

INFORME

CONSULTORIA ABSENTISMO

2025



ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	3
	CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES	4
	METODOLOGÍA	6
	RESULTADOS CUANTITATIVOS	8
RESULTADOS CUALITATIVOS	13	
CONCLUSIONES	19	
PLAN DE ACCIÓN EMPRESAS	20	
ACCIONES DE SEA PARA LAS EMPRESAS	23	

1

INTRODUCCIÓN



El objetivo de este proyecto es proporcionar a las empresas participantes de *SEA Empresas Alavesas* un **diagnóstico sobre el absentismo laboral, permitiéndoles comprender su situación actual y obtener insights específicos para la gestión eficiente de este problema.** El proyecto busca también, **ofrecer una perspectiva comparativa entre las empresas participantes, generando un contexto más amplio y mejorando la toma de decisiones** sobre la salud laboral y la cultura organizacional.

El papel de SEA Empresas Alavesas, ha sido fundamental en la selección de empresas participantes, buscando aquellas que, con más de 50 personas empleadas, asegurasen una muestra representativa del sector y la industria en Álava.

Se garantizó la **inclusión de empresas de diversos tamaños y sectores, permitiendo una visión integral del problema del absentismo laboral en la región.**

Este enfoque no solo facilita la identificación de patrones comunes y desafíos específicos, sino que también promueve el intercambio de mejores prácticas entre las empresas. Además, SEA Empresas Alavesas ha proporcionado un espacio para el diálogo y la colaboración, fomentando una cultura de mejora continua y compromiso con el bienestar de las personas empleadas.

7

Empresas participantes

1

Sector

1082

Población de estudio



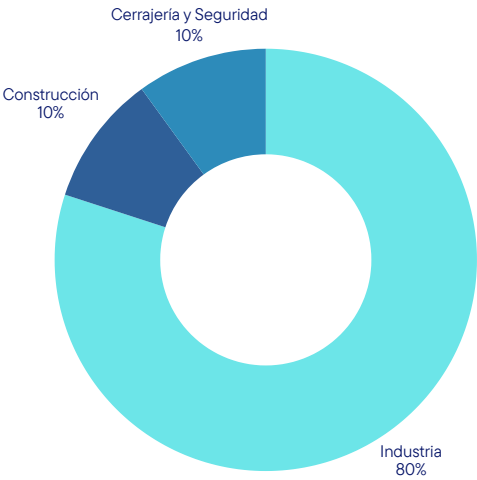
2

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

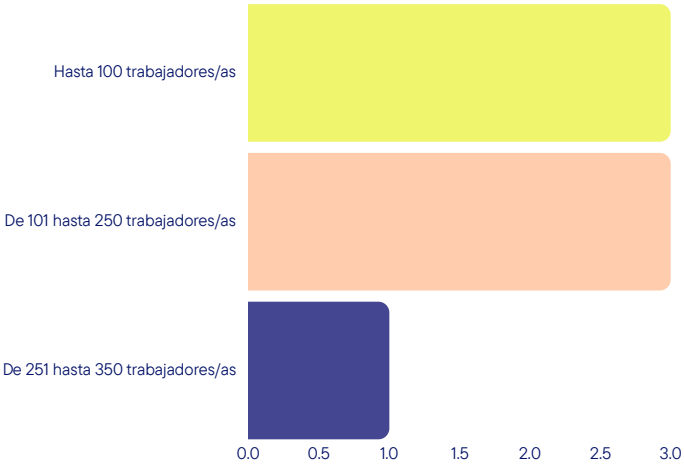
El proyecto ha contado con 7 empresas asociadas a SEA Empresas Alavesas, que representan un total de 1082 personas. Aunque el sector más destacado es el de la Industria. La variedad del tamaño de las empresas participantes proporcionan una visión integral y representativa de las dinámicas laborales en la región, permitiendo un análisis más amplio y detallado de las tendencias de absentismo y las distintas prácticas de gestión de recursos humanos.

TIPOLOGÍA DE EMPRESAS

Según el sector o la Actividad:



Según el nº de plantilla

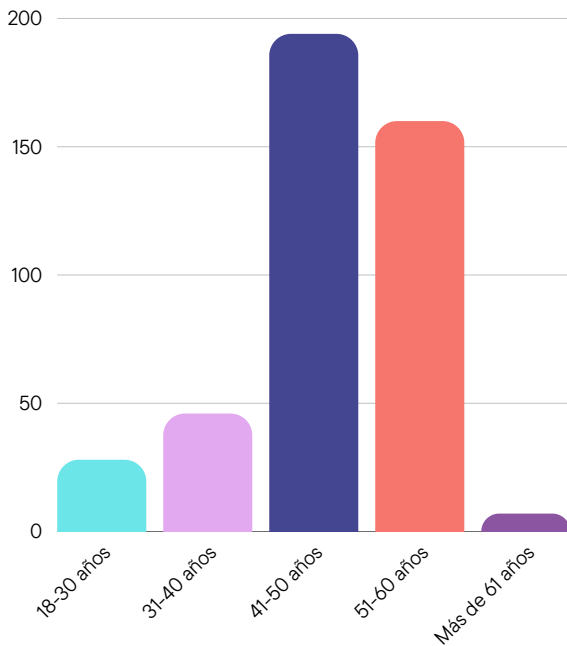


2

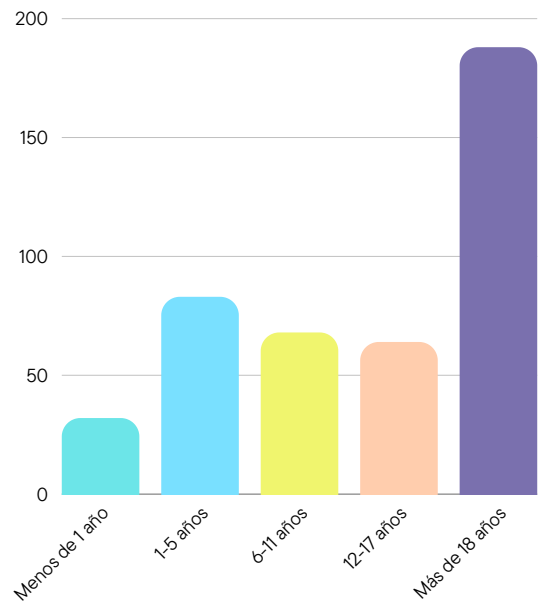
CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

PLANTILLA DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

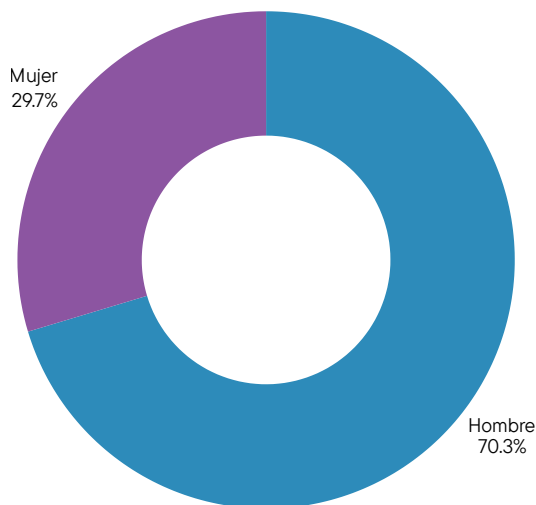
Según la media de Edad



Según la antigüedad



Según el género



La metodología utilizada en este proyecto ha constado de diferentes fases de ejecución, partiendo de una fase previa de búsqueda y selección de las empresas participantes por parte de *SEA Empresas Alavesas*, hasta las fases de análisis y trabajo directo, con las empresas finalmente seleccionadas para el proyecto, que se muestra a continuación:

Fases del Proyecto: **Consultoría Absentismo Laboral**



Fase 1

Lanzamiento Proyecto



Fase 2

Análisis Información Cuantitativa



Fase 3

Análisis Información Cualitativa



Fase 4

Plan Acción: Medidas de mejora



Fase 5

Presentación de resultados

La **primera fase**, tuvo lugar el 15 de septiembre de 2025, en las instalaciones de SEA, con la presentación a las empresas participantes y su contextualización en el marco del Proyecto.

Durante la **segunda fase**, se realizó un diagnóstico exhaustivo para identificar las causas subyacentes del absentismo laboral en cada empresa.

Esto incluyó:

- ✓ **Información cuantitativa sobre las ausencias del personal**, incluyendo contingencias comunes, accidentes y permisos.
- ✓ Datos sobre los **procesos y políticas de gestión interna**, organizados en cinco ejes: *Físico, Psicosocial, Ética y Valores, Liderazgo y Participación en la Comunidad.*

La **tercera fase** se centró en la verificación de los datos analizados previamente. Esto se hizo de manera cualitativa a través de **entrevistas, encuestas y sesiones grupales con personal empleado y mandos intermedios** con el objetivo de obtener una comprensión más profunda de las dinámicas internas.

A continuación, se inició la **cuarta fase**, donde se evaluaron los datos recopilados para **identificar patrones y tendencias comunes**. Los resultados de este análisis **permitieron el desarrollo de un plan de acción personalizado** para cada empresa, orientado a reducir el absentismo y mejorar el bienestar laboral.

Finalmente, en la **última fase**, se llevaron a cabo reuniones de **presentación de resultados a través de sesiones telemáticas** donde cada empresa pudo tener un reporte detallado de su situación, facilitando así su comprensión y aplicación práctica para todas las empresas involucradas.

Infografía resumen Metodología del Proyecto: **Consultoría Absentismo Laboral**



45

Entrevistas a managers realizadas

7

Sesiones Grupales realizadas (en 6 empresas)

435

Personas participantes del cuestionario

Población total del estudio: 1082 personas

4

RESULTADOS CUANTITATIVOS

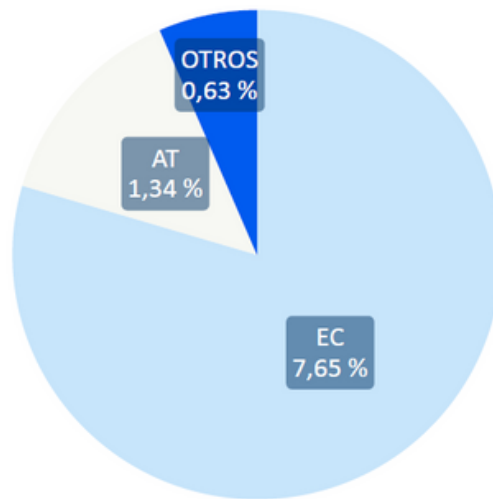


DATOS ABSENTISMO GLOBALES



En el **2025** el porcentaje total del absentismo acumulado es **9,62%**.

Se reparte de la siguiente forma:



Tasa de **absentismo global** de las empresas participantes en el estudio. (Datos por Enfermedad Común y Accidente No Laboral)

Centro	Tasa de absentismo
Empresa 1	14,09%
Empresa 2	13,60%
Empresa 3	7,64%
Empresa 4	7,18%
Empresa 5	6,76%
Empresa 6	4,93%
Empresa 7	4,62%

4

RESULTADOS CUANTITATIVOS

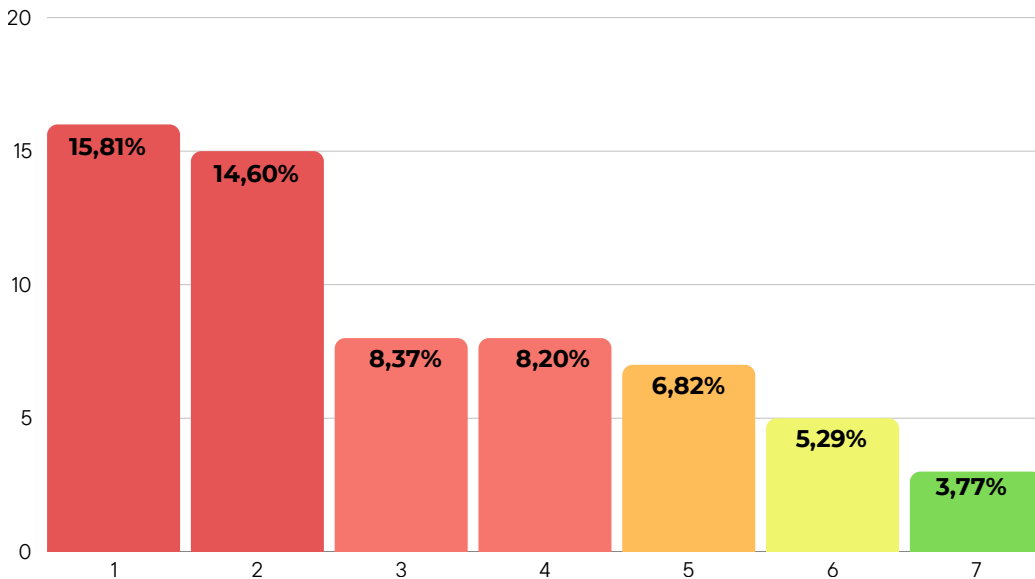
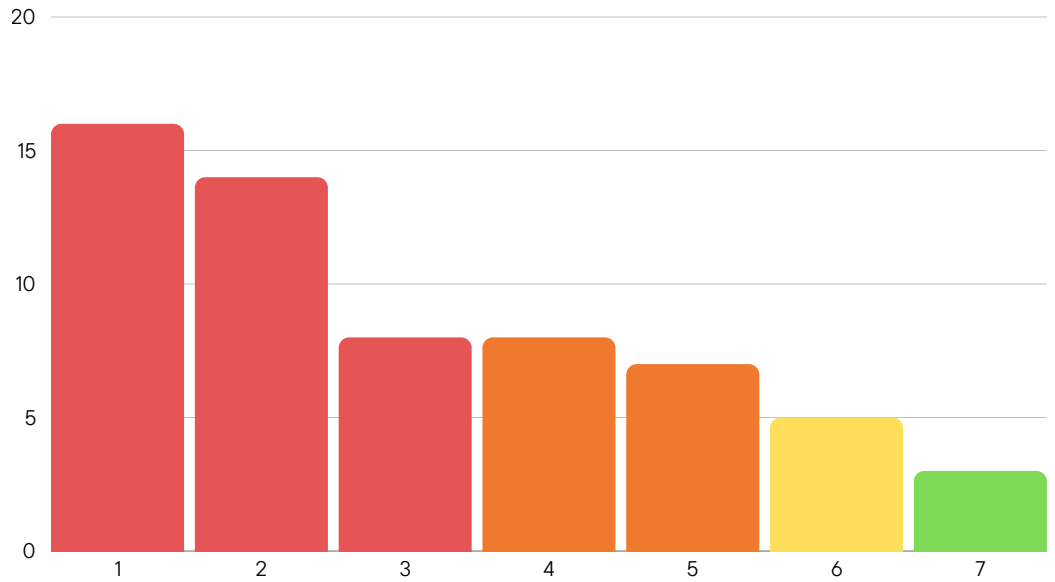


DATOS ABSENTISMO GLOBALES



Comparativa 2024-2025 en tasa de absentismo del **área MOD (mano de obra directa)** de las empresas participantes en el estudio. (Datos por Contingencia Común)

Datos 2024



Datos 2025

4

RESULTADOS CUANTITATIVOS



DATOS ABSENTISMO GLOBALES (2025)



Indicadores del **área de MOD, por EDAD.** (Datos por Contingencia Común)

Tramos de Edad	Plantilla media	Trabajadores en Plantilla al menos 1 día	Trabajadores con baja	%Trabajadores con baja	Bajas Nuevas	%Tasa de incidencia	Media de Bajas por Trabajador	Jornadas perdidas	% Jornadas perdidas	%Tasa de Absentismo	Duración Media Bajas
16-19	0	4	0	0,00 %			0,00	0	0,00%	0,00 %	0
20-24	13	27	8	29,63 %	10	78,88 %	1,73	325	1,83%	9,39 %	38
25-29	31	37	20	54,05 %	31	99,46 %	2,00	253	1,43%	2,97 %	9
30-34	36	42	16	38,10 %	14	39,13 %	1,44	746	4,21%	7,64 %	104
35-39	35	44	24	54,55 %	54	154,64 %	2,39	559	3,15%	5,88 %	11
40-44	100	108	47	43,52 %	67	67,25 %	1,81	1625	9,17%	5,97 %	35
45-49	164	172	57	33,14 %	72	43,96 %	1,49	3240	18,28%	7,25 %	42
50-54	179	192	84	43,75 %	126	70,30 %	1,92	4533	25,58%	9,26 %	27
55-59	129	134	68	50,75 %	100	77,51 %	2,08	4556	25,71%	12,94 %	54
60 +	68	69	25	36,23 %	35	51,38 %	1,96	1886	10,64%	10,14 %	57
TOTAL	755	829	349	42,10 %	509	67,44 %	1,87	17723	100,00%	8,60 %	38

Indicadores del **área de MOD, por ANTIGÜEDAD.** (Datos por Contingencia Común)

Rango de Antigüedad	Plantilla media	Trabajadores en Plantilla al menos 1 día	Trabajadores con baja	%Trabajadores con baja	Bajas Nuevas	%Tasa de incidencia	Media de Bajas por Trabajador	Jornadas perdidas	% Jornadas perdidas	%Tasa de Absentismo	Duración Media Bajas
Desconocido	1	1	0	0,00 %			0,00	0	0,00%	0,00 %	0
menos de 1 año	18	78	7	8,97 %	9	50,21 %	1,25	145	0,82%	2,98 %	4
de 1 a 5 años	154	164	70	42,68 %	90	58,53 %	1,71	2431	13,72%	5,79 %	23
de 5 a 10 años	113	113	55	48,67 %	90	79,88 %	2,08	2157	12,17%	7,01 %	48
de 10 a 15 años	101	103	39	37,86 %	53	52,33 %	1,52	2236	12,62%	8,09 %	46
de 15 a 20 años	53	53	23	43,40 %	30	56,60 %	1,59	1107	6,25%	7,65 %	33
más de 20 años	316	317	155	48,90 %	237	75,11 %	2,04	9647	54,43%	11,20 %	40
TOTAL	755	829	349	42,10 %	509	67,44 %	1,87	17723	100,00%	8,60 %	38

Indicadores del **área MOD, por GÉNERO.** (Datos por Contingencia Común)

Género	Plantilla media	Trabajadores en Plantilla al menos 1 día	Trabajadores con baja	%Trabajadores con baja	Bajas Nuevas	%Tasa de incidencia	Media de Bajas por Trabajador	Jornadas perdidas	% Jornadas perdidas	%Tasa de Absentismo	Duración Media Bajas
Hombre	645	702	304	43,30 %	459	71,11 %	1,93	15022	84,76%	8,52 %	37
Mujer	109	127	45	35,43 %	50	45,78 %	1,51	2701	15,24%	9,06 %	46
TOTAL	755	829	349	42,10 %	509	67,44 %	1,87	17723	100,00%	8,60 %	38

4

LO QUE NOS CUENTAN LOS DATOS



- * El absentismo en Álava sigue en **niveles preocupantes**.
- * El 45% de las personas empleadas no ha tomado ninguna baja, pero quienes la solicitan tienden a reincidir, lo que sugiere **patrones de absentismo recurrente**.
- * **Envejecimiento de la población activa:** el 47% de la muestra analizada supera los 50 años, reflejando una tendencia de envejecimiento en el sector productivo.
- * El absentismo que presenta **los mayores de 50 años, en la mano de obra directa, se dispara por encima del 10%**.
- * El absentismo también es significativo entre los trabajadores jóvenes. El **grupo menor de 39 años, en MOD (mano de obra directa) presenta una tasa de incidencia que alcanza el 130%**, evidenciando una alta frecuencia de bajas en esta franja de edad.
- * El 88% del personal de mano de obra directa son hombres. **Destaca que las mujeres presentan un absentismo un 30% inferior al de los hombres.** (9,57% hombres vs 6,70% mujeres)
- * **Las bajas de larga duración (más de 180 días) representan el 64,7% del total de jornadas perdidas por enfermedad común**, evidenciando un impacto significativo en el absentismo laboral y la necesidad de estrategias para su prevención y gestión.



4

RESULTADOS CUANTITATIVOS



ASSESSMENT / EVALUACIÓN DEL ABSENTISMO GLOBAL

ÉTICA Y VALORES: Relativo a la Cultura corporativa y Ética empresarial como base de la identidad de una compañía.

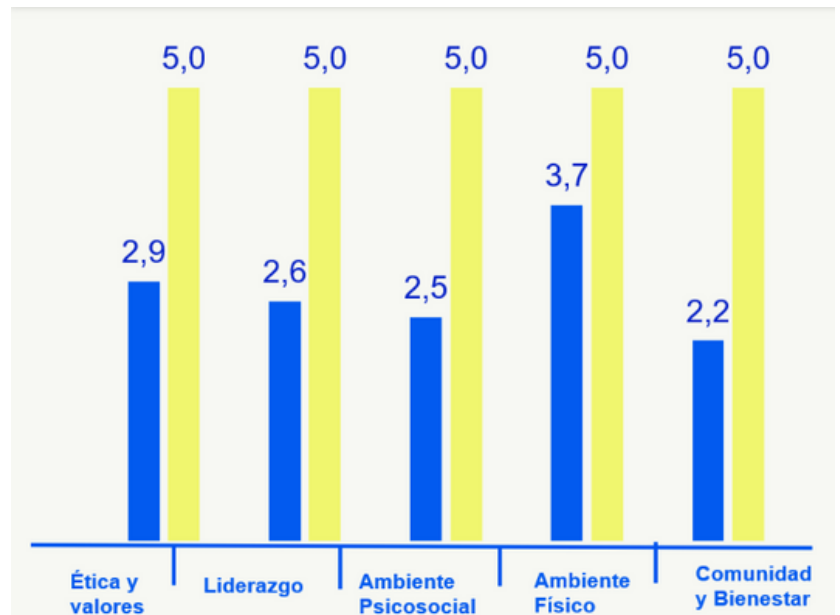
LIDERAZGO: Relativo a las estrategias y capacidad de liderazgo, comunicación, gestión de equipos, visibilidad, feedback, etc.

AMBIENTE PSICOSOCIAL: Relativo al bienestar psicológico de las personas de la compañía. Atiende también a la organización del trabajo y la cultura de la compañía. El Clima, la gestión del talento, la promoción interna...


AMBIENTE FÍSICO: Relativo a la seguridad y a la salud en el puesto de trabajo y a los procesos del mismo. Factores ergonómicos, físicos, mecánicos, mantenimiento, etc..

COMUNIDAD Y BIENESTAR: Relativo a la interacción de la compañía en la comunidad (RLT), a través de estrategias, políticas de RSC, medio ambiente, etc. Programas de Promoción de la Salud,

GLOBAL AUDIT SCORE: 13,9 / 25



 Evaluación Máxima

 Evaluación Global de las 7 empresas participantes

MADUREZ DEFICIENTE: 0-7

MADUREZ INICIAL: 8-15

Se cumplen mínimos legales, pero los sistemas preventivos son ineficaces o están mal implantados. El riesgo de absentismo es moderadamente alto.

ADECUADO Y EN CONSOLIDACIÓN: 16-20

MADUREZ EXCELENTE: 21-25

4

RESULTADOS CUALITATIVOS



ENTREVISTAS A MANDOS INTERMEDIOS: IDEAS CLAVE

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- * **Redistribución constante de cargas, retrasos en entregas y aumento de la accidentalidad.** Genera tensión y frustración en los mandos.
- * Se recurre a la **polivalencia** interna y/o a **ETTs**, aunque la especialización técnica dificulta las sustituciones rápidas.

PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS ABSENTISMO

- * Predomina el trabajo **físico, repetitivo y manual**, organizado mayoritariamente en 2-3 turnos rotativos rígidos.
- * **Flexibilidad limitada en producción;** la conciliación es difícil y los cambios suelen ser informales entre compañeros.

IMPACTO DEL ABSENTISMO

- * **Comunicación de la ausencia** efectiva pero informal (Whatsapp)
- * Carencia generalizada de protocolos formales para el seguimiento y reincorporación tras bajas.
- * **Carencia generalizada de protocolos formales** para el seguimiento y reincorporación tras bajas.

4

RESULTADOS CUALITATIVOS



ENTREVISTAS A MANDOS INTERMEDIOS: IDEAS CLAVE

SALUD Y BIENESTAR

- * **No existen planes de carrera** definidos ni procesos formales de evaluación del desempeño.
- * **Formación** centrada en la **operativa y seguridad**, olvidando las softskills.
- * **Escasa formación a los mandos** en liderazgo, gestión de conflictos y comunicación afectiva y efectiva.

COMUNICACIÓN INTERNA

- * Foco crítico en **riesgos ergonómicos** (hombro, codo, muñeca) y TME **por movimientos repetitivos y envejecimiento** de la plantilla.
- * **Recursos de salud desiguales** entre empresas.
- * **Salud Mental:** empieza a aparecer como preocupación (aumento de bajas por riesgos psicosociales)

DESARROLLO Y FORMACIÓN

- * **Clima laboral variable.**
- * Percepción de **escaso reconocimiento**
- * **Comunicación inter e intra departamental:** percepción de escasa comunicación horizontal y vertical.

4

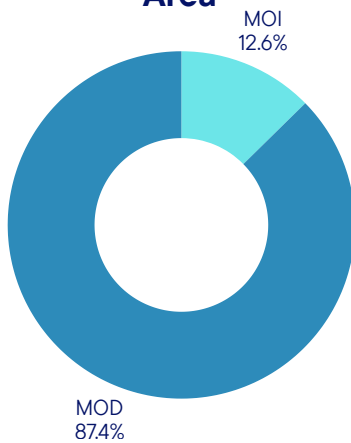
RESULTADOS CUALITATIVOS



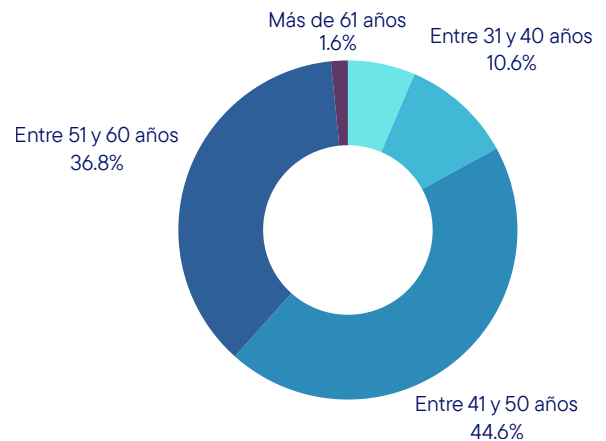
PREGUNTAMOS AL PERSONAL DE LAS EMPRESAS

Además de dialogar con los mandos intermedios de las empresas, se distribuyó un cuestionario entre las personas empleadas de las empresas para comprender sus percepciones y opiniones sobre el absentismo, la gestión que lleva a cabo la empresa, los procedimientos y la comunicación relacionada con este tema.

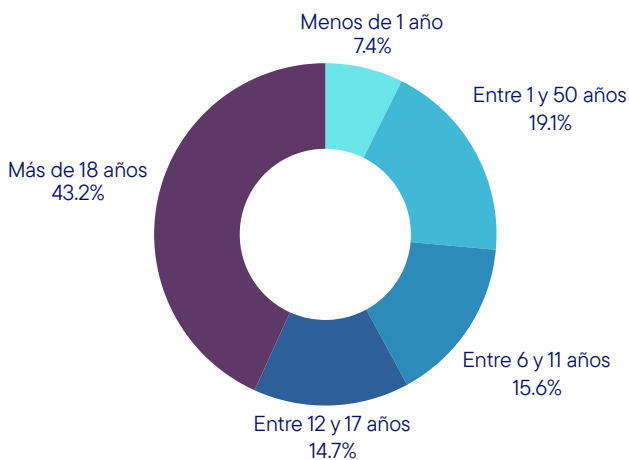
Área



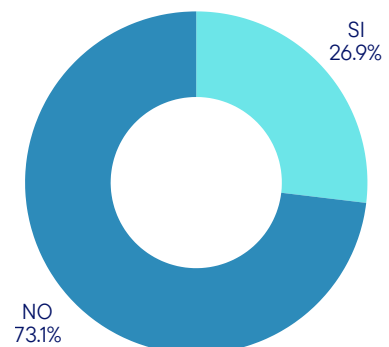
Edad



Antigüedad



Gestionan Equipos



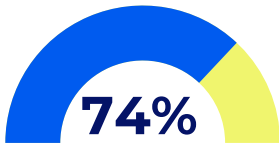
4

RESULTADOS CUALITATIVOS

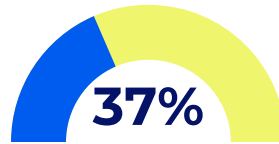


PREGUNTAMOS AL PERSONAL DE LAS EMPRESAS

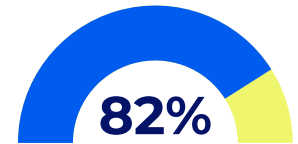
Resultados globales



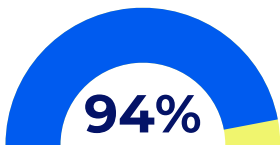
Personas que **creen que hay muchas bajas en la empresa**



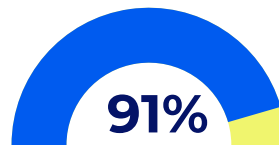
Personas que **no saben que existe un procedimiento de como actuar en caso de permiso/ausencia.**



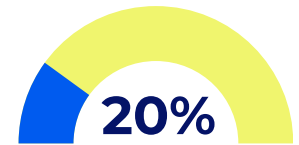
Personas que afirman que **las bajas impactan en el volumen del trabajo de resto de personas.**



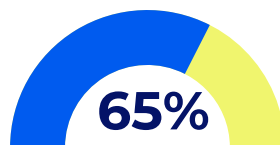
Personas que **avisan al responsable directo o a RRHH en una ausencia o proceso de baja.**



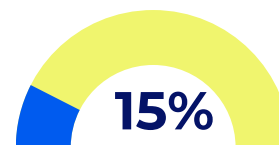
Personas que **avisan cuando recibe el alta médica** para una correcta planificación.



Personas que refieren que, estando de baja, **nadie (responsable directo, área RRHH, mútua) ha contactado para interesarse por su salud.**



Personas que refieren que, estando de baja, **les hubiese gustado que se interesaran por su salud.**



Personas que **no conocen los procedimientos de seguridad y salud de su puesto de trabajo.**

4

RESULTADOS CUALITATIVOS



PREGUNTAMOS AL PERSONAL DE LAS EMPRESAS

En el cuestionario se incorporó una pregunta abierta sobre las **acciones que se podrían implementar para reducir el absentismo**. A continuación, se presentan los temas más recurrentes, junto con algunos de los comentarios recibidos.

Ejes

- Redistribución de la carga de Trabajo
- Seguimiento de las Bajas
- Comunicación continua
- Feedback y Reconocimiento
- Transparencia en la toma de decisiones
- Correctivos disciplinarios en los abusos
- Campañas de Promoción de la Salud
- Ergonomía y Fisioterapia Laboral
- Apoyo Psicológico para afrontar situaciones de estrés
- Motivación y Compromiso
- Cultura del Bienestar



“Escuchar, cuidar, flexibilizar horarios, reconocer logros, mejorar clima laboral y detectar causas estructurales del ausentismo”



“Invertir en salud laboral teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla. hacer una buena planificación de la actividad preventiva contando con la RLPT”



“Mejorar el ambiente y relaciones laborales. El estado actual crea apatía hacia el trabajo”



“Realizar más formación en materia de seguridad, y tener en cuenta, que la seguridad y la salud en el trabajo no es únicamente lo referido a las posibles bajas por accidente, también las condiciones del entorno, como las condiciones de las herramientas, zonas de trabajo instalaciones...”

4



RESULTADOS CUALITATIVOS



SESIONES GRUPALES PRESENCIALES

Los focus group, o sesiones grupales, se llevaron a cabo en las instalaciones de las empresas con personal voluntario dispuesto a explorar diversos aspectos que podrían estar relacionados, directa o indirectamente, con el absentismo. A continuación, se presentan las conclusiones de las seis sesiones realizadas en total.

FORTALEZAS

- **Clima laboral** relativamente **positivo** y cercano.
- **Estabilidad y condiciones básicas** valoradas
- **Entorno físico aceptable** y recursos existentes
- **Polivalencia** funcional ya presente

DEBILIDADES

- **Trabajo físico exigente, repetitivo** y desgastante
- Déficits claros de liderazgo y organización
- Déficit de comunicación y escucha real
- **Cultura preventiva** insuficiente y **reactiva**
- **Desmotivación** y falta de reconocimiento
- **Insuficiente transparencia** en la gestión del absentismo

NECESIDADES O RECURSOS

- Cambio cultural hacia un **liderazgo más saludable**
- Mejora estructural de la prevención y la seguridad
- **Formación estructurada y planificada**
- **Reconocimiento** y cuidado del personal
- Mejora de la **comunicación formal**
- Mayor **flexibilidad y conciliación**
- Actualización de medios materiales: **inversión**

5

DAFO GLOBAL

CONCLUSIONES

Fortalezas

- **Alto capital humano**, con buen clima laboral general
- Cultura preventiva: **compromiso con la seguridad e higiene**
- **Polivalencia y flexibilidad**: capacidad de la plantilla para cubrir ausencias. Flexibilidad informal en los cambios de turno.
- **Comunicación de la ausencia informal** pero efectiva
- Sistemas de **reuniones de producción funcionales y operativas**

Oportunidades

- **Estandarización protocolos absentismo**: Implementar protocolos formales: seguimiento y retorno de las bajas.
- Diseñar **programas de entrenamiento en liderazgo** y habilidades clave para mandos intermedios.
- **Plan de salud integral**: PST que abarque lo físico, mental y social.
- Inversión en **material y rediseño de puestos lesivos** para reducir carga física y prevenir desgaste.
- Diseñar un **programa de reconocimiento** para la plantilla comprometida

- **Ausencia generalizada de un sistema formal y estandarizado en la gestión del absentismo**. Gestión basada en control de plazos sin análisis de causa-raíz.
- **Dolencias musculares cíclicas** (hombro, codo, muñeca) debidas a tareas repetitivas y/o por falta de inversión en la adecuación de puestos.
- **Falta de Programas dirigidos al Líder** (SoftSkills + Gestión Absentismo) a menudo se delega la gestión de la baja a PRL/RRHH.
- Percepción de **formación insuficiente**. Falta de evaluaciones de desempeño y plan de carrera.
- **Desmotivación**: Síntomas de desatención emocional y desconexión con la organización.
- Escasas iniciativas de Programas de PST/ Bienestar.

- **Fuerte competencia salarial** con multinacionales de la zona
- **Dificultad de relevo generacional**: Envejecimiento de la plantilla + fuga de talento joven
- Aumento del **absentismo por razones de salud mental**
- **Tensión social con sindicatos en la gestión del absentismo**

Debilidades

Amenazas

5

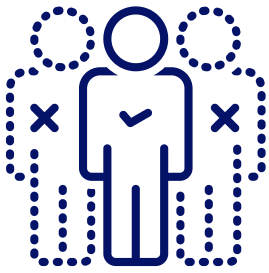
PLAN DE ACCIÓN

ACTION PLAN



PRIMEROS PASOS

GESTIÓN DEL ABSENTISMO



* Implementar un Protocolo de Gestión del Absentismo

Qué hacer:

- Formalizar un procedimiento estandarizado de comunicación y seguimiento de bajas.
- Designar responsables para supervisar su cumplimiento de manera equitativa en toda la empresa.
- Integrar herramientas digitales para la gestión y análisis del absentismo.

Impacto: Mayor control del absentismo, transparencia y equidad en la gestión.

Plazo: Corto (1-2 meses)

* Crear un Protocolo de Reincorporación Tras Ausencia

Qué hacer:

- Establecer entrevistas de reincorporación para apoyar a las personas trabajadoras en su regreso.
- Coordinar con los mandos intermedios para facilitar la adaptación progresiva.

Impacto: Reducción del tiempo de adaptación y menor reincidencia en bajas.

Plazo: Corto (1-2 meses)

5

PLAN DE ACCIÓN

ACTION PLAN



PRIMEROS PASOS

AMBIENTE PSICOSOCIAL



* Reforzar el Bienestar Psicosocial y la Comunicación Interna

Qué hacer:

- Lanzar un servicio de apoyo psicológico para trabajadoras/es.
- Mejorar los canales de comunicación interna (app, intranet, reuniones periódicas).
- Implementar un sistema de encuestas periódicas para medir el clima laboral y tomar decisiones basadas en datos.

Impacto: Disminución del estrés y conflictos internos, mejora en la satisfacción laboral.

Plazo: Corto-Medio (2-4 meses).

LIDERAZGO



* Transformación del Liderazgo a un Enfoque Saludable

Qué hacer:

- Implementar formación en liderazgo positivo y comunicación efectiva, gestión de equipos y de conflictos y coaching para mandos intermedios
- Crear reuniones estructuradas de feedback entre mandos y equipos
- Desarrollar un programa de reconocimiento y motivación para los líderes que promuevan la mejora del clima laboral.

Impacto: Reducción del clima negativo y mejora en la motivación y el compromiso.

Plazo: Medio (3-6 meses).

5

PLAN DE ACCIÓN

ACTION PLAN



PRIMEROS PASOS

ÉTICA Y VALORES



* Políticas de Bienestar

Qué hacer:

- Desarrollar una cultura de bienestar que sea respaldada por la dirección y que fomente la prevención de riesgos laborales y la seguridad. Crear políticas que refuercen estos principios y establezcan una estructura clara para su implementación. Plan de Comunicación de la nueva cultura de Bienestar.
- Creación de un grupo de trabajo específico que lidere las iniciativas de Bienestar y PST

Impacto: Mayor compromiso e impulsar el bienestar dentro de la plantilla. Reducción del absentismo y mayor control sobre sus causas.

Plazo: Corto-Medio (2-4 meses).

PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD



* Fomentar la participación y el impacto social

Qué hacer:

- Fomentar la participación de las personas empleadas en iniciativas de RSC, creando un ambiente de trabajo más empático y comprensivo.
- Convenios con centros de formación: Se firmarán acuerdos con escuelas técnicas y universidades para fomentar la formación dual, facilitando el acceso a personal joven y cualificado.
- Organizar jornadas de voluntariado corporativo en colaboración con entidades locales.

Impacto: Mayor compromiso y reducción de ausencias evitables.

Plazo: Medio (3-6 meses).

6

¿CÓMO IMPULSA SEA LA COMPETITIVIDAD DE TU EMPRESA?

LIDERANDO LA TRANSFORMACIÓN HACIA ORGANIZACIONES MÁS SALUDABLES Y EFICIENTES

BIENESTAR CORPORATIVO



Este programa busca transformar la gestión reactiva en un itinerario formativo y preventivo integral.



Programa de Bienestar a las empresas

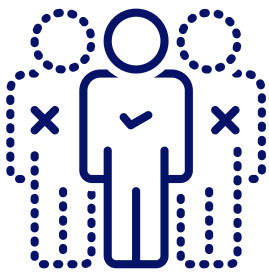
Qué hacer:

- Itinerario formativo en bienestar a las empresas:
- Bienestar físico: como generar un programa de ergonomía laboral en las empresas con el objetivo de reducir posibles lesiones musculoesqueléticas, y minimizar el impacto de las ausencias y los accidentes. Analizar los KPIs del programa: como medirlo para ver tendencias e impactos del programa.
- Bienestar Mental: como incorporar el soporte psicológico en la dinámica de la empresa a través de programas del empleado en apoyo psicológico
- Bienestar Financiero: programas para potenciar el talento en las empresas a través de beneficios sociales como la retribución flexible.

Impacto: Mayor compromiso e impulsar el bienestar dentro de la plantilla. Reducción del absentismo y mayor control sobre sus causas.

Plazo: Corto-Medio (2-4 meses).

ENVEJECIMIENTO SALUDABLE



Estrategia diseñada para adaptar el entorno a la realidad demográfica de la muestra (donde el absentismo sube notablemente a partir de los 50 años).



Programas del Envejecimiento Saludable para implementar en las empresas

Qué hacer: Contenido importante a desarrollar:

- Adaptación Integral: Implementar una estrategia integral de Bienestar físico, mental y adaptación del puesto laboral, valorando la experiencia de los seniors y promoviendo una cultura de inclusión y prevención. Programas de acompañamiento y soporte emocional para la etapa final de la vida laboral.
- Vigilancia de la Salud Específica: Generar programas de envejecimiento saludable para la plantilla. (Ej: adaptar la vigilancia de la salud (edad/género), gestión de los turnos, operativa en el envejecimiento...
- Programa "Mentores Expertos" : Aprovechar el conocimiento de los trabajadores veteranos (próximos a la jubilación) para que formen a los jóvenes, mitigando el riesgo de pérdida de know-how por el relevo generacional.
- Transición a la Jubilación: Generar programas de transición a la jubilación

Impacto: Mayor compromiso y reducción de ausencias evitables.

Plazo: Medio (3-6 meses).

6

¿CÓMO IMPULSA SEA LA COMPETITIVIDAD DE TU EMPRESA?

LIDERANDO LA TRANSFORMACIÓN HACIA ORGANIZACIONES MÁS SALUDABLES Y EFICIENTES

COMPROMISO CON EL ENTORNO



Acciones para reforzar el vínculo de la empresa con la comunidad alavesa y atraer nuevo talento

Fomentar la integración y el compromiso de la empresa con su entorno y comunidad.

Qué hacer:

- Alianzas Formativas: Convenios con centros de formación, se firmarán acuerdos con escuelas técnicas y universidades para fomentar la formación dual, facilitando el acceso a personal joven y cualificado.
- Atracción de Talento: Ferias de empleo y colaboraciones educativas, se organizarán eventos con el objetivo de atraer talento especializado, ofreciendo información sobre oportunidades laborales en la empresa.
- Becas y Aprendizaje: Programas de aprendizaje y becas, se implementarán iniciativas de formación interna, con prácticas y mentorías para facilitar la integración de nuevos profesionales en el sector.
- Impacto Social: Organizar jornadas de voluntariado corporativo en colaboración con entidades locales

Impacto: El programa de Integración y Compromiso con el Entorno presenta mejoras estratégicas clave diseñadas para transformar la relación de la empresa con su comunidad y asegurar su viabilidad futura

Plazo: Medio-Largo (6 - 12 meses).

LIDERAZGO



El objetivo es dotar a los mandos intermedios de herramientas para mejorar el clima laboral y el compromiso

Programa formativo para la transformación del Liderazgo a un Enfoque Saludable

Qué hacer: Contenido importante a desarrollar:

- Habilidades Directivas: Formación específica en liderazgo positivo y comunicación efectiva, gestión de equipos y de conflictos y coaching para mandos intermedios
- Sistemas de Feedback: Capacitación para crear reuniones estructuradas de retroalimentación entre mandos y sus equipos. Como crear reuniones estructuradas de feedback entre mandos y equipos
- Reconocimiento: Como generar reconocimiento y motivación para los líderes que promuevan la mejora del clima laboral. Desarrollo de mecanismos para motivar a los líderes que promuevan activamente un entorno de trabajo saludable.
- Evaluaciones de Desempeño Ágiles: Implementar conversaciones semestrales sencillas entre mando y colaborador para dar feedback sobre su progreso, supliendo la carencia de sistemas formales de evaluación

Impacto: Mayor compromiso y reducción de ausencias evitables.

Plazo: Medio (3-6 meses).



Geseme®

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN