

María Ayuso Temprano



UNIVERSIDAD  
DE CANTABRIA

**GRADO EN ECONOMIA  
CURSO ACADEMICO 2024/2025**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**EL ABSENTISMO LABORAL Y LA SALUD EN  
EUROPA**

**WORK ABSENTEESISM AND HEALTH IN  
EUROPE**

**AUTOR/A**

María Ayuso Temprano

**DIRECTOR/A:**

Nuria Sánchez Sánchez

JUNIO 2024

RESUMEN:

El presente trabajo se fundamenta en la construcción de una serie de modelos econométricos, donde se estudian las variables que influyen en el absentismo laboral. Variables como la salud mental de los trabajadores, así como la influencia de factores como el bullying, la educación o la antigüedad son de gran importancia a la hora de estudiarlo.

Para ello, se ha llevado a cabo un análisis del marco teórico ya existente sobre el absentismo, desde sus comienzos, la evolución que esto ha tenido además de las diferentes variables que se han tenido en cuenta en los estudios con el paso del tiempo. En segundo lugar, se ha realizado un análisis metodológico de los datos, donde se realizan a partir de encuestas sobre las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores en diferentes países de Europa. Teniendo en cuenta los cambios realizados en dichos datos, a la hora de obtener los estudios econométricos. En último lugar se han estimado los diferentes modelos econométricos, teniendo en cuenta los países que se estudiaban y la diferenciación de género. Aquí se han incluido variables como el bullying, las horas al cuidado de los hijos, profesión, educación y edad de los encuestados. Donde se comentarán los resultados obtenidos y la significatividad de estos.

El absentismo laboral es un fenómeno que con el paso del tiempo se ha ido convirtiendo en algo más complejo, donde este afecta a las empresas y las economías de los países. Donde se deben tomar medidas para una mejor conciliación laboral y personal para así poder mejorar dicha variable, que debe seguir siendo estudiada de forma continua.

ABSTRACT:

This work is based on the construction of a series of econometric models, where the variables that influence absenteeism at work are studied. Variables such as the mental health of workers, as well as the influence of factors such as bullying, education, or seniority are of great importance when studying it.

To do this, an analysis of the existing theoretical framework on absenteeism has been carried out, from its beginnings, the evolution it has had, and the different variables that have been taken into account in studies over time. Secondly, a methodological analysis of the data has been carried out, based on surveys on the working conditions and mental health of workers in different European countries. Taking into account the changes made in the data to obtain econometric studies. Finally, different econometric models have been estimated, taking into account the countries that were studied and gender differentiation. Variables such as bullying, hours spent caring for children, profession, education, and age of the respondents have been included. The results obtained and their significance will be discussed.

Absenteeism at work is a phenomenon that has become increasingly complex over time, affecting companies and the economies of countries. Measures should be taken for better work-life balance in order to improve this variable, which should continue to be studied continuously.

# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.0 INTRODUCCION .....</b>              | <b>5</b>  |
| <b>2.0 REVISION DE LA LITERATURA .....</b> | <b>6</b>  |
| <b>3.0 ANALISIS DE DATOS .....</b>         | <b>8</b>  |
| <b>3.1 METODOLOGIA .....</b>               | <b>8</b>  |
| <b>3.2 ANALISIS ECONOMETRICO.....</b>      | <b>11</b> |
| <b>4.0 CONCLUSIÓN .....</b>                | <b>18</b> |
| <b>5.0 BIBLIOGRAFIA .....</b>              | <b>19</b> |

## 1.0 INTRODUCCION

El absentismo laboral ha ido ganando mayor importancia con el paso del tiempo, pasando de ser un tema de poco interés para los economistas a ser ahora uno de los temas con mayores estudios del momento. El absentismo laboral es un fenómeno que ha sido objeto de un gran número de análisis y estudios, donde las empresas son las entidades que más atención han prestado a los datos que se han obtenido, ya que estos reflejan la productividad de las propias empresas. Esto se debe a que, por norma general, la productividad de dichas empresas se ve muchas veces afectada por el absentismo que haya. Además, este absentismo afecta a varias organizaciones a nivel mundial, donde también se generan pérdidas económicas. Dicha variable está muy relacionada con la salud, la cual es muy importante tener en cuenta para realizar estudios del absentismo; esto se debe a que puede surgir por problemas sanitarios o por estrés laboral. Este estrés laboral ha ido destacando en los estudios del absentismo. Eso se ve reflejado en los análisis realizados tras la pandemia del Covid-19, ya que se vio un aumento de este. Tal y como explica (Lacosta Vidal Víctor, 2022), la fatiga pandémica es una respuesta psicológica ante los cambios que el Covid-19 ha generado entre la población. Todo ello debido a las restricciones que los gobiernos impusieron a los ciudadanos, y donde muchos de estos se vieron afectados psicológicamente por la pandemia. Además, en el artículo se habla de las empresas las cuales deben parar esos síntomas, porque pueden surgir efectos como el burnout, que son perjudiciales para los trabajadores. Asociados a dicho efecto también está la depresión o la ansiedad. La Organización Mundial de la Salud indica que en el primer año de la pandemia la depresión y la ansiedad aumentaron un 25% en todo el mundo, y como consecuencia de la pandemia un 27% de los trabajadores sufrió estrés, depresión o ansiedad en 2022. Lo que llevó a que hubiera un aumento del absentismo laboral, lo que afectó a los trabajadores que tenían puestos muy precarios.

Son numerosos los países miembros de la Unión Europea los que coinciden en que la salud laboral y el desempeño de los trabajadores están estrechamente vinculados. Indicando esto que si no se prioriza la salud laboral, la productividad se verá afectada y aumentarán los riesgos de problemas de salud psicosocial.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2022) creó un estudio titulado "OSH Pulse - Seguridad en el trabajo y salud en los lugares de trabajo postpandemia" donde se puede comprobar a partir de una encuesta que realizaron; los encuestados admiten que notaron un aumento de su estrés con relación a antes de la pandemia. Entre los datos que se obtuvieron se puede destacar que en muchos de los países miembros de la Unión Europea aumentó su nivel de estrés después de la pandemia; donde Francia y España se encuentran entre los más destacados siendo que un 19% y un 22% de los encuestados están muy de acuerdo respectivamente.

Por parte del medio de comunicación El Economista (2022); en una encuesta que se realizó el 43% de las empresas reconocen que sus trabajadores sufren Burnout o síndrome de estar quemado y dentro de ese 43%; el 70% admiten que esto ha ocurrido tras la pandemia. Al estudiar datos como este se puede comprobar que el estrés laboral es una de las principales causas por las que se produce el absentismo.

Además de esto si hablamos de causas que producen absentismo no solo es el estrés laboral lo que lo produce, también se puede tener en cuenta que las prestaciones por enfermedad que ceden los gobiernos pueden generar mayores incentivos en las personas para que estas generen una mala praxis sobre esto; donde los trabajadores usan eso a modo de excusa para así poder maximizar su propio bienestar.

En un estudio realizado por Euronews (2023) donde se estudia el gasto de prestaciones por enfermedad en % sobre el PIB de cada país. Los estudios reflejaron que Alemania es uno de los países que más gasta en prestaciones por enfermedad con un 2.25% del PIB y siendo Grecia el que menos no llegando ni al 1% del PIB.

En este trabajo de fin de grado se analizará el nivel de absentismo laboral en los diversos estados miembros de la Unión Europea, considerando múltiples variables de estudio que pueden influir en este fenómeno. Se examinará no solo el estrés, sino factores como la edad o el tipo de contrato que tienen. El objetivo es determinar cómo varía el absentismo en cada país, y se incluirá una revisión de estudios previos realizados en este campo.

El análisis de esta temática resulta muy interesante y relevante para la sociedad. Ya que hoy en día es uno de los temas que tiene mayor interés, por lo que se pretende contribuir a estudios previos pudiendo dar así base a los análisis que se vayan a realizar en un futuro.

## 2.0 REVISION DE LA LITERATURA

Son muchos los autores que han hablado sobre el absentismo, los cuales han dado diferentes definiciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991) facilita la siguiente definición sobre el absentismo laboral. Esto es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”. Se sabe por diferentes autores que el absentismo ocurre por diferentes motivos, algunos de los cuales pueden ser sociales, médicos o incluso psicológicos. Los autores Vernon, H. M., Bedford, T. y Warner, C. G. (1928,1931) estudian por primera vez el absentismo laboral; realizando una investigación sobre cómo diferentes variables afectan a este. Con este trabajo trataron de clasificar lo que son las condiciones de trabajo y cuáles son los tipos de ausencia que hay. Este análisis lo realizaron para unos trabajadores de minas; donde pudieron estudiar diferentes motivos por los que se faltaban al trabajo. Algunos de ellos podían ser cuando había una mayor profundidad del trabajo, un aumento de las temperaturas bajo tierra o la distancia de su casa al trabajo. Todos ellos eran algunas de las causas por las cuales había un mayor absentismo; unido a esto el contrato de trabajo podía ser un factor a tener en cuenta a la hora de estudiar el absentismo. Fue Treble, J. G (1990) quien realizó un estudio donde se destacaba la importancia de los contratos para el absentismo. Debido a lo que se había estudiado de los contratos fueron Brown Sarah y Sessions John G (1996) los que construyeron un análisis. Del que se obtuvo la conclusión de que el absentismo solo puede definirse si las horas contractuales están especificadas en el contrato de trabajo, ya que si al trabajador se le permite proporcionar las horas que él desee el fenómeno de absentismo no ocurrirá. Aunque demostrar esto es algo complicado ya que dichos contratos no son muy comunes; teniendo en cuenta que un contrato a jornada completa son unas 35-40 horas y los de jornada parcial son 15-20 horas. Por ellos es el autor Ehrenberg, R. G. (1970) el que se cuestiona si por esto hay mayor absentismo, donde el mismo indica si no es el propio absentismo la causa principal de las horas extras, se piensa eso porque las empresas permitieron el absentismo con el objetivo de contratar trabajadores de reserva y cuando esto no ocurre son los trabajadores de la propia empresa los que deben hacer las horas extras para que la empresa no encuentre disminuida la producción. Por ello surge en los trabajadores la idea de trabajar las horas que deseen; esto se ve reflejado en las curvas de Indiferencia. Los autores Chaterji Monojit y Colin Tilley (2002) indican que para los trabajadores no va a ser lo mismo las horas que la empresa o el convenio les pida trabajar que las que ellos desean. También por ello se habla del subsidio por enfermedad; donde los trabajadores pueden decidir faltar a su puesto de forma voluntaria ya que es un incentivo. Treble, J. G (1990) habló sobre esa variable y también sobre la importancia del ambiente laboral para el absentismo donde Chaterji Monojit y

Colin Tilley (2002) continuaron la idea. Indican que las empresas ven ese subsidio como algo accesible y que sirve como variable de contingencia para poder cumplir con los trabajadores; todo esto debido a que las enfermedades ocurren de forma repentina y que deben ser cubiertas por parte de la empresa.

Conectado a esto los autores Coles, M.G. y Treble, J.G (1993) también mencionan que la enfermedad es una variable que no es observable directamente, a diferencia de la ausencia o presencia en el puesto de trabajo, las cuales sí pueden ser observadas. Además la prestación por enfermedad está incluida en el contrato para así asegurar el cumplimiento de los incentivos de los trabajadores. Y debido a que en algún punto no se cumplan esas compensaciones con los trabajadores es cuando puede aparecer el problema del absentismo ya que lo que buscan los trabajadores es mayor tiempo libre para su propio bienestar personal.

Los autores Shapiro, Carl, and Joseph Stiglitz (1984) ejecutaron un análisis sobre lo que es el paradigma convencional, donde hablaban sobre variables como el salario en el mercado o el desempleo; y cómo estas afectaban de gran forma al absentismo. Podían surgir diferentes casos como que hubiera un buen salario pero no desempleo, por lo que a los trabajadores no les preocuparía que les despidieran ya que los volverían a contratar enseguida. Pero debido a eso una empresa en particular tomará medidas para esto y donde se ve que el resto del mercado la imitará por lo que si se genera desempleo y no contrataran tan fácilmente; por lo que si surge el absentismo. Es el caso de que muchas empresas tienen un significado muy negativo sobre este; por ejemplo la autora Nova Pilar (1996) habla del absentismo como un fenómeno opaco; donde se oculta información, también incluye el término absentismo medicalizado haciendo referencia a algo que es simulado y que no se puede comprobar por política médico-paciente.

Es en diferentes partes del mundo donde el entorno laboral es muy diferente a lo que se conoce en una gran mayoría, para Japón los autores Chimed-Ochir (2019) llevaron a cabo un estudio sobre el absentismo y el presentismo. Donde por medio de tasas de tiempo de trabajo perdido se pudo demostrar que no ocurría lo mismo que en el resto del mundo, demostrándose que las tasas de baja por enfermedad eran menores. Pero no se encontró ninguna diferencia que pudiera ser estadísticamente significativa entre lo que era el tipo de trabajo que se desarrollaba y las tasas de presencia. Hecho que cambiará con el tiempo; concretamente desde la pandemia del Covid-19 en 2020 donde han surgido cambios en las tasas, autores como Elżbieta Antczak y Katarzyna M. Miszczyńska (2023) han estudiado como los países tras la pandemia han sufrido un aumento en las tasas de absentismo. Si se comparan los datos con la media europea en países como Grecia o Hungría se notó un aumento de esta debido a la rápida propagación del virus, siendo que solo en seis países las tasas disminuyeron. Debido a las medidas tomadas por los gobiernos de dichos países que se encargaron de controlar lo sucedido y de intentar que las empresas no se vieran afectadas.

A causa de la pandemia y de otros motivos se produjo un aumento de las tasas de absentismo, siendo que no han sido muchos los autores que han estudiado dichos motivos. La autora Alonso Pérez Itahisa Adriana (2018) comenta en su trabajo cuáles pueden ser los factores por los que aparece el absentismo. Un trabajo de mala calidad junto a unas condiciones laborales no adecuadas pueden ser factores que ocasionan la aparición de absentismo, sobre todo un mal ambiente laboral en la empresa y con los compañeros es una de las causas principales, debido a que si no hay una buena relación no se querría ir a trabajar. Las siguientes causas son la mezcla perfecta para que un trabajador decida ausentarse de su puesto; donde una falta de satisfacción, motivación y reconocimiento en el trabajo pueden hacer que los trabajadores no vayan a trabajar voluntariamente. Estas cosas ocurren ya que los trabajadores necesitan apoyo y reconocimiento por parte de su empresa. Si se juntan estos tres motivos esto

proporciona una de las peores causas que es el estrés laboral, que ha ido aumentando si se tiene en cuenta efectos como la pandemia. Además esta ha hecho que salgan a relucir efectos como podía ser el Burnout o el Mobbing, donde se sometía a demasiada presión a los trabajadores o había bullying por parte de compañeros o jefes, respectivamente.

Son muchas las empresas que toman medidas para acabar con muchas de esas situaciones, el autor Serra Fernández Gonzalo (2017) indica que algunos de los ejes principales para esa prevención son los Factores organizacionales, que están relacionados con la falta de motivación y compromiso hacia el trabajador. Los Factores personales y los que están relacionados con la calidad laboral son de suma importancia para así poder conseguir una mejora del entorno laboral de la empresa, lo que ayuda a que se reduzca el absentismo. Además de esto hay determinadas situaciones que pueden funcionar para cada uno de los diferentes ejes; una mejora del clima laboral junto con una buena comunicación los objetivos por parte de empresa y una ayuda con la formación de otros cargos. Además de eso es necesario sensibilizar a los trabajadores y a la empresa para que entiendan que el problema del absentismo no solo pertenece al área de recursos humanos. Si todo esto se lleva a cabo junto con una buena flexibilidad y conciliación por parte de la empresa, además de rapidez para poder identificar los primeros síntomas de estrés laboral o acoso se podrá prevenir de muy buena forma el absentismo laboral. Remarcar que esta variable ha sido muy estudiada por muchos autores y continuará siendo así, avanzando más en su estudio desarrollando y reforzando las ideas que se han tratado con el paso del tiempo.

## **3.0 ANALISIS DE DATOS**

### **3.1 METODOLOGIA**

A continuación se desarrollará un estudio econométrico usando los datos de la encuesta telefónica europea sobre condiciones de trabajo en el año 2021. que proporcionará datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores europeos o sobre su salud mental en el entorno laboral, aunque los datos utilizados para realizar la base de datos y estimar los modelos econométricos serán del año 2015.

En el estudio se analizan algunas variables como el comportamiento y las actitudes sociales de las personas que han sido encuestadas en diferentes países de la Unión Europea, además teniendo en cuenta las diferencias culturales que influirán en la forma en que actúan los habitantes de cada país. También se examina la importancia que otorga cada persona encuestada a las cuestiones relacionadas con el hogar y la familia.

La base de datos que se utilizará en este estudio está realizada a partir de una encuesta que se realiza de forma aleatoria a personas de la Unión Europea que se encuentran activas. La recogida de los datos se hacía de forma presencial hasta que, debido a la pandemia del covid-19, hubo que cambiar la recolección de estos a hacerlo de forma telefónica, de ahí su nombre; se realizó a más de 70.000 trabajadores en 36 países. Dado el cambio en el método de recopilación de los datos, no será posible compararlos con las mismas encuestas de otros años.

El objetivo de este trabajo es realizar un estudio sobre el absentismo en países de la Unión Europea. En este trabajo se ha hecho una selección de tres países, siendo estos Finlandia, Alemania y España.

Se han escogido diferentes variables de estudio, siendo algunas la edad, el género, su profesión, si tienen buena relación con sus compañeros, si ha habido abuso verbal o discriminación por su sexo por parte de sus compañeros o incluso bullying. Junto a estas variables se contemplan también el tiempo que usan para la educación de sus hijos y diferentes tipos de variables. Las variables se han transformado en variables dicotómicas para poder realizar el estudio con ellas y otras muchas han sido necesarias generarlas como dummies para así poder tenerlas en cuenta en este estudio como ha sido la profesión de los encuestados o la educación de estos.

En este apartado del trabajo se podrá ver un análisis descriptivo de algunas de las variables usadas para este estudio. Comenzando por las tres variables dependientes de los diferentes modelos, se puede ver que sus medias son las siguientes para cada país independiente y además teniendo en cuenta el total. Junto con una diferenciación por sexo.

| Tabla 1.0 Media del numero de días que faltan a trabajar y numero de días que faltan al trabajo por un accidente laboral (todo por semana) |                                       |         |         |   |          |         |
|--|---------------------------------------|---------|---------|---|----------|---------|
|  | Días que faltan al trabajo por semana |         |         | Días que faltan al trabajo por accidente laboral por semana |          |         |
|  | Total                                 | Mujer   | Hombre  | Total   | Mujer    | Hombre  |
| Total Países   | 0,1024                                | 0,1073  | 0,09767 | 0,01491   | 0,01133  | 0,0184  |
| España   | 0,0668                                | 0,07224 | 0,06134 | 0,0169  | 0,01275  | 0,02089 |
| Finlandia  | 0,1667                                | 0,1898  | 0,1428  | 0,02033   | 0,0136   | 0,02734 |
| Alemania   | 0,1291                                | 0,1229  | 0,1353  | 0,009115  | 0,007928 | 0,01026 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1.0 se ve cuál es la media del número de días que faltan a trabajar por semana, siendo para el total y el resto de países; donde además de esto se hace una diferencia entre mujeres y hombres que se comparará a continuación. Para el total de países, son las mujeres las que más faltan por semana al trabajo en comparación con los hombres. Los motivos por los que esto puede ocurrir pueden ser desde que pasan más tiempo cuidando de los hijos y por ello faltan más a su puesto de trabajo, o que tienen más estrés o ansiedad. Para el caso de los españoles, también son las mujeres las que más faltan, pero no son unos datos tan altos como los de Finlandia; aquí se puede ver que este país supera a España y Alemania por bastante, pero el país alemán le sigue. En el caso de los finlandeses, siguen siendo las mujeres las que faltan a trabajar más por semana, siendo bastante más superior si lo comparamos con los otros dos países; sin embargo, se puede ver una gran diferencia en el caso de Alemania, ya que en el país son los hombres los que más faltan a trabajar por semana de media, no superando por mucho al caso de las mujeres pero sí siendo superior.

Para el número de días que faltan a trabajar a la semana debido a un accidente de trabajo, los datos muestran que para el total de los países son los hombres los que más faltan debido a accidentes de trabajo, siendo las mujeres las que menos faltan si lo comparamos además con el total de género. Mientras que si se realiza una comparación por países, lo que se muestra en todos individualmente es que siempre son los hombres los que más faltan en comparación con las mujeres, siendo esto muy superior en el país finlandés donde los datos se alejan bastante del resto de países. Mientras que en el alemán es menor, y el segundo más alto es el caso español, donde el dato no está muy alejado del finlandés; los hombres tienen más accidentes de trabajo que las mujeres, ya que están expuestos a empleos de mayor riesgo donde se pueden producir más accidentes laborales.

| Tabla 2.0 Media del numero de días que faltan al trabajo a la semana por un problema de salud derivado del trabajo |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|
|  | Total   | Mujer   | Hombre  |
| Total Países   | 0,02785 | 0,03346 | 0,02239 |
| España   | 0,01985 | 0,02432 | 0,01554 |
| Finlandia  | 0,05598 | 0,08282 | 0,02808 |
| Alemania   | 0,02727 | 0,02365 | 0,03078 |

Fuente: Elaboración propia.

En el estudio se ha tenido en cuenta la variable dependiente del número de días que faltan a trabajar a la semana pero debido a un problema de salud derivado del trabajo; en la tabla 2.0 si se tiene en cuenta el total de los países y se compara por sexo, son las mujeres las que superan esas faltas semanales si se comparan con los hombres. No hay una gran diferencia entre ambos, pero sí la suficiente para que las mujeres los superen. Para España y Finlandia se reafirma que los datos del total de países muestran más ausencia por parte de las mujeres que de los hombres. Pero es para el país alemán donde la situación es completamente diferente, siendo los hombres los que más se ausentan semanalmente. No se sabe con exactitud cuál puede ser el motivo por el cual en el caso alemán sea diferentes, pero se puede suponer que es por problemas de salud derivados del trabajo.

Ya habiendo visto el análisis de las variables dependientes que se han usado para realizar el estudio, se va a tener en cuenta dos variables que se encuentran dentro del modelo de estudio. Dichas variables se consideran relevantes para así poder justificar los datos reflejados anteriormente y que se verán en los modelos econométricos estudiados.

| Tabla 3.0 Media del Bullying y las horas del cuidado de los hijos (semanales) |          |         |         |                        |       |        |
|---|----------|---------|---------|------------------------|-------|--------|
|   | Bullying |         |         | Horas cuidado de hijos |       |        |
|   | Total    | Mujer   | Hombre  | Total                  | Mujer | Hombre |
| Total Países  | 0,03941  | 0,04234 | 0,03658 | 3,048                  | 3,285 | 2,669  |
| España  | 0,02879  | 0,02574 | 0,03173 | 2,966                  | 3,186 | 2,646  |
| Finlandia   | 0,046    | 0,06287 | 0,02857 | 3,081                  | 3,148 | 2,977  |
| Alemania  | 0,05321  | 0,05859 | 0,04807 | 3,27                   | 3,612 | 2,533  |

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se analizarán las variables de Bullying y horas que dedican al cuidado de los hijos, siendo este análisis similar al hecho anteriormente donde se dividirá por países y además de eso por género diferenciando entre mujer y hombre.

El bullying es una variable que ha ido ganando mayor relevancia y no solo en el entorno escolar sino también en el laboral. Por ello se ha decidido incluirla como una variable de estudio, en el caso del total de países son las mujeres las que indican que sufren más bullying en su trabajo, pero se ve que no es una gran diferencia entre ellas y los hombres. Si uno se fija en los datos de los países de estudio en Alemania y Finlandia, las mujeres indican que reciben mayor bullying en sus puestos de trabajo, mientras que en el caso de los españoles son los hombres los que indican que reciben mayor acoso en sus puestos. Este acoso no se puede indicar si es entre trabajadores o si es de los jefes hacia los empleados, pero esto implica que haya un peor ambiente laboral y que esto justifique que los empleados quieran faltar a sus puestos de trabajo.

El número de horas que pasan cuidando a los hijos es muy relevante para estudiar el absentismo, ya que dependiendo de si es un mayor o menor número, estos faltarán más a trabajar. Para el caso del total de países, son las mujeres las que pasan más horas cuidando a los hijos, lo que ocurre en los tres países individuales que se estudian, mostrando que las mujeres faltan más a trabajar que los hombres. Pero es cierto que no hay tanta diferencia de horas entre ambos, pero son las mujeres alemanas las que dedican más tiempo al cuidado de sus hijos y las finlandesas las que menos; sin embargo, los hombres finlandeses son los que más horas dedican si comparamos los tres países, mientras que los alemanes son los que menos. En el caso de España, es el país que más se acerca a la media del total de países en cuanto a los datos.

Los datos que se han visto y comentado de estas variables ayudan a justificar lo analizado anteriormente con las variables dependientes, donde se muestra el hecho de por qué, por ejemplo, las mujeres faltan más que los hombres a trabajar o viceversa. Pero con este análisis no basta para ver si realmente hay mucho o poco absentismo, por lo que se va a realizar un análisis econométrico con diferentes variables que pueden ser de interés para comprobar si hay absentismo o no.

### 3.2 ANALISIS ECONOMETRICO

En el análisis econométrico se tratará de estudiar las variables que causan o influyen en el absentismo. Se tendrán en cuenta diferentes tipos de absentismo, por lo que se desarrollarán diferentes modelos dependiendo de la variable dependiente con la que se trabaje. Habrá una diferenciación por sexo, ya que esto permitirá ver cómo se comportan las diferentes variables cuando se es un hombre o una mujer.

| Tabla 4.0 Regresion de Minimos Cuadrados Ordinarios del numero de dias que faltan al trabajo |               |         |               |         |               |         |
|--|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
| Variables  | Total         |         | Mujer         |         | Hombre        |         |
|  | Coefficientes | P-Valor | Coefficientes | P-Valor | Coefficientes | P-Valor |
| Constante  | 0,166597      | 0,0725  | 0,177046      | 0,1754  | 0,107599      | 0,3694  |
| España   | -0,0927375    | 0,0004  | -0,0935764    | 0,0179  | -0,0929708    | 0,0026  |
| Finlandia  | 0,0419472     | 0,2583  | 0,0372624     | 0,5105  | 0,0297616     | 0,4779  |
| Hombre   | -0,0456657    | 0,0485  |               |         |               |         |
| Edad1  | -0,0745674    | 0,3715  | -0,0783426    | 0,5423  | -0,0719531    | 0,4357  |
| Edad2  | -0,0322269    | 0,5302  | -0,0197373    | 0,7931  | -0,0198       | 0,7439  |
| Edad3  | -0,0181108    | 0,7082  | -0,00043298   | 0,9951  | -0,0189048    | 0,7428  |
| Tiempo completo  | 0,054809      | 0,0547  | 0,0533544     | 0,1475  | 0,00576689    | 0,9155  |
| Contrato fijo/Indefinido   | 0,0427589     | 0,3509  | 0,0543622     | 0,398   | 0,032161      | 0,5908  |
| Sector Publico   | 0,0337185     | 0,1917  | 0,0427463     | 0,2516  | 0,00518776    | 0,873   |
| Antigüedad   | 0,0004549     | 0,7498  | -0,00128904   | 0,5524  | 0,0023644     | 0,1352  |
| Horas que prefieren trabajar   | -0,00030074   | 0,8178  | 0,00022878    | 0,8965  | -0,00188662   | 0,3067  |
| Situaciones emocionalmente mala  | 0,0148257     | 0,48    | 0,0178612     | 0,5519  | 0,0120324     | 0,6498  |
| Minutos de viaje a casa y viceversa  | 0,00012336    | 0,6791  | 6,34023E-05   | 0,8856  | 8,46942E-05   | 0,8088  |
| Bullying   | 0,176396      | 0,0005  | 0,241009      | 0,0004  | -0,0265578    | 0,7104  |
| Horas al dia que cuidan de los hijos   | 0,00505127    | 0,3619  | 0,0030655     | 0,7056  | 0,00711096    | 0,2798  |
| Educacion Obligatoria  | -0,0367879    | 0,4309  | -0,0683394    | 0,2942  | 0,0604883     | 0,3274  |
| Educacion Superior   | -0,102443     | 0,0508  | -0,108383     | 0,1522  | -0,0390689    | 0,5558  |
| Armed Fo   | -0,080275     | 0,4769  |               |         | -0,0274326    | 0,7594  |
| Clerical   | -0,0252671    | 0,4777  | -0,057386     | 0,2463  | 0,0887862     | 0,0699  |
| Craft an   | 0,00615504    | 0,882   | 0,166323      | 0,0576  | -0,0110165    | 0,7906  |
| Element  | -0,0503877    | 0,2035  | -0,0553788    | 0,3273  | -0,0274024    | 0,5956  |
| Managers   | -0,0167334    | 0,7925  | 0,017787      | 0,8511  | -0,0414192    | 0,5691  |
| Plantan  | -0,0344708    | 0,4713  | -0,109859     | 0,2606  | 0,0126805     | 0,788   |
| Professi   | -0,0168123    | 0,6462  | -0,0402851    | 0,4417  | 0,024799      | 0,5807  |
| Service  | -0,0442341    | 0,2193  | -0,052552     | 0,2945  | -0,00554413   | 0,9115  |
| Skilled  | -0,05526      | 0,5099  | -0,117455     | 0,6353  | -0,0184448    | 0,793   |

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4.0 muestra los datos que se han analizado para los modelos cuya variable dependiente es el número de días que faltan a trabajar a la semana, viendo también la diferencia entre hombres y mujeres; además de esto, la tabla arroja los coeficientes junto con sus p-valores.

En comparación con Alemania, los españoles faltan menos al trabajo por semana, mientras que los finlandeses faltan más que los alemanes.

Los hombres son los que menos se ausentan del trabajo.

Si se tiene en cuenta el sector, a los que trabajan en el sector público se les permitirá faltar algo más a su puesto. Además de esto, está la educación, ya que aquellos que tengan una educación superior faltarán menos que aquellos que tienen una educación básica.

Si se comparan las profesiones con el grupo base que son los informáticos, son los administrativos, los operarios de planta y los profesionales los que más se ausentarán, mientras que el resto de grupos no lo harán.

En cuanto al bullying, los hombres reconocen que lo sufren menos, lo cual produce que se ausenten menos. El ser más joven también hace que falten menos.

Para las mujeres los datos son contrarios.

Causas como que una jornada sea a tiempo completo ayudará a que las mujeres se ausenten más del trabajo, siendo que el bullying también contribuye a esto.

Una mejor educación y mayor antigüedad en la empresa generarán que falten menos a su puesto laboral, al igual que la edad, donde el ser más joven implica que se falte menos al trabajo, igual que en el caso de los hombres.

En el caso de las mujeres, si se miran las profesiones, ninguna mujer trabaja en las fuerzas armadas. Serán los managers y administrativos los que más se ausentarán del trabajo, mientras que el resto de las profesiones se ausentan menos. Que se ausenten más se puede justificar porque pasan demasiadas horas cuidando a los hijos.

Para los modelos de la tabla 4.0, estas son algunas de sus variables mas significativas.

La variable del bullying es la más significativa del modelo, ya que esto puede afectar de manera significativa a una persona y hacer que decida si ir a trabajar o no. Junto a esto, está la variable de ser hombre, porque dependiendo del sexo se podrá recibir más o menos bullying.

Las variables trabajar a tiempo completo y educación superior están muy relacionadas. Esto ocurre porque si un trabajador tiene una jornada completa y ejerce muchas horas, tendrá menos tiempo libre y buscará ausentarse de su puesto; y si además dicho trabajador tiene una educación superior, a veces su trabajo es muy necesario para la empresa y no le sería posible ausentarse de su puesto.

El bullying es lo más significativo para las mujeres, ya que el recibirlo o no es un factor a tener en cuenta para faltar a su puesto laboral.

Además de eso, la profesión de ser artesana también es significativa. No se sabe con certeza por qué es significativa para las mujeres, lo único que se puede suponer es que esta profesión le genere mayor flexibilidad a la mujer si tiene que realizar alguna acción fuera de su puesto.

Para los hombres, ser un trabajador administrativo es significativo, ya que les permitirá saber si pueden faltar a su puesto de trabajo o no.

A continuación se verá una tabla similar, en este caso detallando el número de días que faltan al trabajo por semana debido a un accidente laboral; ya que no es lo mismo faltar al trabajo por una causa cualquiera que por un accidente que ha surgido mientras se desarrollaban las labores correspondientes al puesto de trabajo de cada persona. Además, no faltarán el mismo número de días aquellas personas que trabajen en una oficina que aquellas que trabajen en un taller o minería, por ejemplo. Además, no será lo mismo el periodo de recuperación de un hombre que de una mujer; por lo que todas esas variables que pueden surgir se verán a continuación con los siguientes modelos.

| Tabla 5.0 Regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios del número de días que faltan al trabajo por semana por accidente laboral |              |         |              |         |              |         |
|---|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|
| Variables   | Total        |         | Mujer        |         | Hombre       |         |
|   | Coeficientes | P-Valor | Coeficientes | P-Valor | Coeficientes | P-Valor |
| Constante   | -0,00824813  | 0,8164  | -0,00741869  | 0,886   | -0,0183865   | 0,6389  |
| España  | 0,00633839   | 0,5269  | 0,0141253    | 0,3663  | -0,00479632  | 0,6334  |
| Finlandia   | 0,00628884   | 0,6584  | 0,00203417   | 0,9278  | 0,0129374    | 0,3457  |
| Hombre  | -0,007189    | 0,4174  |              |         |              |         |
| Edad1   | 0,0198931    | 0,534   | 0,00803441   | 0,8747  | 0,0390127    | 0,1966  |
| Edad2   | 0,00969094   | 0,6225  | 0,027083     | 0,3641  | -0,00066418  | 0,9733  |
| Edad3   | 0,000897622  | 0,9614  | 0,0101005    | 0,718   | 0,00136931   | 0,9421  |
| Tiempo completo   | 0,00468551   | 0,6681  | 0,00678382   | 0,6419  | -0,00627101  | 0,7243  |
| Contrato fijo/Indefinido  | 0,00391452   | 0,8237  | 0,000860609  | 0,9731  | 0,0042513    | 0,828   |
| Sector Publico  | 0,0160149    | 0,1059  | 0,0233072    | 0,1149  | 0,016785     | 0,1145  |
| Antigüedad  | -0,00017301  | 0,7517  | -4,01557E-05 | 0,9627  | -0,00052788  | 0,3074  |
| Horas que prefieren trabajar  | 0,000425775  | 0,3951  | 0,000307925  | 0,6588  | 0,0005436    | 0,3678  |
| Situaciones emocionalmente mala   | 0,00556261   | 0,4894  | 0,0118623    | 0,319   | -0,00839449  | 0,3331  |
| Minutos de viaje a casa y viceversa   | 8,52554E-05  | 0,4558  | 8,38391E-05  | 0,6312  | 6,42041E-05  | 0,575   |
| Bullying  | 0,0626704    | 0,0013  | 0,0887913    | 0,001   | -0,0041895   | 0,8578  |
| Horas al día que cuidan de los hijos  | -0,00097678  | 0,6455  | -0,00402897  | 0,2106  | 0,00201705   | 0,3485  |
| Educación Obligatoria   | 0,00644301   | 0,7189  | 0,0116985    | 0,6504  | -0,00033022  | 0,9869  |
| Educación Superior  | -0,012329    | 0,5394  | -0,0161489   | 0,5901  | -0,00398037  | 0,8544  |
| Armed Fo  | -0,0316719   | 0,4641  |              |         | -0,00836411  | 0,7752  |
| Clerical  | -0,0254033   | 0,0628  | -0,040036    | 0,0415  | 0,0117892    | 0,4609  |
| Craft an  | -0,00581956  | 0,7144  | 0,0308324    | 0,374   | 0,00753297   | 0,5788  |
| Element   | -0,0226723   | 0,1357  | -0,0344177   | 0,1248  | 0,00301965   | 0,8581  |
| Managers  | -0,0199028   | 0,4145  | -0,0350899   | 0,3503  | 0,00488456   | 0,8373  |
| Plantan   | -0,0216319   | 0,2384  | -0,0399154   | 0,3024  | 0,00520604   | 0,7356  |
| Professi  | -0,014355    | 0,3067  | -0,0380988   | 0,0667  | 0,024074     | 0,1017  |
| Service   | -0,0269304   | 0,0513  | -0,037392    | 0,0601  | 0,000770605  | 0,9623  |
| Skilled   | -0,0111383   | 0,729   | -0,0336944   | 0,7314  | 0,0154503    | 0,5015  |

Fuente: Elaboración propia.

En España y Finlandia, en comparación con Alemania, los trabajadores faltarán más debido a un accidente de trabajo. Pero si la situación se compara por género, serán los hombres los que falten menos que las mujeres.

En la edad, serán los jóvenes y las personas de mediana edad los que faltarán más debido a un accidente laboral. Relacionado con esto está la antigüedad, que indica que a mayor antigüedad se faltarán menos días. Lo cual tiene sentido ya que las personas de mayor edad faltarán menos al trabajo por un accidente.

El bullying o tener malas situaciones emocionales en el trabajo pueden afectar al ambiente laboral y, por tanto, al trabajador, pudiendo generar más accidentes y que esto a su vez genere que se falte más debido a ello.

Una educación superior muestra que se faltarán menos días a trabajar, ya que esto permite a los trabajadores tener mejores puestos donde no se encuentren expuestos a accidentes de trabajo. Pero con una educación obligatoria ocurre todo lo contrario, se faltará más debido a accidentes de trabajo.

En cuanto a las profesiones, si se comparan con los técnicos, se demuestra que todos los trabajadores de las profesiones faltarán menos al trabajo. El hecho de que un técnico pueda faltar más puede ser debido a que corre riesgo en alguna de las labores de su trabajo, como por ejemplo, arreglar una máquina en una fábrica.

La situación en los países para las mujeres es similar a lo obtenido para el total, junto con el resto de variables. La única diferencia se muestra en las profesiones de estas.

En el caso de las mujeres, estas siguen sin trabajar en las fuerzas armadas, como se comentó en los otros modelos. Mientras que si se compara el resto de profesiones con la de técnico, lo que muestran los datos es lo siguiente: en todas las profesiones se faltará menos a trabajar debido a un accidente de trabajo, y la única profesión donde se falta más a trabajar por un accidente de trabajo es siendo una artesana. Se puede suponer esto porque hay una mayor exposición a utensilios peligrosos, objetos punzantes y a una mayor carga de peso.

Para los hombres la situación es completamente diferente.

En los países, los españoles faltan menos al trabajo por semana debido a un accidente si se les compara con los alemanes. Mientras que en Finlandia faltan más.

En los grupos de edad todos se comportan de una manera muy similar, menos uno, siendo que los hombres de entre 27 y 40 años faltan menos al trabajo porque tienen menos accidentes de trabajo. Unido a esto está el argumento de la jornada, debido a que trabajar una jornada completa facilita que se puedan desarrollar todas las actividades en ese tiempo, generando que se falte menos por un accidente laboral; mientras que si no es una jornada completa se realizará todo con prisa y siendo descuidado, por lo que puede haber un accidente.

Si se tiene en cuenta la educación, una mayor educación lleva a faltar menos días a trabajar por un accidente de trabajo, debido a que al tener un nivel de estudios alto accederán a mejores puestos en el mercado laboral, en los cuales no se encuentran tan expuestos a posibles accidentes.

Se encuentra un mayor cambio en las profesiones, si se comparan con los técnicos, solo los hombres que trabajan en las fuerzas armadas faltarán menos debido a un accidente de trabajo, mientras que el resto faltarán más días debido a un accidente de trabajo.

En la tabla 5.0 se pueden distinguir diferentes variables que son significativas, algunas de las cuales se van a comentar a continuación.

Una de las variables que es más significativa para el total es el bullying, esto debido a que este no solo afecta al trabajador a nivel personal sino que también puede distraerlo de sus labores en el puesto, poniéndose en riesgo ellos mismos.

Las profesiones de administrativo o un trabajador de servicio o ventas tienen significatividad a la hora de poder faltar a tu puesto por un accidente de trabajo.

El bullying sigue siendo, como en casos anteriores, la variable más significativa para ellas, siendo que en muchos lugares del mundo son las más afectadas por esto, lo que puede originar un accidente.

Las mujeres coinciden con el total en algunas profesiones, como en lo administrativo o en los puestos de servicio o ventas, junto a estas estarán los profesionales haciendo referencia a los trabajadores de oficina.

Los hombres no cuentan en este caso con ninguna variable significativa.

En último lugar, se estudiará el número de días que faltan a trabajar a la semana debido a problemas de salud derivados del trabajo. Esta situación, aunque no parezca muy común, puede llegar a causar muchas de las faltas de los trabajadores a sus puestos, pudiendo ser porque ha habido alguna causa médica que haya surgido de trabajar en cierto puesto o que la salud mental acabe peor de lo que se piensa debido a presiones o situaciones innecesarias.

| Tabla 6.0 Regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios del número de días que faltan al trabajo a la semana por problemas derivados del trabajo |               |         |               |         |               |         |
|--|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
| Variables  | Total         |         | Mujer         |         | Hombre        |         |
|  | Coefficientes | P-Valor | Coefficientes | P-Valor | Coefficientes | P-Valor |
| Constante  | 0,00947935    | 0,8738  | -0,0143668    | 0,8681  | 0,0146801     | 0,8203  |
| España   | -0,0109714    | 0,5142  | -0,00728254   | 0,7806  | -0,019546     | 0,239   |
| Finlandia  | 0,0118414     | 0,62    | 0,0289573     | 0,4404  | -0,0198636    | 0,3801  |
| Hombre   | -0,0247963    | 0,0959  |               |         |               |         |
| Edad1  | 0,00723141    | 0,8929  | 0,0039539     | 0,963   | 0,0195154     | 0,6951  |
| Edad2  | -0,0077498    | 0,8146  | -0,0126562    | 0,7997  | 0,0239626     | 0,4639  |
| Edad3  | 0,00166173    | 0,9575  | -0,00385351   | 0,9343  | 0,0295783     | 0,3417  |
| Tiempo completo  | 0,0279862     | 0,1274  | 0,0181616     | 0,4567  | 0,026395      | 0,3683  |
| Contrato fijo/Indefinido   | 0,00575969    | 0,8452  | 0,00650582    | 0,8787  | 0,00091926    | 0,9773  |
| Sector Publico   | 0,0182118     | 0,2733  | 0,032339      | 0,1907  | -0,0164513    | 0,3478  |
| Antigüedad   | -1,54132E-05  | 0,9866  | -0,000541291  | 0,7066  | 0,000546045   | 0,522   |
| Horas que prefieren trabajar   | -0,000696306  | 0,4075  | 0,000102534   | 0,9299  | -0,00254887   | 0,0108  |
| Situaciones emocionalmente mala  | 0,00449046    | 0,7396  | 0,0130095     | 0,5133  | -0,00436997   | 0,7599  |
| Minutos de viaje a casa y viceversa  | -4,62481E-05  | 0,8096  | -0,000240513  | 0,4103  | 0,000212722   | 0,2605  |
| Bullying   | 0,0813326     | 0,0127  | 0,110404      | 0,139   | -0,0187851    | 0,6264  |
| Horas al día que cuidan de los hijos   | 0,00881164    | 0,0136  | 0,0111449     | 0,0386  | 0,00485103    | 0,172   |
| Educación Obligatoria  | 0,00200361    | 0,9469  | 0,000119868   | 0,9978  | 0,0213862     | 0,5209  |
| Educación Superior   | -0,000465914  | 0,989   | 0,0121251     | 0,8089  | 0,00549426    | 0,8779  |
| Armed Fo   | -0,0262048    | 0,7183  |               |         | 0,0323637     | 0,5031  |
| Clerical   | -0,00844378   | 0,7124  | -0,0208193    | 0,5256  | 0,0612097     | 0,0207  |
| Craft an   | 0,029615      | 0,2676  | 0,193913      | 0,0009  | 0,00208535    | 0,9258  |
| Element  | -0,00848867   | 0,7392  | -0,0106679    | 0,7758  | 0,0266588     | 0,3388  |
| Managers   | -0,0218562    | 0,5935  | -0,0397467    | 0,5269  | 0,0215593     | 0,5829  |
| Plantan  | 0,0115037     | 0,7088  | -0,019777     | 0,7598  | 0,0381996     | 0,1338  |
| Professi   | -0,0139132    | 0,5551  | -0,0271456    | 0,4341  | 0,0106922     | 0,6589  |
| Service  | -0,0218602    | 0,3456  | -0,0278462    | 0,402   | 0,0170908     | 0,5253  |
| Skilled  | -0,000581087  | 0,9914  | -0,0145051    | 0,9296  | 0,0163516     | 0,6663  |

Fuente: Elaboración propia.

Al comparar los países de España y Finlandia con Alemania se muestra que son los españoles los que menos faltan a la semana por problemas de salud derivados del trabajo, mientras que los finlandeses faltan más.

Al realizar una comparación por género, son los hombres los que faltan menos que las mujeres. Pero si se estudia la variable de la edad, la mayor parte de los grupos faltan más al trabajo debido a problemas de salud derivados del trabajo. Pero las personas entre 27 y 40 años faltan menos.

En el caso de la antigüedad se muestra que se faltan menos días debido a problemas de salud derivados del trabajo.

VARIABLES COMO LAS SITUACIONES EMOCIONALMENTE MALAS O EL BULLYING GENERAN QUE SE FALTE MÁS.

En el caso de la educación superior afecta de manera negativa ya que se puede suponer que a mayor educación estarás en trabajos que no lleven tantas complicaciones a nivel laboral; en cuanto a los problemas de salud que puedan surgir.

Las personas que trabajen en las profesiones de artesanos y operadores de plantas maquinas o ensambladores faltan más días a trabajar por un problema de salud derivado del trabajo, esto puede ocurrir debido a que ellos están expuestos a materiales o productos que pueden resultar perjudiciales para la salud.

La situación obtenida para los países es muy similar a lo que se ha mostrado en el modelo del total.

Los dos últimos grupos de edad son los que menos faltan a trabajar debido a problemas de salud derivados del trabajo.

Para la educación se muestra que faltan más a trabajar independientemente de la educación que tengan.

En cuanto a las profesiones, como ya se ha visto antes ellas no trabajan en las fuerzas armadas, y como se muestra en el total las artesanas serán las que más falten a su puesto de trabajo.

Para el caso de los hombres la situación en los países es diferente, siendo que para ambos países los trabajadores faltan menos al trabajo.

Todos los grupos de edad faltan más a trabajar por problemas de salud derivados del trabajo.

Por ejemplo, si un hombre trabaja en el sector público ocurrirá que faltará menos a su puesto de trabajo, se puede suponer esto debido a que se encuentran menos expuestos a situaciones que puedan poner en riesgo su salud.

Como las mujeres, una mayor educación hace que falten más a su puesto de trabajo. Si se compara la situación de todas las profesiones con la de técnico, todas las profesiones faltan más a trabajar.

A continuación se realizara un análisis sobre las variables significativas de los modelos que aparecen en la tabla 6.0.

Las variables más significativas en este modelo son el bullying y las horas del cuidado de los hijos, además de eso, el ser hombre es significativo pero menos que las otras.

Se muestra que el bullying, como en el resto de los casos, es la variable más significativa para las mujeres. El cuidado de los hijos también lo es, ya que esto puede afectarlas a la hora de tomar la decisión de si ir a trabajar o no.

La profesión de artesana también es significativa, llevando consigo problemas de salud.

Una de las variables que es significativa para los hombres es que la profesión sea de administrativo, ya que el tener esta profesión puede generar problemas de salud derivados de esta, como pueden ser problemas en la espalda o en la visión.

Las horas que prefieren trabajar son significativas, ya que los trabajadores podrían escoger su propia jornada así evitando problemas como los citados anteriormente.

Tras haber analizado todos los modelos econométricos, son muchas las diferencias arrojadas por los datos. Algunos de los datos del análisis descriptivo han llegado a coincidir con lo que se ha obtenido en los modelos econométricos, pero ciertamente son muchas las variables que no son muy razonables con lo que se pudiera haber pensado al principio. También se ha demostrado que esto depende de la situación que se esté analizando. Teniendo en cuenta que los datos analizados son del año 2015, donde se han dividido dichos datos entre las 52 semanas del año, lo que los trabajadores se ausentan de su puesto no es una gran cantidad. Además de esto, el número de días de absentismo no es tan alto como podría llegar a ser hoy en día. Por ejemplo para algún caso de los que se han estudiado como es el número de días que faltan al trabajo por un accidente laboral, si las empresas toman la decisión de asistir a más cursos de prevención de riesgos pueden llegar a concienciar a sus trabajadores a cómo actuar y qué protocolo seguir ante un accidente de trabajo. La medida comentada se lleva a cabo en los tres países que se han estudiado. Unido a esto, si se puede llegar a ver una situación muy parecida para el número de días que faltan al trabajo debido a un problema de salud derivado de este, ya que los datos que se han reflejado son más bajos. Esto puede ocurrir a que son datos del año 2015, porque si la situación hubiera sido estudiada durante o posteriormente a la pandemia del Covid-19 los datos hubieran sido completamente diferentes, ya que muchos trabajadores se han visto afectados por el virus o psicológicamente.

## 4.0 CONCLUSIÓN

El absentismo es una acción que se lleva desarrollando desde hace mucho tiempo y que se ha ido acrecentando con el paso del tiempo, siendo una preocupación para los países del mundo. Esto no solo afectará a los países, sino también a las empresas y, con ellas, a las economías de estos países, donde muchos se ven impulsados por las empresas. Como ya se ha comentado anteriormente, el que los trabajadores se ausenten de su puesto de trabajo afecta a la productividad de las estas. Ese problema se vio incrementado por la pandemia del Covid-19, ya que muchos faltaban por haber contraído el virus; por lo que las empresas decidieron tomar medidas para que eso no las afectara en gran medida.

Son muchas las medidas que se han llevado a cabo para poder mejorar esto, algunas son conocidas y ya han sido implementadas en las empresas; pero a continuación se citarán algunas de las que se pueden llevar a cabo. La conciliación laboral con la vida personal es algo importante, ya que como se ha podido demostrar en el estudio, no es lo mismo trabajar en el sector público que en el privado, ya que uno proporciona mayor flexibilidad que otro. Esto se vuelve muy relevante para las mujeres, ya que a veces son necesarias horas, ya sea para el cuidado de los hijos o la lactancia.

Algo muy conocido y que en la pandemia fue un recurso fundamental fue el teletrabajo, esto ayuda también a que los trabajadores tengan una mejor conciliación laboral y personal. Si un hijo está malo y debe quedarse en casa, se le puede cuidar desde allí sin tener que ausentarse del trabajo.

El salario emocional es una acción tomada sobre todo por empresas del sector privado, ya que permite que las relaciones entre compañeros sean fortalecidas. Lo que puede hacerse mediante fiestas de empresa, scape room o incluso torneos de pádel. Escuchar a los trabajadores cuando hay alguna situación de bullying, abuso verbal o psicológico también es de suma importancia, ya que esto puede favorecer que los trabajadores no se ausenten de su puesto.

De esta forma se concluye que el absentismo es una variable de estudio continua, es decir, se podrá estudiar en cualquier momento, ya que nunca llega a desaparecer; siempre existirá el absentismo, aunque pueda haber más o menos.

Y esto se debe a que con el tiempo cambiarán sus causas, el tipo de absentismo que exista, la forma en la que se manifieste y además las prevenciones para mejorar el absentismo o la productividad de las empresas.

Se podrá continuar con sus estudios pudiendo estudiar cómo de susceptible ha sido esta variable a la llegada del Covid-19, y su posible disminución posterior.

## 5.0 BIBLIOGRAFIA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2022). "OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces".

Alonso Pérez, Itahisa Adriana. (2018/2019). "En su Trabajo de Fin de Grado: El Absentismo Laboral en España,2018/2019".

Bello, Camille. (2023). "Baja por enfermedad remunerada: ¿Qué países europeos tienen las prestaciones más generosas?".

Brown, Sarah, & Sessions, John G. (1996). "The Economics of Absence: Theory and Evidence." *Journal of Economic Surveys*.

Chatterji, Monojit, & Tilley, Colin J. (2002). "Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay".

Coles, Melvyn G., & Treble, John G. (1993). "The price of worker reliability".

Ehrenberg, R. G. (1970). "Absenteeism and the overtime decision." *The American Economic Review*.

El Economista. (2022). "4 de cada 10 trabajadores españoles sufre "burnout": así puedes reconocerlo".

Elżbieta Antczak, Katarzyna M. Miszczyńska. (2023). "Measuring and Assessing Sick Absence from Work: a European Cross sectional Study".

Lacosta Vidal, Víctor. (2022). "La fatiga pandémica: un antes y un después en Salud Laboral".

Nova, Pilar. (1996). "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo." *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 9.

Serra Fernández, Gonzalo. (2017). "Como combatir el absentismo laboral".

Shapiro, Carl, & Stiglitz, Joseph E. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device".

Treble, J. G. (1990). "An essay on Absenteeism." *Labour Economics Unit Research Paper 90/5*, University of Hull.

Vernon, H. M., & Bedford, T. (1928). "A study of absenteeism in a group of ten collieries." *London Medical Research Council, Industrial Fatigue Research Board No. 51*.

Bedford, T., & Warner, C. G. (1931). "Two studies of absenteeism in coal mines." *London Medical Research Council, Industrial Health Research Board No. 62*.

Chimed Ochir, O., Nagata, T., Nagata, M., Kajiki, S., Mori, K., & Fujino, Y. (2019). "Potential Work Time Lost Due Sickness Absence and Presence Among Japanese Workers." *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.