

Capítulo 1:

Conceptualización

1.1 NOCIONES DE AUSENTISMO

1.1.1 Ausentismo: El ausentismo, según Chiavenato, (1997) designa las faltas o las ausencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleado de la organización están ausentes del trabajo ya sea por falta o por tardanza, debido a la medición de algún motivo.

1.1.2 Diagnóstico de las causas del ausentismo.

Chiavenato, advierte que las causas del ausentismo son complejas. Aún faltan estudios adecuados acerca del análisis de sus causas, sus valores reales, identificación de sus tipos, su calidad, su magnitud y su repercusión en la productividad.

El ausentismo se refiere, explica Berreto Fontes, (1974) a las ausencias en los momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente. No siempre las causas del absentismo dependen del propio empleado, sino de la organización, de la deficiente supervisión, del empobrecimiento de las tareas, de la falta

de motivación y estímulo, de las desagradables condiciones de trabajo, de la escasa integración del empleo en la organización y del impacto psicológico de una dirección deficiente.

Berreto Fontes, (1974) menciona que entre las

1.1.3 principales causas del ausentismo están:

- Enfermedad comprobada;
- Enfermedad no comprobada;
- Diversas razones de carácter familiar,
- Tardanzas involuntarias por causa de fuerza mayor;
- Faltas voluntarias por motivos personales;
- Dificultades y problemas financieros;
- Problemas de transporte;
- Baja motivación para trabajar;
- Escasa supervisión de la jefatura;
- Política inadecuadas de la organización.

Chiavenato, (1997) afirma que algunos especialistas incluyen los accidentes de trabajo entre las causas de ausentismo, lo cual ocasiona confusión cuando se intenta comprobar los índices de ausentismo de varias organizaciones.

Una vez diagnosticadas las causas de ausentismo, Sternhagen, en su libro "Absentism and Tardiness" recomienda efectuarse una acción coordinada de supervisión con el debido apoyo de políticas de la organización y apoyo de la dirección, para tratar de reducir los niveles de ausencias y tardanzas del personal, actuando directamente sobre las causas.

1.1.4 Cálculo del índice del ausentismo.

El índice de ausentismo de Chiavenato, (1994) debe señalar un porcentaje del tiempo no trabajado en el transcurso de las ausencias con relación al volumen de actividad esperada o planeada. En éstos términos, Chiavenato sugiere que el índice puede calcularse mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\text{Nó. de hombres} \times \text{Días perdidos por ausencia al trabajo}}{\text{Efectivo medio por número de días de trabajo} * 100}$$

Esta ecuación sólo tiene en cuenta los hombres/ días de ausencia en relación con los hombres/días de trabajo. ¿Cómo quedan entonces las ausencias de medios días y las tardanzas del personal? Chiavenato, (1994) asegura que muchas organizaciones pretenden hacer más refinado y complejo el cálculo del ausentismo, incluidas tardanzas y semiausencias, sustituyendo días por horas a través de la siguiente ecuación:

$$\text{Indice de ausentismo} = \frac{\text{Total de hombres} / \text{Horas pérdidas}}{\text{Total de hombres} / \text{Horas trabajadas} * 100}$$

Chiavenato sugiere que el índice debe considerar determinado periodo: semana, mes o año. Aunque algunas organizaciones lo calculan diariamente para establecer comparaciones entre los días de la semana.

Para el cálculo del índice de ausentismo Chiavenato recomienda dos enfoques complementarios:

a) El índice de ausentismo del personal en actividad, considerando sólo faltas y tardanzas convertidas en horas, pero relacionada con:

- Faltas por motivos médicos justificados.
- Faltas por motivos médicos no justificados.
- Tardanzas por motivos justificados o no justificados.

b)El índice de ausentismo relativo al personal retirado por un periodo prolongado:

- Descansos.
- Licencias de toda clase.
- Ausencias por enfermedad, por maternidad y por accidente de trabajo.

Causas Voluntarias

- *Insatisfacciones personales
- *Problemas personales.
- *Falta de motivación.
- *Incapacidad.
- *Flojera.
- *Trato inadecuado por algunos de sus jefes.

Causas forzosas

- *Enfermedad.
- *Problemas personales.
- *Accidentes laborales.

Costos

- *Desperdicios e inutilización de material.
- *Seguro médico.
- *Costos posibles por conceptos de accidentes al trabajador o a los demás en cuanto adquiera la habilidad necesaria.

Costos del tiempo extra del trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel hasta que el trabajador suplente pueda rendir su producción normal.

Como nos hemos dado cuenta, el ausentismo de personal, más que ser benéfica para la empresa, la perjudica en costos de tiempo, dinero y esfuerzo invertido por la organización.

1.2 Ausentismo y enfermedad

Pago por salud en relación con el pago por enfermedad.

Según D. Williams, (1980) La mayor parte de las organizaciones ofrecen a sus asalariados permisos de incapacidad por enfermedad, como parte de las prestaciones para empleados. Sin embargo, irónicamente, las organizaciones que tienen programas de incapacidad pagada registran casi el doble de ausentismo que las que carecen de éstos programas. La realidad es que el permiso por incapacidad refuerza una conducta indebida.

H. Harvey, (1983) opina que las organizaciones deberían contar con programas que fomentaran que los empleados se presentaran a trabajar y que desmotivan la presencia de los empleados en su trabajo desalentando las faltas innecesarias. Cuando los empleados tienen derecho a diez días de incapacidad pagada al año, es raro el empleado que no se asegura de agotarlos todos, se enferme o no.

Esto sugiere que las organizaciones deben premiar la asistencia, en lugar de las faltas. Un ejemplo que muestran H. Harvey, Rogers y Shultz (1983) que viene al caso sería el de una organización de Estados Unidos que aplicó un pago por salud, entregando un bono a los empleados que no tenían ninguna falta durante un lapso de cuatro semanas dadas cualquiera y que sólo pagaba la incapacidad por enfermedad después de las primeras ocho horas de ausencia. La evaluación del programa de pago por salud estableció que se había logrado un gran ahorro para la organización, reducido el ausentismo, aumentando la productividad y mejorando la satisfacción de los empleados.