

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones

Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral



Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

9.30 a 9.50 h **Bienvenida**

- José Antonio Roselló Raussell, vicepresidente de CAEB
- Mavia Isern, responsable de desarrollo de CAEB
- Óscar Paz, Director del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral - IBASSAL

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

10.00 a 10.30 h **Gestión del Absentismo e Incapacidad temporal en Baleares.**

Oscar Paz, Director del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral - IBASSAL



ibassal
Institut balear de seguretat i salut laboral

Óscar Jesús Paz Arcos
Director del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral
(IBASSAL)

Gestión del Absentismo e Incapacidad Temporal en Baleares

1.- Acuerdo de Buenas Prácticas para la mejora del Absentismo Laboral en Baleares:

- Conselleria de Salut. Ibsalut.
- Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL).
- Dirección Provincial de Baleares del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo en Baleares (AMAT).

*Agentes Sociales.



ibassal
Institut balear de seguretat i salut laboral

2.- Objetivo del acuerdo

- Mejorar la Salud de las Personas Trabajadoras.



3.- ¿Cómo mejorar la salud de las personas trabajadoras?

- ❖ Impulsando acciones para la optimización de la Prevención y el establecimiento de programas de Empresas Saludables.
- ❖ Reducción de los Índices de Incidencia de Siniestralidad Laboral.
- ❖ Reducción de las listas de espera mediante la mejora de la coordinación de los distintos organismos que participan en la gestión de la IT.
- ❖ Agilización de los trámites para la consecución de Incapacidad Permanente en los casos que se determinen, siempre respetando los derechos de las personas trabajadoras.



4.1 - Mejora de la gestión de la IT

□ **Indicadores clave:**

- Reducir el índice de incidencia.
- Reducir la prevalencia.
- Optimizar la duración media de los procesos.



4.2 - Mejora de la gestión de la IT

❑ **Coordinación Sanitaria:**

- Implementar un visor compartido de historias clínicas entre el Servicio Público de Salud y las Mutuas Colaboradoras, conforme al Plan de transformación, innovación y salud digital.
- Agilizar pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores. Con el fin de evitar duplicidades en los pruebas y tratamientos (TACs, RMN, ...)
- Mejorar la gestión de partes de confirmación de baja médica.
- Establecer medidas específicas para abordar problemas relacionados con la salud mental y de otras patologías alta prevalencia.
- Potenciar el sistema de gestión de propuestas de alta por Inspección Médica, debiendo estar el ciudadano informado de las diferentes posibilidades con la tramitación de su alta.



4.3 - Mejora de la gestión de la IT

❑ **Gestión administrativa:**

- Evitar prórrogas tácitas y superar el periodo máximo de IT.
- Proponer mejoras específicas en materia de Incapacidad Permanente (IP).
- Potenciar el marco de colaboración para la gestión de la contingencia común.



5.- Líneas de acción: contingencia profesional

Las acciones dirigidas a la contingencia profesional incluirán:

- Desarrollo de un plan de lucha contra la siniestralidad laboral.
- Optimización de la calificación de la contingencia.
- Elaboración de planes de reincorporación laboral.
- Análisis y mejora en la gestión de Incapacidad Permanente.
- Mejorar la Gestión de las enfermedades profesionales.
- Realización de campañas para garantizar una correcta implementación de la prevención de los riesgos laborales.
- Potenciar la implementación de los programas de empresa saludable, favoreciendo actividades a nivel individual y colectivo, que mejoren el bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Impulsar acciones favorecedoras de conciliación de vida personal.
- Implementar acciones sobre salud vial laboral.
- Incorporar a la Medicina del Trabajo en IT de duración media y larga.
- Potenciar la formación de las personas trabajadoras.



Otras consideraciones

1. Mejora de los sistemas de información:

- Garantizar la comunicación eficaz de informes, resultados de pruebas, informes de evolución y propuestas de alta médica.
- Implementar sistemas de alertas que apoyen la toma de decisiones en los procesos de IT.
- Potenciar el análisis predictivo a través de la Inteligencia Artificial.
- Canal del ciudadano: el ciudadano debe ser el principal interesado en volver a su trabajo, informado en todo momento de su proceso, de cuando debe recoger los partes, de si se le ha dado alta por incomparecencia.
- Corresponsabilizar a los ciudadanos en los procesos IT.



Otras consideraciones

2. Formación y concienciación:

- Se desarrollarán planes de formación y concienciación destinados a reducir la siniestralidad y el absentismo laboral.
- Formación para los facultativos del Sistema Público de Salud para la detección precoz de enfermedades de origen laboral y la correcta comunicación de las sospechas de enfermedad profesional.
- Formación y concienciación de los Facultativos del SPS.
- Incidencia en la importancia en la formación de profesionales sanitarios, no siempre al tanto de las normativas cambiantes.



Otras consideraciones

3. Coordinación institucional:

- Se establecerán interlocutores especializados de referencia para cada plan de acción.
- Para favorecer la coordinación institucional, se formarán grupos de enlace entre las instituciones competentes en cada materia.



Muchas Gracias por su Atención.

Óscar Jesús Paz Arcos
Director del IBASSAL

Contacto:

ojpaz@ibassal.caib.es



ibassal
Institut balear de seguretat i salut laboral

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



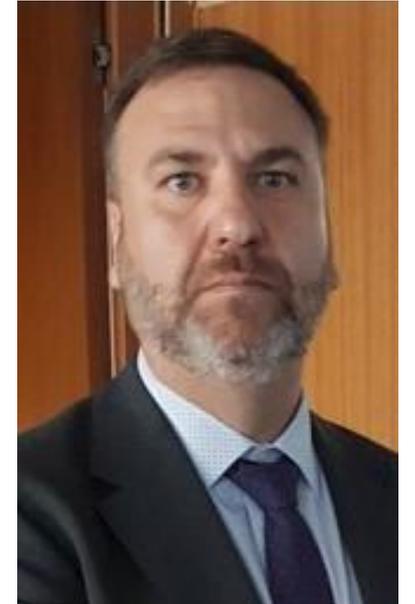
**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

10.30 a 11.00 h **El absentismo en cifras.
Nuevos y próximos cambios legislativos
y el papel de las mutuas de trabajo.**

Antonio Cirujano

Director de Prevención en Fremap

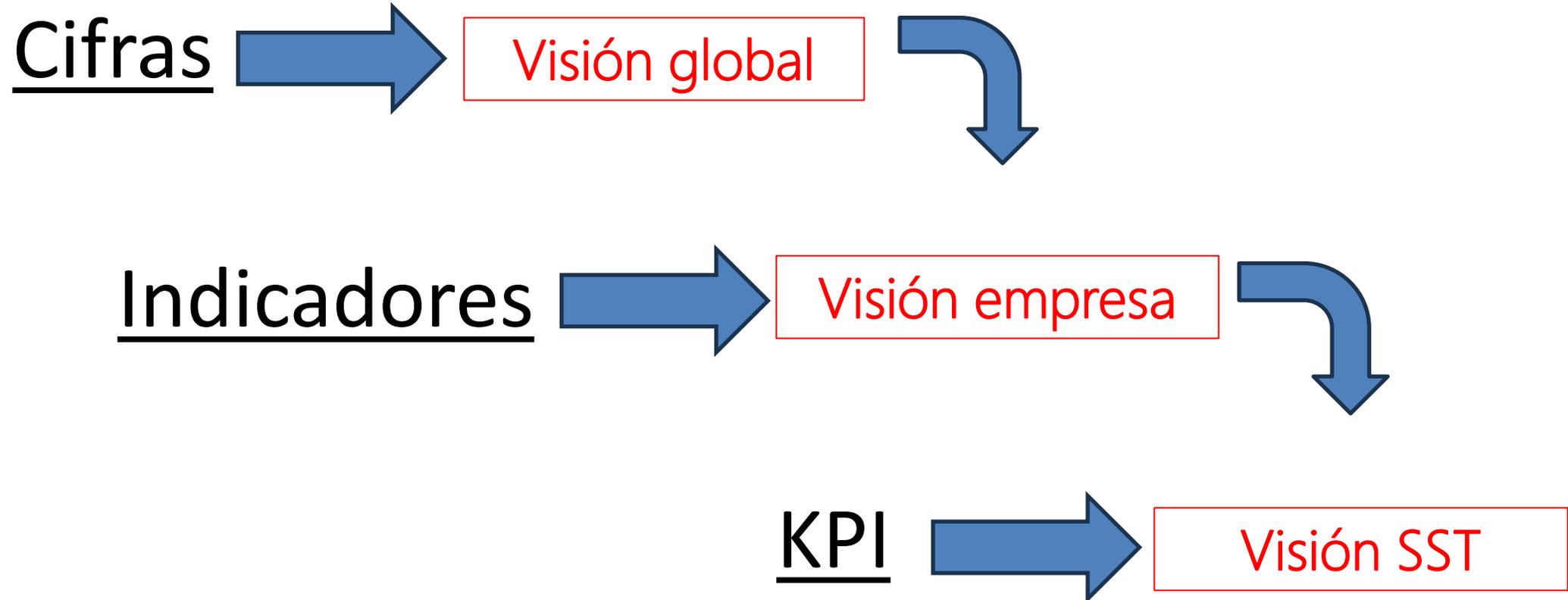




El absentismo en cifras

Antonio Cirujano González
Director de Prevención de FREMAP

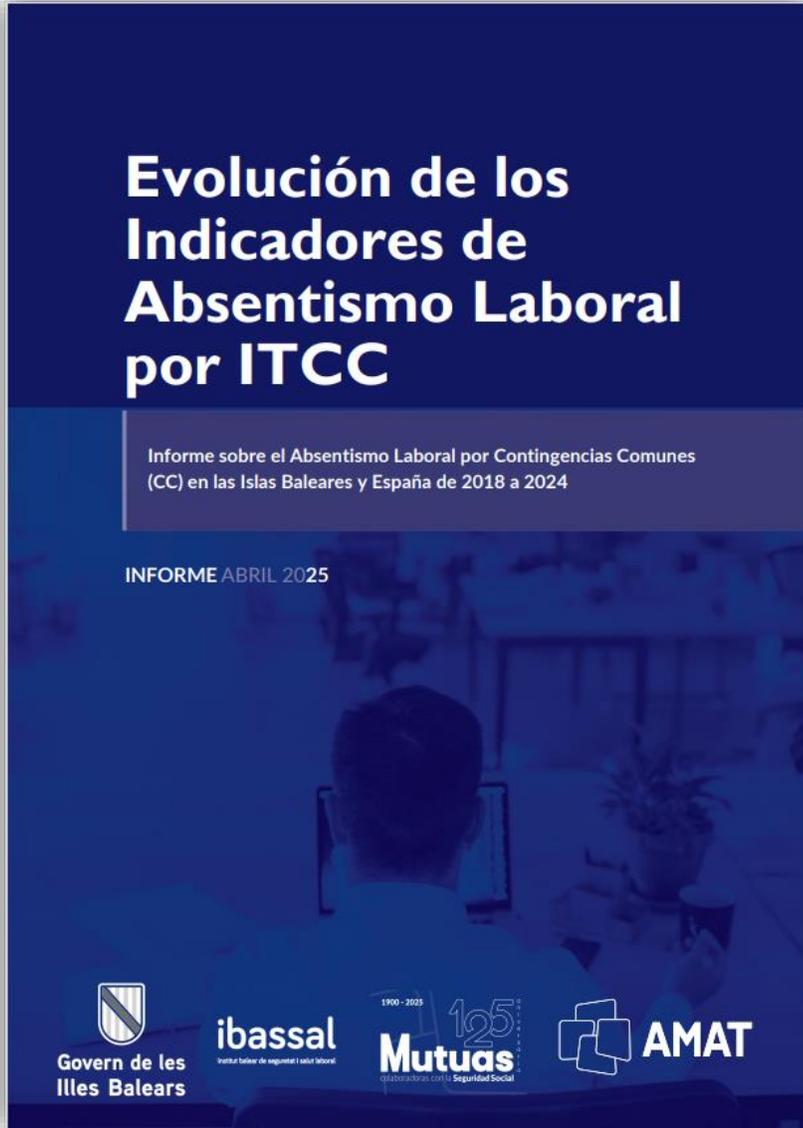
Contenido



Evolución de los Indicadores de Absentismo Laboral por ITCC

Informe sobre el Absentismo Laboral por Contingencias Comunes (CC) en las Islas Baleares y España de 2018 a 2024

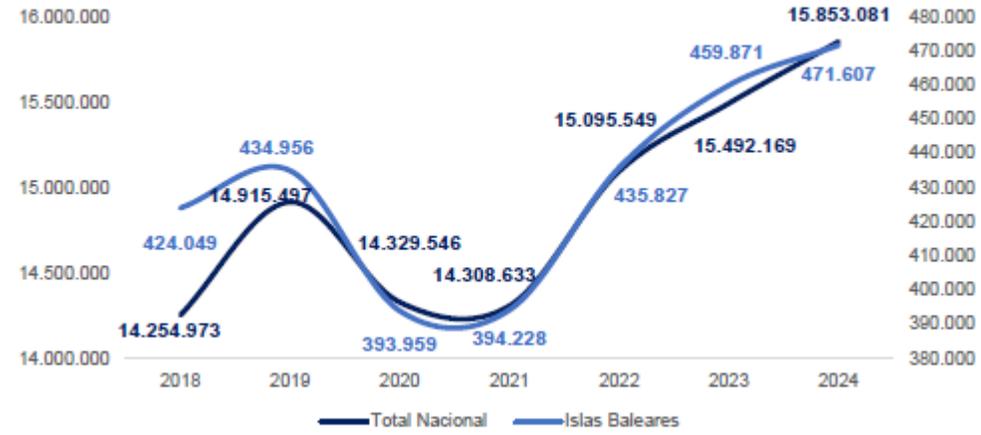
INFORME ABRIL 2025



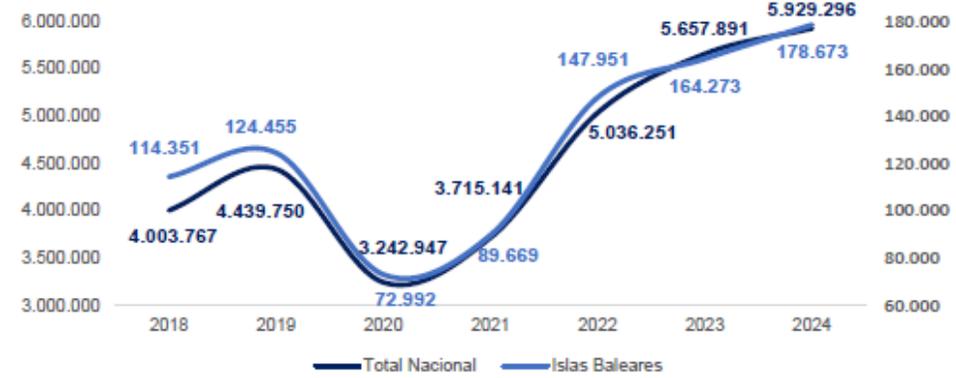


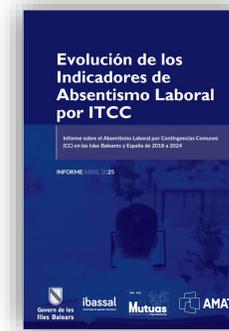



Población Protegida por las Mutuas por Contingencias Comunes

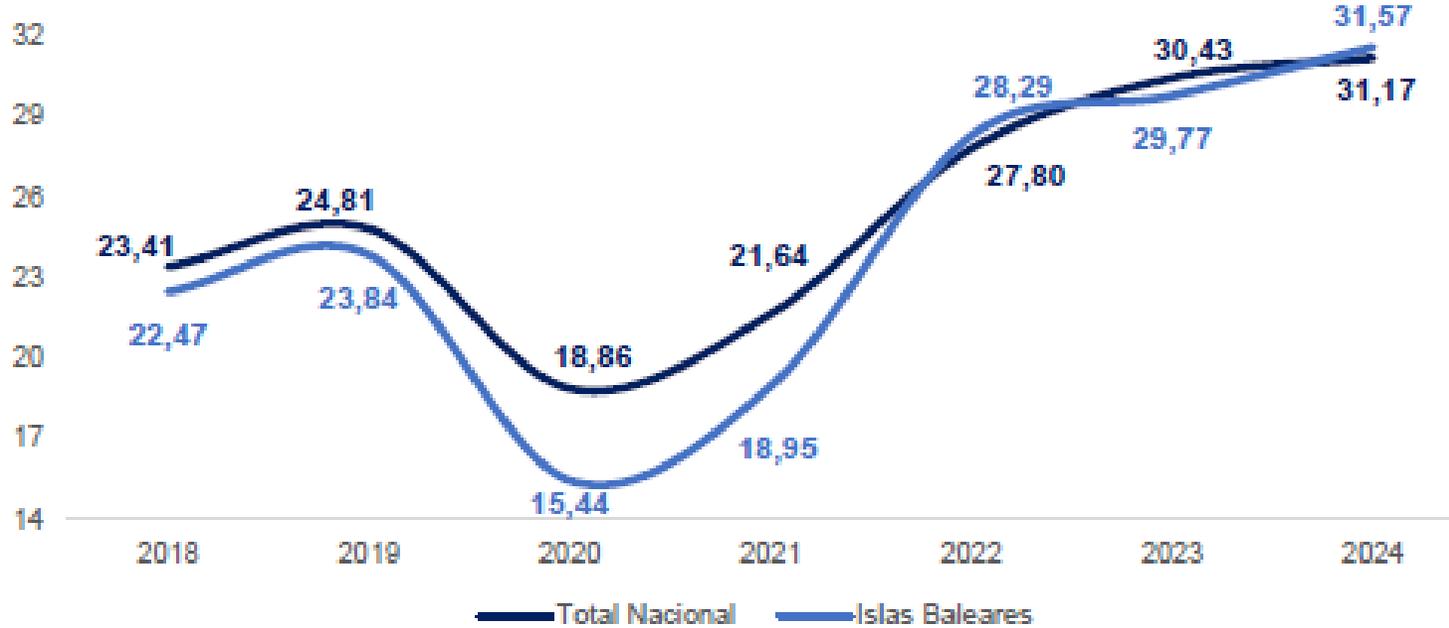


Nº de Procesos Iniciados de los Trabajadores Protegidos por las Mutuas por Contingencias Comunes





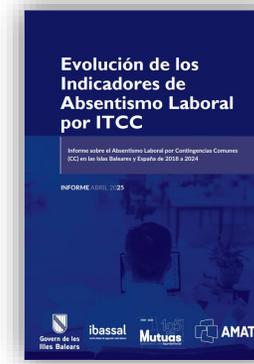
Incidencia Media Mensual x 1.000 de los Trabajadores Protegidos por las Mutuas por Contingencias Comunes



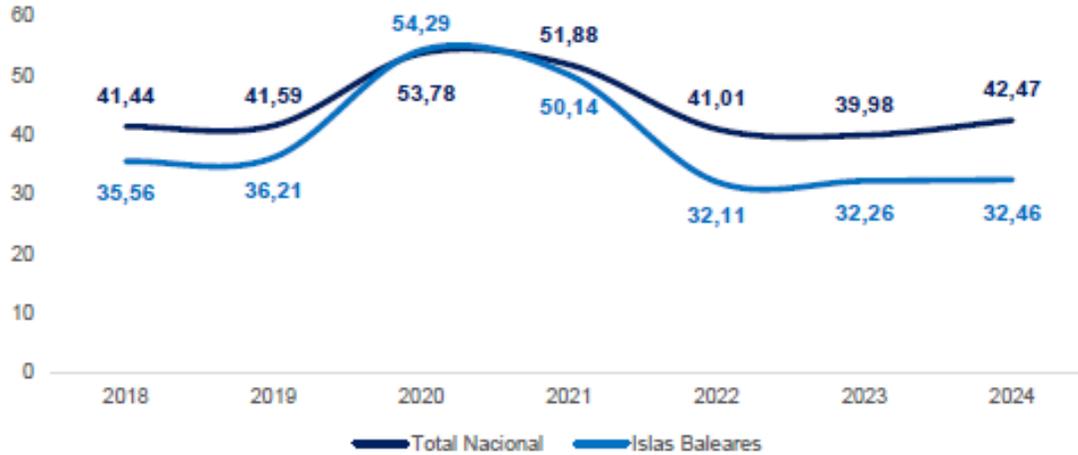
| | | |
|------------|---------|----------|
| Anual % | ↓ 37,4% | ↓ 37,88% |
| Sobre 2023 | +2,43% | +6,04% |
| Sobre 2018 | +33% | +40% |

Visión global

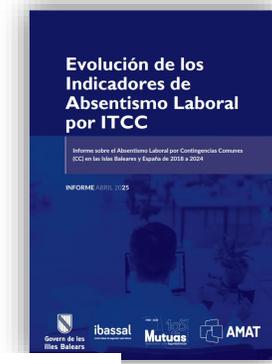
COMPORTAMIENTO DE LA ITCC EN 2024



Duración Media de los Procesos Finalizados de los Trabajadores Protegidos por las Mutuas por Contingencias Comunes

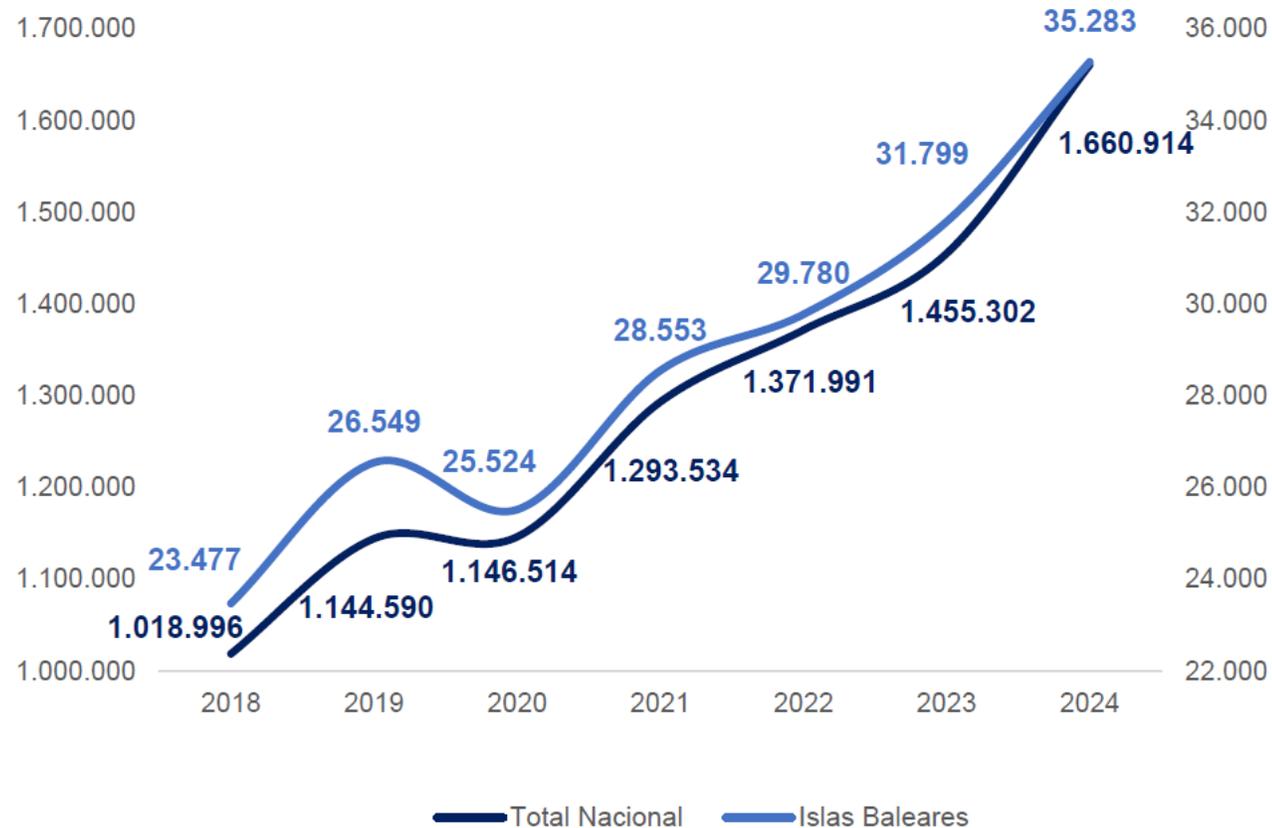


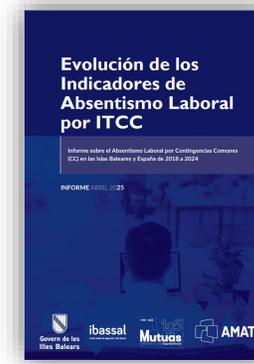
| Género | Edad | Nacional | % | Balears | % |
|---------|------------|------------|----|---------|----|
| Varones | Hasta 34 | 2.763.990 | 13 | 79.775 | 14 |
| | De 35 a 49 | 4.372.980 | 21 | 117.906 | 21 |
| | Más de 49 | 3.784.379 | 18 | 96.115 | 17 |
| Mujeres | Hasta 34 | 2.432.504 | 12 | 71.557 | 13 |
| | De 35 a 49 | 3.965.702 | 19 | 104.088 | 19 |
| | Más de 49 | 3.322.839 | 16 | 82.662 | 15 |
| Total | | 20.642.395 | | 552.103 | |



COMPORTAMIENTO DE LA ITCC EN 2024

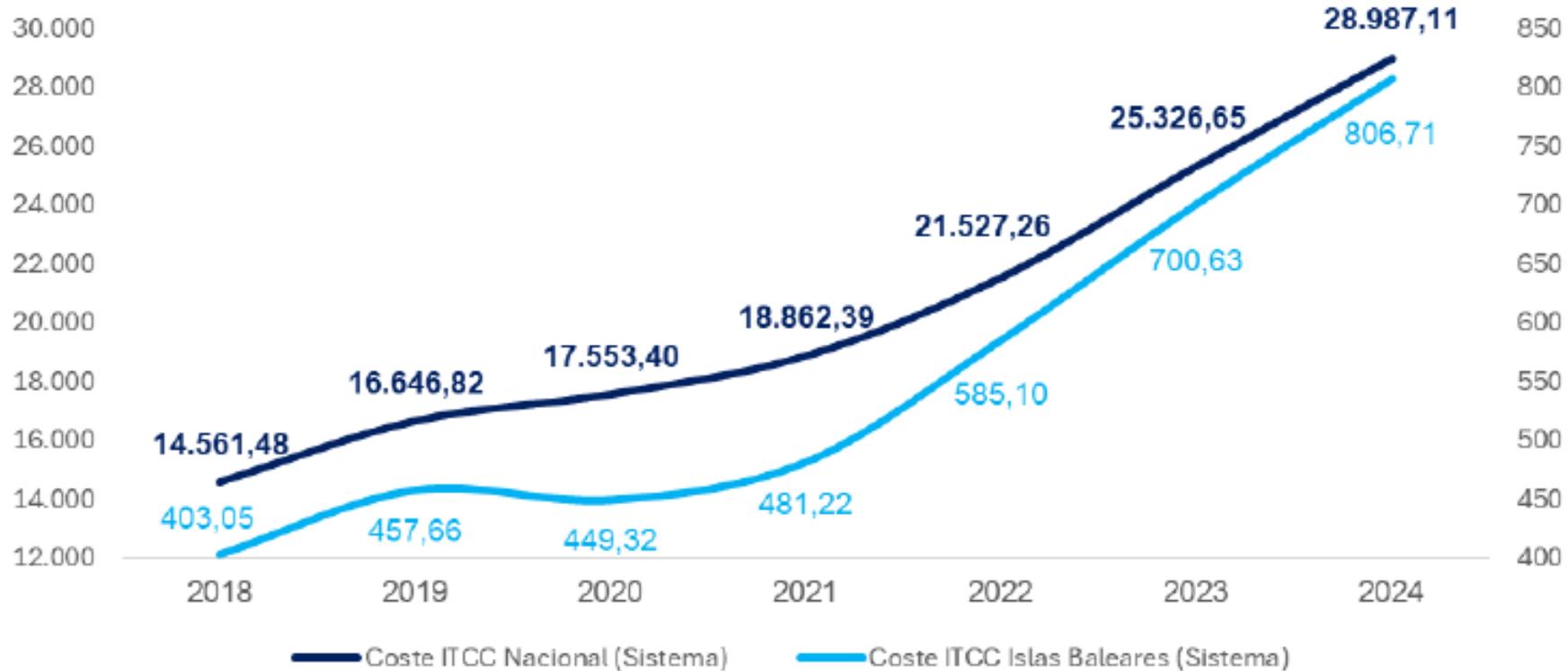
Equivalente de trabajadores que no acudieron ningún día del año a trabajar de la Población Protegida por el Total Sistema por Contingencias Comunes





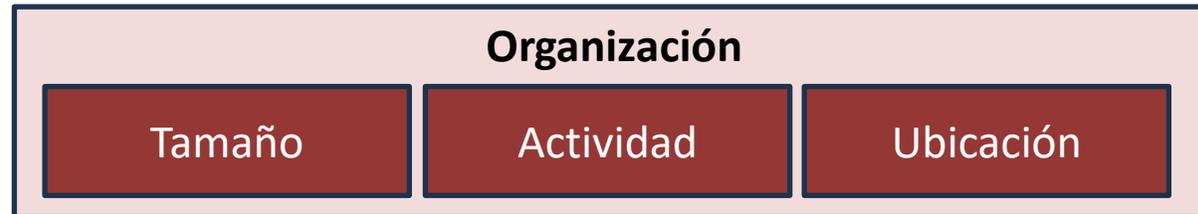
COMPORTAMIENTO DE LA ITCC EN 2024

**Coste ITCC de los Trabajadores Protegidos por el Total Sistema
(Prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social y de las Mutuas
+ Coste Directo Empresa) (Millones de euros)**



Conocer su situación: INDICADORES

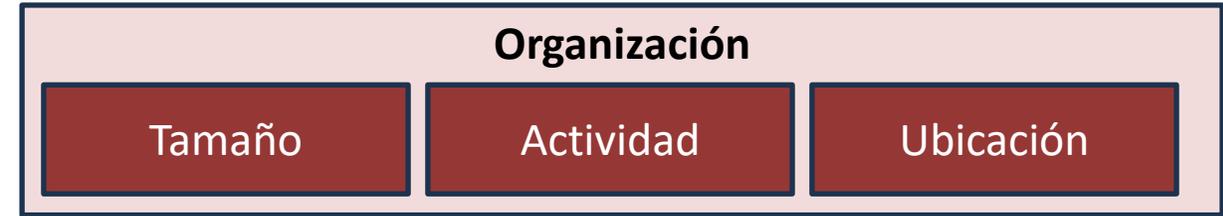
- Cuidado al referenciarse con indicadores del sistema



Las condiciones sociolaborales pueden determinar importantes variaciones



Conocer su situación: INDICADORES



Tamaño



Valor medio cuenta ajena:

Incidencia media

48,64

Índice de IT

5,37

Gran empresa

64,95

+33,53%

7,04

+31,1%

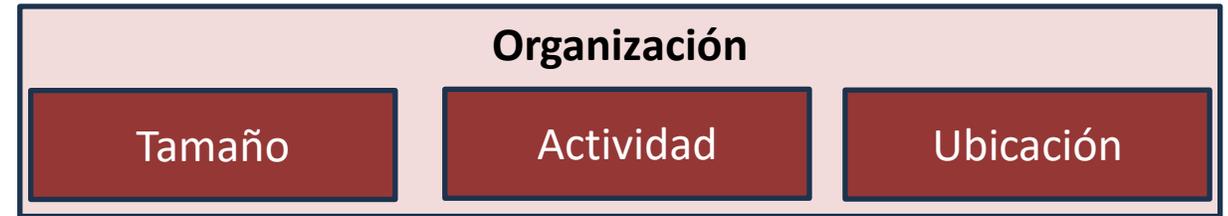
Trabajo autónomo

13,71

4,42

Visión Empresa

Conocer su situación: INDICADORES



Actividad

| | Incidencia media | Índice de IT |
|---|------------------|--------------|
| 81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería | 69,79 | 11,09 |
| 82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas | 82,66 | 8,6 |
| 86 - Actividades sanitarias | 52,69 | 5,16 |



Visión Empresa

Conocer su situación: INDICADORES

Ubicación

Organización

Actividad

Tamaño

Ubicación

| CC.AA | Incidencia | IT |
|---------------|------------|------|
| Total | 48,64 | 5,37 |
| ILLES BALEARS | 62,74 | 4,9 |





Conocer su situación: INDICADORES

Plantilla

Edad

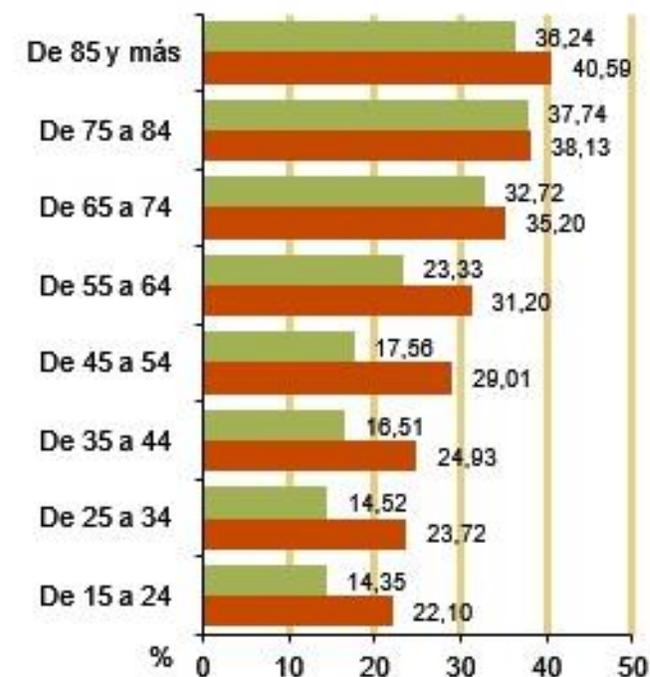
Género

CNO

Desviación sobre el valor medio total:

| Género | Edad | Incidencia media | Índice de IT |
|---------------|------------------|------------------|----------------|
| Hombre | Menos de 35 años | +7,87% | -44,03% |
| | De 35 a 49 años | - | -19,40% |
| | Más de 49 años | -24,3% | +21,27% |
| Mujer | Menos de 35 años | -1,94% | +56,34% |
| | De 35 a 49 años | +6,12% | +13,43% |
| | Más de 49 años | -1,94% | +56,34% |

Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad. 2020 (%)



■ Hombres ■ Mujeres

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

Visión Empresa

Conocer su situación: indicadores

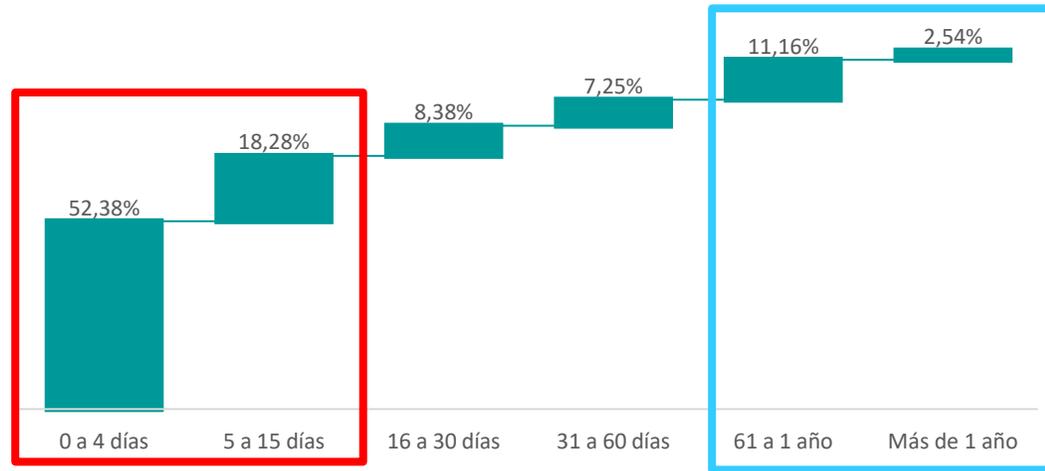
Edad

| Afiliación (miles) | 2019 | 2023 | Diferen cia |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------|
| Total | 19.278, 7 | 20.642, 6 | +1.363,9 |
| Menos de 25 años | 1.097,5 | 1.319,4 | |
| De 25 a 34 años | 3.748,3 | 3.877,2 | |

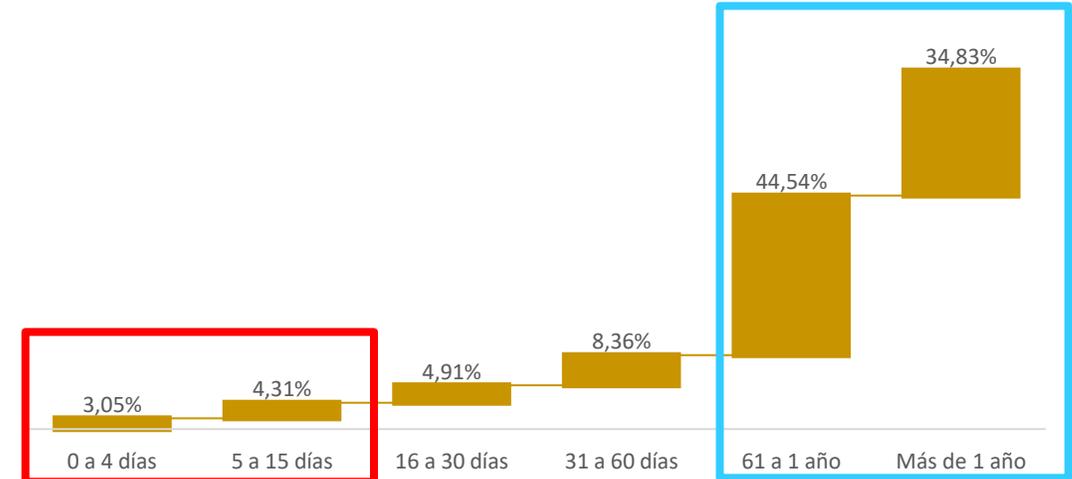


Tramos de duración de los procesos

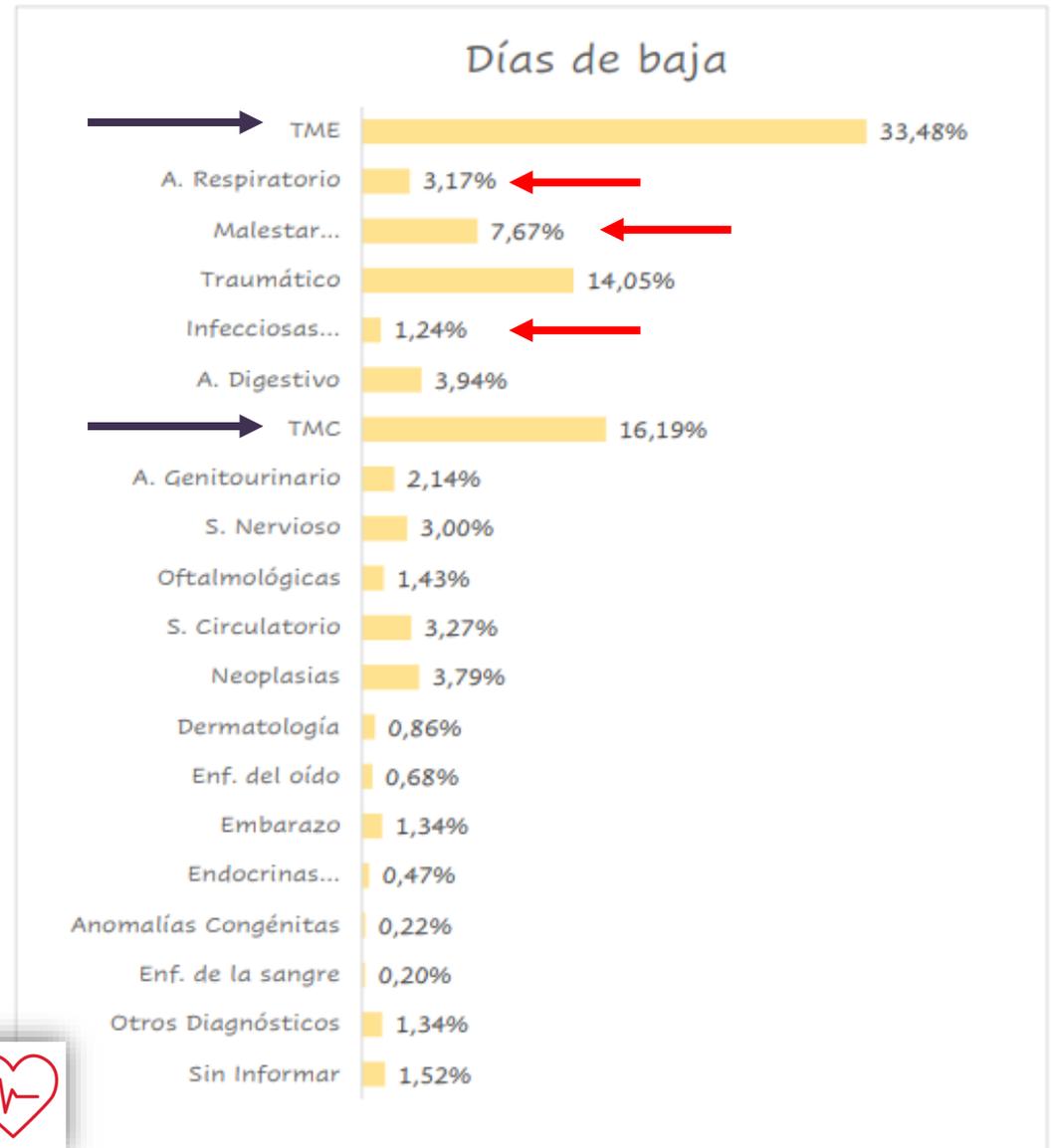
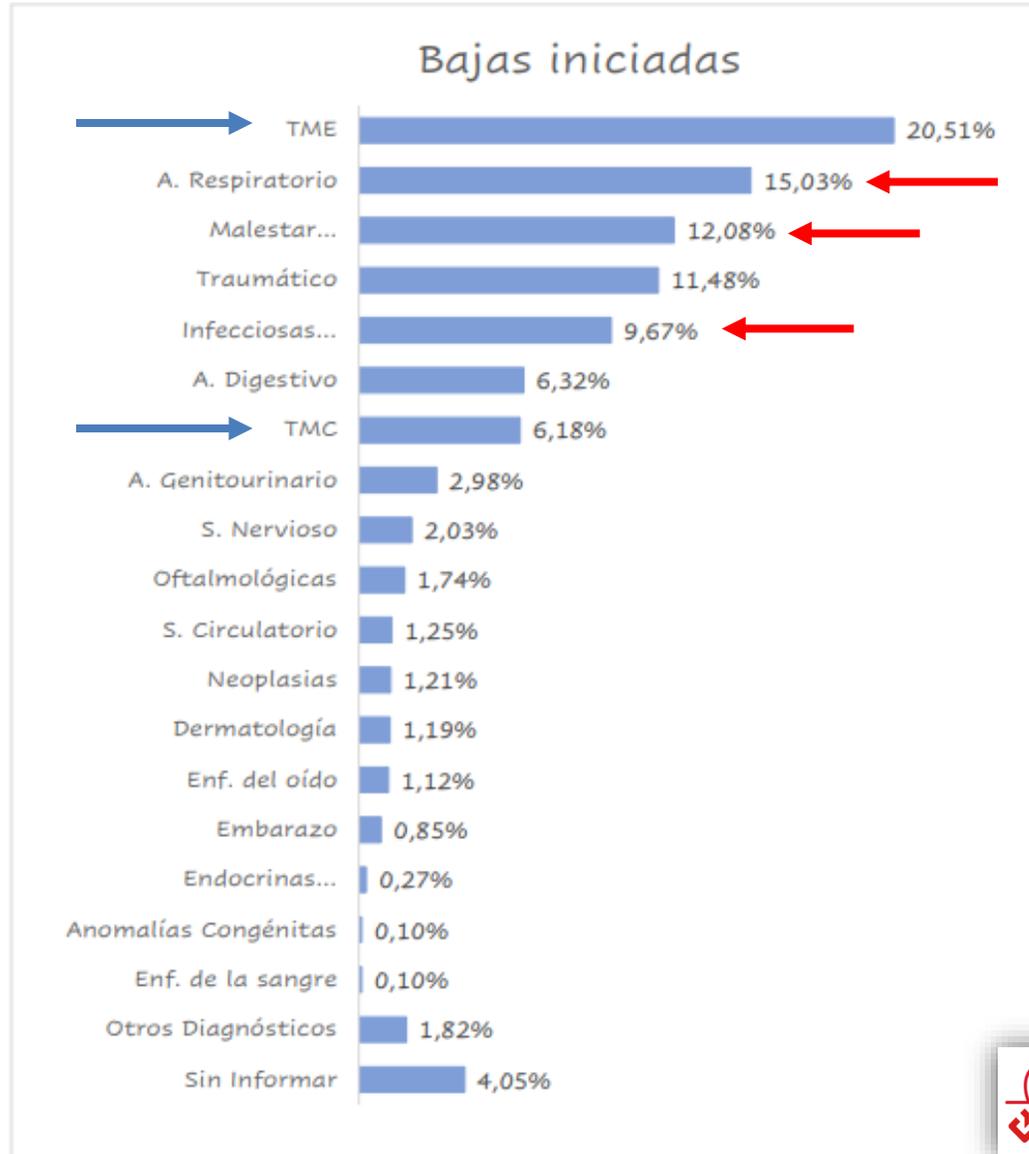
Porcentaje **bajas** finalizadas 2024 - Grandes empresas

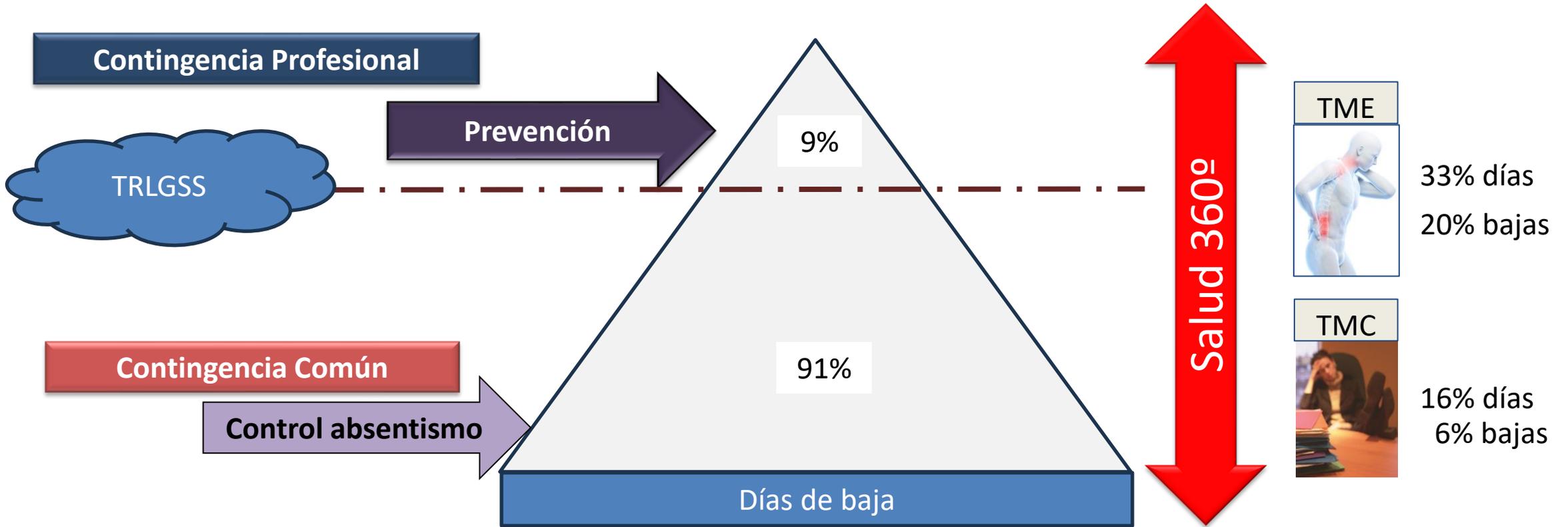


Porcentaje **días de bajas** finalizadas 2024 - Grandes empresas



Grupos de enfermedad





Visión segmentada

Visión transversal

Visión transversal

Absentismo



Salud laboral

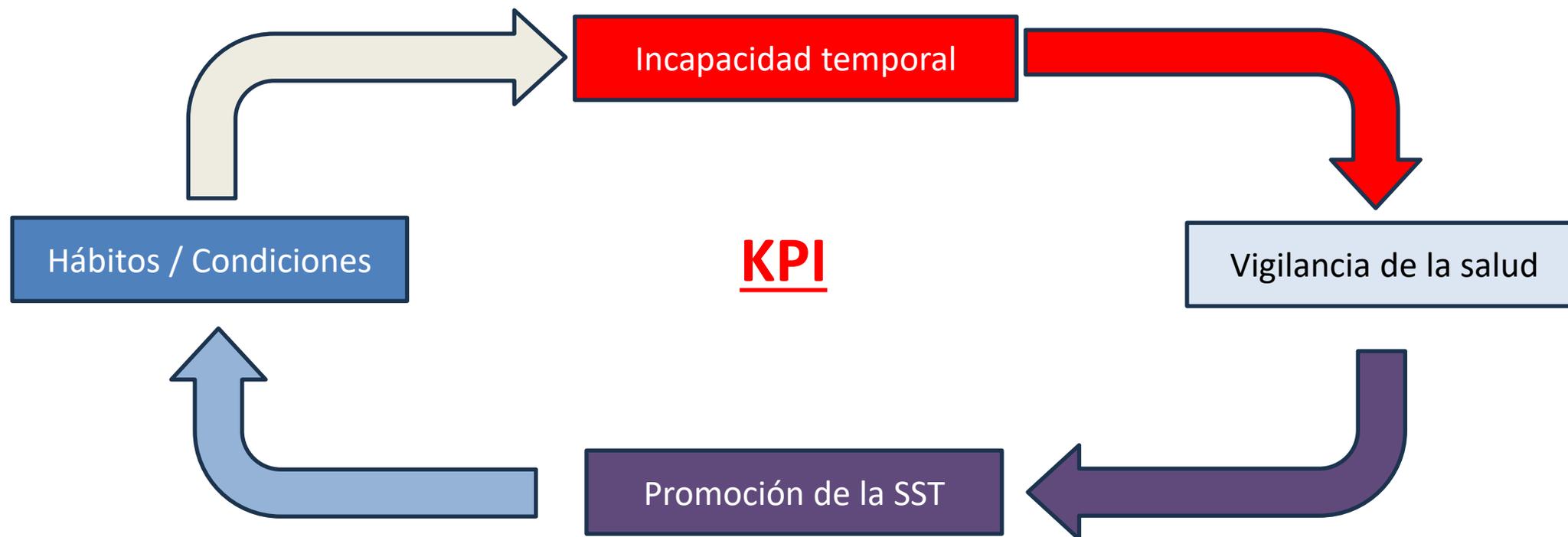


Absentismo



La salud no se puede fragmentar

KPI: De la visión a la gestión



KPI: De la visión a la gestión

“La gestión del modelo no es el fin”

Las personas **en el centro**

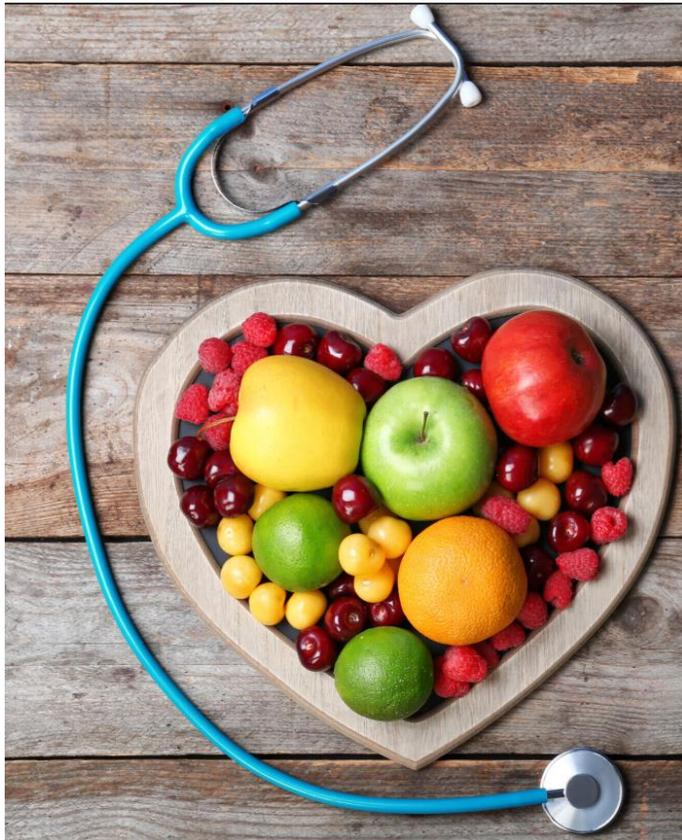
Edad

Género

CNO

El modelo debe conceptualizar la **visión** y **determinar la cultura** de la organización.

Con coherencia y sin caer en el ... "washing"





Gracias por su atención

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

11.00 a 11.30 h **Pausa – Café**

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

11.30 a 12.00 h **La importancia del ROI en la gestión del absentismo.**

- Anabel Fernández, CEO de AfforHealth.

Absentismo y salud mental

*De problema estructural a
corresponsabilidad compartida*

AfforHealth



El problema en cifras

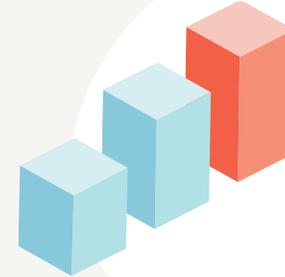
El impacto de la salud mental en las organizaciones y la sociedad



+640K
Procesos IT por
TMC en España,
2024



1.7%
PIB España



28.600
millones de euros
Coste IT 2024



41 millones
de días hábiles que se pierden en
España debido a problemas mentales



530%
Crecimiento de las jornadas
perdidas del 2018-2024 en
menores de 35 años



9,3%
de las bajas laborales en
España son por estrés

Tendencia global



La salud mental es ya la principal causa de incapacidad laboral en países de la OCDE, y seguirá aumentando sin estrategias compartidas entre gobiernos y empresas, 2023

THE LANCET Public Health

El trabajo no puede curar la salud mental, pero sí puede prevenir que se deteriore, 2023



European Agency
for Safety and Health
at Work

El absentismo por causas psicosociales no es sólo un indicador de malestar individual, sino un síntoma estructural de culturas organizacionales poco sostenibles. 2022



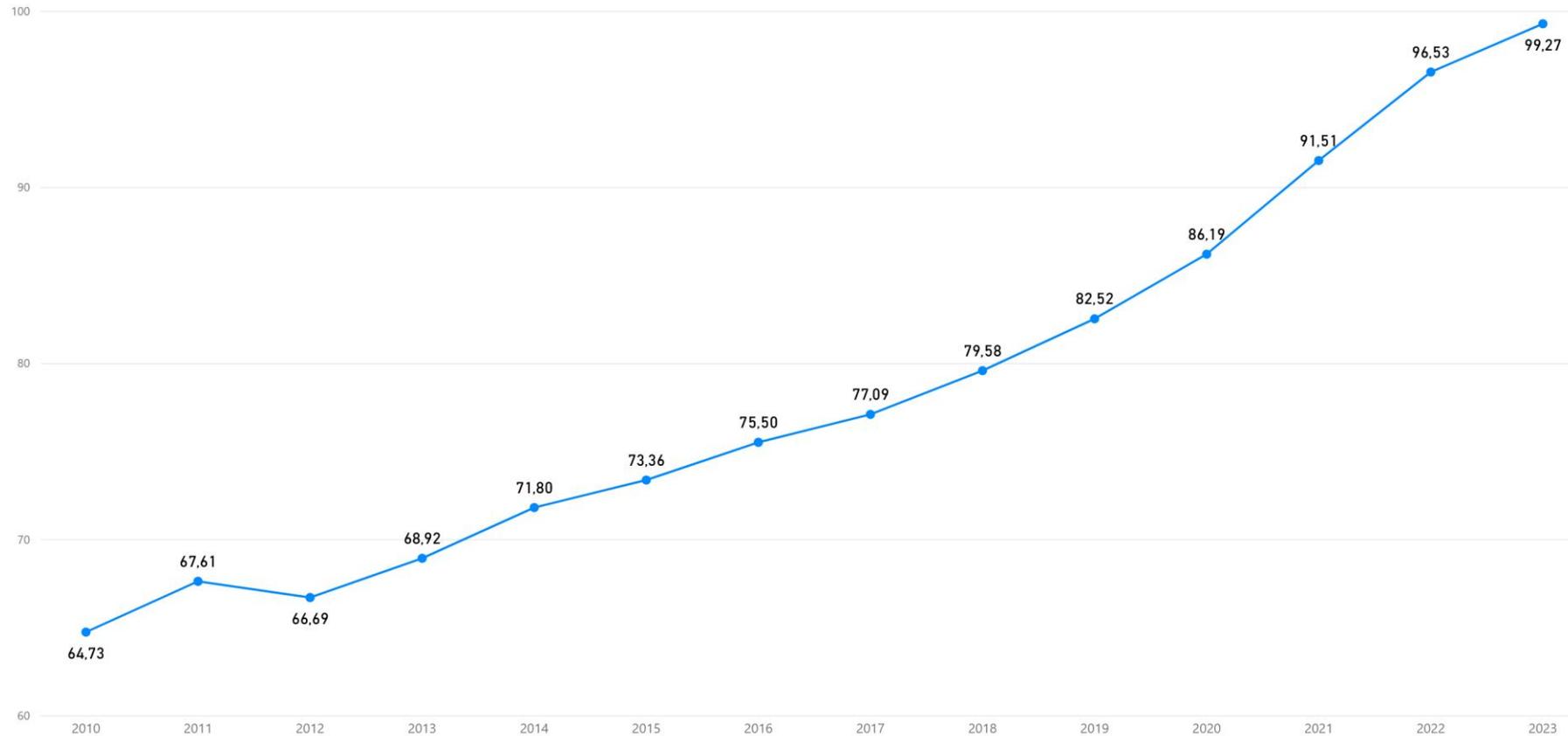
World Health
Organization

Cada euro invertido en programas de salud mental laboral genera un retorno de hasta 4 euros en productividad, 2022

| | OCUPADOS 4T 2024 (miles) | ESTIMACIÓN PERSONAS IT TMC | INCIDENCIA MEDIA (x 100) | | | | | CTO 2023-2024 |
|---|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------|------|------|------|------|---------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| | | | 2,39 | 2,87 | 3,34 | 3,86 | 4,36 | |
| TOTAL | | | | | | | | |
| 55- SERVICIOS DE ALOJAMIENTO | 250,0 | 17.600 | 1,54 | 3,44 | 4,53 | 4,79 | 7,04 | 47,1% |
| 47- COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO VEHÍCULOS DE MOTOR | 1.198,0 | 71.620 | 2,70 | 3,30 | 3,95 | 4,58 | 5,98 | 30,5% |
| 88- ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO | 274,9 | 16.218 | 2,75 | 2,83 | 3,57 | 4,52 | 5,90 | 30,5% |
| 77- ACTIVIDADES DE ALQUILER | 16,1 | 596 | 1,41 | 1,49 | 1,91 | 2,91 | 3,70 | 27,1% |
| 73- PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO | 64,9 | 3.634 | 2,76 | 2,66 | 3,47 | 4,42 | 5,60 | 26,6% |
| 87- ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES | 330,2 | 19.339 | 3,40 | 3,33 | 3,90 | 4,72 | 5,86 | 24,2% |
| 80- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD E INVESTIGACIÓN | 22,7 | 1.536 | 2,92 | 3,56 | 4,39 | 5,45 | 6,77 | 24,1% |
| 69- ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD | 213,6 | 4.579 | 1,27 | 1,61 | 1,64 | 1,74 | 2,14 | 22,9% |
| 86- ACTIVIDADES SANITARIAS | 976,8 | 39.018 | 2,44 | 2,61 | 3,15 | 3,33 | 3,99 | 20,0% |
| 10- INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN | 188,6 | 7.065 | 2,40 | 2,45 | 2,80 | 3,16 | 3,75 | 18,6% |
| 62 - PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA INFORMÁTICA | 131,9 | 3.214 | 1,04 | 1,50 | 1,61 | 2,06 | 2,44 | 18,4% |
| 74- OTRAS ACTIVIDADES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS | 62,0 | 2.884 | 2,16 | 4,02 | 4,07 | 3,94 | 4,65 | 18,0% |
| 46- COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DE COMERCIO | 308,0 | 10.275 | 1,95 | 2,37 | 2,42 | 2,84 | 3,34 | 17,5% |
| 71- SERVICIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA | 106,2 | 2.268 | 1,34 | 1,47 | 1,75 | 1,82 | 2,14 | 17,2% |
| 21- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACEÚTICOS | 55,7 | 1.837 | 2,14 | 2,54 | 2,58 | 2,87 | 3,30 | 14,9% |
| 70- ACTIVIDADES DE LAS SEDES CENTRALES DE CONTABILIDAD, ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA Y DE GESTIÓN EMPRESARIAL | 90,9 | 4.244 | 2,08 | 2,74 | 3,82 | 4,13 | 4,67 | 13,2% |
| 84- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA | 634,8 | 23.286 | 2,58 | 2,90 | 3,13 | 3,43 | 3,67 | 7,1% |
| 85- EDUCACIÓN | 1.084,6 | 24.272 | 1,21 | 1,78 | 1,92 | 2,15 | 2,24 | 4,2% |
| 56- SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS | 751,3 | 33.386 | 2,09 | 3,27 | 3,97 | 4,29 | 4,44 | 3,6% |
| 78- ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO | 34,6 | 1.452 | 2,10 | 2,96 | 3,80 | 4,19 | 4,20 | 0,2% |
| 30-FABRICACIÓN DE OTRO TIPO DE MATERIAL DE TRANSPORTE | 13,2 | 195 | 0,92 | 1,20 | 1,29 | 1,53 | 1,48 | -3,6% |
| 29-FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES | 52,6 | 2.181 | 1,80 | 2,53 | 3,21 | 4,49 | 4,15 | -7,6% |

Consumo de antidepresivos en España

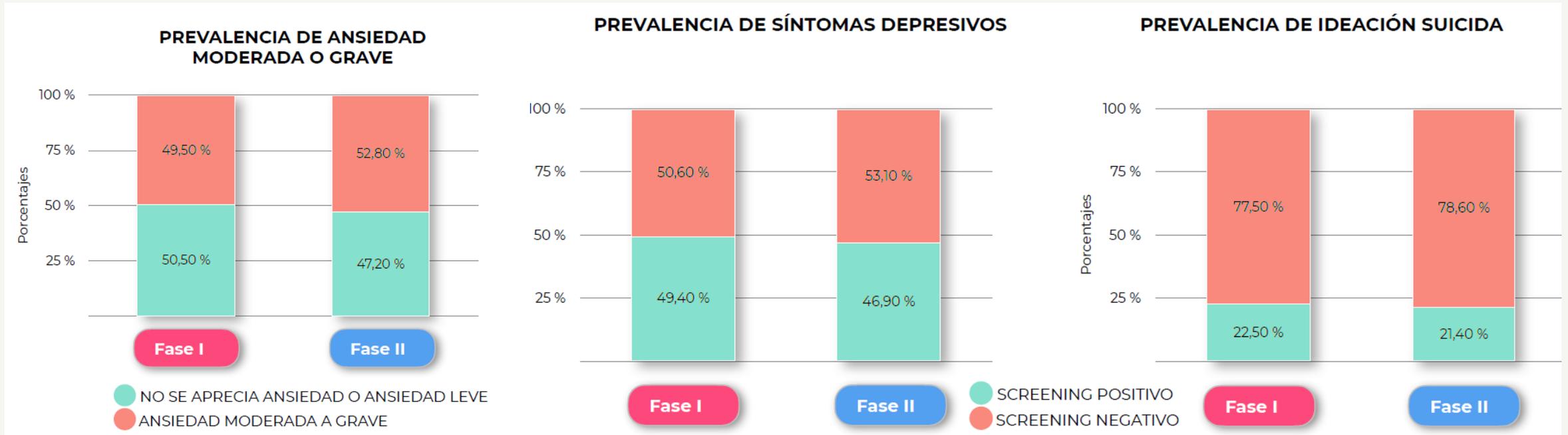
9.900/100.000*



*Datos actualizados 2024 Agencia Española del Medicamento

<https://www.aemps.gob.es/medicamentos-de-uso-humano/observatorio-de-uso-de-medicamentos/informes/#>

Los más jóvenes más “sensibles”, “de cristal”, “Z’s”



Equilibrio Vida-Trabajo

1

Baby Boomers

Priorizan el trabajo sobre la vida personal, con menor énfasis en el equilibrio.

2

Generación X

Inician la búsqueda de un equilibrio entre trabajo y vida personal, personal, aunque todavía con limitaciones.

3

Millennials

Consideran el equilibrio vida-trabajo fundamental, buscando una integración armoniosa entre ambos aspectos

4

Generación Z

Priorizan el bienestar y la salud mental, buscando un equilibrio que les permita vivir plenamente.



La Gestión Psicosocial en la Generación Z



La Generación Z da prioridad a la salud mental y el bienestar en el trabajo.



Aprecian la flexibilidad laboral y buscan empresas con políticas que se adapten a sus necesidades.



Se sienten atraídos por por empresas con un propósito social y que buscan generar un impacto positivo.





Sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud

El futuro del trabajo es psicosocial

La esfera de lo personal y profesional se difumina

Tecnología + movilidad + redes sociales + plataformas de trabajo colaborativo con equipos deslocalizados

Trabajo en equipo y por proyectos

Autoaprendizaje continuo. La frontera entre formación y trabajo ha desaparecido.

Adios al trabajo para toda la vida

Las nuevas generaciones se acercan al mundo del trabajo con una intención muy diferente a la de generaciones anteriores. El talento cada vez es más exigente con su proyecto profesional

SAAE, Space as an experience

El lugar de trabajo como experiencia, espacio para compartir, co-crear, sociabilizar

Sentido y propósito en el trabajo

Del trabajo como necesidad y carga al trabajo con sentido. Reconectar con aquello que nos hace humanos, con nuestra búsqueda de propósito, con el inequívoco deseo de contribuir a algo más grande que nosotros mismos. El principal reto será mantenernos ocupados y motivados





ROI de la Gestión Psicosocial

Reducción del Absentismo

Las intervenciones psicosociales, como programas de bienestar mental, pueden reducir significativamente la tasa de absentismo laboral.

Aumento de Productividad

Productividad

Mejorar la salud mental de los empleados aumenta su capacidad de concentración y motivación, lo que lleva a un aumento de la productividad.

Retención de Talento

Las empresas que se preocupan por la salud mental de sus empleados atraen y retienen a los mejores talentos, creando un ambiente saludable.

El Rol del Manager en el Absentismo

1 Identificar señales de alerta

Los managers tienen un papel crucial en la detección temprana de posibles problemas de salud mental que pueden llevar al absentismo.

2 Fomentar una cultura de bienestar

Creando un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, los managers pueden prevenir el absentismo y mejorar la salud mental de sus equipos.

3 Promover la comunicación abierta

Fomentar la comunicación abierta y honesta entre los empleados y managers permite abordar las preocupaciones de los trabajadores de manera proactiva.

Proyecto ROI en absentismo UCM

Relación entre el número de **bajas por salud mental** por rama profesional y su duración media

Datos para todo el año 2023

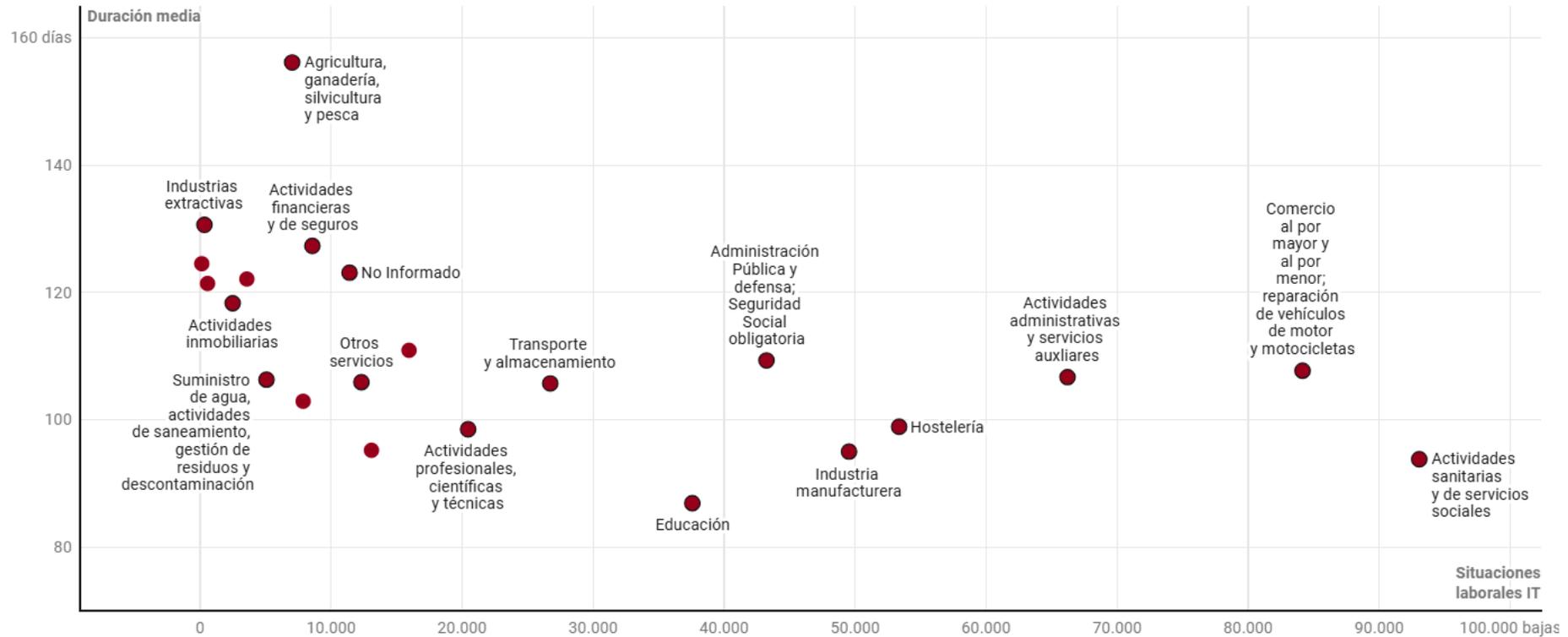
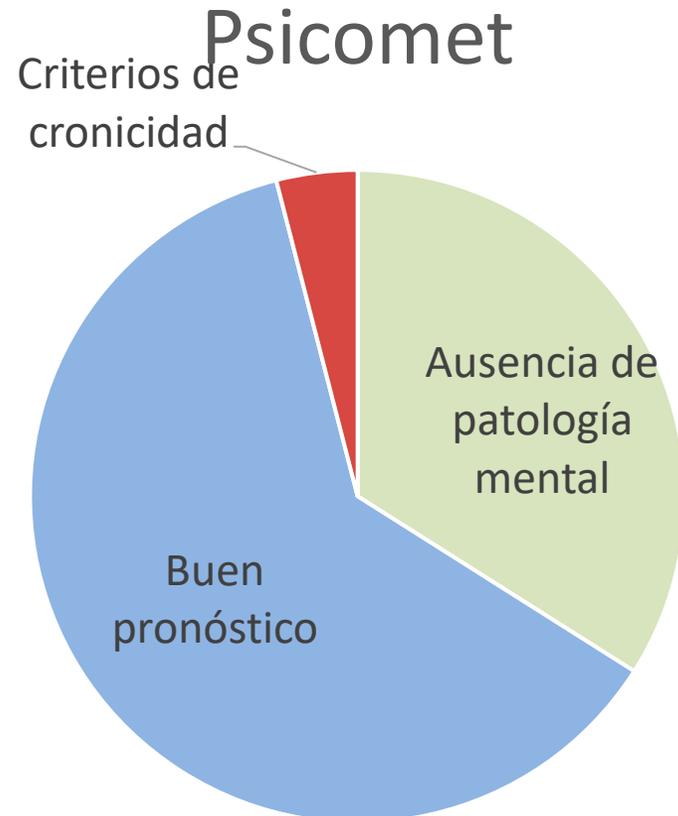


Gráfico: RC • Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través del Portal de Transparencia

Proyecto ROI en absentismo UCM



> Aquellas organizaciones que invierten en gestión psicosocial, consigue alcanzar incidencias por TMC y duración media de los procesos más bajas que su sector de actividad.

> Cuando intervenimos desde promoción de la salud, antes de IT, el objetivo es evitar la baja laboral con terapia breve:

Media de sesiones: 8

Se evitó la IT: 90%

Players



Benchmark: iniciativas inspiradoras



Finlandia: Intervenciones tempranas en el entorno laboral

- Programa “Mental Health Support in Work Life”
- Formación a mandos intermedios y equipos para identificar señales tempranas.
- Corresponsabilidad empresarial: apoyo a la reincorporación, adaptación de puestos, etc.

**Referencia: Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)*



Canadá: Norma nacional de salud psicológica en el trabajo

- ISO 45003 adaptada al contexto canadiense
- Incentivos fiscales para empresas que la adoptan
- Impacto en reducción de bajas por depresión y ansiedad

**Referencia: Canadian Standards Association (CSA Z1003)*

Benchmark: iniciativas inspiradoras



Alemania: Planes de retorno progresivo al trabajo

- El “betriebliches Eingliederungsmanagement” (BEM) es obligatorio para reincorporaciones tras IT de más de 6 semanas.
- Corresponsabilidad jurídica del empleador para facilitar el retorno seguro.
- Equipos mixtos de acompañamiento: salud laboral, psicología y RRHH.

**Referencia: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)*



Chile: Estrategia nacional de salud mental laboral

- Iniciativa pionera en Latinoamérica.
- Diagnóstico nacional, planes sectoriales y protocolo de vigilancia psicosocial.
- Observatorio de salud mental en el trabajo.

**Referencia: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)*

Benchmark: iniciativas inspiradoras



México: Norma oficial para riesgos psicosociales

- NOM-035-STPS-2018, primera regulación en Latinoamérica que obliga a identificar y prevenir factores psicosociales en centros de trabajo.
- Incluye guías de evaluación, acciones preventivas y medidas de control.
- Auditorías de control y seguimiento. Solicitud ER previas a la autorización de horas extras.

**Referencia: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*

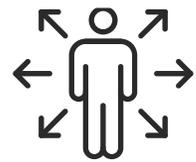


Colombia: Lineamientos integrales en entornos laborales

- Guías técnicas para la evaluación e intervención de riesgos psicosociales desde 2015.
- Acciones coordinadas entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.
- Reformas educativas y comunitarias incorporan la salud mental como eje transversal.

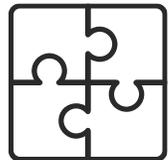
**Referencia: Ministerio del Trabajo de Colombia*

Qué podríamos hacer ya hoy



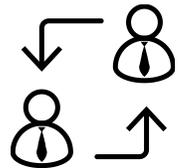
Promoción de la salud

Incorporación en examen de salud anual de protocolo salud mental que permita hacer screening de afectación con personas que no han causado IT.



Diagnóstico y control

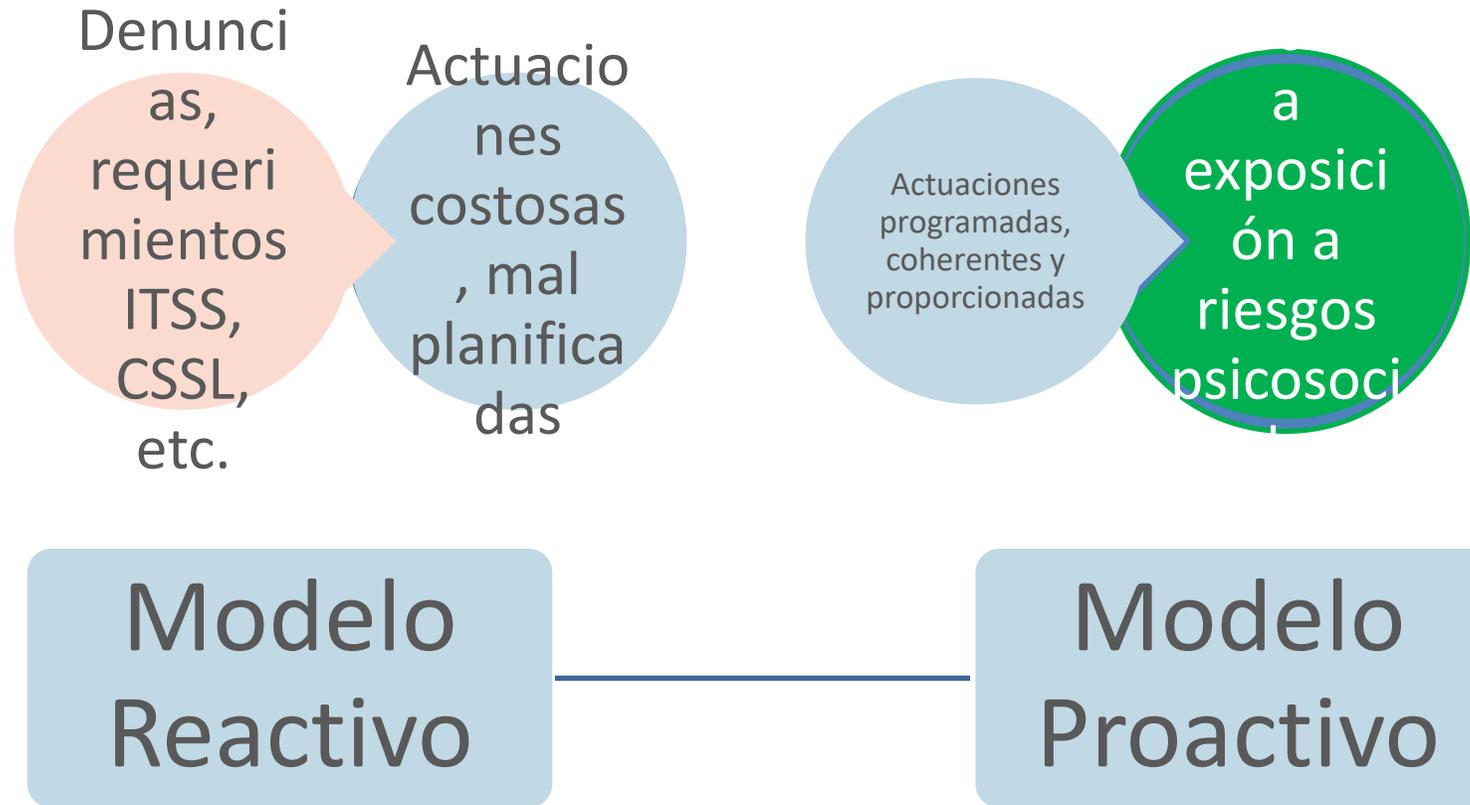
Plan de choque con sectores que presenten un mayor incremento TMC.



Intervención

Acompañamiento psicológico.
Recargo de cotizaciones.

Hay que pasar a la acción



Más de **15** años de experiencia

Trabajando en la salud mental en el ámbito laboral

Más de **400** profesionales activos

Mejoramos el bienestar de las personas aumentando su calidad de vida y la eficiencia de las organizaciones

Más de **800** proyectos

Soluciones llave en mano para clientes globales: Endesa, Leroy Merlín, Coca-Cola, Mafre, DKV, Saint-Gobain, FCC, Aqualia, Sanitas, Orange, Movistar, Saludsa, etc.

Más de **400.000** empleados atendidos

Medimos con herramientas tecnológicas la salud emocional



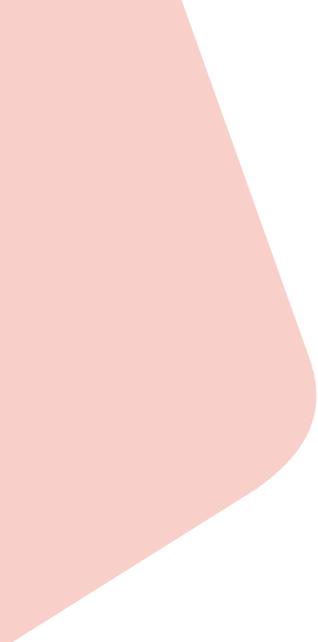
Affor Health

Primera Empresa B Mental Health del mundo



Primera consultora psicosocial en España (2010)
Pertenece a la CEOE
Ofrecimiento Ministerio de Sanidad
Colaboramos proactivamente con agentes sociales
Recabamos evidencias científicas
Somos B Corp, empresa para el mundo





Gracias

AfforHealth
www.afforhealth.com



660 18 22 71



Anabel.fernandez@afforhealth.com

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

12.00 a 13.20 h **Mesa redonda | Planes preventivos para la reducción del absentismo: experiencias prácticas de empresas.**

- Guillermo Murciano, HS Director en DHL y Presidente de PRLInnovación.
- Ángeles Viña, Manager de Salud en Mahou San Miguel.
- Antonio Vega, Gerente de Seguridad, Salud y Bienestar en Alsea
- Carmen Tejedor, Directora de Gestión Energética, Medioambiente y Seguridad y Salud en Redexis
- Jorge Tubío, CEO de PRLInnovación y Mentallylab

Absentismo Laboral: Impacto, retos y soluciones



Con financiación de:



**Conselleria d'Empresa,
Ocupació i Energia**

Institut de Seguretat i Salut Laboral

- 13.20 a 13.00 h **Conclusiones y Clausura.**

Jorge Tubío, CEO de PRLinnovación y Mentallylab