

EL TIEMPO DE TRABAJO PERDIDO:

EL ABSENTISMO LABORAL

El absentismo laboral o ausencia al trabajo fue tenido en cuenta por primera vez por Dubois en 1977, ya que se dió cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta.

A principios de nuestro siglo comienzan a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos accidentes junto con la situación anterior, se denominaba absentismo.

- Simon, en 1978, opinaba que esta situación era una forma de resistencia de los campesinos hacia la forma de producción capitalista.
- Dubois, en una perspectiva más actual, sitúa el comportamiento absentista como una forma de acción obrera que se manifiesta para expresar el rechazo hacia la situación laboral o bien para poder obtener la remuneración sin trabajar y emplear el tiempo en otras actividades, como pasar el fin de semana completo con la familia, ir de vacaciones, realizar otros trabajos para tener así un sueldo extra o evitar impuestos.
- Mayo y un grupo investigador de Harvard hicieron un estudio en 1977 en tres compañías de una industria metalúrgica para estudiar el ausentismo y se descubrió que la influencia del grupo informal de trabajo en el individuo constituía un elemento clave para la determinación de la producción y de la presencia o ausencia laboral.

Otro hecho es el proceso intelectual de los jóvenes, que se convierten en un importante sector de laboral de cualificación subempleada, de donde emanan las ausencias sin motivo de los trabajadores de las empresas de serie, la inestabilidad del personal, las huelgas, etc.

Ahora nos centramos en el **problema que supone definir el fenómeno del absentismo laboral**, ya que éste lleva aparejado una serie de comportamientos sin una relación aparente entre ellos. Hasta ahora no existen teorías que abarquen todas las interpretaciones que se han elaborado sobre el tema.

La motivación y la satisfacción laboral han sido los elementos que han tenido más importancia en el fenómeno para la psicología social, analizados por Nicholson, Brown y Chadwick-Jones. De manera general, califican la ausencia en el trabajo como:

- Un acto individual en el que se pueden elegir actividades alternas y
- Un acto voluntario que comporta la resistencia individual y grupal con respecto a un sistema inflexible.

Por otro lado, la palabra absentismo se utiliza con un sentido de desprecio por los trabajadores que deben cumplir un horario específico en su trabajo y hacen mención de las faltas de los compañeros.

Ausencia y absentismo tienen en común la conducta de no asistencia al trabajo y se hallan vinculadas a las características personales que desembocan en actitudes ante el puesto de trabajo.

Klaric amplía la definición de absentismo, haciendo alusión a determinados contextos laborales en los que la ausencia representa la ruptura de una situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como reemplazo de esa situación. También es una conducta que puede adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes o huelgas y concluye con la sensación temporal de ser independientes en los nuevos roles elegidos para sustituir el trabajo.

Lo común entre el absentismo laboral y las ausencias en el trabajo es el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario y el absentismo laboral es voluntario.

El absentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial e investigándolo desde cuatro puntos de vista:

- **Empresarial/directivo y económico:** surge de la adaptación del individuo a la empresa. Mayo opinaba que si el individuo no se integraba en su grupo de trabajo, su adaptación a la empresa se deterioraba y surgía el absentismo o abandono de la empresa. Hill y Trist descubren que el fenómeno de ausencia en general refleja el tipo de relación entre el individuo y la empresa, así como la tendencia a sustituir las formas de ausencia sancionadas por otras no sancionadas.
- **Psicológico:** se centra en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo. Nicholson, Brown y Chadwick-Jones muestran la importancia que tienen las normas de grupo al descubrir la existencia de una cultura de ausencia en las organizaciones. En 1982 publican su estudio llamado *Social Psychology of Absenteeism*, en el cual la ausencia en el trabajo abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual de elección entre actividades posibles o como conducta habitual y rutinaria que sigue unas normas para escapar del control o como resistencia individual y grupal hacia el sistema inflexible. A partir de ahora, los grandes enfoques van a incluir en sus explicaciones el contexto social, con las no presencias y el resto de los demás factores, ya sean formales o informales.
- **Sociológico:** en este enfoque se incluyen los factores individuales que faltaban y hacen referencia a la edad, sexo, estado civil, formación, etc. También tienen en cuenta los factores externos a los trabajadores, como la distancia del domicilio al lugar de trabajo, las presiones familiares y los factores de organización del trabajo como el trabajo en cadena, el tamaño de la unidad de trabajo o la repetitividad de la tarea. As estudia la personalidad absentista y llega a la conclusión de que se necesita un modelo que englobe todos los estudios realizados. Giraud opina que el absentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, comportamiento o estrategia racional dentro de una lógica de acciones en cadena que forman parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.
- **Pedagógico:** según esta visión, el absentismo constituye una de las respuestas a la tensión, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. Que adquieren importancia a los cinco años de trabajo en profesores. En este caso el absentismo opera como ruptura y escape momentáneos para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo.

Las no presencias al trabajo surgen por la imposibilidad de poder realizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo estar enfermo y trabajar. En consecuencia, las ausencias adoptan en conductas de no presencia al trabajo la viabilidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferentes.

El núcleo central del absentismo se encuentra en las ausencias cortas, ya que pueden adoptar formas distintas. La complejidad de explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas involuntarias a través del estrés, la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas.

Los factores que condicionan el absentismo son:

- la función social asignada al sexo
- la categoría ocupacional
- la edad y el número de hijos
- la actitud individual ante el trabajo.

- Kossoris efectuó en la II Guerra Mundial un estudio sobre el absentismo y la masiva incorporación de

las mujeres a la industria. Llegó a la conclusión de que las mujeres eran más absentistas por causas de lesiones y enfermedad, concluyendo que tenían menos experiencia y adaptación.

- Behrend, con respecto a la función social asignada a cada sexo y a la categoría ocupacional, comprueba que las ausencias se manifiestan de forma diferente entre los hombres y las mujeres, y los elementos que marcan la diferenciación son el tipo de trabajo y las responsabilidades familiares.
- Isambert-Jamati investiga la fuerza que tienen los factores familiares y profesionales, y la adaptación y el nivel de cualificación de las trabajadoras. Su conclusión fue que no se puede explicar el absentismo femenino por la incidencia de los determinantes biológicos o familiares, ya que las mujeres casadas faltan más que las mujeres solteras.
- Paringer observa las tasas de ausencia en ambos sexos y obtiene que las causas son la desigualdad de sueldos y la carencia de flexibilidad de horario, aunque las empleadas restringen más sus faltas por enfermedad que los hombres y predominan más las motivadas por factores familiares.

Las ausencias femeninas son superiores a las masculinas por el doble de tareas que deben desempeñar las trabajadoras, ya que deben compaginar los horarios de trabajo con el de la guardería de los niños, pedir permisos extra para ir al médico con ellos, etc. En los hombres, la función social de padre no supone un inconveniente para su ritmo laboral, pero la peligrosidad de sus trabajos supone un índice de ausencias mayor que el de las mujeres.

La medición y control de las horas de trabajo que no se realizan son la dimensión más estudiada y analizada desde que comenzó a emerger la sociedad industrial.

En la actualidad, se han confeccionado modelos matemáticos con la finalidad de erradicar el fenómeno, aunque los resultados a largo plazo no han dado los resultados esperados. Debido a la diversidad de causas, conductas y medios de trabajo, no podemos encontrar una fórmula que nos permita eliminar las situaciones conflictivas en nuestra rama de actividad económica. Podremos saber cuál es la naturaleza del fenómeno, medirlo, controlarlo y dirigirlo, pero no sabremos cómo podemos hacerlo desaparecer.

La empresa será la que decida con los datos recopilados qué parte del absentismo conviene mantener y qué parte debe ser erradicado con prácticas y políticas efectivas.

Los puntos clave en la lógica de la medición y del control del absentismo en la mediana y gran empresa se pueden seguir con el esquema siguiente:

El modelo teórico-explicativo debe ser correlativo a la medición del fenómeno. Los índices de ausencia y el modelo matemático recogerán las horas y días perdidos, y los motivos que los originaron. De aquí se obtiene el informe de los resultados generales que constará de los siguientes apartados:

- Índices de ausencia y modelo matemático relacionados por la empresa.
- La evolución global por meses.
- Cuadro global de las causas que han ocasionado las horas y días perdidos de trabajo.
- Departamento o sección que más faltas haya registrado distribuidos por edad, sexo y estado civil.
- Explicación e interpretación del fenómeno en general.

Por tanto, la dirección de la empresa elaborará un diagnóstico en el que figuren, 1º los costes de absentismo en ese año, 2º los factores que más hayan influido en las ausencias cortas voluntarias, 3º deberán realizarse test o entrevistas a los empleados para conocer que piensan sobre el entorno laboral y finalmente se volverá al modelo teórico-explicativo para dar cuenta de los hechos teóricos de los que se partieron y cerrar así la investigación.

