



Guía para la Prevención y Gestión de las Ausencias



MINISTERIO DE
TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DE ORGANIZACIÓN
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Índice

1	Introducción	3
2	El marco del Entorno Laboral Saludable	4
3	Marco teórico de gestión de ausencias y cambio de paradigma	6
	3.1 Modificación del entorno laboral	
	3.1.1 Cambio cultural	
	3.1.2 Estrategia a medio Plazo	
	3.1.3 La lección de Prevención de Riesgos Laborales	
	3.1.4 Nuevas inversiones	
	3.1.5 Cambios organizativos	
	3.1.6 Comunicación constante	
	3.2 Principios para la gestión de ausencias	
	3.2.1 Público Objetivo	
	3.2.2 Balanza de Decisión	
	3.2.3 No normalidad	
	3.2.4 No Criminalización	
4	¿Qué debe contener un Plan de Prevención y Gestión de Ausencias?	14
	4.1 Definición de Ausencias	
	4.2 Indicadores claves de gestión de las Ausencias	
	4.3 Protocolos de actuación en caso de Ausencia	
	4.4 Sistemas de seguimiento de las Ausencias	
	4.5 Plan de Comunicación	
	4.6 Previsión de Inversiones necesarias	
5	Indicadores de gestión de Ausencias	21
	5.1 Indicadores generales	
	5.2 Indicadores individuales	

6	Principales protocolos de gestión	26
	6.1 Gestión de Permisos	
	6.1.1 Visita Médica	
	6.1.2 Defunción	
	6.2 Bajas Médicas	
	6.2.1 Accidente de Trabajo	
	6.2.2 Enfermedad Común	
	6.3 Retorno	
	6.3.1 Gestión del retorno de las personas	
	6.3.2 Clasificación de las ausencias	
	6.3.3 Actuación de la persona responsable	
7	Comunicación interna	58
	7.1 Definición de Ausencias	
	7.2 Dimensión del problema	
	7.3 Sentido de Urgencia	
	7.4 Comunicación de Objetivos	
	7.5 Comunicación de Hitos	
	7.6 Marca de Programa	
8	Sistema de Seguimiento del Plan de Gestión de Ausencias	63
	8.1 Responsables	
	8.2 Frecuencia	
	8.3 Indicadores	
	8.4 Temas a tratar	
9	Cronograma Implementación Plan de Gestión de Ausencias ...	67
10	Principales riesgos en la implantación de un Plan de Gestión de Ausencias	69
	10.1 La no implicación de la Dirección	
	10.2 La visión cortoplacista	
	10.3 La incapacidad inversora	
	10.4 El foco en los trabajadores repetitivos	
	10.5 La falta de comunicación	
11	Referencias	72

1

Introducción

Con la presente guía, Mutualia quiere dar respuesta a una necesidad real del tejido empresarial de acometer la problemática derivada de los actuales indicadores de ausencias, que como sabemos, han ido creciendo de manera significativa en los últimos años.

De hecho, el absentismo evoluciona de manera similar a lo que hace el PIB. En épocas de crisis económica el absentismo se reduce, y en cuanto la economía mejora, el absentismo empieza a subir. Este hecho ya nos da alguna pista sobre cómo podemos mejorar la gestión del absentismo, ya que evidencia procesos de decisión de la persona trabajadora que se pueden ver afectados por factores externos.

Actualmente, el absentismo es uno de los principales problemas de gestión de muchas empresas, con un impacto significativo tanto en sus cuentas de resultados como en sus sistemas operativos, convirtiéndose en un problema del día a día.

En Mutualia seguimos trabajando para optimizar todas las gestiones que pueden afectar a los procesos de incapacidad, pero consideramos importante ayudar a nuestras empresas a gestionar el origen de estas ausencias, y de muchas otras que generan impacto en las empresas.

Por ello, queremos aportar a nuestras empresas una herramienta de gestión que les permita dar otro enfoque a la gestión del absentismo más allá de la visión tradicional.

En esta guía encontrarán indicaciones claras para realizar un Plan de Gestión de Ausencias:

cómo calcular los indicadores que les pueden ayudar a gestionar el absentismo, cómo desarrollar protocolos de gestión específicos, cómo comunicar a su plantilla,... en definitiva, una guía práctica para la prevención y gestión de las ausencias.

En Mutualia hemos aunado los esfuerzos y conocimientos de nuestros profesionales, junto con personas especializadas en la gestión de ausencias, para enriquecer la visión global de la gestión del absentismo que presentamos en esta guía. Confiamos en que con ella puedan llegar a implementar cambios y medidas concretas que les ayuden en el camino hacia la reducción del absentismo de sus organizaciones.

“Si haces cosas nuevas en gestión de ausencias, el absentismo se reduce pero por poco tiempo, por lo que debes hacer un plan de desarrollo a medio plazo con medidas e hitos a lo largo del tiempo. Si quieres mejorar en la gestión de ausencias, no esperes a que cambien tus trabajadores, cambia tú como empresa, pues eres tú el que creas el ecosistema. Si quieres pedir flexibilidad y responsabilidad a los trabajadores, debes empezar ofreciendo lo mismo sin esperar nada a cambio centrándote en lo que realmente necesitan los trabajadores. Si quieres fijar un cambio cultural en gestión de ausencias en tu empresa, aprende de la experiencia en materia preventiva combinando tres factores clave: inversión, cambios organizativos y comunicación, todas ellas condiciones necesarias pero no suficientes por sí solas.” (Sergi Riau de Solutia Global Health Solutions)



Para solicitar la guía completa
contacta con Mutualia

Elaborado por:

ASESORÍA DE PREVENCIÓN DE MUTUALIA

Con la colaboración de **Solutia Global Health Solutions**