

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL DEL AUSENTISMO

2.2.1.- CONCEPTOS DE AUSENTISMO

Concepto de ausentismo como definición según lo registra el diccionario de la Real Academia es Absentism. Aunque ambas formas vienen del Latín absens, en la forma de ausente se suprimió b, después entro al español por la via popular. En tanto absentismo, del mismo origen latino, se tomó de la ortografía del neologismo ingles absenteesm. La segunda acepción de la voz dice: “Costumbre de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo” La tercera acepción reza: “abstención deliberada de acudir al trabajo” El diccionario de la Real Academia registra también como anticuados, el sustantivo y el verbo absente y absentarse, que, en efecto entraron al español en el siglo XIII: Mientras que la forma de ausente se registró la primera vez hacia 1443 y según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir” a partir de esta definición extremadamente simple se han agregado diferentes conceptos que han originado controversia para definir el ausentismo.

Otra definición de ausentismo laboral ò ausencia de trabajo fue tenido en cuenta por primera vez por Dubuis en 1977, ya que se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta. A principios de nuestros siglos comienza 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 ausentismo, en otro punto la palabra ausentismo se utiliza con un sentido de desprecio por los trabajadores que deben cumplir con un horario específico en su trabajo y hacen mención de las faltas de los compañeros.

La ausencia y tiene en común la conducta de la no asistencia al trabajo y se hallan vinculados a las características personales que desembocan en actitudes ante el puesto de trabajo.

El Boliviano Constantino Klaric⁴ amplía la definición, haciendo alusión a determinados contextos en los que la ausencia representa la ruptura de la situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como reemplazo de esta situación. También es una conducta que puede adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes ó huelgas y concluye con la sensación temporal de ser independiente en los nuevos roles elegidos para sustituir el trabajo.

Lo común entre el ausentismo laboral es el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario y a su vez puede ser provocado por el mismo empleado.

2.2.2 CARACTERISTICAS DEL AUSENTISMO

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos según Klaric.

- **Empresarial/Directivo y Económico.** Surge de la adaptación del individuo a la empresa.

⁴ Enrique D´Ottone Clemenco Revista Ausentismo Laboral www.crecerymejorar.com (consultado junio del 2008)

- **Psicológico**. Se centra en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo. Es clara la importancia que tienen las normas del grupo a descubrir la existencia de una cultura de ausencia en el trabajo abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual y grupal hacia el sistema inflexible. A partir de ahora, los grandes enfoques van a concluir en sus explicaciones el “contexto social”, con las presencias y el resto de los demás factores, ya sean formales o informales.
- **Sociológico**. En este enfoque se incluían 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 del trabajo en cadena, 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. Estudiaba la personalidad absentista llega a la conclusión de que se necesitaba un modelo que englobe todos los estudios realizados. El ausentismo 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**: El ausentismo constituye una de las respuestas a la alta tensión, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. Que adquieren a los cinco años de trabajo en profesores. En este caso el ausentismo opera como ruptura y escape momentáneos para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo.

El ausentismo en el trabajo surge como 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 en el trabajo la viabilidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferentes.

El núcleo central de ausentismo 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, a la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas.

Los factores que condicionan el ausentismo son:

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

El Ausentismo laboral es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Por ello, no puede dársele exclusivamente un tratamiento coercitivo si no que se debe abordar con un enfoque doble: preventivo y correctivo. El objetivo es conseguir un nivel óptimo mínimo de ausentismo. Este nivel lo definirá cada empresa en función del análisis de los costos del mismo, una vez medido y valorado. El conocimiento de dicho nivel proporcionará

el margen con el que la empresa pueda moverse para establecer las medidas más adecuadas de prevención a medio plazo y de reducción a corto plazo.

El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los sindicatos lo es garantizar la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica). Veremos a lo largo de nuestro análisis que, en la realidad de las organizaciones, no todo el ausentismo de causa presuntamente médica es totalmente involuntario ni todo el ausentismo sin justificación médica es totalmente voluntario, por lo que la clasificación tan claramente marcada en la teoría, en la práctica incluye un solapamiento bastante importante de ambas categorías.

Es de destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que “se pensaba que iban a

asistir”, pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. Desde nuestro punto de vista, las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo), por lo tanto implica pérdida económica para la organización, de hecho la fuerza de esta medida radica en este hecho.

En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que quiso reflejar la OIT es que el embarazo no es una enfermedad. Sin embargo, implica una ausencia prolongada de la trabajadora (en la legislación de nuestro país abarca un mínimo de 90 días, que pueden extenderse a solicitud del Banco de Previsión Social en un período variable de semanas con horario especial por lactancia). Ello obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora. Consideramos que este tema es altamente relevante, en la medida en que se estima que los daños ocasionados a la economía por esta causa seguramente son cuantiosos, decimos seguramente por cuanto no conocemos mediciones recientes y globales del ausentismo laboral, realizadas a nivel nacional.

El tema de ausentismo laboral no es algo nuevo. Ya en 1921, Emil Frankel⁵ ponía de manifiesto la importancia del tema. El ausentismo como una variable dependiente, en el modelo de Robbins⁶, el ausentismo es una de las variables

⁵ Emil Frankel (1921), Labor absenteeism, en: *The Journal of Political Economy*, Vol. 29, no. 6, Junio de 1921. pg. 487-499

⁶ Stephen P. Robbins (2004), *Comportamiento Organizacional*, 10° ed., Ed. Pearson – Prentice Hall

dependientes, junto con la productividad, la rotación, la ciudadanía y la satisfacción. Según Robbins, estas variables dependientes o de salida, son resultado de la interacción de diferentes factores que actúan en el plano del individuo, en el plano del grupo al que este individuo pertenece y en el plano del sistema de la organización. Estas variables, que el autor llama independientes son las que se enumeran a continuación:

1.- Plano del individuo

- a) Capacidad
- b) Aprendizaje individual
- c) Motivación
- d) Valores y actitudes
- e) Percepción
- f) Personalidad y emociones
- g) Características biográficas
- h) Toma de decisiones individual

Podemos analizar las ocho variables que integran el plano individual y como inciden en el ausentismo e ilustrarlas con las prácticas de nuestros entrevistados.

a) Capacidad. Entendida como la habilidad de un individuo para ejercer las diversas tareas de un puesto.

Haciendo referencia al trabajador ausentista, parece bastante evidente que si una persona no se siente capacitada para realizar las tareas que le han sido asignadas se sentirá agobiada por esa labor y tendrá una fuerte motivación para ausentarse del trabajo. Es bueno mencionar en este punto que diferentes estudios son concordantes

en cuanto a que existe una relación entre ausentismo y rotación, y de hecho el primero precede a la segunda. Cuando un empleado aumenta sus ausencias probablemente está pensando en el abandono de la organización.

Pero, por otra parte, podemos mirar también la capacidad en referencia a los mandos medios y gerenciales de la organización. Esto seguramente tendría un impacto directo sobre el ausentismo de los empleados.

b) Aprendizaje individual Es cualquier cambio relativamente permanente en la conducta, que aparece como resultado de la experiencia.

Indudablemente, la capacidad de una persona de aprender es lo que permite asignarle nuevas tareas y nuevos desafíos, ampliar y ensanchar el puesto de trabajo y posibilitar su crecimiento dentro de la organización, generando una fuerte motivación para su permanencia en la misma.

c) Motivación Es un tema sobre el que mucho se ha escrito desde hace décadas. Innumerables modelos y definiciones se han dado. Son clásicos los modelos de Maslow, Mac Gregor ⁷ y, más recientemente Herzberg. Nos quedaremos sin embargo con la ofrecida por Robbins, dado que es su modelo el que estamos analizando.

Dice este autor que la motivación se resume en los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y esfuerzo por conseguir una meta.

El tema tiene que ver entonces con posibilitar que el puesto de trabajo permita alinear el esfuerzo del empleado de modo que, cumpliendo con su tarea, éste le

⁷ Enrique D´Ottone Clemenco Revista Ausentismo Laboral www.crecerymejorar.com (consultado junio del 2008)

permita encaminarse al logro de sus metas. Tiene mucho que ver con “ver al empleado como un todo”.

d) Valores y actitudes

Los analizaremos por separado. Los valores son las convicciones básicas de un individuo sobre el bien, lo correcto y lo deseable.

Es indudable la relación que un adecuado sistema de valores individual tiene con el ausentismo, así como el hecho de que, por ser elementos intrínsecos del individuo, puede ser detectados en el proceso de reclutamiento y selección. Robbins menciona el repertorio de valores de Rokeach⁸, quien los divide en valores terminales (que es lo que la persona quiere lograr a lo largo de su vida, por ejemplo: seguridad, libertad, una vida emocionante, etc.) y valores instrumentales (cuales son las formas adecuadas de comportarse o las herramientas aceptables para obtener los valores terminales. Por ejemplo: ambición, honestidad, obediencia). Unos y otros condicionan la actuación del individuo y, en definitiva, el ausentismo es la expresión de una conducta, influenciada por estos valores. Casi sin quererlo, entramos en el campo de las actitudes. Estas son formas de expresar juicios sobre objetos, personas o conocimientos y tienen tres componentes: cognición, afecto y comportamiento. El componente de cognición (hacer tal o cual cosa es bueno o malo) es un juicio de valor que sienta las bases para el componente afectivo (determinada persona, cosa o situación me gustan o no me gustan porque hacen o dejan de hacer lo que yo considero bueno o malo).

⁸ Enrique D’Ottone Clemenco Revista Ausentismo Laboral www.crecerymejorar.com (consultado junio del 2008)

Todo ello conduce al componente conductual (como esa persona, cosa o situación me gustan o no, me comporto de determinada manera en relación a ella). Las posibles combinaciones de valores y actitudes que inciden sobre el ausentismo son muchas, pero podemos ilustrar con un ejemplo sencillo una de ellas. Imaginemos un individuo que tiene como uno de sus principales valores terminales la seguridad familiar y como uno de sus principales valores instrumentales la independencia. Este individuo, por necesidades económicas, se desempeña en una tarea de riesgo, escasamente remunerada. Por ello, su puesto de trabajo le va a parecer malo, dado que corre riesgos físicos que se traducen en riesgo de no poder hacerse cargo de su familia si sufre un accidente grave, pero no puede aportar tampoco seguridad económica y se siente maniatado dentro del cargo porque no consigue otro puesto más aceptable para él. Es racional pensar que esta persona buscará ausentarse de la tarea tanto como pueda, particularmente cuando se sienta más expuesto o se generen situaciones en las que ve afectado su sistema de valores.

e) Personalidad y emociones. Reflejan la forma de comportamiento de un individuo frente a un hecho de la realidad y hacen, por lo tanto, que frente a una misma organización, con puestos de trabajo similares, un individuo responda ausentándose y otro no.

f) Percepción. Definida como el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno. Es un elemento claramente relacionado con casi todos los anteriores, directa o indirectamente, pero que pone de manifiesto la necesidad de trabajar sobre esa

percepción para que sea la adecuada y no genere como respuesta una afectación de las variables de salida, de las que el ausentismo es una de ellas.

g) Toma de decisiones individual. Implica elegir entre dos o más alternativas, en nuestro caso, faltar al trabajo y no faltar. Surge bajo la influencia de las otras seis variables anteriormente analizadas.

h) Características biográficas. Engloba un concepto bastante amplio, que incluye: sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, entre otras.

Tienen la ventaja de ser objetivas y poder registrarse fácilmente. Esto hace que estadísticamente se puedan correlacionar determinadas características biográficas con elevados niveles de ausentismo en determinada rama de actividad (la validez externa de estos análisis suele ser bastante restringida).

2. Plano del grupo

- a) Comunicación
- b) Estructura de los grupos
- c) Equipos de trabajo
- d) Liderazgo y confianza
- e) Toma de decisiones en grupo

En lo que respecta al plano grupal, podemos analizar cinco variables.

a) Comunicación. Específicamente estamos hablando aquí de la comunicación en el plano grupal. Qué se transmite, como se transmite, cuales son los códigos que se manejan, cuáles son las fuentes. Todo ello influye (y se deja influenciar a la vez) por las percepciones del individuo, que como vimos inciden fuertemente en la conducta y comportamiento del trabajador.

b) Estructura de los grupos. ¿Cómo están conformados los grupos dentro de la organización? ¿Son grupos formales o informales? ¿Quiénes definen las metas a las que el grupo aspira? Estas interrogantes interaccionan fuertemente con todas las demás variables del plano grupal.

c) Equipos de trabajo. ¿Se produce la sinergia necesaria entre los integrantes? ¿Se obtienen los resultados esperados, no sólo por parte de la organización, sino también por parte todos y cada uno de los miembros del equipo?

e) Liderazgo y confianza. Es este otro tema que lleva décadas de controversia y discusión, que exceden el alcance de este trabajo.

No obstante, hay algunos elementos que no podemos dejar de mencionar porque son los líderes (formales e informales) quienes fijan las metas reales de un grupo (entendiendo por reales las que el grupo se propone alcanzar y que pueden coincidir o no con las de la organización). De la confianza que el grupo deposite en el líder y de que esté de acuerdo con los objetivos de la organización, dependerán fuertemente los resultados obtenidos.

f) Toma de decisiones en grupo. Análogamente con la toma de decisiones individuales, representa la necesidad de elegir entre más de una alternativa y se ve fuertemente influenciada por los procesos de comunicación, el liderazgo y la estructura de los grupos y equipos de trabajo.

3. Plano del sistema de la organización

- a) Cultura de la organización
- b) Estructura y diseño de la organización
- c) Diseño y tecnología del trabajo

d) Políticas y prácticas de recursos humanos

Sistema de la organización.- Esto se convierte, para el tema del ausentismo, en un aspecto bastante medular del problema. En efecto, el gerente o responsable de una organización puede y debe influenciar sobre todas y cada una de las quince variables mencionadas adoptando medidas tales como, sólo por citar algunos ejemplos, definiendo un perfil individual adaptado a cada puesto de trabajo, cuidando los canales de comunicación formales e informales, conformando equipos de trabajo adecuados, con líderes capaces. Pero es en el plano de la organización donde su influencia puede ser más efectiva.

4. CUATRO VARIABLES COMPONEN ESTE PLANO:

a) Cultura de la organización. Robbins habla de un “sistema de significados compartidos”. Si bien suele haber una cultura dominante, y compartida por la mayor parte de los miembros de la organización, suelen haber subculturas que pueden diferir en mayor o menor grado de aquella. La cultura de una organización no nace espontáneamente. Crece y se desarrolla sobre las experiencias anteriores de la organización y el éxito o fracaso que ellas hubieran obtenido. Pero, una vez instalada, se arraiga y es muy costoso, en tiempo y esfuerzo, generar cambios en ella.

Y, aunque parezca una paradoja, hay organizaciones que tienen instalada en ella la cultura del ausentismo.

b) Estructura y diseño de la organización. Nos habla de cómo están sistematizadas las tareas, de cómo está definido quien tiene la responsabilidad de qué, de cuáles son las normas que se deben cumplir y que ocurrirá si no se cumplen.

c) Diseño y tecnología del trabajo. Si la estructura y el diseño de la organización nos hablaban de qué, el diseño y la tecnología del trabajo nos hablan del cómo. Sin duda que están íntimamente relacionados. Es importante saber cómo se realiza cada tarea, en que condiciones, con que herramientas, como se mide el correcto cumplimiento de la misma.

d) Políticas y prácticas de Recursos Humanos. Sin duda uno de los aspectos que más ha cambiado en la historia de la administración y que será pilar fundamental de nuestra propuesta para reducir el impacto del ausentismo.

Estas variables además, no son aisladas sino que interactúan unas con otras en diferentes grados, dentro de su mismo nivel pero también a través de los distintos niveles. Un elemento interesante es que el modelo puede usarse tanto en el sentido descriptivo como en el sentido explicativo, lo cual hace que el ausentismo pueda utilizarse como un indicador de algunas de las otras variables mencionadas.

Medición del ausentismo.

Investigar el fenómeno del ausentismo, particularmente intentando comparar estudios de diferentes orígenes, ofrece la dificultad de que no hay un acuerdo unánime acerca de la forma de calcular los diversos indicadores que miden la magnitud del fenómeno.

a).- Tasa global de ausentismo: representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días de trabajo previsto.

Índice de gravedad: Es la relación entre los días laborales perdidos por ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo.

b).- Índice de frecuencia: Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo

c).- Índice de duración media de la baja: Es la relación entre el total de días perdidos y el número de episodios de ausentismo.

Estudio de las causas de ausentismo.- La tradicional división entre ausentismo voluntario e involuntario esconde una realidad ineludible, consistente en que hay un amplio solapamiento entre uno y otro. Para decirlo en un lenguaje coloquial, no todos los enfermos se ausentan al trabajo, ni todos quienes se ausentan por razones distintas a una enfermedad lo hacen en forma cien por ciento voluntaria, sino que responden a factores ajenos a su voluntad que les impulsan a tomar la decisión de faltar. “Samaniego⁹ expresa que hay “dos variables que condicionan la asistencia del empleado: la motivación de asistencia y la capacidad o habilidad de asistencia”. Es de la interacción de estas dos variables, agregamos, de donde surge la decisión de concurrir a trabajar o ausentarse. La dificultad en analizar y comprender el fenómeno del ausentismo, estriba en que, según el mismo autor, “el ausente, habitualmente, disfraza las razones auténticas de su ausencia bajo diversos ropajes, para hacerlo socialmente aceptable”.

El origen del ausentismo es, seguramente, multifactorial y pasa no solamente por los planos individual, grupal y organizacional de Robbins, sino también por el medio ambiente extralaboral y los factores perilaborales (aspectos políticos y socio-económicos de la nación y la región). Los empleados manifiestan su insatisfacción poniendo en práctica cuatro respuestas que se interrelacionan según dos

⁹ Carlos Samaniego Villasante, Absentismo, Rotación y Productividad, en www.abacolombia.org.com (consultado de agosto de 2006)

dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva. Las conductas destructivas (salida y negligencia) afectan fuertemente a las variables de desempeño: productividad, rotación y ausentismo. En efecto, la conducta de salida implica el abandono del puesto de trabajo, en tanto la negligencia consiste en dejar que las cosas empeoren.

MESA Y KAEMPPFER¹⁰ PROPONEN CUATRO MODELOS DE CAUSAS DE AUSENTISMO:

1.- MODELO ECONÓMICO DE AUSENTISMO LABORAL.

El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento ausentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

2.- MODELO PSICOSOCIAL DEL AUSENTISMO LABORAL.

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura

¹⁰ Enrique D’Ottone Clemenco Revista Ausentismo Laboral www.crecerymejorar.com (consultado junio del 2008)

de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

3.- MODELO MÉDICO DEL AUSENTISMO LABORAL.

Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma “no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social”. De otra forma el término “médico” podría llevar a entender que este modelo sólo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto. Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

- Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)
- Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
- Características organizacionales
- Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
- Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4.- AUSENTISMO LABORAL Y RETIRO ORGANIZACIONAL.

Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica. A los efectos de nuestro trabajo, asumiremos que estos modelos se relacionen uno sobre

otro y que las causales de ausentismo responden a un modelo pluricausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie.

El diferente resultado de causas que puede darse en un país respecto a otro, es lo que hace de interés la realización de esta tarea, por cuanto los estudios internacionales, además de escasos, probablemente sean de escasa aplicación en nuestro medio.

2.2.3 FACTORES INFLUYENTES EN EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO

El ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos para el propio ausente, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del ausentismo que, aunque no llegan a balancear con los anteriores, no por ello son menos merecedores de estudio y análisis. Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta ausentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante

- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos

Todo esto, más allá de los costos económicos directos e indirectos que ya fueron analizados.

2.2.4 AUSENTISMO EN MAQUILAS TETAKAWI, S.A DE C.V. ENERO – AGOSTO 2007.

Se anexa gráfica y bases de datos (anexos 12 y 13)