

MARCO TEORICO

El ausentismo, es un problema social que existe desde épocas remotas; tal es así, que podemos citar que de 1854 a 1867 se produjo un cambio significativo en las clases sociales de México.¹ En primer lugar dió pie a la gran concentración de tierras por los antiguos deudores de la iglesia y a la apropiación de las tierras comunales de los indígenas, trayendo ésto como consecuencia, el ausentismo, tierras ociosas y no la inversión productiva. La confiscación de la tierra de cultivo a miles de indígenas, motivó flujos migratorios de mano de obra libre procedente de las comunidades indígenas hacia las grandes haciendas de los alrededores y hacia centros fabriles o artesanales de la Ciudad. Así como también la unificación del mercado de redes ferroviarias, con lo que se da ocupación a un mayor número de trabajadores.

En la actualidad el ausentismo prevalece como un fenómeno irreversible dentro del marco socioeconómico para las instituciones y las sociedad, se considera también como una de las más sutiles y al mismo tiempo más comunes

identificaciones de descontento o actitud negativa de los empleados.

El ausentismo está constituido por todas aquellas inasistencias al centro de trabajo, que ocurren cuando el empleado debería presentarse a realizar sus actividades y no incluye las vacaciones, accidentes de trabajo y otros motivos que se dan por parte de la administración de la empresa.

La falta de capacidad física o de voluntad para concurrir el trabajo por parte del personal, es lo que determina la ausencia inesperada al puesto que desempeña, la falta de solidaridad del grupo, la satisfacción en relación a salarios y falta de reconocimiento al buen desempeño, son entre otras algunas de las principales razones de ausentismo.

Las causas y efecto del ausentismo son múltiples y muy complejas, aún no se han realizado estudios más completos al respecto.

Otro aspecto que es muy importante y que se debe considerar es que no siempre las causas de ausentismo están en el propio empleado, sino en la administración deficiente, en el empobrecimiento de las tareas, sobre cargas de trabajo, falta de motivación y estímulo, condiciones desagradables de trabajo, en la precaria integración del empleado a la organización y en el impacto psicosocial de una dirección deficiente.

Entre los principales motivos de ausentismo tenemos los siguientes: Enfermedad efectivamente comprobada, razones diversas de carácter familiar, etc.

Existen factores intrínsecos de ausentismo como por ejemplo; Salario; algunos autores opinan que los salarios altos constituyen un estímulo para obtener un mejor nivel de asistencia, sin embargo otros dicen lo contrario, o sea establecen una relación directa entre buenos salarios y el ausentismo.² Otros autores tratando de explicar esta paradoja, sostienen que los trabajadores que tienen un nivel de vida fijo están satisfechos con sus ganancias, porque estos ingresos son suficientes para mantener ese nivel. Es así como el ausentismo se incrementa siempre que las ganancias aumentan.

Eltón Mayo afirmaba que los salarios altos incitan a los trabajadores a darse largos períodos de descanso durante los fines de semana o cuando hay "puente".

Las siguientes son algunas de las conclusiones a las que han llegado diferentes autores.³ El ausentismo es menor en los días de calor, los trabajadores de las empresas grandes tienden a faltar más que los de empresas pequeñas, los empleados que faltan mucho en el primer año, generalmente continuarán faltando en los años siguientes.

Sexo y Situación Familiar; todos los estudios hechos demuestran mayor índice de ausentismo entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, en lo que concierne al ausentismo por responsabilidad familiar, el índice mayor pertenece a los hombres.

Edad; existe aún mucha divergencia en cuánto a la influencia de la edad en los índices de ausentismo, algunos autores

notan mayor índice de inasistencias entre los empleados que tienen menos de veinte años de edad.

Algunas investigaciones hechas en los Estados Unidos, encuentran ciertas formas muy definidas de ausentismo, según esto, el ausentismo se presenta más en mujeres que en hombres y esto es mayor en lunes y menor, en miércoles y jueves. El tiempo y la distancia de la casa al trabajo influye muy poco en el ausentismo y por último⁴ un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública, revela una correlación elevada entre los índices de inasistencias y las actitudes de los empleados en relación con la administración a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo y ya para concluir, podemos mencionar que en investigaciones realizadas en varias instituciones se ha verificado que el ausentismo es relativamente numeroso, debido principalmente a las diferentes políticas de las empresas e instituciones.

1 González - Hermosillo F.
Revista Estructura y Movimientos Sociales
1821 - 1880) México D.F. 149

2 Mayo E.

3 Kellogg

4 Chruden - Sherman
Determinación de las Causas de Rotación de Personal en
Español
Chiavenato I Ed. Atlas
Administración de Recursos Humanos
México, D.F. 1986
P. 168 - 171