

NEWSLETTER 3

HERRAMIENTAS PARA: LA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO INDUSTRIAL EN TENERIFE



CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

2

NOTICIAS

3

DATOS CLAVE Y EVOLUCIÓN: ABSENTISMO LABORAL

4

CAUSAS PRINCIPALES DEL ABSENTISMO 2025

5

¿CÓMO REDUCIR EL ABSENTISMO?

6

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

7

CONTENIDO DE INTERÉS

— 1. *Introducción*

El absentismo laboral

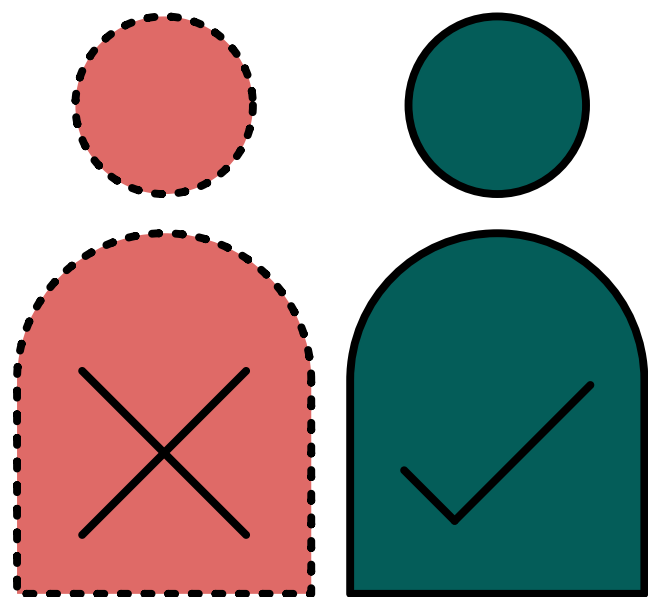
La ausencia de un empleado/a en su puesto de trabajo durante el horario pactado, puede ser por **causas justificadas** -como una incapacidad temporal, enfermedad común, accidente laboral o permisos legales- **o injustificadas**, relacionadas con la falta de motivación, insatisfacción, estrés, desorganización personal o conflictos internos.

Aunque a menudo se percibe como una cuestión individual, el absentismo laboral es un fenómeno estructural que impacta directamente en la productividad, el clima laboral, la rentabilidad y la competitividad de las empresas. Además, genera una sobrecarga para los equipos que deben asumir el trabajo pendiente y costes económicos para la empresa y el sistema público.

"No se trata solo de no estar, sino de cuánto cuesta no estar."

El absentismo no solo es una silla vacía, es una cadena de consecuencias: tareas sin cubrir, presión en los compañeros/as, plazos que se retrasan, clientes que esperan, y equipos que se desgastan.

En la actualidad, el absentismo laboral se ha convertido en uno de los mayores **retos** para la sostenibilidad del empleo.





El 7 % de las horas laborales pactadas en España no se trabajan por absentismo

Esto significa que por cada 100 empleados, 7 están ausentes cada día, una cifra que ha alcanzado máximos históricos en sectores como la industria.

— 2. Noticias



ADEGI presenta el Plan NAGO: estrategia para devolver el compromiso y frenar el absentismo laboral.



La patronal guipuzcoana ADEGI ha lanzado el Plan NAGO, una iniciativa estructurada en cuatro fases para combatir el creciente absentismo laboral en Gipuzkoa. El objetivo es frenar esta tendencia desde un enfoque humano, centrado en reforzar el compromiso de los empleados con sus empresas y mejorar su bienestar y competitividad.

Fase cero: creación de una “Guía de Absentismo” que sensibiliza y ofrece acciones concretas para gestionar este fenómeno a lo largo del tiempo.

- Fase 1: diagnóstico personalizado del absentismo en cada empresa.
- Fase 2: desarrollo del liderazgo directivo y diseño de un plan de comunicación eficaz.
- Fase 3: formación y entrenamiento de los equipos, dotándolos de recursos y conocimientos sobre los factores que inciden en el absentismo.

ADEGI subraya que el absentismo ha crecido “de forma rápida e intensa” en Gipuzkoa y en el resto de España, lo que tiene “múltiples implicaciones” tanto para la competitividad empresarial como para el bienestar de las plantillas.

[Enlace](#)

3. Datos clave y evolución del absentismo laboral

Randstad 2024-2025

Cierre de 2024

el absentismo laboral aumentó una décima, alcanzando el 6,7% de las horas pactadas. Cada día faltaron al trabajo unas 1,46 millones de personas, de las cuales un 22,2% no tenían baja médica.

Primer trimestre de 2025

El absentismo escaló al 7,0%, tres décimas más que un año antes. La incidencia por baja médica (IT) subió a 5,5%, y se estima que 1,52 millones de personas faltaron diariamente, con unos 326.000 sin baja médica.

Sectores con más absentismo 2025

Industrial: 7,3 %

Servicios: 7,1%

Construcción: 5,7%

[Enlace](#)

3. Datos clave y evolución del absentismo laboral

Canarias

Canarias primer trimestre 2025

1. Tasa de absentismo

- Canarias tuvo una tasa del 9,1% de horas pactadas, la más alta de España, empatada con el País Vasco.
- El absentismo por incapacidad temporal (IT) se situó en un 7,6 %, con un aumento interanual de seis décimas.

2. Horas no trabajadas

- En promedio, cada trabajador canario no trabajó 22,5 horas durante el trimestre, de las cuales casi 12 horas fueron por bajas médicas.
- En comparación, a nivel nacional, la media fue de casi 19 horas no trabajadas y 8 horas por IT.

[Enlace](#)

4.Causas Principales del Absentismo

2025

1.Problemas de salud física

Enfermedades comunes, lesiones, dolencias crónicas.

2.Salud mental y estrés laboral

Ansiedad, presión prolongada y falta de conciliación.

3.Entornos laborales tóxicos o poco motivadores

Mala gestión, falta de reconocimiento, ausencia de liderazgo.

4.Envejecimiento de la población activa

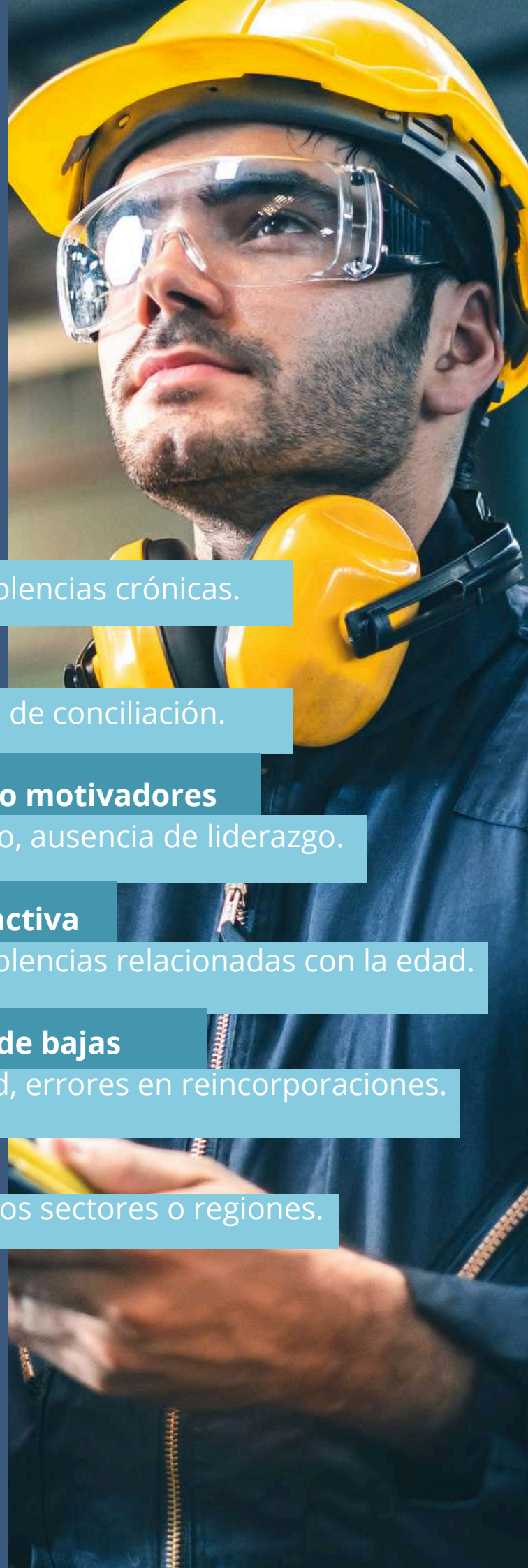
Mayores tasas de baja médica por dolencias relacionadas con la edad.

5.Burocracia y gestión ineficiente de bajas

Tiempos largos de espera en sanidad, errores en reincorporaciones.

6.Absentismo estratégico

Uso abusivo de bajas en determinados sectores o regiones.



5.¿Cómo reducir el absentismo?

El absentismo puede originarse por múltiples factores, pero es gestionable si se aborda desde un enfoque preventivo y estratégico. Detectar las causas específicas dentro de tu empresa es el primer paso para aplicar soluciones eficaces y sostenibles.

Desde ASINCA, te ayudamos a:

- ✓ **Identificar los focos reales de absentismo.**
- ✓ **Diseñar un plan de actuación adaptado a tu realidad.**
- ✓ **Prevenir, actuar y mejorar el clima laboral desde la raíz.**



6. Buenas prácticas empresariales



Empresa: *Guayarmina Textil S.L.*

Iniciativa: Manual del Empleado.

En el marco del Proyecto “Herramientas para la Atracción y Fidelización del Talento Industrial de Tenerife”, Guayarmina Textil, en línea con su compromiso con las personas, ha desarrollado un Manual del Empleado en colaboración con el equipo técnico de ASINCA.

Esta herramienta se concibe como un recurso clave para garantizar que cada nueva incorporación se sienta bienvenida y respaldada desde el primer día.

Gracias a esta iniciativa, los nuevos empleados conocen desde el inicio el propósito de la empresa, su funcionamiento interno y lo que se espera de ellos.

Además, el manual refuerza la cultura organizativa y contribuye a una comunicación interna más eficaz.

Coste: Práctica sencilla y de bajo coste.

Impacto: Alto impacto en la fidelización del talento.

— 7. Contenido de Interés



"El Futuro del Trabajo" es un podcast en español que explora los cambios, retos y oportunidades que enfrenta el mundo laboral en plena transformación digital, social y económica. Es conducido por Raúl Castro, experto en talento y liderazgo, y se ha consolidado como un referente en el ámbito de recursos humanos, bienestar laboral, digitalización y cultura organizacional.



Episodio 191: "El reto del absentismo: cifras alarmantes y posibles soluciones"

Este episodio se centra en el absentismo laboral, un problema creciente y costoso para empresas y sistemas públicos.

¿Por qué puede resultarte interesante este episodio?

- ✓ Aporta **datos actualizados** y claros sobre el absentismo en España.
- ✓ Propone **soluciones realistas** tanto para empresas grandes como pymes.
- ✓ Invita a **repensar** la gestión del talento y la salud laboral como estrategia de competitividad.

[Enlace](#)

7. Contenido de Interés

De las vacaciones al trabajo... sin morir en el intento: Tips para la vuelta.



Tras unos días de desconexión, volver al trabajo puede hacerse un poco cuesta arriba. Por eso, te dejamos por aquí un par de consejos para reducir el estrés y hacerte la vuelta más llevadera.

No intentes volver al 100% el primer día

Es totalmente normal sentirse un poco fuera de ritmo. Empieza organizando tus tareas, prioriza lo urgente... y date margen para arrancar con calma.

Tómate un momento para hablar con tu equipo

Un café, una conversación informal o simplemente ponerse al día puede ayudar mucho a recuperar el buen ambiente y el ritmo de trabajo.

Ponte al día sin agobios

Si hubo cambios o novedades mientras estabas fuera, no te preocupes. Infórmate poco a poco y pide ayuda si lo necesitas. Nadie espera que lo sepas todo el primer día.

Haz pequeñas pausas

Estirarte, moverte un poco o desconectar cinco minutos puede ayudarte más de lo que imaginas. Te permitirá despejar la mente y rendir mucho mejor durante el día.

Márcate objetivos realistas para la primera semana

Organízate con metas alcanzables y ve paso a paso. Así evitarás sentirte desbordado/a y, además, te motivará ver que vas cumpliendo lo que te habías propuesto.

Escucha a tu cuerpo (y a tu cabeza)

Dormir bien, comer bien y evitar sobrecargarte desde el primer día hará que tu vuelta sea mucho más llevadera. Cuídate.

Recuerda: estás volviendo, no empezando de cero.

¡Ánimo, que tú puedes!



— 7. *Contenido de Interés*

Reflexión de la semana

¿Sabes realmente cómo están tus trabajadores?

Más allá de los partes médicos o los informes de RRHH, hay una pregunta clave que a menudo olvidamos hacernos:

¿Cómo se siente tu equipo?

A veces, la solución está justo frente a nosotros, pero olvidamos lo más básico: escuchar.

¿Tus trabajadores se sienten valorados?

¿Están agotados física o mentalmente?

¿Tienen voz dentro de la empresa?

¿Confían en que su esfuerzo es reconocido?

Recuerda: un equipo que se siente escuchado, valorado y apoyado no solo rinde más, sino que también se compromete de verdad con el propósito de la organización.



TE ESPERAMOS

Andrea Concepción Pérez

Departamento de Recursos
Humanos y Talento

✉ (34) 922 28 14 58

☎ aconcepcion@asinca.com

Enlace

