



Gestión responsable de absentismo

Guía de implantación

1. Política

Recomendamos definir una política interna por parte de la Dirección de la organización, que manifieste la preocupación por el absentismo de la compañía y su decisión para realizar actuaciones al respecto.

2. Comunicación

Esta política deberá ser comunicada a la totalidad de los trabajadores de la empresa, con objeto de fomentar su participación e implicación en el nuevo proyecto de la organización.

3. Organización

Designar responsables

Definir y establecer los equipos de trabajo implicados en la gestión del absentismo y las funciones que llevarán a cabo, entre las que se podrán incluir:

- Análisis periódico de datos de absentismo
- Análisis de casos significativos
- Detección de necesidades
- Diagnóstico y conclusiones
- Recomendación de medidas
- Plan de acción: definición y desarrollo
- Supervisión de su implantación
- Seguimiento del impacto que han tenido las mismas, a través de análisis periódicos de los datos
- Formación e información a los afectados

Definir Indicadores

Definir los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento del absentismo y sus criterios de cálculo.

Consultar el informe de absentismo disponible en Asepeyo Oficina Virtual, (<https://oficinavirtual.asepeyo.es/>).

Fijar Objetivos

Establecer los objetivos que permitirán el seguimiento de los datos obtenidos y los criterios para su obtención.

4. Análisis y planificación

Definir las líneas de actuación que se consideren más adecuadas en la empresa, en función del análisis previo de datos.

5. Participación

Difusión

Divulgar la información a todos los trabajadores de la empresa, sobre todo en los aspectos relativos a:

- Datos de absentismo
- Organización interna de la empresa y personas asignadas con responsabilidad en gestión de absentismo
- Estrategias
- Objetivos

Propuestas y visión de los trabajadores

Solicitar la opinión de los trabajadores sobre la problemática del absentismo en la empresa, y recopilar sus propuestas e ideas de mejora, así como sus posibles soluciones.

La finalidad es que los trabajadores aporten su visión y se involucren en futuras decisiones que la empresa pueda tomar, principalmente en cuanto a las estrategias a implantar.

6. Control y seguimiento

- Establecer una periodicidad de análisis que permita observar la evolución de los datos.
- Realizar reuniones periódicas para el control y seguimiento de indicadores.
- Controlar los plazos, actualizarlos y/o adaptarlos, si fuera necesario.
- Verificar la estrategia implantada, en función de la evolución de los objetivos y, en caso necesario, modificarla según necesidades.

