

METODOLOGÍA Y CONTENIDO PARA IMPLANTAR UN PLAN DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE AUSENCIAS

Guillermo Sarria, Guillermo Artiach, Juanma Legorburu, Alfonso Lizarbe y María del Mar Crespo

Contextualización

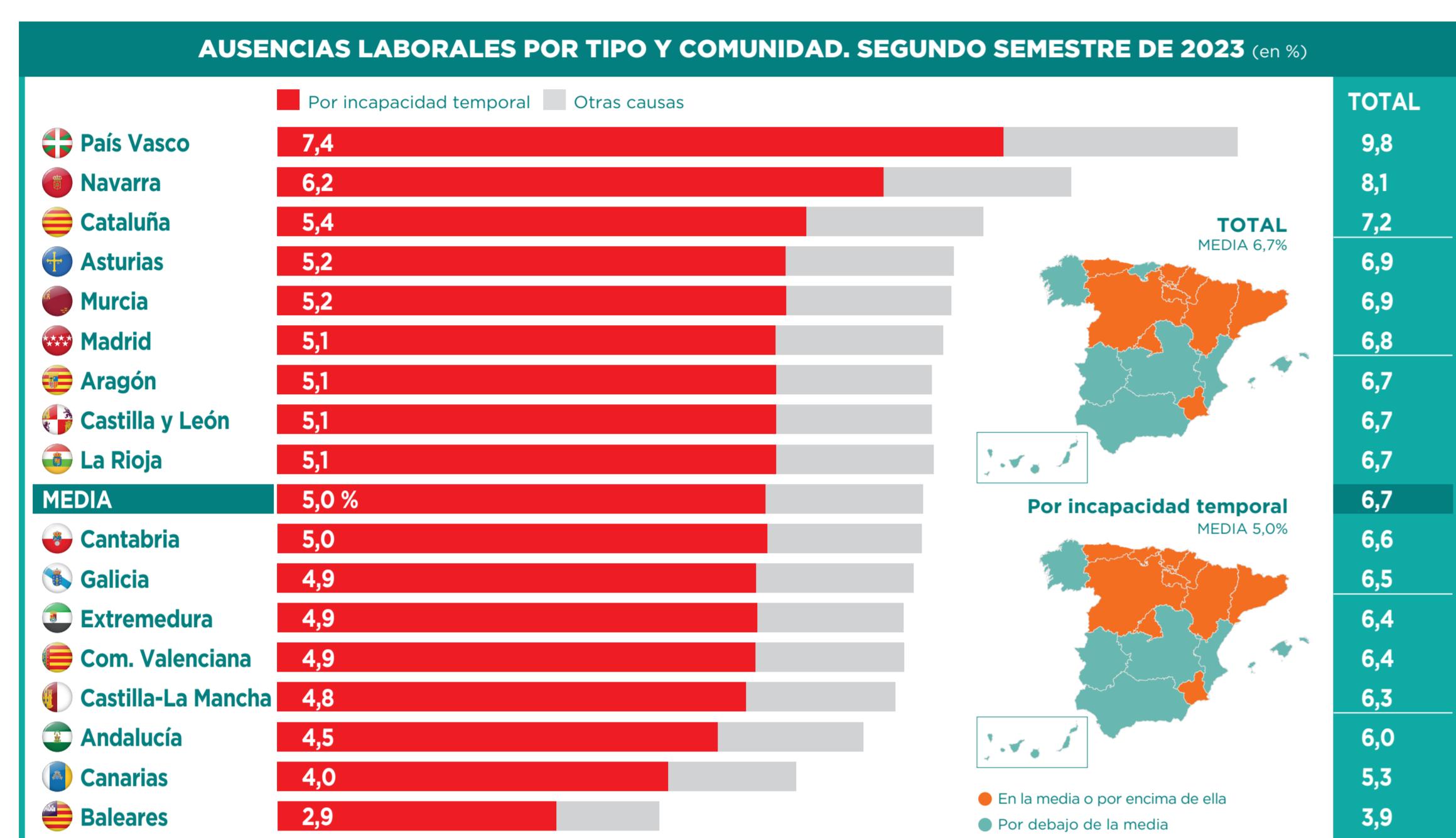


Fig.1 : Porcentaje de ausencias laborales por tipo y comunidad autónoma. Segundo trimestre 2023.
Fuente: Cinco Días.

Como consecuencia del impacto significativo del elevado índice de absentismo de las empresas (especialmente en el País Vasco) y de la tendencia alcista del mismo, en Mutualia, como mutua con mayor índice de implantación en esta Comunidad Autónoma, observamos la necesidad de realizar un Plan de Prevención y Gestión de ausencias de una forma diferente y más eficiente para reducir el número, la duración y la repercusión de las ausencias, tanto en las cuentas de resultados de las empresas como en sus sistemas operativos.

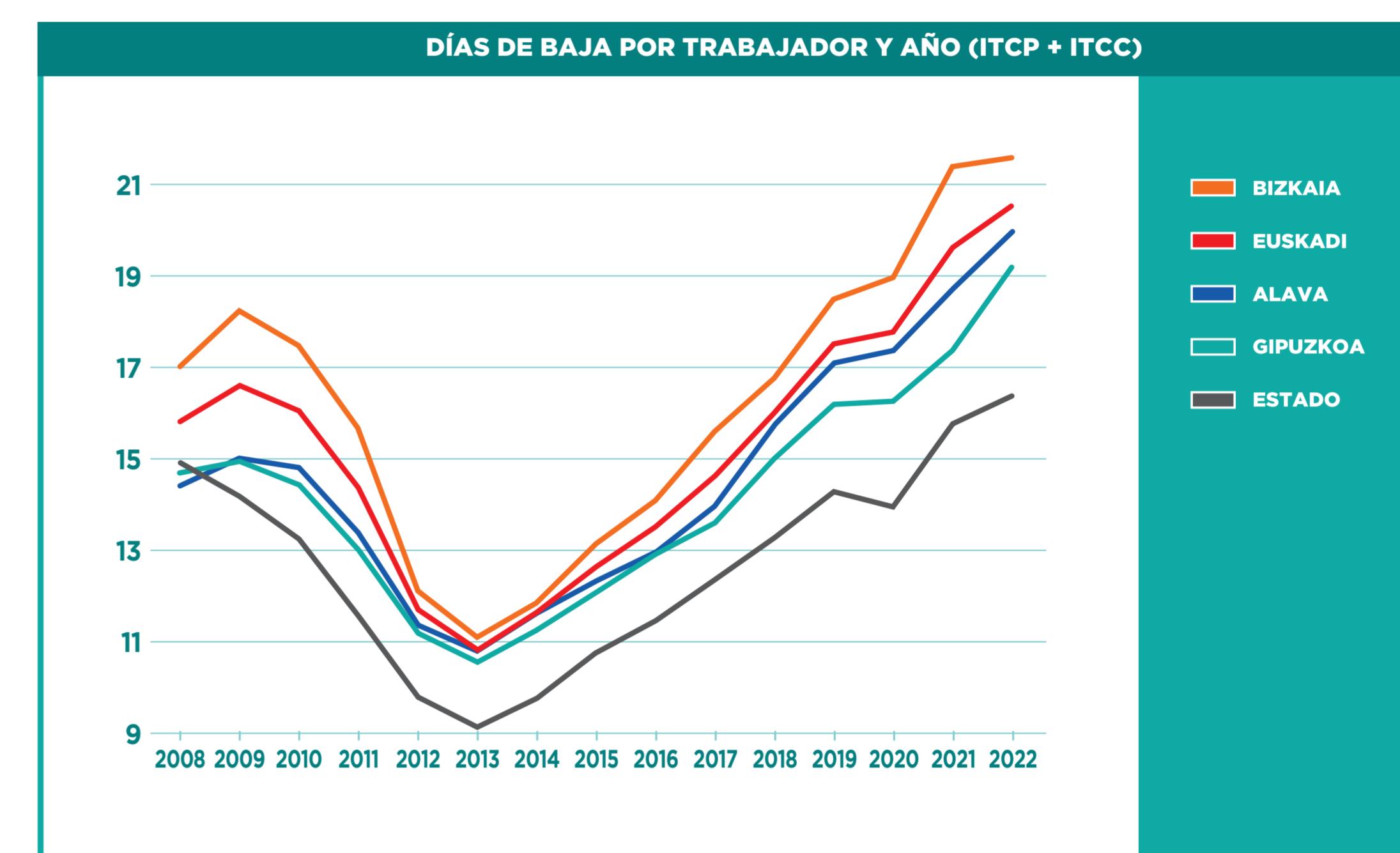


Fig.2 : Evolución anual de los días de baja por trabajador y año en Euskadi y Estado.
Fuente: Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

Objetivos

Ayudar a las empresas en la prevención y mejora de la gestión de las ausencias facilitando contenido específico, un diagnóstico inicial, modelos de protocolos, flujogramas, fichas a cumplimentar, etc. y orientando en su implantación.

Metodología

La metodología se basa en un cambio en los principios y cultura de las personas y de la propia empresa a la hora de acometer la gestión de las ausencias:



Fig.3 : Principios fundamentales para la gestión de las ausencias.
Fuente: "Guía para la prevención y gestión de ausencias" de MUTUALIA año 2018.

La implantación conlleva varias fases:

- DEFINICIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO
- DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y CAPACIDADES
- SITUACIÓN DE LA EMPRESA. DIAGNÓSTICO
- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES
- ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTUACIONES
 - INSTRUCCIONES PARA LA COMUNICACIÓN DE LAS AUSENCIAS
 - PROTOCOLO DE GESTIÓN DE BAJAS MÉDICAS
 - PROTOCOLO DE GESTIÓN DE PERMISOS O CONSULTAS MÉDICAS
 - PROTOCOLO DE RETORNO
 - PROTOCOLO DE DEFUNCIÓN DE FAMILIAR
 - MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y LA SALUD
- ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN
- ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE COMUNICACIÓN
- SEGUIMIENTO DEL PLAN

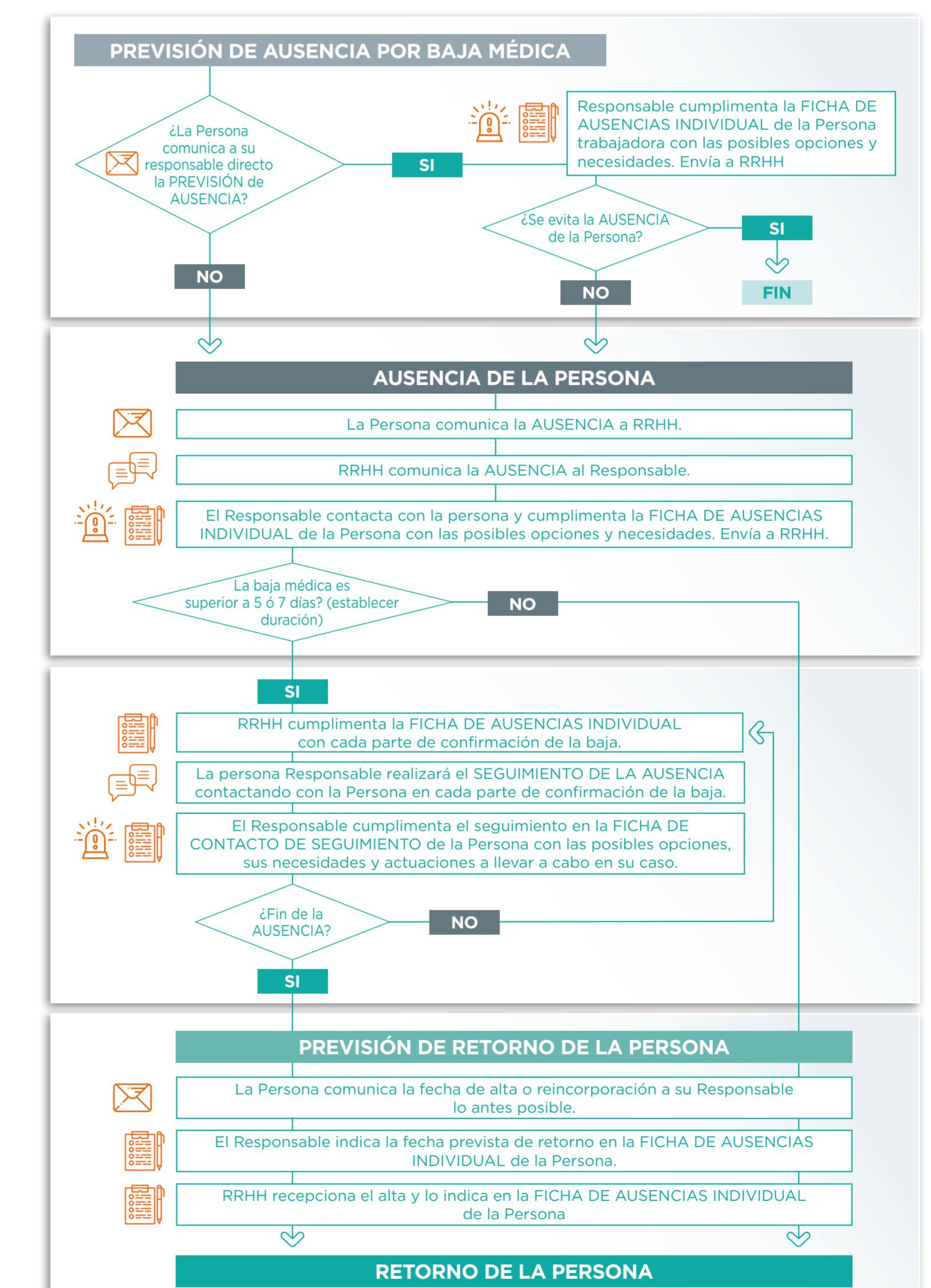


Fig.4 : Ejemplo de flujograma que desarrolla el Protocolo de Gestión de Bajas Médicas.

Resultado

Resulta complejo cuantificar resultados en un entorno de aumento generalizado de las bajas laborales tras la pandemia. Además, sería osado establecer una relación causa-efecto relativa a cualquier actuación, por compleja que esta sea, y las variaciones posibles en algo tan complejo y multicausal como el absentismo.

Con ello, las empresas que han ido aplicando la metodología propuesta nos trasmiten un retorno positivo, una relativa mejoría de sus indicadores y, sobre todo, una mejora del ambiente laboral y la organización, al ser capaces ahora de prever ausencias que antes se producían de forma con frecuencia inesperada.

Conclusión

La gestión de las ausencias sigue siendo una asignatura pendiente en materia de gestión, pero hay que utilizar lo aprendido en disciplinas como la calidad, la prevención de riesgos laborales o el medioambiente, que combinan 3 factores que son 100% aplicables a la gestión de las ausencias: las nuevas inversiones, los cambios organizativos y la comunicación constante.