

@bservatorio Permanente del

# ABSENTISMO LABORAL

en Álava

# ¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO?

Herramienta permanente de análisis sistemático mediante **Encuesta Integral**, facilitada a toda la base social de SEA (más de **4.000 empresas** representadas directa o indirectamente), que permitirá evaluar de forma objetiva la percepción/situación de nuestras empresas frente al problema del absentismo, para conocer, medir y difundir:

- **Concepto** de absentismo y sus componentes.
- Cómo se percibe el absentismo (**grado de preocupación**).
- ¿Se mide el absentismo? **¿Cómo se mide?**
- **Porcentajes de absentismo** existentes (global, por sectores y por tamaño).
- **Actuaciones** que se realizan/pueden realizar en la empresa.
- **Eficacia** de las medidas, **apoyo** necesario.

# INFORME

## del Observatorio



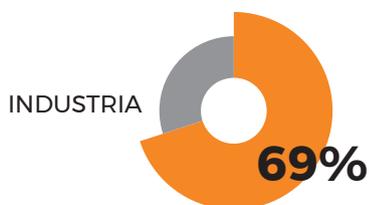
# Muestra y participación

La encuesta **tiene como objetivo conocer mejor la percepción y la situación del absentismo entre las empresas de Álava**, cómo se percibe, qué se entiende por dicho concepto, qué grado de preocupación supone, y hasta el momento, qué palancas que tienen que ver con la gestión de personas se trabajan, de aquello que sí pueda estar en el ámbito de actuación de una empresa. El sondeo busca entender mejor el punto de partida para identificar actuaciones de apoyo para las empresas.

# 346

respuestas

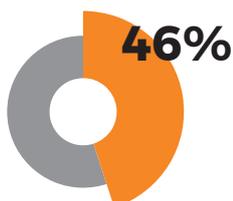
## Por sectores



## Por tamaño



Empresas de 1-10 personas



Empresas de 11 a 50 personas



Empresas de 51 a 100 personas



Empresas de + de 100 personas



# INFORME

## Cuantitativo y Cualitativo

En la encuesta, a lo largo de sus diferentes apartados, se pregunta a las empresas sobre las siguientes cuestiones:

- PERCEPCIÓN RESPECTO AL ABSENTISMO.
- DEFINICIÓN Y ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE ABSENTISMO.
- MEDICIONES DE ABSENTISMO.
- ACTUACIONES FRENTE AL ABSENTISMO.
- EFICACIA DE LAS MEDIDAS Y NECESIDADES DE LAS EMPRESAS.

# Percepción de situación y evolución

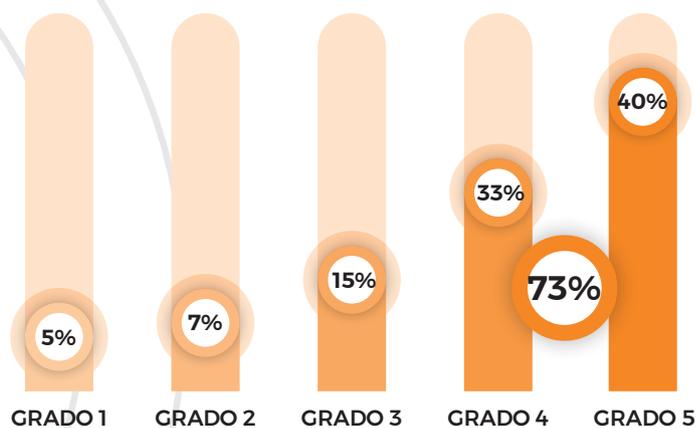
## Grado de preocupación general

En una escala del 1 al 5, ¿qué grado de preocupación supone el absentismo? (1 no es un problema / 5 problema crítico).

Las empresas consideran el absentismo como un problema muy relevante (**el 73% muestran grado de preocupación 4 muy alto o 5 crítico**).

La percepción no varía en exceso dependiendo del sector de actividad, si bien la Industria muestra una mayor preocupación (cerca del 80% de las empresas apuntan grado 5).

Por tamaño, las empresas grandes (+ 100 personas) son las que mayor preocupación expresan (85% señalan grados 4 y 5), si bien hay bastante heterogeneidad en todos los tamaños de empresas.



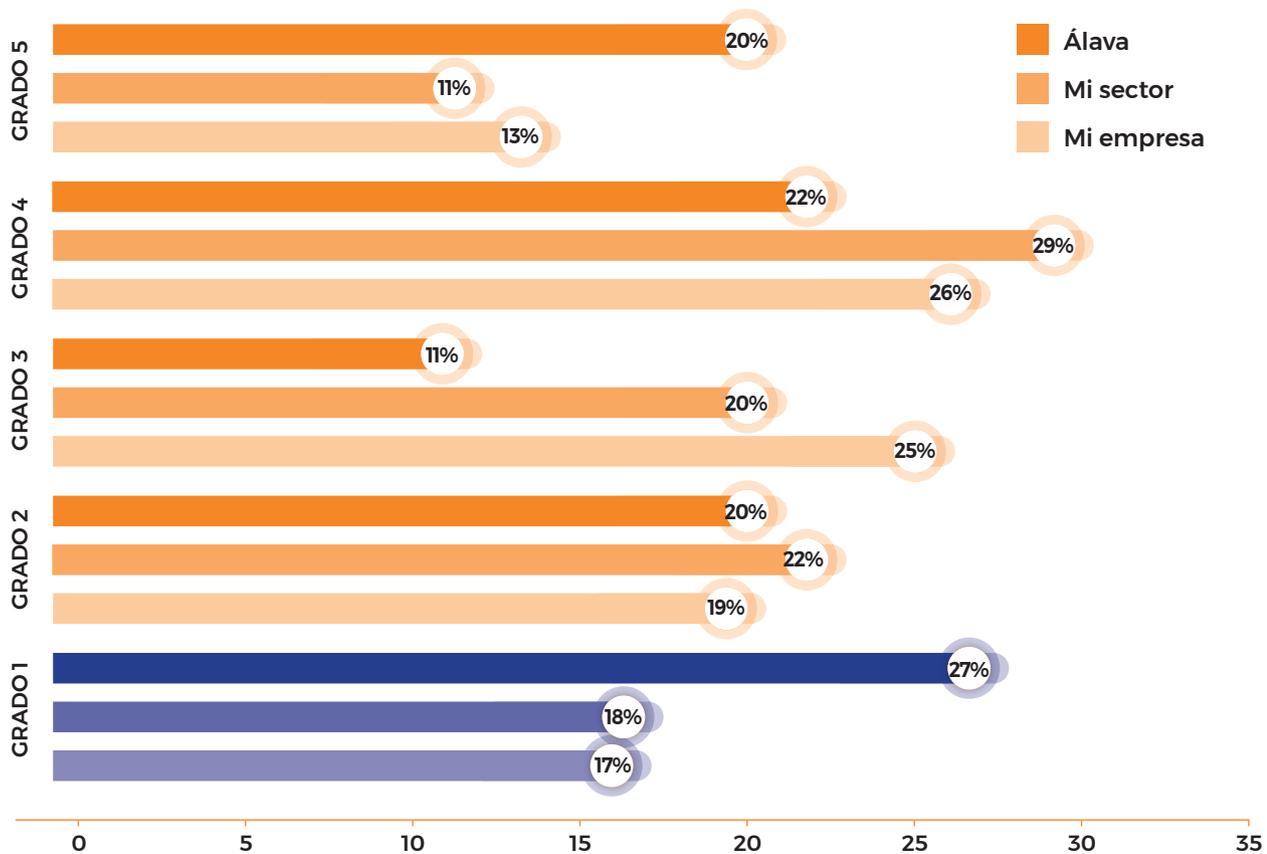
## Percepción de situación

¿Cómo ves la situación de tu empresa, de tu sector y del territorio alavés? (1 pésima / 5 muy buena).

El **36%** de las empresas se perciben a sí mismas en **muy mala o pésima** situación respecto al absentismo.

El **40%** considera que la situación de su sector es **muy mala o pésima**.

El **47%** considera que la situación en Álava es **muy mala o pésima**.

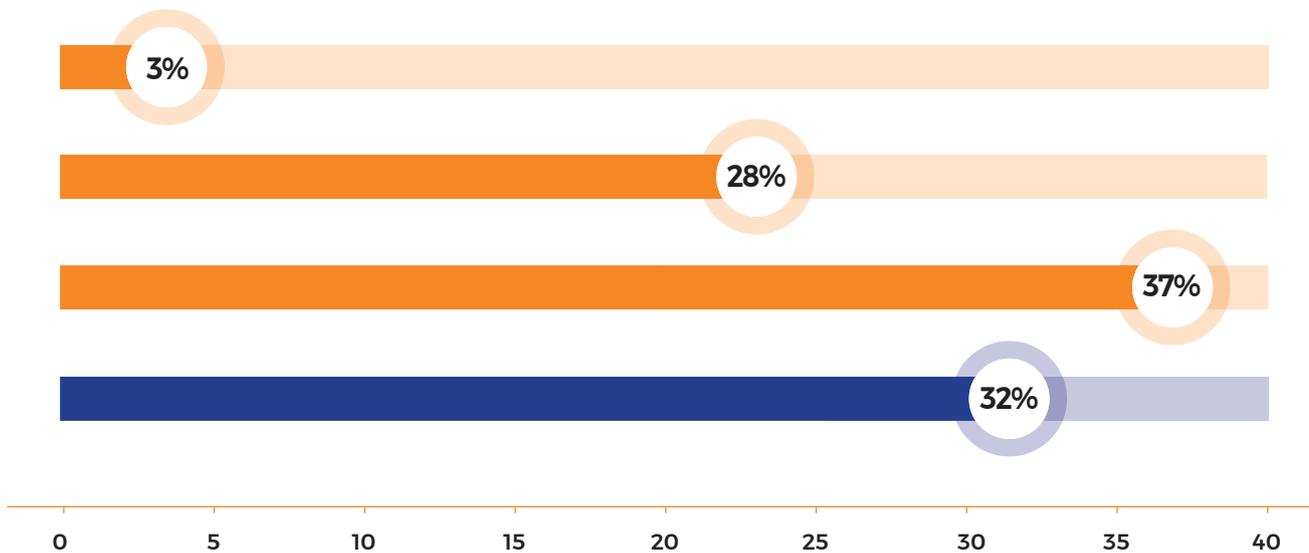


## Capacidad de actuación percibida

¿En qué grado consideran las empresas que pueden realizar actuaciones de mejora?

El **69%** de las empresas alavesas consideran que está **poco o muy poco en sus manos** la posibilidad de realizar **actuaciones de mejora**, siendo necesarias medidas que trascienden de su ámbito de actuación.

El **28%** considera, no obstante, que pueden **actuar al respecto de forma moderada**.



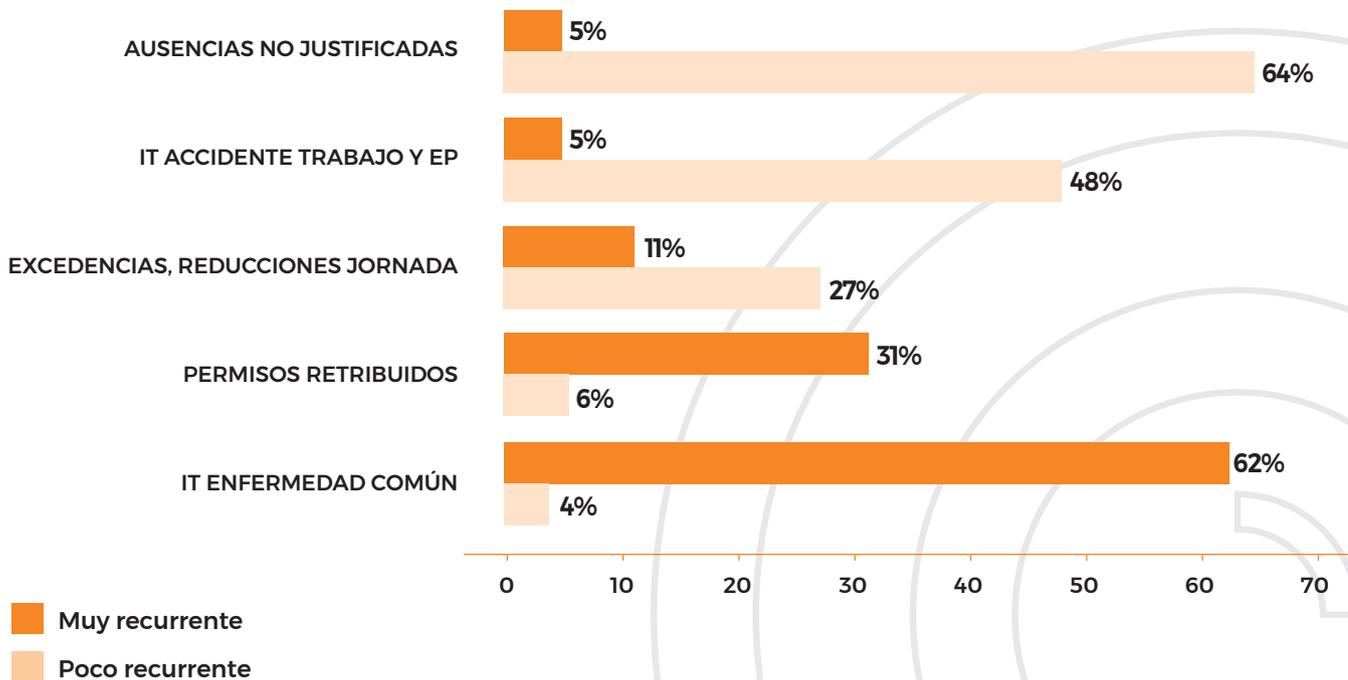
## Percepción sobre principales causas de ausencias

### Principales causas de absentismo percibidas (1 poco recurrente/5 muy recurrente)

La percepción de las empresas es que **la incapacidad temporal por enfermedad común es la causa más recurrente de absentismo**, con un **83%** de empresas calificándolas con **niveles 4 y 5**.

Le siguen los **permisos retribuidos**, calificados con **niveles 4 y 5** por el **61%** de las empresas.

Las **ausencias al trabajo no justificadas** son percibidas por las empresas como la **causa de absentismo menos recurrente**.

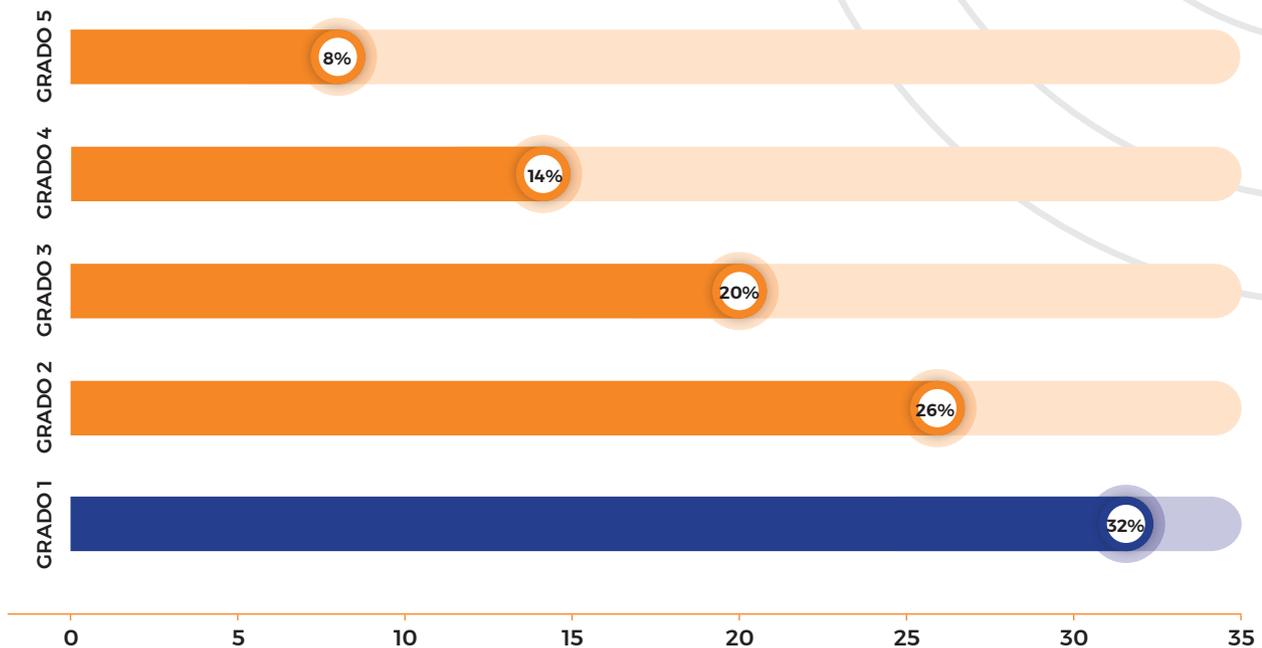


## Capacidad de actuación percibida

¿Crees que la desmotivación laboral, el mal ambiente/clima laboral o las condiciones de trabajo tienen relación con las ausencias o el absentismo presencial? (1 “muy poco probable”/5 “lo más probable”)

La mayoría de las empresas (58%) considera poco/muy poco probable que la desmotivación laboral o el mal clima laboral tengan relación con el absentismo. Un 22% entiende que sí.

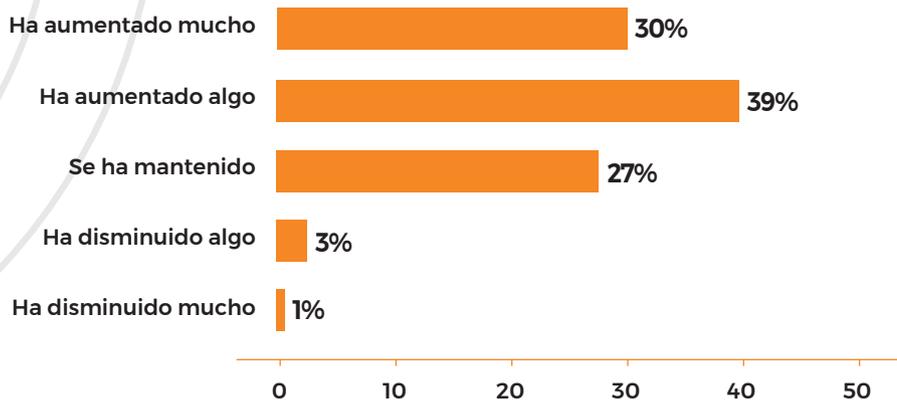
Esto indica que, aunque hay una conciencia de la posible conexión entre estos factores, el impacto es limitado.



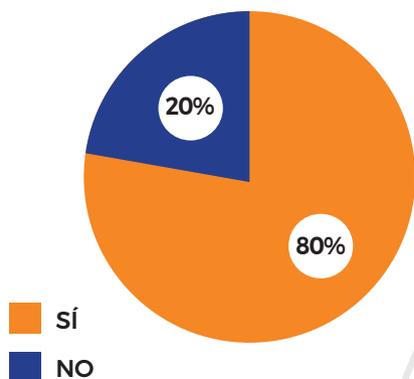
## Percepción sobre la evolución reciente del absentismo

¿Cuál crees que ha sido la evolución del absentismo en tu empresa en los dos últimos años?

El **69%** de las empresas encuestadas consideran que el absentismo **ha aumentado en los últimos 2 años** (de ellas, el **30%** considera que **ha aumentado mucho**).



# Definición y elementos que integran **el** concepto de absentismo



## Definición del absentismo

¿Tiene su empresa una definición clara de lo que considera absentismo dentro del total de ausencias?

El **80% de las empresas** afirma que cuenta con una **definición clara de lo que considera absentismo** dentro del total de posibles ausencias.

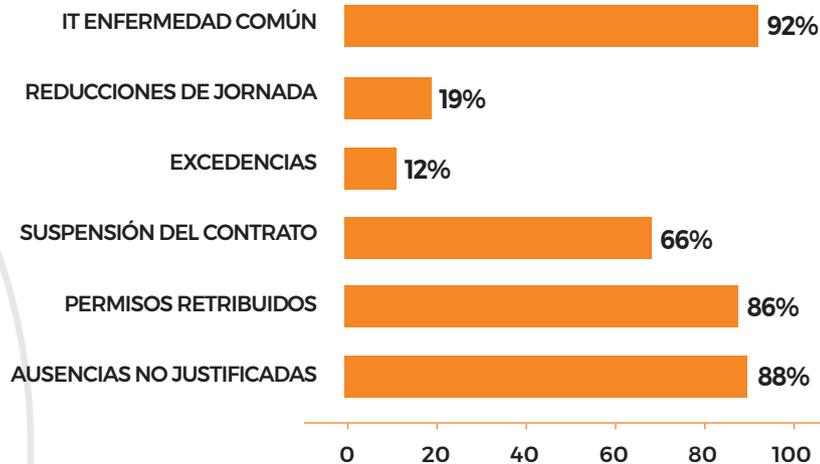
El **sector industrial** es el que **más lo afirma**, con un **86% de empresas** que dicen tener una definición clara.

En cuanto al **tamaño**, las empresas de **más de 100 personas** son las que más destacan en este aspecto, con un **90%** que afirma contar con una definición establecida sobre el absentismo.

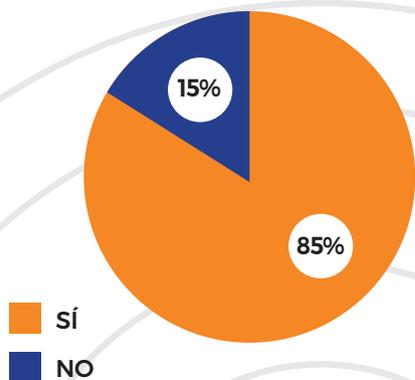
De todos estos casos de ausencia, selecciona los que se consideran como absentismo en tu empresa

El **92%** de las empresas considera como absentismo la incapacidad temporal por **enfermedad común**, el **88%** incluye las **ausencias injustificadas** y el **86%** los **permisos retribuidos**.

En los demás y variados supuestos de **suspensión del contrato de trabajo, reducciones de jornada, excedencias** y demás situaciones que inciden sobre el tiempo de trabajo; las empresas muestran **excesiva heterogeneidad en sus respuestas**, lo que revela que **no existe un criterio único compartido** acerca de los componentes que deben integrar el absentismo.



# Mediciones de absentismo



## Conocimiento sobre el % real de absentismo y su evolución

¿Conoce su empresa su porcentaje de absentismo?

El conocimiento del porcentaje de absentismo es mayoritario, con un **85% de las empresas que afirman conocer el dato**. Sin embargo, aún existe un 15% que lo desconoce, lo cual puede ser un área de mejora para la gestión del absentismo.

Por tamaño, las empresas de + de 100 personas muestran un 88% de conocimiento del dato, y las más pequeñas, de 1 a 10 personas, bajan al 75%.

En cuanto a los sectores, un 86% de empresas del sector industrial afirman conocer su porcentaje de absentismo.



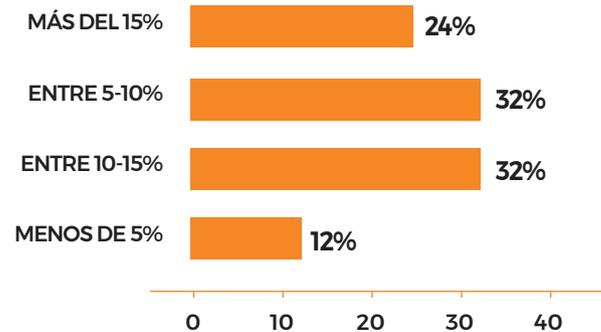
**Tramo de tasa de absentismo aproximado por sectores de actividad:**

La **tasa media de absentismo laboral en Álava** que resulta del primer Informe del Observatorio **se sitúa en el 10,54%.**

Un **24%** de las empresas reporta tasas **superiores al 15%.**

Un **32%** de las empresas indica que su tasa de absentismo se encuentra entre el 10% y el 15%, y otro **32%** reporta tasas de entre el 5% y el 10%.

Las tasas menores al 5% tienen menos peso significativo, con un **12%** de las empresas en esta categoría.



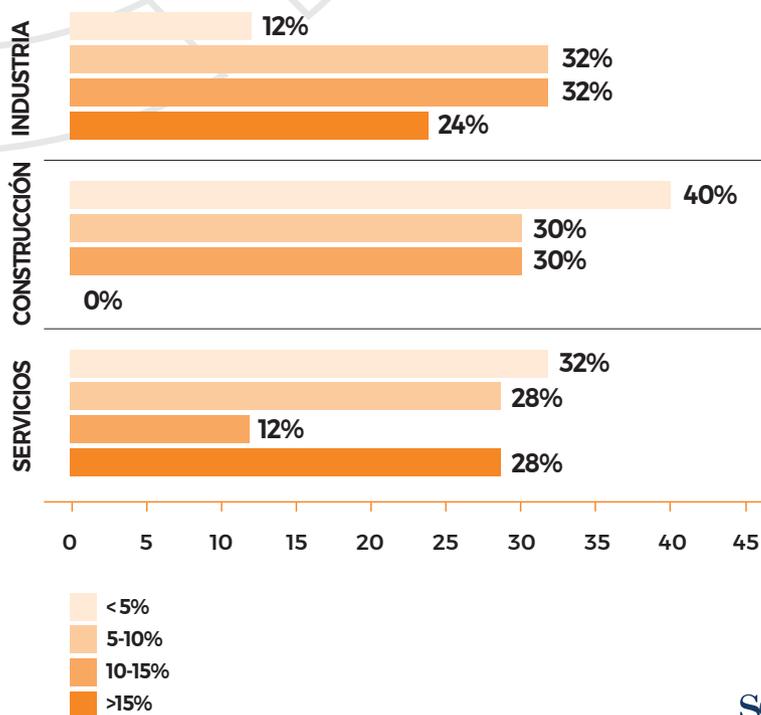


### Tramo de tasa de absentismo aproximado por sectores de actividad:

El **32%** del sector **Industrial** refiere soportar **tasas de entre 10 y 15% de absentismo**, y un **24%** manifiesta superar el 15%. Un **56%** supera el 10%. Tan solo un **12%** de las empresas industriales afirma tener tasas por debajo del 5%.

En el sector de **Construcción**, un **30%** de las empresas oscila **entre un 5% y un 10% de absentismo**, y **otro 30%** se sitúa en tasas de **entre 10 y 15%**.

En **Servicios**, hasta un **40%** de las empresas supera el **10%**, y un **28%** presenta tasas superiores al **15%**.



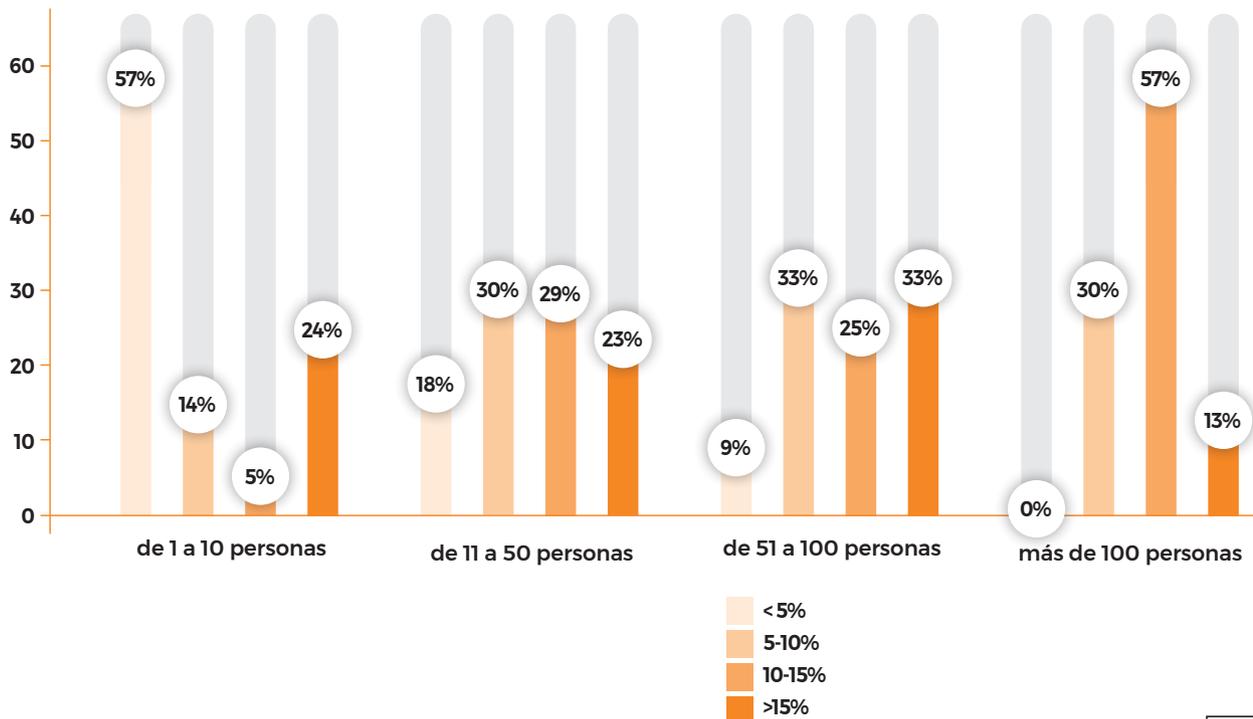
**Tramo de tasa de absentismo aproximado por tamaño de empresa:**

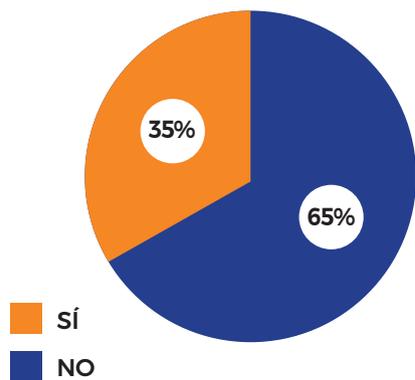
El **29%** de las **micropymes de hasta 10 personas** manifiestan registrar **tasas de absentismo superiores al 10%**. Un **57%** de ellas se sitúa **por debajo del umbral del 5%**, y un **24%** supera el 15%.

El **52%** de las **empresas de entre 11 y 50 personas** refieren tasas de **entre el 10 y más del 15%**. El **23%** de ellas **supera el umbral del 15%**.

El **58%** de las **empresas de entre 51 y 100 personas** apuntan tasas de absentismo **superiores al 10%**. Las que **superan el 15%** de absentismo llegan hasta el **33%** de todas ellas.

Un **70%** de las **compañías de + de 100 personas** indican tener tasas de absentismo superiores al **10%**. El **13%** de ellas **supera ese 15%**.



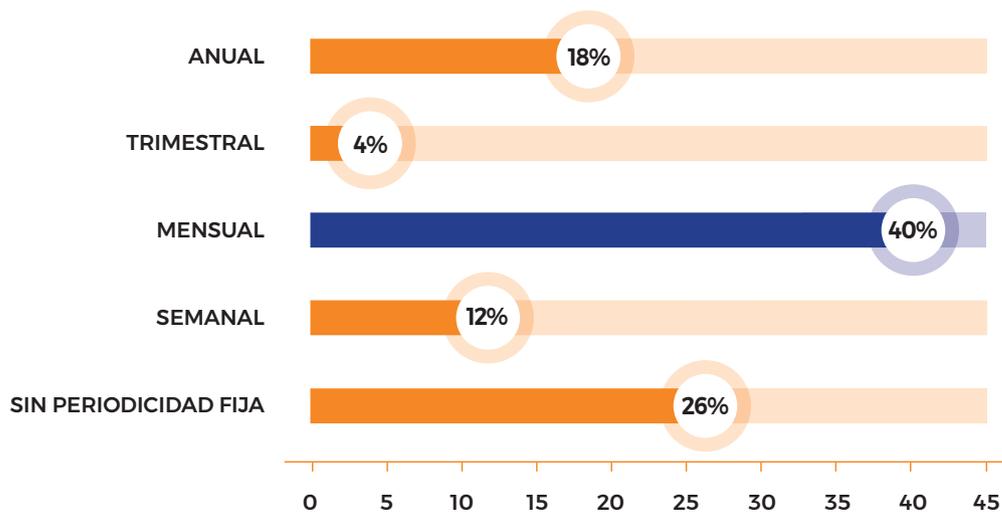


**Su empresa mide el absentismo, pero... ¿tiene una política de prevención, control y gestión del absentismo?**

Preguntadas las empresas sobre si cuentan con una política de prevención, control y gestión del absentismo, solo el **35% afirman tener una política específica**, mientras que el **65% no dispone de un plan integral y formal para gestionar** de forma sistemática las ausencias.

**¿Con qué periodicidad se realiza en su empresa alguna medición sobre ausencias o absentismo?**

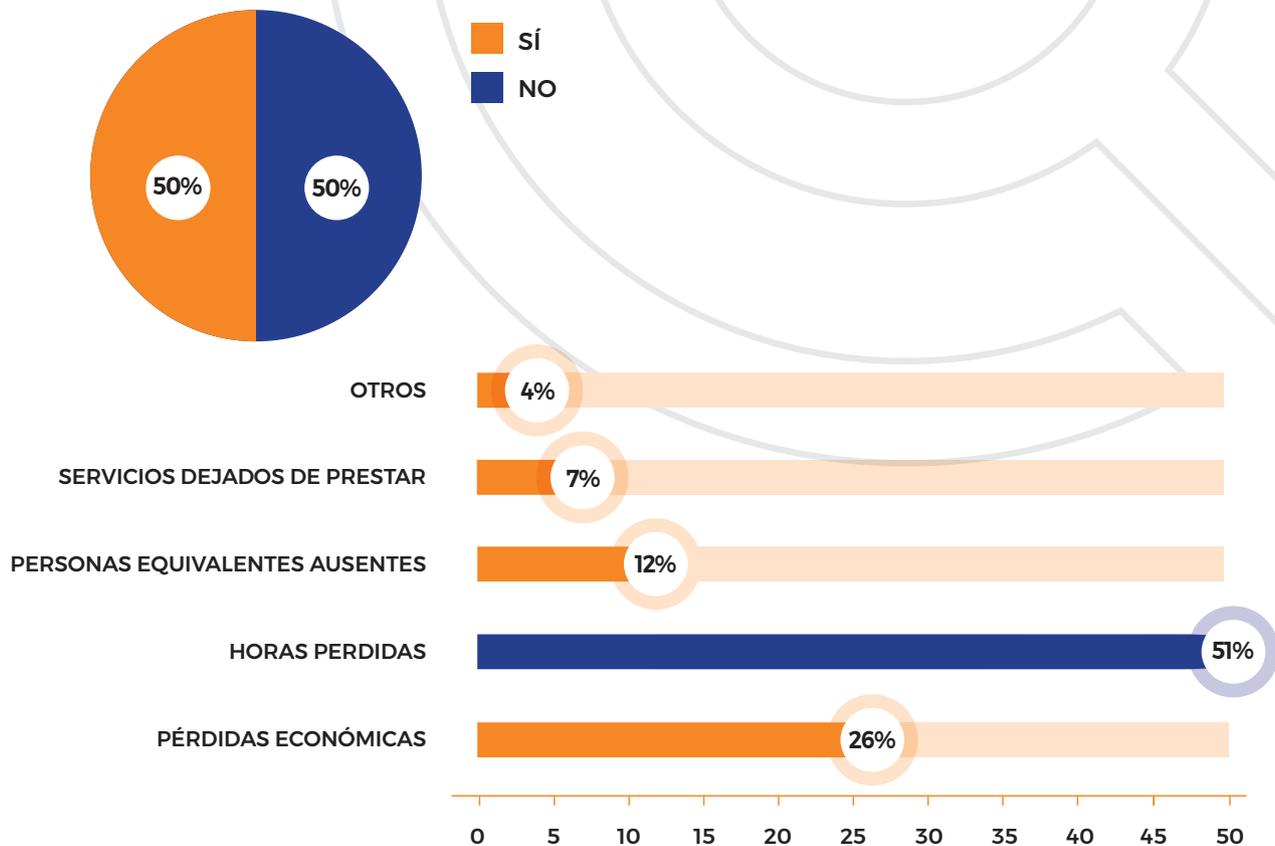
El **40%** de las empresas que realizan mediciones de absentismo lo hace **mensualmente**.



Su empresa mide el absentismo, pero... ¿se cuantifican las pérdidas derivadas del mismo? ¿Cómo se hace?

La mitad de las empresas encuestadas cuantifica las pérdidas derivadas del absentismo.

De ellas, el 51% lo hace por horas perdidas, y el 26% lo cuantifica económicamente.



# Actuaciones frente al absentismo

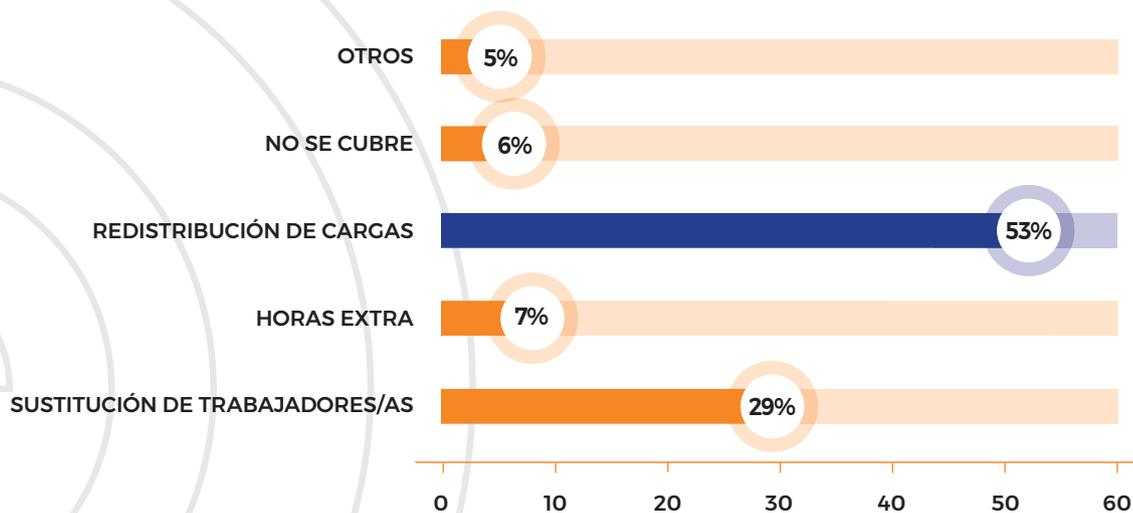
## Actuaciones

¿Cuál es el mecanismo de cobertura de las ausencias más habitual?

El **mecanismo de cobertura de ausencias más habitual** es la **redistribución de cargas y funciones** en el resto del equipo, utilizado por el **53%** de las empresas.

La **sustitución de trabajadores/as** sigue en importancia, con un **29%** de respuestas.

En menor medida, un **7%** de las empresas recurre a las **horas extraordinarias** para cubrir ausencias, mientras que un **6%** indica que **los proyectos o servicios de la persona ausente quedan pendientes**. Un **5%** menciona otras formas/resultados, como es el retraso en las entregas o una menor calidad.



### Actuaciones vinculadas a la gestión del absentismo y políticas de gestión de RR.HH. y personas

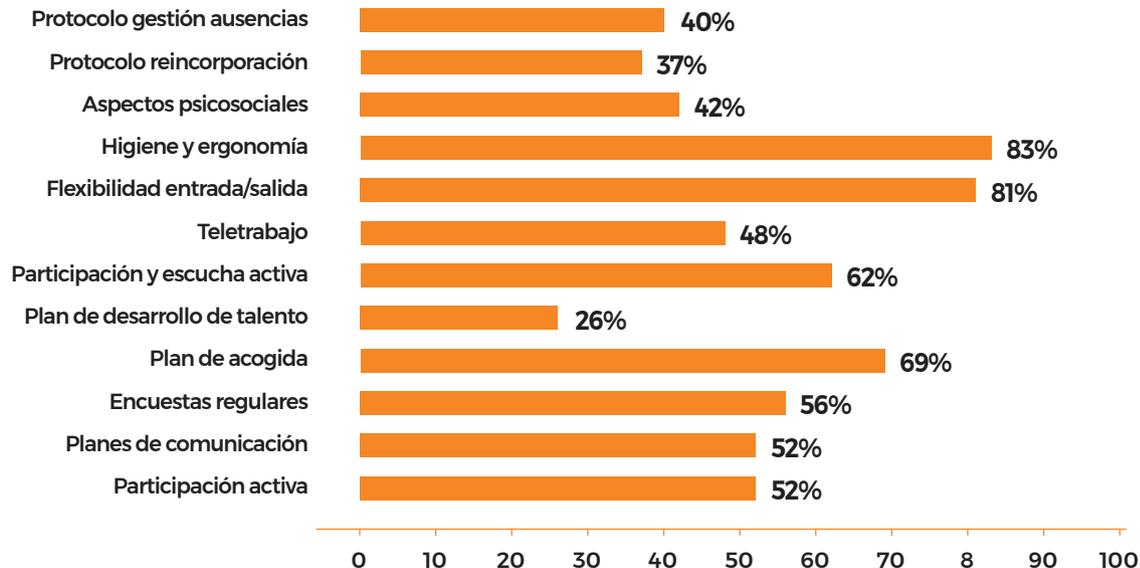
**Gestión y seguimiento de ausencias:** 40% de empresas tienen protocolos de gestión de ausencias, 37% de las empresas cuentan con Protocolos de reincorporación tras ausencias...

**Entorno laboral saludable:** 83% de las empresas tienen programas de ergonomía e higiene, 42% de las empresas trabajan los aspectos psicosociales..

**Conciliación y flexibilidad:** 81% tienen flexibilidad en entrada/salida al trabajo, 48% de empresas vinculan teletrabajo con gestión del absentismo...

**Experiencia del empleado:** 69% de empresas tienen planes de acogida, 62% de empresas realizan planes de escucha activa, 26% de empresas tienen planes de desarrollo de talento...

**Gestión del compromiso:** 56% realizan encuestas regulares, 52% de empresas cuentan con planes de comunicación, 52% fomentan la participación activa...



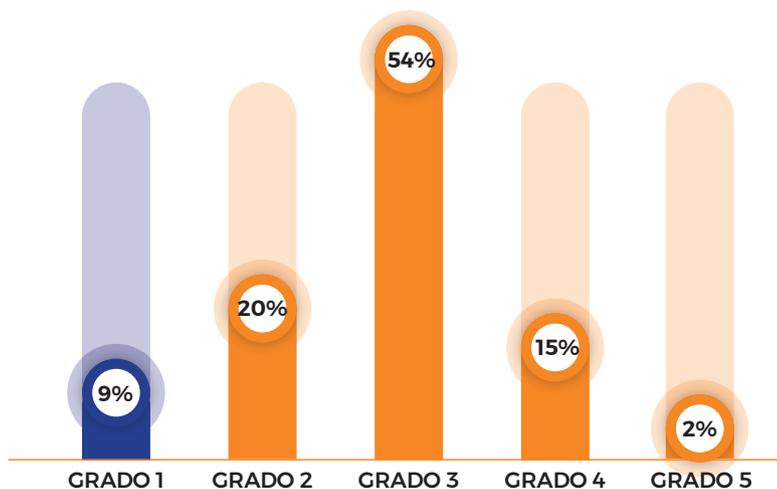
# Eficacia de las medidas y necesidades de las empresas

## Eficacia de las medidas y necesidades de las empresas

En una escala del 1 al 5, ¿cómo valora la efectividad de las medidas llevadas a cabo hasta ahora en su empresa? (1 muy ineficaces/5 muy eficaces)

La **mayoría de las empresas valora la efectividad** de las medidas implementadas que pueden tener efecto en el absentismo **de moderada**, con un 54% que las califica con un 3 en la escala de efectividad. Un 20% las considera poco eficaces (2), mientras que un 15% percibe que han sido bastante eficaces (4). Solo un 2% de las empresas las valora como muy eficaces (5).

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de las empresas encuentra cierto grado de efectividad en sus medidas, **existe un margen de mejora considerable** para alcanzar un mayor impacto



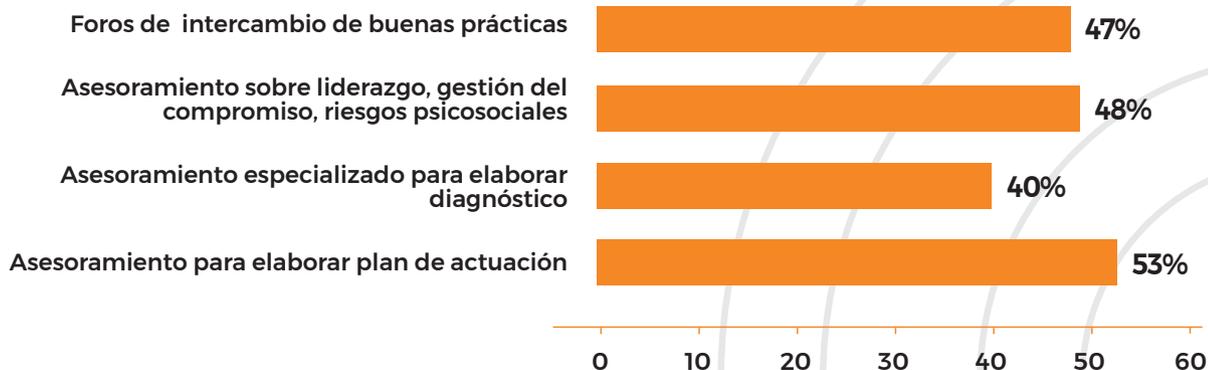
**¿Qué tipo de apoyos o recursos valora como más necesarios para ayudar a su empresa en materia de absentismo?**

Las empresas destacan como principal necesidad el **asesoramiento para la elaboración de un plan de actuación** para la gestión del absentismo (**53%**).

**La formación en liderazgo, gestión del compromiso y riesgos psicosociales** es igualmente relevante (**48%**).

También solicitan **participación en foros de intercambio de mejores prácticas (47%)**, así como **asesoramiento especializado para elaborar un diagnóstico de la situación de absentismo (40%)**.

Esto refleja una demanda significativa de apoyo externo para abordar el absentismo de manera más efectiva. de comunicación, 52% fomentan la participación activa...



# DECÁLOGO

de conclusiones  
 **finales**

La tasa  
global de  
absentismo  
laboral en  
Álava es del

**10,54%**

MAYO 2025



- 1.** El 73% de las empresas alavesas perciben el absentismo con un grado de preocupación muy alto o crítico. En la Industria ese porcentaje se eleva hasta el 80%.
- 2.** El 56% de las empresas de la Industria de nuestro territorio presenta tasas de absentismo superiores al 10%. En el sector de la Construcción lo hace el 30% de las empresas, y en el de Servicios un 40%.
- 3.** Atendiendo al tamaño, el 70% de las empresas de +100 personas supera el 10% de tasa de absentismo (lo hacen así el 58% de las de 51-100 personas, el 52% de las compañías de 11 a 50 y el 29% de las de 1 a 10 trabajadores/as).
- 4.** El 36% de las empresas se perciben a sí mismas, respecto al absentismo, en muy mala o pésima situación. El 40% percibe del mismo modo su sector de actividad, y el 47% lo hacen respecto al territorio alavés.
- 5.** El 69% de las empresas considera que en los dos últimos años el absentismo laboral ha aumentado (de ellas, el 30% considera que ha aumentado mucho).
- 6.** El 83% de las empresas percibe la IT por enfermedad común como la causa más recurrente de absentismo, seguida de los permisos retribuidos (que son vistos así por el 61% de las empresas).
- 7.** El 85% de las empresas afirman conocer su tasa de absentismo. En el sector industrial ese porcentaje se eleva un punto, hasta el 86%. En las empresas de +100 personas, lo conocen el 88% de las mismas.
- 8.** El 53% de las empresas alavesas cubren las ausencias redistribuyendo cargas y funciones entre el personal que permanece activo.
- 9.** El 40% de las empresas alavesas que miden su tasa de absentismo lo hacen con periodicidad mensual. La mayoría de ellas lo cuantifica en cómputo de horas perdidas (sin calcular el coste económico).
- 10.** El 65% de las empresas alavesas no tiene una política integral de prevención, control y gestión sistemática del absentismo. Las que planifican actuaciones en gestión de RRHH vinculadas al absentismo (planes de acogida, de comunicación, riesgos psicosociales, conciliación y flexibilidad, etc), se muestran escépticas respecto a su eficacia y demandan mayoritariamente asesoramiento especializado para elaborar diagnósticos.