mejora de la productividad,
la fidelización y la satisfacción laboral

2023

