



3º Congreso Prevención de Riesgos Laborales Personas, Tecnologías y Tendencias

Bilbao, 6 de Octubre de 2016

Partners



Personas y Tendencias

Salud Laboral: Factor esencial para la Calidad

Héctor Blasco
Director Gerente





**Tendencias
Calidad
Excelencia
Personas**

umivale | suma

QAEC

• 2



umivale
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15

Empresa de empresas

IBERDROLA gasNatural fenosa idcsalud GENERALITAT VALENCIANA

BBVA Santander Indra unesa nuclenor AMERICAN EXPRESS

MERCADONA Bankia Google amarA PROSEGUAR

vodafone TAMOIN Applus+ Redsys SAMOA

bankinter. edp hc energía Ruber.es FLUOR

Campofrio telepizza Ibermática McDonald's QUIRÓN

Tecnocom AVIVA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA Atos y Origin GHESA

QAEC

• 3

umivale
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15

Empresa de empresas
Asociación voluntaria de empresas,
sin ánimo de lucro,
unidas por el interés común de obtener la mejor salud laboral posible

Misión Optimizar la **Salud Laboral**
de nuestros
trabajadores protegidos

Ayudamos a nuestras empresas
a mejorar en
Productividad ⇔ Competitividad

• 4

umivale
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15

Empresa de empresas
Asociación voluntaria de empresas,
sin ánimo de lucro,
unidas por el interés común de obtener la mejor salud laboral posible

Misión Optimizar la **Salud Laboral**
de nuestros
trabajadores protegidos

¿Cómo?
Cogestionando la “salud”,
cogestionado su Absentismo (ABS)

• 5

¿A qué llamamos ABS?

Ausencia física del trabajo durante la jornada laboral por cualquier motivo





• 6

¿A qué llamamos ABS?

¿Qué ABS tenemos en España?

78'75 horas perdidas por trabajador y año

51'81 horas por IT (Incapacidad Temporal)

Horas no trabajadas 2015 excluyendo vacaciones y festivos

por cualquier motivo



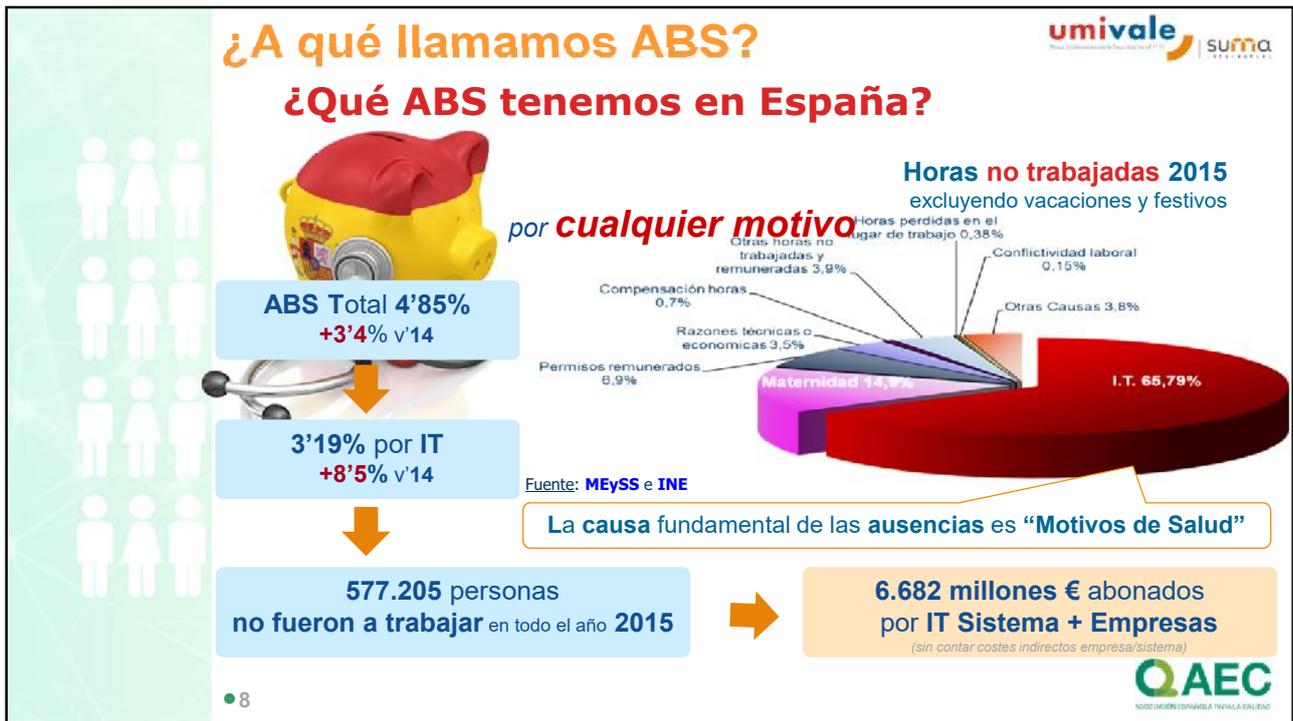

Motivo	Porcentaje
I.T. (Incapacidad Temporal)	66,79%
Maternidad	14,9%
Permisos remunerados	6,9%
Razones técnicas o económicas	3,5%
Compensación horas	0,7%
Otras horas no trabajadas y remuneradas	3,9%
Horas perdidas en el lugar de trabajo	0,38%
Conflictividad laboral	0,15%
Otras Causas	3,8%

Fuente: MEySS e INE

La causa fundamental de las ausencias es "Motivos de Salud"




• 7



% Absentismo por motivos de salud
Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*

ABS ¿De qué depende?

El **ABS** es, simplemente, un **fenómeno inevitable** y **complejo** y en el que **múltiples variables** afectan ... las principales que tenemos identificadas

- ← el territorio y el gestor sanitario

3'19% por IT
+8'5% v'14

↓

577.205 personas
no fueron a trabajar en todo el año 2015

● Provincias con peores ratios
● Provincias con mejores ratios

Legend: <2'95% (white), 2'96 a 3'23% (yellow), >=3'24% (red)

●10

Fuente: MEySS e INE

% Absentismo por motivos de salud
Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*

ABS ¿De qué depende?

El **ABS** es, simplemente, un **fenómeno inevitable** y **complejo** y en el que **múltiples variables** afectan ... las principales que tenemos identificadas

- ← el territorio y el gestor sanitario
- ← el tamaño de la empresa

3'19% por IT
+8'5% v'14

↓

umivale 2015
2'51% ABS
-21% v'España'

	1 - 10	11-50	51-250	251-500	> 500	umivale
	1'81	2'25	2'69	2'93	2'91	2'51
	6'3%	3'7%	6'9%	3'0%	3'7%	6'5%
	0'26	0'39	0'39	0'40	0'30	0'33
	1'55	1'86	2'30	2'53	2'61	2'18
						AT&EP
						CC

Fuente: umivale

●11

% Absentismo por motivos de salud
Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*

ABS ¿De qué depende?

El **ABS** es, simplemente, un **fenómeno inevitable** y **complejo**
y en el que **múltiples variables** afectan
... las principales que tenemos identificadas

- el territorio y el gestor sanitario
- el tamaño de la empresa
- el sector de actividad

	Indus.	Agríc.	Léctr.	Constr.	Comer.	Finan.	Serv. suc.	Sanit.	Host.	Adm. Pub.	Consult.	Educ.	Trans.	umivale
	2'48	2'93	2'69	2'15	2'56	2'36	2'70	3'02	2'33	3'58	1'59	1'57	2'63	2'51
V14	45%	45%	88%	123%	126%	31%	81%	87%	71%	84%	19%	21%	19%	89%
ATA&P	0'43	0'57	0'17	0'58	0'27	0'07	0'37	0'36	0'33	0'44	0'13	0'11	0'50	0'33
CC	2'04	2'36	2'52	1'57	2'29	2'29	2'33	2'66	2'00	3'14	1'46	1'46	2'13	2'18

Fuente: umivale

● 12

% Absentismo por motivos de salud
Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*

ABS ¿De qué depende?

El **ABS** es, simplemente, un **fenómeno inevitable** y **complejo**
y en el que **múltiples variables** afectan
... las principales que tenemos identificadas

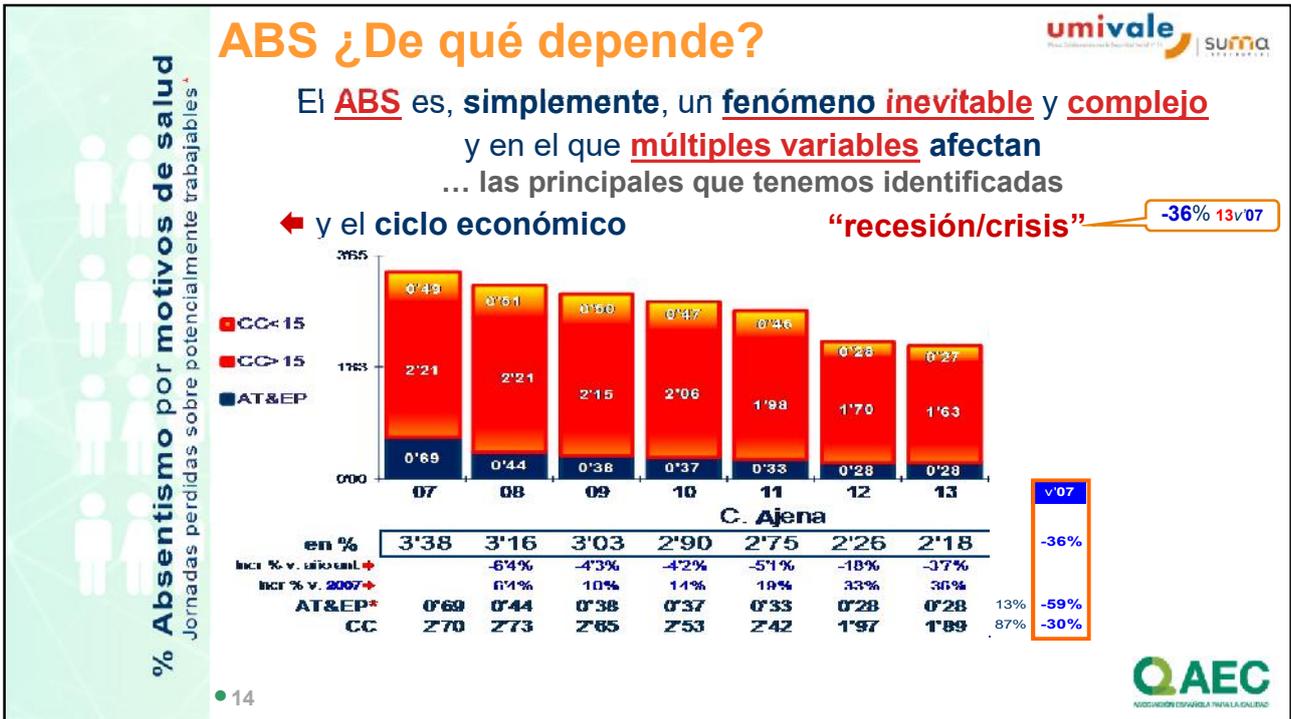
- el territorio y el gestor sanitario
- el tamaño de la empresa
- el sector de actividad
- la edad y el género
- ...

	<5	5-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	>60	umivale
	0'13	0'87	2'25	2'65	4'59	8'49	2'51		
V14	77%	41%	59%	93%	34%	176%	89%		
V05	0'13	0'26	0'39	0'61	0'92	0'33	0'33	0'33	0'33
ATA&P	0'08	0'74	1'99	2'26	3'98	7'67	2'18		

Fuente: umivale

	Hombres	Mujeres	umivale
	2'11	2'99	2'51
V14	61%	77%	69%
ATA&P	0'38	0'27	0'33
CC	1'73	2'72	2'18

● 13



ABS ¿De qué depende?

umivale | suma

¿Por qué ante una misma patología hay personas que van a trabajar y otras no?

Justificación clara **ABS por motivos de salud** Fraudulento

Proceso **autoetiquetado** "Me voy a coger la baja" → Decisión trabajador pedir baja

¿Qué influye?

Factores PULL (del trabajador)

- » Características personales:
- Actitud hacia el trabajo
- Compromiso con la empresa
- Valores éticos
- » Entorno familiar

Factores PUSH (de la empresa)

- » Condiciones laborales
- » Organización del trabajo
- » Cultura interna
- » Estilo de liderazgo
- » Clima laboral

Grupos de incidencia

Fraude "tolerado" Falta de control **Factores Sociales** Derechos sin deberes Éxito sin esfuerzo

¿ABS voluntario?

QAEC

• 16

ABS ¿De qué depende?

umivale | suma

¿Por qué ante una misma patología hay personas que van a trabajar y otras no?

Justificación clara **ABS por motivos de salud** Fraudulento

Proceso **autoetiquetado** "Me voy a coger la baja" → Decisión trabajador pedir baja

¿Qué influye?

¿Por qué en un mismo entorno hay empresas que obtienen tasas de ABS "tan diferentes"?

QAEC

• 17

ABS ¿De qué depende?

Mismo sector de **actividad** y **territorio**,
plantilla similar distribución (sexo y edad)

Año 2015		Empresa A
Total	Plantilla media	5.801
	Total bajas nuevas	1.121
	Índice Incidencia	193'2
	Jornadas perdidas	89.776
	Absentismo	4'24
	ABS AT&EP	0'44
	ABS CC	3'80

¿Por qué en un **mismo entorno**
hay **empresas** que obtienen
tasas de ABS "tan diferentes"?

• 18

ABS ¿De qué depende?

Mismo sector de **actividad** y **territorio**,
plantilla similar distribución (sexo y edad)

Año 2015		Empresa A	Empresa B
Total	Plantilla media	5.801	8.868
	Total bajas nuevas	1.121	1.201
	Índice Incidencia	193'2	135'4
	Jornadas perdidas	89.776	39.812
	Absentismo	4'24	1'23 <i>i-71%!</i>
	ABS AT&EP	0'44	0'13
	ABS CC	3'80	1'10

+ Productiva = + Competitiva

¿Por qué en un **mismo entorno**
hay **empresas** que obtienen
tasas de ABS "tan diferentes"?

Gestión proactiva e integral

• 19



**ABS “voluntario” ¿Hay antídoto?
¿Qué podemos hacer?**

Gestión Reactiva
*es la más habitual:
“gestión de los síntomas”*



• 20



**ABS “voluntario” ¿Hay antídoto?
¿Qué podemos hacer?**

Gestión Reactiva
*es la más habitual:
“gestión de los síntomas”*

Gestión Proactiva e integral
*es la más eficaz
pero no se improvisa*



• 21

Gestión proactiva e integral



¿Qué podemos hacer?

No existen soluciones “mágicas”,
únicas, ni universales

... pero en el día a día sí encontramos “mejores prácticas”



• 22

Gestión proactiva e integral



El Compromiso desde la Dirección General

- ➔ La Dirección General debe tener el %ABS en su Cuadro de Mando
¿Hay objetivos? ¿Son conocidos?

... pero en el día a día sí encontramos “mejores prácticas”



¡La **gestión** de **ABS**
no puede ser
una **cuestión exclusiva**
de los **departamentos**
de
Dirección de Personas!



• 23

Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General

- ➔ La **Dirección General** debe tener el **%ABS** en su **Cuadro de Mando**
- ➔ ... y debe conseguir el **compromiso** de los **mandos intermedios**
 - Ellos transmiten con **su ejemplo** los **valores reales** de la **organización**
 - Son **imprescindibles** para **detectar conductas inseguras**, **solucionar** situaciones de "conflicto", **ausencias...**
 - Son **fundamentales** en la **comunicación interna**, ascendente y descendente
 - Su **falta de liderazgo** suele ser **causa del problema**, por lo que **comprometerlos** es **imprescindible** para la "solución"

Nuestra Propuesta

Elevar su **Compromiso**, su **Motivación** y su **Responsabilidad**
¡¡Su Liderazgo es fundamental!!

- ➔ **Formarlos** y **comprometerlos**

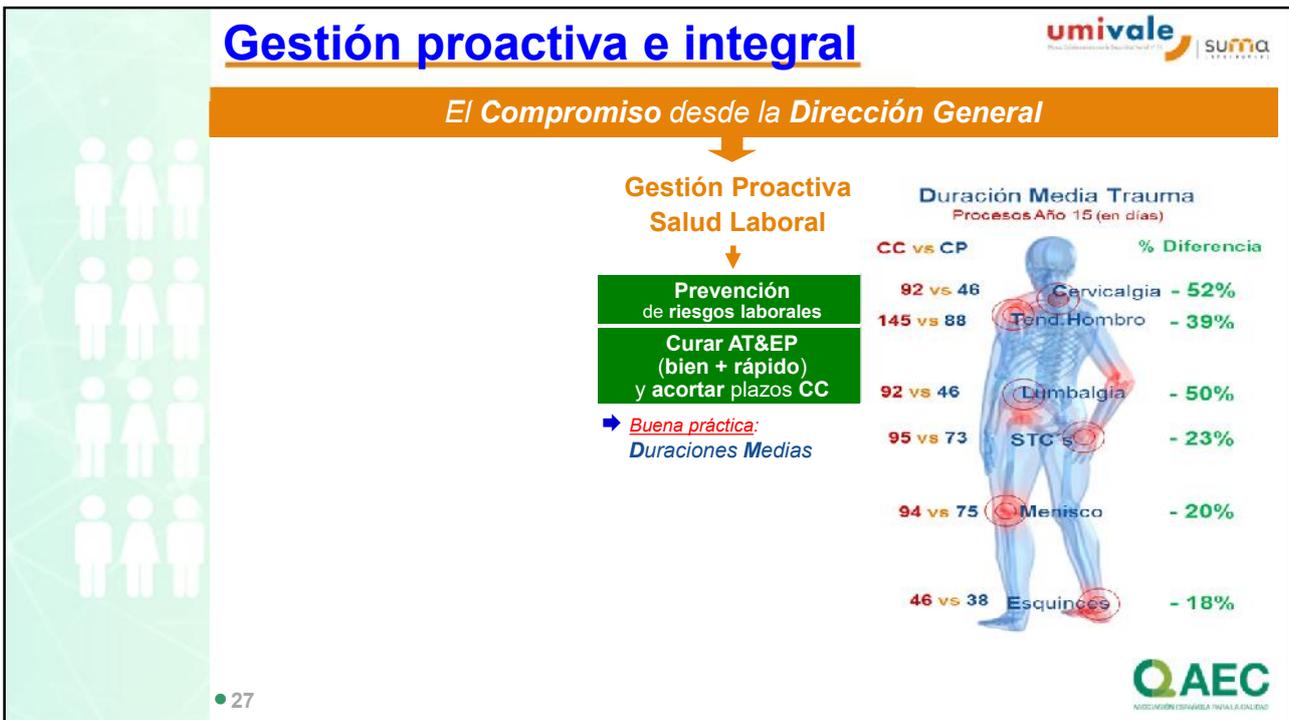
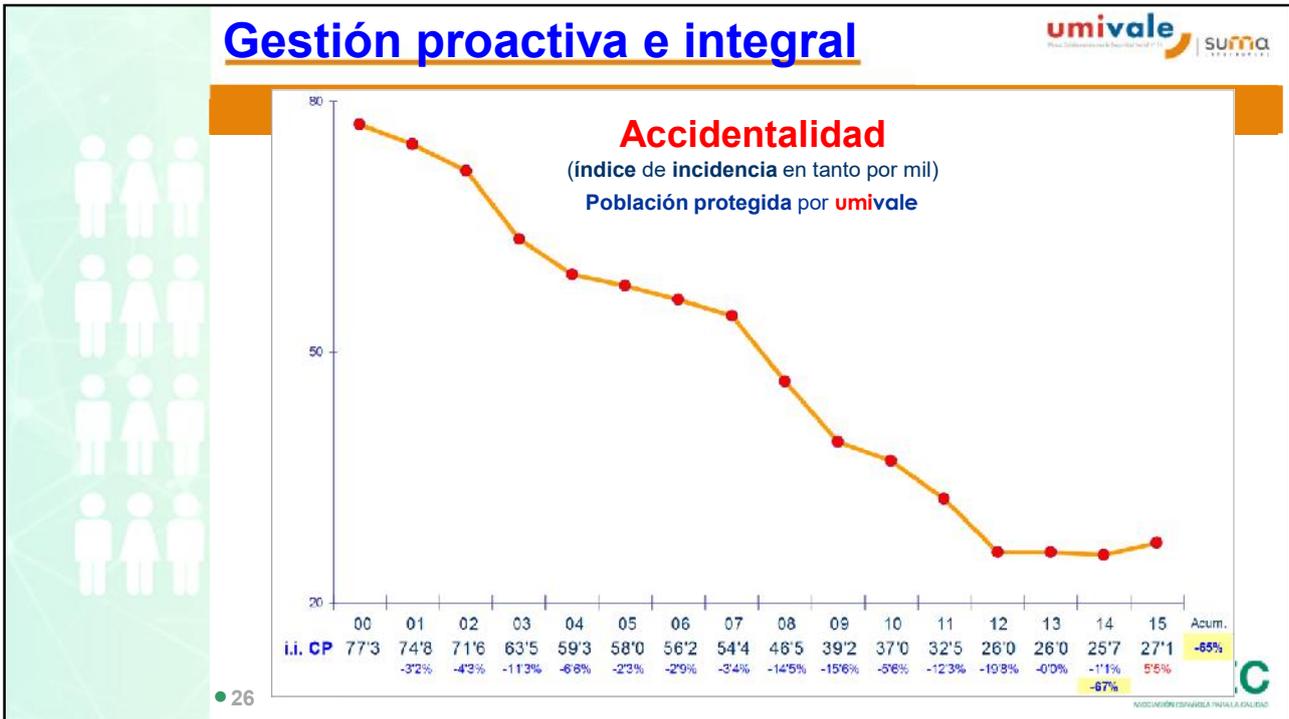
• 24

Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General



• 25



Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General

**Gestión Proactiva
Salud Laboral**

↓

Prevencción
de riesgos laborales

Curar AT&EP
(bien + rápido)
y acortar plazos CC

← *Con la colaboración de
la Mutua y su SPA*

→ *Buena práctica:
En IT's Psicológicas
derivación temprana*

Expertos en patologías del trabajo aseguran que la derivación precoz al psicólogo de los trabajadores con estrés reduce en un 65% las bajas laborales

La Universidad Católica de Valencia y la mutua Umivale celebran una jornada sobre trabajos saludables en el marco de la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo

21/10/2016

Expertos en patologías del trabajo han asegurado que la derivación precoz al psicólogo de los trabajadores con estrés puede llegar a reducir hasta en un 65 por ciento las bajas laborales, según han detallado durante la jornada "Trabajos saludables: Gestionemos el estrés", organizada por la mutua Umivale y la Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir.




● 28

Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General

**Gestión Proactiva
Salud Laboral**

↓

Prevencción
de riesgos laborales

Curar AT&EP
(bien + rápido)
y acortar plazos CC

Fomento
Vida Saludable

← *Con la colaboración de
la Mutua y su SPA*

→ *Buena práctica:
Campañas de
Promoción de la Salud*

- *Tabaquismo*
- *Buenos hábitos alimenticios*
- *Reducir sedentarismo*
- ...

*Interés "sincero" por la
salud de las personas*



● 29

Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General

Gestión "justa"

RR.LL.
Equidad ↓ Congruencia

Control

Incentivo

Sanción

Representación
trabajadores

**Gestión Proactiva
Salud Laboral**

- ◀ Lo que **no se mide**,
no se puede gestionar, ni mejorar
- ◀ Fijar unas **"reglas de juego" claras y conocidas**
- ◀ **Valorar a cada uno por su aporte**
 - ➔ Analizar/gestionar el **porqué** de las **reincidencias**



Incidencia 23% trab.

10%
Reincidentes

↓

50% ABS

QAEC
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA INTELIGENCIA CALIDAD

• 30

Gestión proactiva e integral

El Compromiso desde la Dirección General

Gestión "justa"

RR.LL.
Equidad ↓ Congruencia

Control

Incentivo

Sanción

Representación
trabajadores

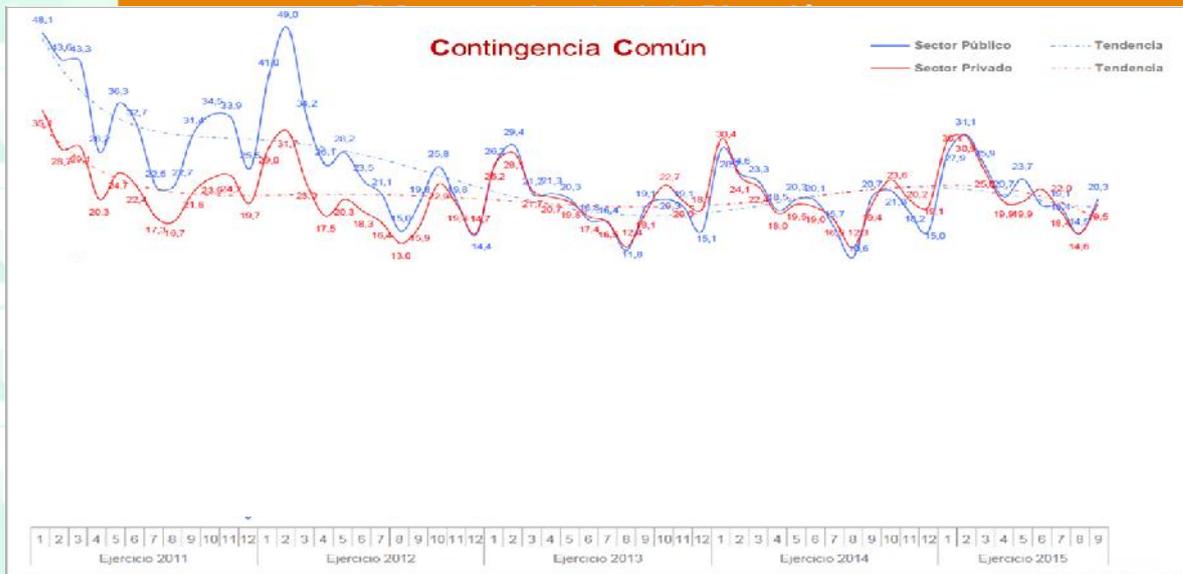
**Gestión Proactiva
Salud Laboral**

- ◀ Lo que **no se mide**,
no se puede gestionar, ni mejorar
- ◀ Fijar unas **"reglas de juego" claras y conocidas**
- ◀ **Valorar a cada uno por su aporte**
- ◀ ... y **"coraje" para "tomar decisiones"**
 - ➔ por ejemplo ¿Es "modulable" el complemento de IT?

QAEC
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA INTELIGENCIA CALIDAD

• 31

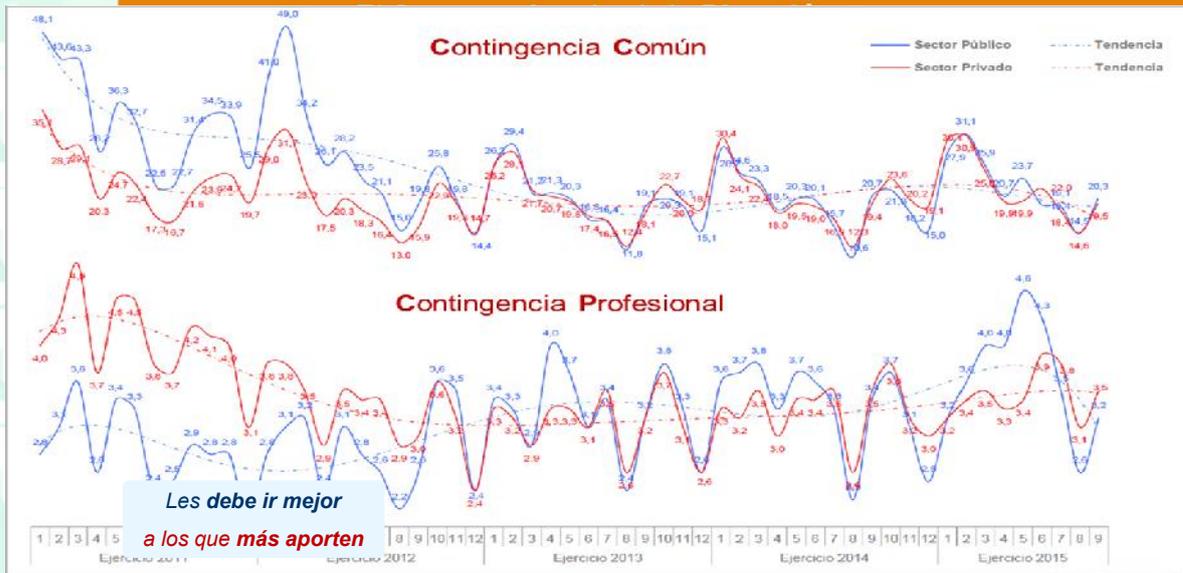
Gestión proactiva e integral



• 32



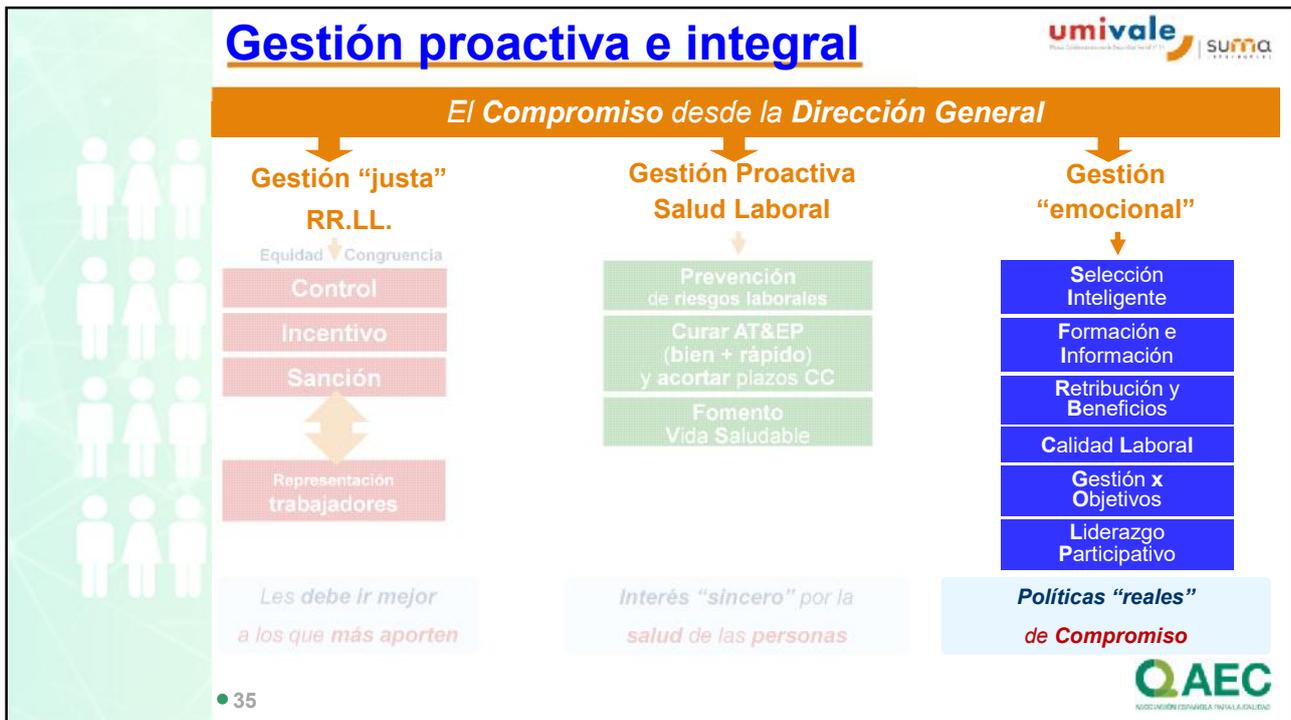
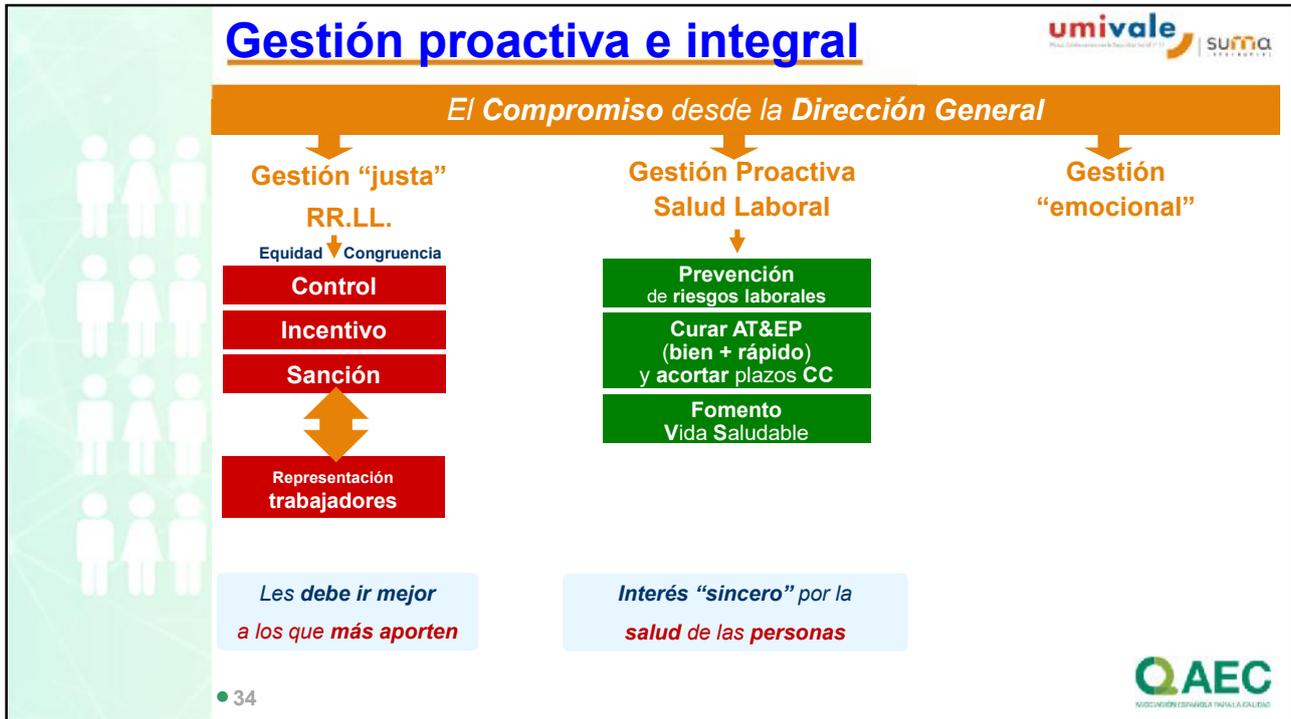
Gestión proactiva e integral

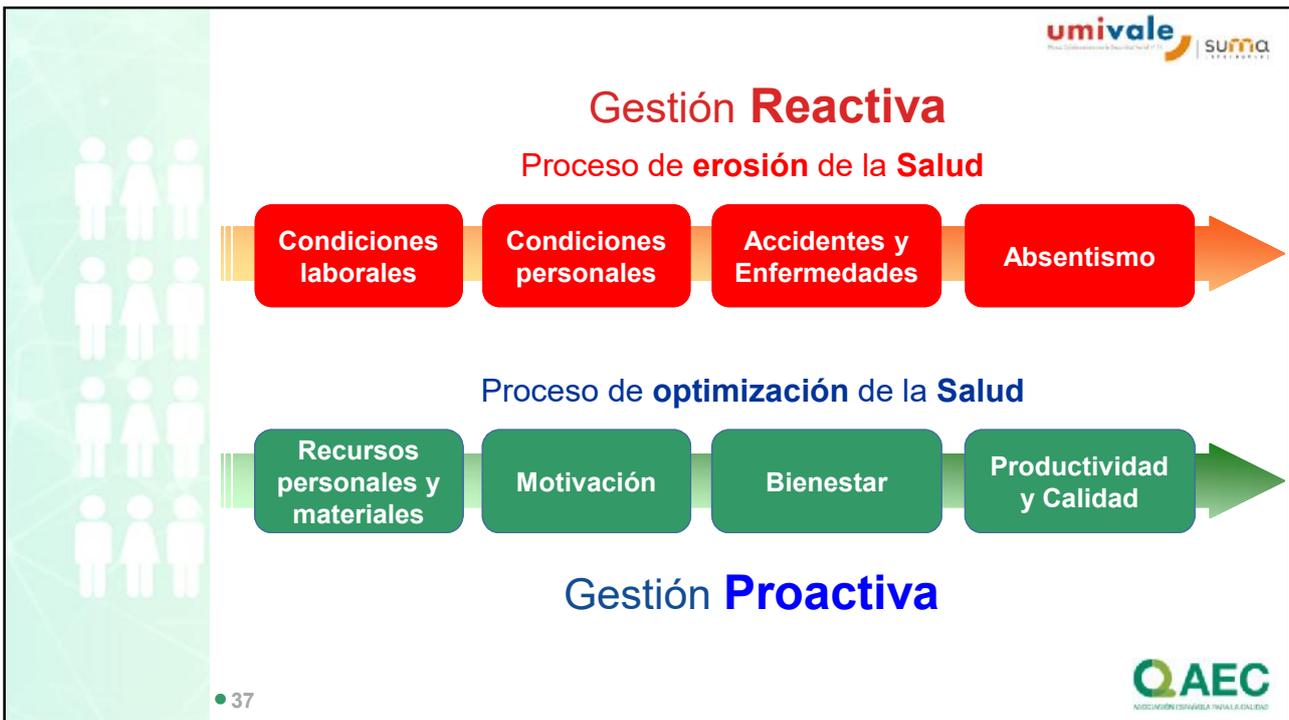


Les debe ir mejor
a los que más aporten

• 33









Éxito

umivale | suma

QAEC

• 38

The image is a graphic design with a dark blue background. On the right side, a hand is shown in a thumbs-up gesture, rendered in a light, almost white, color. In the center, the word "Éxito" is written in a large, white, sans-serif font. On the left side, there is a vertical green bar containing a grid of white human icons. In the top right corner, the logos for "umivale" and "suma" are visible. In the bottom right corner, the logo for "QAEC" is present. In the bottom left corner, the number "38" is displayed next to a small green dot.