

APROXIMACION AL ABSENTISMO  
POR ENFERMEDAD COMUN COMO  
EXPRESION DE UN CONFLICTO

Juan Manuel Pascual  
Jefe Servicio Gestión RRHH  
Departamento de Función Pública  
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

II Jornadas sobre Innovaciones en la Gestión de RRHH  
en las Administraciones Públicas  
Vitoria-Gasteiz  
21-23 Junio de 2006  
Palacio de Congresos Europa

## LOS DATOS

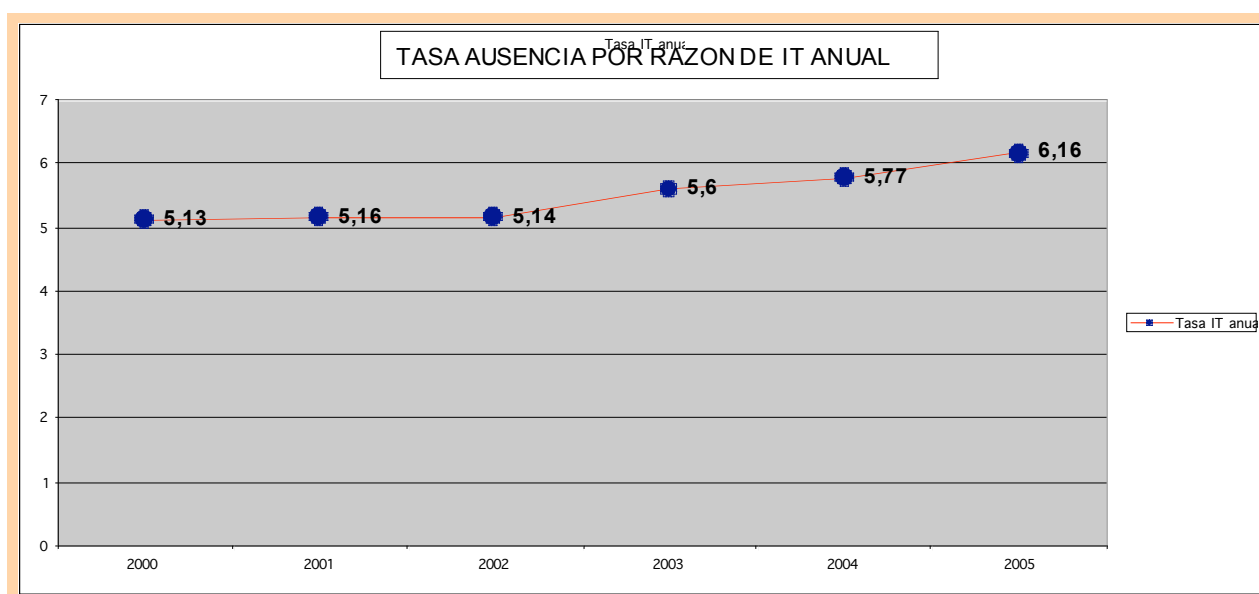
---

El Servicio de Salud Laboral del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, anualmente elabora la memoria de actividad junto a los datos estadísticos de absentismo laboral.

A la vista de los mismos, el Departamento de Función Pública en el año 2005 realizó un estudio sobre las ausencias al trabajo por razón de enfermedad en el que se identificaron por primera vez, las Tasas de ausencia al trabajo por incapacidad temporal asociándolas a puestos de trabajo, condición administrativa, edad y destinos entre otros parámetros.

En el año 2006 se volvió a repetir el estudio.

Los datos obtenidos de ambas fuentes muestran un incremento reiterado de Tasa en los últimos 4 años.



Del 2000 al 2006, las sucesivas Ofertas Públicas de Empleo han incorporado 555 nuevos funcionarios de carrera jóvenes, preparados y motivados a la plantilla del Ayuntamiento de Vitoria.

No puede decirse que ésta sea una plantilla envejecida, ya que como sabemos y el estudio realizado también lo muestra, a mayor edad mayor Tasa.

## LA EDAD Y EL GENERO

---

En la página siguiente se presenta la Tabla de datos de la Tasa por genero y edad correspondiente al año 2005.

SEXO	GRUPOS DE EDAD	EMPLEADOS	TASA	TASA NETA EMPLEADOS CON BAJAS
<b>Mujer</b>	Menos de 25	15	<b>0,89</b>	40,00
	25 a 34	368	<b>3,93</b>	47,28
	35 a 44	792	<b>5,05</b>	54,42
	45 a 54	378	<b>7,25</b>	56,61
	55 a 65	121	<b>11,84</b>	58,33
<b>Hombre</b>	Menos de 25	8	<b>3,25</b>	50,00
	25 a 34	229	<b>2,71</b>	45,41
	35 a 44	438	<b>3,94</b>	47,03
	45 a 54	425	<b>6,40</b>	53,41
	55 a 64	152	<b>10,79</b>	60,26
<b>TOTAL</b>	Mujer	1690	<b>5,70</b>	53,25
	Hombre	1257	<b>5,35</b>	50,36
	Menos de 25	23	<b>1,72</b>	43,48
	25 a 34	597	<b>3,46</b>	46,57
	35 a 44	1230	<b>4,65</b>	51,79
	45 a 54	803	<b>6,80</b>	54,92
	55 a 65	273	<b>11,25</b>	59,41

Como puede observarse la Tasa aumenta con la Edad, llegando a duplicar su valor en el grupo de mayor edad.

Aunque tal vez haya que preguntarse si es la variable Edad lo que hace subir la Tasa, las situaciones del ciclo vital relacionadas con la edad, o ambas circunstancias.

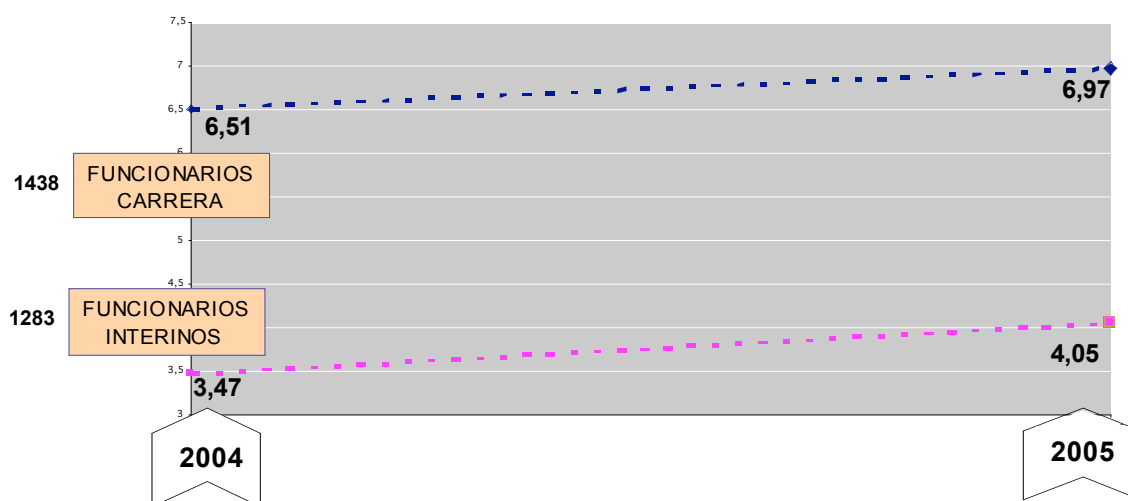
### TIPO DE PUESTOS

Somos una empresa con un 50% de puestos denominados de entornos-oficinas( personal técnico, jefes, personal administrativo y auxiliar), y el otro 50% lo constituyen puestos de carácter operativo o manual ( personal de oficios, policia, bomberos,etc)

PUESTOS	%	TASA IT
ENTORNOS OFICINA	<b>49,57</b>	<b>3,90</b>
OPERATIVOS-OFICIOS	<b>50,43</b>	<b>7,06</b>

## CONDICION ADMINISTRATIVA DEL PUESTO

Algo que nos llamó la atención fue la diferencia obtenida en la Tasa entre Funcionarios de Carrera e Interinos.



Los Funcionarios de carrera pueden elegir mejores destinos que los funcionarios interinos en los concursos periódicos internos de movilidad intradepartamental.

La Tasa de IT que obtienen los funcionarios interinos en el año 2005, el 4,05% es idéntica a la Tasa de Absentismo por enfermedad del año 2004 obtenida para el conjunto de empresas del País Vasco.

Puede observarse a continuación una muestra de puestos con las Tasas dependiendo de la condición administrativa.

### VARIACIONES DE LA TASA Y PUESTOS

PUESTOS	EMPLEADOS Fcarrera	TASA	EMPLEADOS Finterinos	TASA	EMPLEADOS FI Programa	TASA
CONSERJE	25	16,49	10	7,97	2	6,99
AYUDANTE OFICIOS	36	12,16	37	6,12	1	0
OPERARIO LIMP CAMARERO	30	11,99	12	4,91	2	19,73
LIMPIADORA/A	100	11,11	34	6,89	61	6,49

PUESTOS	EMPLEADOS Fcarrera	TASA	EMPLEADOS Finterinos	TASA	EMPLEADOS FI Programa	TASA
OFICIAL MANTENIMIENTO	94	7,71	25	6,67	2	1,23
EDUCADORA/A	51	7,43	110	5,58	3	0,37
OFICIAL CONTROL MANTENIMIENTO	69	6,12	20	3,34	6	6,30
ADMINISTRATIVO/A	51	5,46	5	0,27	10	0,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	108	3,56	0	.	0	.

## **PUESTOS , TASA Y DESTINO**

También observamos que se producían variaciones en la Tasa en destinos diferentes.

### **VARIACIONES DE LA TASA EN DIFERENTES DESTINOS**

DPTOS	PUESTO	Empleados	TASA	Nº bajas	Tasa empleados con Baja
HACIENDA	ADMINISTRATIVO	21	<b>6,78</b>	36,00	85,71%
INTERVENCION SOCIAL	ADMINISTRATIVO	14	<b>2,28</b>	12	50,00

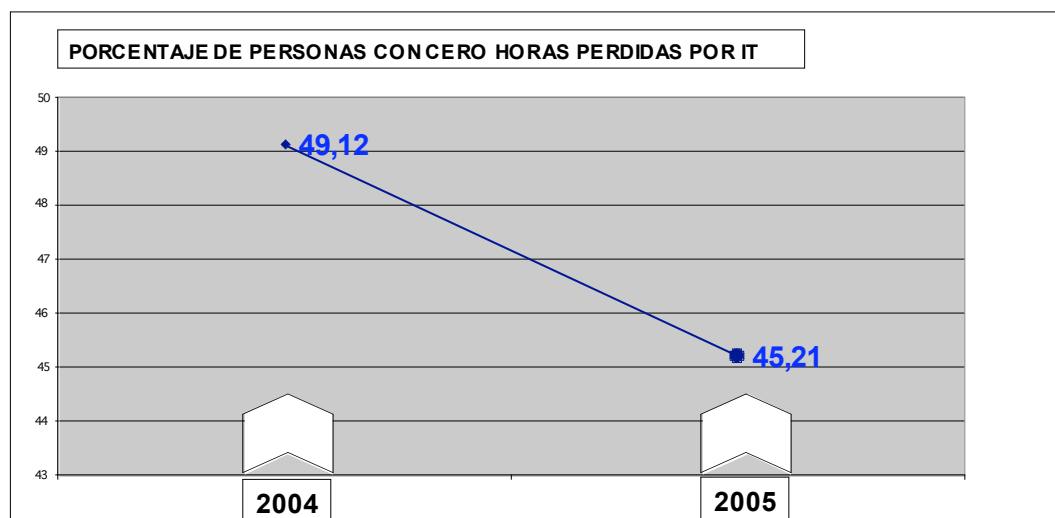
DEPARTAMENTO	PUESTO	Empleados	TASA	Nº bajas	Tasa empleados con Baja
INTERV SOCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	35	<b>5,72</b>	39	62,86
URBANISMO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14	<b>2,56</b>	15,00	57,14%
FUNCION PUBLICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	<b>1,79</b>	14,00	36,36%
HACIENDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	54	<b>1,29</b>	58,00	50,00%
NUEVAS TECNOLOGIAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	<b>1,20</b>	12,00	40,00%

## **PUESTOS Y VARIACION ANUAL DE LA TASA**

Incluso variaciones sensibles de un año a otro, algunas de ellas espectaculares.

PUESTOS	EMPLEADOS 2004	TASA 2004	TASA 2005	EMPLEADOS 2005	VARIACION
JEFE DE EQUIPO	33	<b>2,86</b>	<b>7,70</b>	33	4,83
CONSERJE	52	<b>5,69</b>	<b>10,13</b>	52	4,44
VIGILANTES APARCAMIENTO	24	<b>9,71</b>	<b>12,00</b>	22	2,29
BOMBERO ESPECIALISTA	95	<b>4,37</b>	<b>6,65</b>	98	2,28
OPERARIO LIMP CAMARERO	71	<b>5,15</b>	<b>6,39</b>	74	1,24
LIMPIADORES/AS	295	<b>5,41</b>	<b>6,63</b>	316	1,22

Y los datos de los años 2004 y 2005 también nos mostraron algunas señales desesperanzadoras, el porcentaje de personas que no habían estado de Baja por IT descendía.



### TASA Y DIAS PERDIDOS POR IT

Nos hacíamos preguntas sobre cuanto incide en un colectivo, a efectos del incremento de la tasa, el hecho de que una persona haya tenido una Baja larga (De 6 meses o de un año incluso).

El siguiente cuadro muestra la relación entre los días naturales perdidos y la Tasa que se obtiene.

**TASA Y DIAS**

<i>Días naturales perdidos</i>	3	7	14	18	21	30	60	90	120
<i>Tasa</i>	0,82	1,92	3,84	4,93	5,75	8,22	16,44	24,66	32,88

Para tener una Tasa entre el 4% y el 5% que suele ser una referencia umbral, hay que estar de baja de 14 a 18 días naturales.

Para ver cuanto incide la Tasa en un colectivo, en el caso de que alguna persona del colectivo haya tenido una Baja larga, mostramos las siguientes Tablas:

En un colectivo de 20 personas, en el que 8 no han faltado ningún día, 5 personas han faltado cada una de ellas una semana, 3 han estado 14 días de baja, otras 3 un mes y una ha estado 6 meses de baja, se obtiene una Tasa para el colectivo de 4,82.

Si en vez de 6 meses la Baja hubiera sido de un año, la tasa del colectivo será de 7,29.

		<b>TAMAÑO DE GRUPO</b>			
		<b>20</b>			
<i>Personas</i>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<i>Porcentaje</i>	40,00	25,00	15,00	15,00	5,00
<i>Días naturales perdidos</i>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>185</b>
<i>Tasa Parcial</i>	<b>0,00</b>	<b>1,92</b>	<b>3,84</b>	<b>8,22</b>	<b>50,68</b>
<b>Tasa del Colectivo</b>					<b>4,82</b>

Manteniendo constantes los días de ausencia del ejemplo anterior y equivalente el porcentaje de personas con baja, una baja de un año puede ser absorbida por un colectivo de 35 personas, que darían una Tasa del 4,95.

		<b>TAMAÑO DE GRUPO</b>			
		<b>35</b>			
<i>Personas</i>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<i>Porcentaje</i>	42,86	25,71	17,14	11,43	2,86
<i>Días naturales perdidos</i>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>365</b>
<i>Tasa Parcial</i>	<b>0,00</b>	<b>1,92</b>	<b>3,84</b>	<b>8,22</b>	<b>100,00</b>
<b>Tasa del Colectivo</b>					<b>4,95</b>

## **BAJAS POR IT Y RELACION SALUD-RECUPERACION**

---

Desde el punto de vista de la relación con las alteraciones de la salud y de la recuperación, creemos que es útil distinguir las siguientes “tipologías de Bajas por IT”.



### **BAJAS DISBIOTICAS**

*Es decir corresponden a alteraciones de la salud incapacitantes para el trabajo que duran el tiempo preciso para la recuperación, contando con un eficiente sistema de diagnóstico y tratamiento y la participación activa de la persona en el proceso de recuperación.*



### **BAJAS AUTENTICAS DECLARADAS POR ENFERMEDAD COMUN**

*Corresponden en su inicio, a dolencias incapacitantes para el trabajo y como tales, son objeto de declaración por el Sistema de Salud.*



### **BAJAS SOBREDECLARADAS POR ENFERMEDAD COMUN**

*Son aquellas que el Sistema de Salud declara como Baja por IT que no corresponden a dolencias incapacitantes para el trabajo.*



### **BAJAS SOBREPROLONGADAS**

*Son aquellas Bajas Auténticas o Sobredeclaradas cuya duración se prolonga más allá del periodo estándar esperado para su recuperación.*



## LAS EVIDENCIAS

Ante la evidencia de:

- ∞ El incremento anual sistemático de la tasa sin que pueda atribuirse a un empeoramiento de las condiciones de trabajo o al envejecimiento de la plantilla.
- ∞ Tasas significativamente más elevadas que las de otras organizaciones no públicas.
- ∞ Diferentes tasas en los mismos puestos dependiendo de la condición administrativa (funcionarios de carrera vs interinos)
- ∞ Puestos equivalentes con diferentes tasas.
- ∞ Variaciones anuales sensible de la tasa de un mismo puesto
- ∞ Ausencia de epidemias sanitarias que hayan asolado la ciudad de Vitoria-Gasteiz en los últimos 4 años.

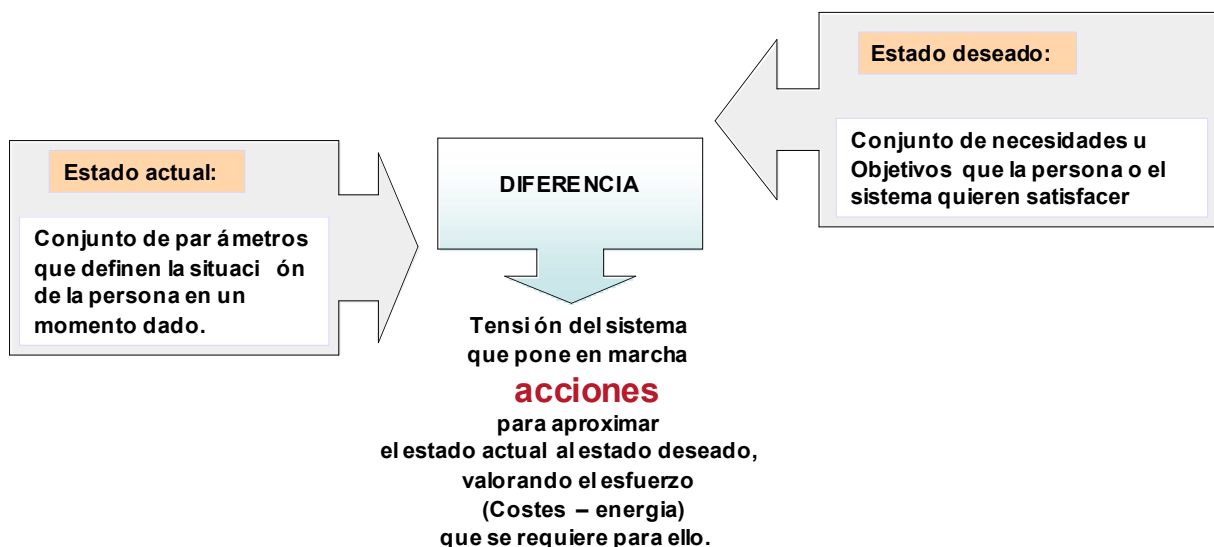
## BAJA POR IT COMO EXPRESION DE CONFLICTO

Postulamos que una parte de las ausencias al trabajo por IT no tienen que ver con dolencias incapacitantes para el trabajo.

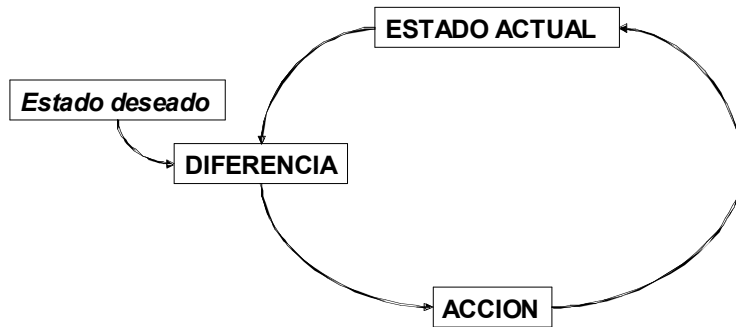
En un intento de comprender mejor este fenómeno hemos intentado acercarnos a él desde las nociones de Sistema y Conflicto.

Las personas y las organizaciones pueden ser vistas como sistemas dinámicos abiertos que interactúan con el entorno intercambiando energía e información, tendiendo a conservar un equilibrio dinámico entre procesos de estabilidad y cambio.

Para ello observan su ESTADO ACTUAL, observan también su ESTADO DESEADO, ponen en marcha ACCIONES, valorando el esfuerzo requerido (Costes) para reducir la DIFERENCIA entre ambos estados.



El sistema establece un circuito de realimentación que puede mostrarse de la siguiente forma gráfica:



El conflicto se suscita al resolver la tensión entre el estado actual y el estado deseado, en la medida que las personas o las organizaciones se ven expuestas a dos o mas situaciones que juzgan importantes, concurren simultáneamente y no pueden ser satisfechas a la vez.

Asi, en ocasiones, la **Accion** de las personas para acercar el **estado actual** al **estado deseado** es la ausencia al trabajo alegando enfermedad.

**EL CONFLICTO DESDE EL POLO DE LAS PERSONAS**

En esta interacción entre las personas y la organización, podemos identificar un polo del conflicto en las personas al enfrentar dos situaciones que no puede satisfacer simultáneamente como:

<i>Trabajar</i>	<i>Atender a los seres queridos</i>
<i>Trabajar</i>	<i>Evitar la relación con un compañero/jefe</i>
<i>Trabajar</i>	<i>Atender necesidades de ocio/descanso</i>
<i>Trabajar</i>	<i>Evitar algunos inconvenientes y exigencias de las tareas</i>
<i>Trabajar</i>	<i>Atender necesidades personales</i>

Ante ello , valora los Costes, realizando un balance de Costes/Beneficios y pone en marcha acciones:

<b>BALANCE</b>	
<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>

- *Relacion con compañeros*
- *Relacion con Jefes*
- *Relacion con clientes*
- *Percepcion de Equidad*
- *Retribucion en situacion de IT*



- *Satisfacer necesidades personales*
- *Evitar inconvenientes y exigencias del trabajo*
- *Resolver situaciones-problema externos.*

En diferentes encuestas realizadas se observa que los trabajadores suelen valorar muy alto, la buena relación con los compañeros, la cual actúa como vínculo con el grupo que regula la ausencia al trabajo, si perciben que con ello se puede perjudicar a los compañeros.

La relación con los jefes, cuando no es positiva, aumenta la probabilidad de la incidencia de bajas por IT.

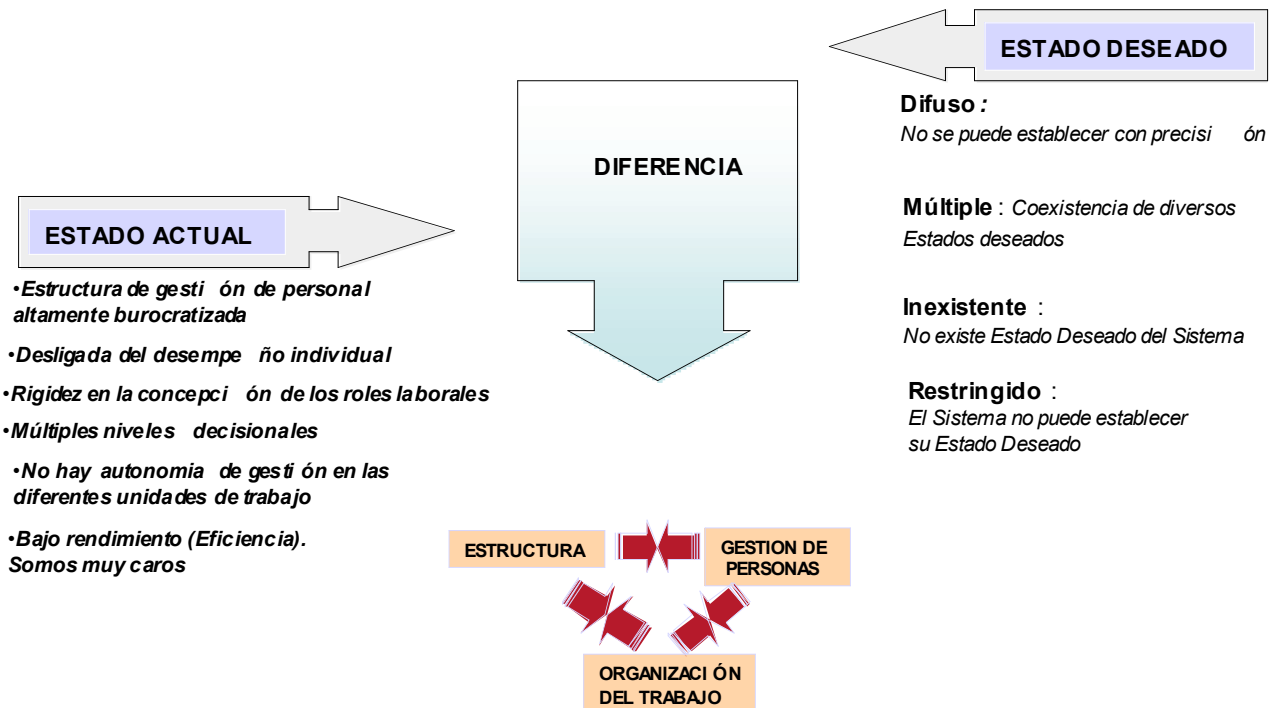
Las personas que trabajan en puestos de trabajo que atienden personas en situación de necesidad social o dependencia, suelen valorar esta dimensión de la atención que prestan, de forma que actúa modulando sus periodos de ausencia al trabajo.

En los últimos años se ha acuñado el término percepción de equidad para referirse a la percepción de equilibrio entre los esfuerzos que realiza la persona y la recompensa que recibe en comparación con la relación esfuerzo-recompensa que observa en otros con los que se compara.

La retribución en situación de IT es otra variable significativa. En el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz las personas de Baja perciben el salario integro, incluidos todos los conceptos, desde el primer día de baja.

## EL CONFLICTO DESDE EL POLO DE LA ORGANIZACIÓN

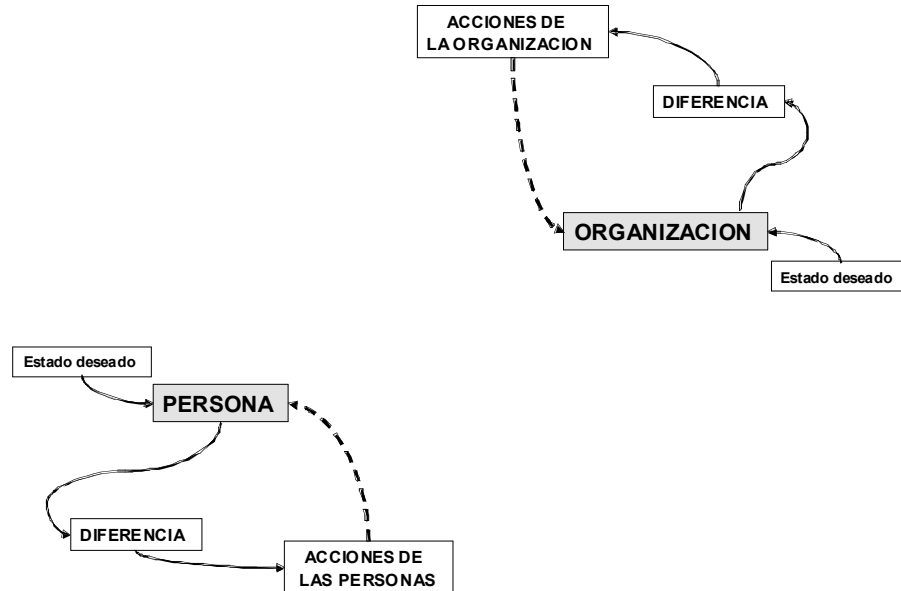
También la organización como sistema, enfrenta un conflicto, entendido como tensión no resuelta satisfactoriamente entre el estado actual y el deseado.



La tensión del sistema se refleja en la interacción entre la estructura, la organización del trabajo y la gestión de las personas.

## LA INTERACCION PERSONA – ORGANIZACIÓN

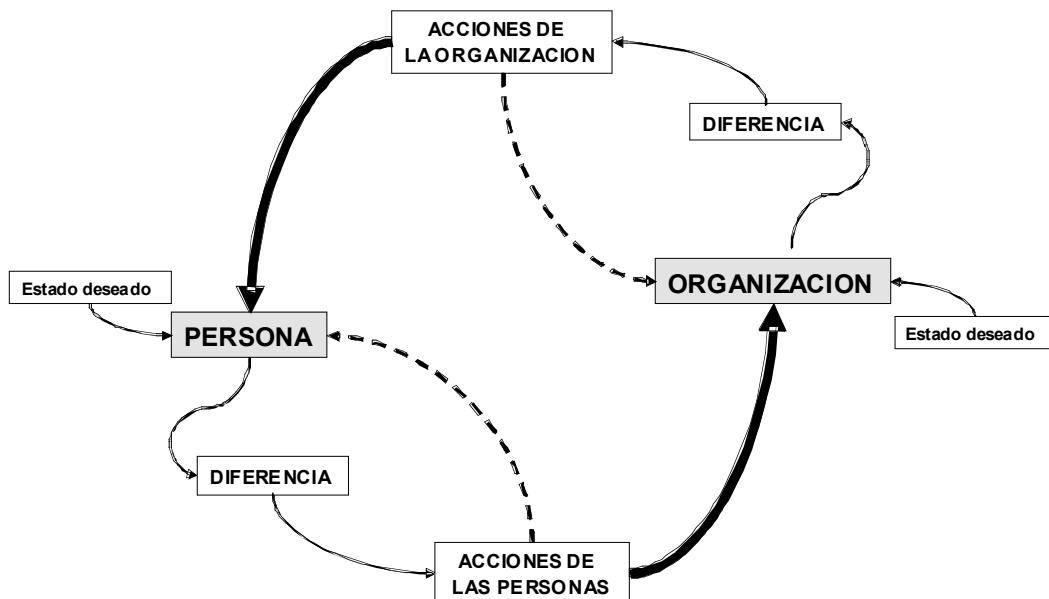
Personas y organizaciones también interactúan, siendo objeto de influencias recíprocas.



Las acciones de las personas no sólo tienen efecto sobre las personas, también tienen efecto sobre el sistema organización.

Las ausencias al trabajo sobredeclaradas o sobreprolongadas producen efectos en los compañeros, en la organización del trabajo, en los costes y en la cultura y valores de la organización.

Las acciones de la organización también producen efectos en las personas, realimentando de forma positiva o negativa otras acciones.



Confiamos que esta aproximación contribuya a la comprensión del fenómeno presentado, proporcionando formas de mejorar la situación actual.