

EL ABSENTISMO LABORAL: CAUSAS Y MOTIVOS

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.

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.

Existe un grave **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. De manera general, se califica la ausencia en el trabajo como:

1. Un acto individual en el que se pueden elegir actividades alternas y
2. 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:

1º **Empresarial/directivo y económico:** surge de la adaptación del individuo a la empresa.

2º **Psicológico:** se centra en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo. Es clara la importancia que tienen las normas de grupo al descubrir la existencia de una cultura de ausencia en las organizaciones. 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.

3º **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. Estudiada la personalidad absentista, se llega a la conclusión de que se necesita un modelo que englobe todos los estudios realizados. 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.

4º **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:

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