



Curso Online de
**Gestión Estratégica del
Absentismo en entornos industriales**

Herramientas para diagnosticar, medir y reducir el absentismo industrial a través del análisis de datos y del diseño de planes de intervención adaptados a la realidad industrial.


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación


MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

Presentación

El absentismo laboral en entornos industriales no es únicamente un indicador de bajas médicas, sino un fenómeno organizativo complejo con impacto directo en la productividad, los costes operativos, la calidad y el clima laboral. Su gestión exige un enfoque estratégico, basado en datos y orientado a la intervención estructural, más allá de medidas reactivas o exclusivamente disciplinarias.

Este curso tiene como finalidad capacitar a analistas y a profesionales de la gestión de personas y de Recursos Humanos para abordar el absentismo en la empresa de ámbito industrial desde una perspectiva estratégica, basada en el análisis riguroso de datos y orientada al diseño de planes de intervención organizativa eficaces y sostenibles. Con esta formación será capaz de realizar un diagnóstico estructural del absentismo, identificar factores organizativos y de riesgo propios del entorno industrial, integrar el marco jurídico y las relaciones laborales en su estrategia de actuación y diseñar un plan estratégico de intervención con objetivos medibles, medidas organizativas coherentes y sistemas de seguimiento y evaluación.

Su objetivo final no es únicamente reducir indicadores, sino proporcionarle criterio técnico y herramientas prácticas para transformar datos en decisiones estratégicas y en acciones implantables dentro de su organización.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2 *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3 *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4 *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Gestión Estratégica del Absentismo en entornos industriales

Objetivos del curso:

- Diseñar un plan estratégico de gestión del absentismo jurídicamente viable y adaptado a la realidad industrial, integrando el diagnóstico, las prioridades de actuación, las medidas organizativas y el sistema de seguimiento.
- Comprender el absentismo como un indicador estratégico de gestión, analizando su impacto sobre la productividad, la planificación, la calidad, la seguridad y el clima laboral en entornos industriales.
- Elaborar un diagnóstico estructurado del absentismo, identificando focos críticos, patrones de comportamiento y formulando hipótesis de trabajo fundamentadas.
- Identificar y analizar las causas estructurales del absentismo, diferenciando síntomas de causas raíz mediante un enfoque multicausal adaptado a la realidad organizativa.
- Priorizar las líneas de intervención, valorando el impacto económico, la viabilidad organizativa y la capacidad real de actuación de la empresa.
- Integrar el marco jurídico y las relaciones laborales en la toma de decisiones, identificando los límites normativos, los riesgos legales y los condicionantes derivados del convenio colectivo y de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Diseñar un sistema de seguimiento y control, definiendo indicadores clave, un cuadro de mando y un modelo de revisión que permita evaluar la eficacia de las actuaciones implantadas.
- Evaluar el impacto de las medidas adoptadas, diferenciando resultados coyunturales de mejoras estructurales y utilizando la información obtenida para la mejora continua del sistema.
- Impulsar una gestión coordinada del absentismo, favoreciendo la implicación de las diferentes áreas de la organización y la alineación entre Recursos Humanos, Producción, Prevención y Dirección.
- Transformar los datos en decisiones estratégicas, aplicando una metodología práctica para convertir el análisis del absentismo en actuaciones organizativas eficaces y sostenibles.

Dirigido a:

Responsables, técnicos y profesionales de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Administración de Personal, Producción, Operaciones, Prevención de Riesgos Laborales, Control de Gestión y Dirección de Planta, Comités de Empresa, Representantes de las Personas Trabajadoras (RLPT) y sindicatos que necesiten analizar, controlar y reducir el absentismo laboral en entornos industriales.

Está especialmente indicado para empresas industriales, centros productivos, plantas de fabricación, compañías con turnos de trabajo, procesos operativos interdependientes o puestos críticos donde el absentismo impacta directamente en la productividad, los costes, la planificación, la calidad, la seguridad y el clima laboral.

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

5 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Fundamentos y diagnóstico inicial del absentismo en entornos industriales

12 horas

En muchas organizaciones industriales, el absentismo se analiza a través de indicadores cuantitativos asociados a las bajas médicas o a los registros administrativos de ausencia. Sin embargo, limitar su análisis a la dimensión estadística conduce con frecuencia a interpretaciones incompletas y a la adopción de medidas reactivas que no abordan las causas reales del fenómeno. En este tipo de entornos, caracterizados por la especialización de los puestos y la interdependencia entre procesos productivos, el absentismo adquiere una dimensión estructural. Una ausencia inesperada puede obligar a reorganizar equipos, redistribuir tareas o cubrir puestos críticos con escaso margen de reacción, generando efectos operativos que van más allá del trabajador ausente.

1.1. El absentismo como indicador organizativo estratégico:

- 1.1.1. Concepto de absentismo: qué incluye y qué excluye.
- 1.1.2. Tipologías básicas: estructural, coyuntural, corta y larga duración.
- 1.1.3. Diferencia entre absentismo y presencialismo.
- 1.1.4. Por qué reducir el absentismo a “bajas médicas” limita su gestión.

1.2. Medición del absentismo: indicadores esenciales y calidad del dato

- 1.2.1. Tasa general de absentismo.
- 1.2.2. Índice de frecuencia y duración media.
- 1.2.3. Reincidencia y absentismo de corta duración.
- 1.2.4. Fuentes de información y fiabilidad del dato.
- 1.2.5. Errores habituales en la interpretación de porcentajes agregados.

1.3. Lectura analítica inicial: segmentación y detección de patrones

- 1.3.1. Segmentación básica por centro, área, turno y antigüedad.
- 1.3.2. Identificación de concentraciones y desviaciones relevantes.
- 1.3.3. Detección de patrones temporales (estacionalidad, recurrencia).
- 1.3.4. Diferenciación entre desviación puntual y tendencia estructural.

1.4. Particularidades del absentismo en entornos industriales:

- 1.4.1. Turnicidad y cobertura de puestos críticos.
- 1.4.2. Impacto en planificación, productividad y calidad.
- 1.4.3. Sobrecarga operativa y efectos en seguridad.
- 1.4.4. Diferencias respecto a entornos administrativos o de servicios.

1.5. Impacto económico del absentismo laboral:

- 1.5.1. Costes directos e indirectos.
- 1.5.2. Costes operativos y efectos ocultos.
- 1.5.3. Metodología básica de estimación del coste anual.

1.5.4. Traducción del indicador porcentual a impacto financiero.

1.6. Elaboración del diagnóstico inicial:

1.6.1. Estructura de un diagnóstico analítico básico.

1.6.2. Identificación de focos prioritarios.

1.6.3. Formulación de hipótesis preliminares.

1.6.4. Transición del diagnóstico inicial al análisis causal estructurado.

1.7. Ideas clave del módulo 1.

MÓDULO 2. Análisis causal y priorización estratégica de la intervención

12 horas

El verdadero valor del diagnóstico del absentismo empieza cuando la empresa es capaz de responder a la pregunta de por qué está ocurriendo. No se trata de generar más datos, sino de interpretar los existentes para construir una lectura causal útil para la toma de decisiones. En entornos industriales, este enfoque es imprescindible, ya que el absentismo rara vez responde a una única causa, sino a la combinación de factores organizativos, preventivos, relacionales y productivos.

2.1. Del análisis descriptivo al análisis funcional:

2.1.1. Diferencia entre síntoma, factor contribuyente y causa raíz.

2.1.2. Riesgos de atribución simplista del absentismo.

2.1.3. Construcción de hipótesis a partir de los focos detectados.

2.1.4. Enfoque multicausal aplicado a entornos industriales.

2.2. Marco estructural de causas del absentismo en la industria:

2.2.1. Factores organizativos: turnos, planificación, carga de trabajo y liderazgo.

2.2.2. Factores psicosociales: clima, conflictos y comunicación interna.

2.2.3. Factores preventivos y ergonómicos: fatiga, riesgos físicos y repetitividad.

2.2.4. Factores contractuales y de incentivos: complementos, estabilidad y cultura de control.

2.2.5. Capacidad real de intervención organizativa sobre cada categoría de causa.

2.3. Validación interna de hipótesis estratégicas:

2.3.1. Contraste con mandos intermedios y responsables de área.

2.3.2. Análisis cualitativo: entrevistas, focus group y observación directa.

2.3.3. Uso de indicadores cruzados para validar causas.

2.3.4. Identificación de falsas causas y sesgos internos.

2.4. Priorización estratégica de causas:

2.4.1. Impacto vs capacidad de intervención.

2.4.2. Identificación de “quick wins” y causas estructurales.

2.4.3. Evaluación del riesgo de no intervención.

2.4.4. Construcción de un ranking de prioridades accionables.

2.5. Formulación de un mapa estratégico preliminar de ejecución:

2.5.1. Traducción de causas en líneas de acción.

2.5.2. Coherencia entre diagnóstico y plan de acción.

2.5.3. Primer nivel de planificación: responsables, plazos y métricas.

2.5.4. Errores habituales en esta fase.

2.6. Ideas clave del módulo 2.

MÓDULO 3. Marco jurídico y viabilidad estratégica de la intervención

12 horas

En entornos industriales, cualquier medida está condicionada por el marco laboral, el convenio colectivo y la relación con la representación de las personas trabajadoras. Ignorar estos factores suele llevar a dos errores: medidas ineficaces por exceso de prudencia o decisiones que generan conflicto jurídico o sindical. La gestión del absentismo solo es eficaz cuando integra desde el inicio tres dimensiones inseparables: la técnica (qué hacer), la jurídica (qué se puede hacer) y la relacional (qué se puede implantar). Si falla una de ellas, la estrategia no es viable.

3.1. La dimensión jurídica como condicionante estratégico:

3.1.1. El absentismo dentro del marco laboral vigente.

3.1.2. Por qué toda decisión organizativa tiene implicaciones jurídicas.

3.1.3. Riesgos de una intervención técnicamente correcta pero legalmente inadecuada.

3.1.4. Integración de la variable jurídica en la toma de decisiones del departamento de Recursos Humanos.

3.2. Gestión empresarial de la incapacidad temporal (IT):

3.2.1. Marco general simplificado de la IT.

3.2.2. Qué puede y qué no puede hacer la empresa.

3.2.3. Coordinación con mutua y seguimiento organizativo.

3.2.4. Complementos de IT y su impacto en la conducta organizativa.

3.2.5. Riesgos frecuentes en la gestión empresarial de la IT.

3.3. Límites legales a las medidas de intervención:

3.3.1. Escenario actual tras la derogación del despido objetivo por absentismo.

3.3.2. Medidas disciplinarias: alcance y límites.

3.3.3. Control empresarial y protección de derechos fundamentales.

3.3.4. Igualdad y no discriminación en la gestión del absentismo.

3.3.5. Riesgos jurídicos asociados a medidas mal diseñadas.

3.4. Convenio colectivo y margen real de actuación:

- 3.4.1. Complementos económicos y su efecto en la gestión del absentismo.
- 3.4.2. Cláusulas específicas que condicionan decisiones organizativas.
- 3.4.3. Incentivos colectivos: oportunidades y riesgos.
- 3.4.4. Identificación del margen real de actuación empresarial.
- 3.5. Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y viabilidad relacional:**
 - 3.5.1. Obligaciones de información y consulta.
 - 3.5.2. Medidas que requieren negociación.
 - 3.5.3. Riesgo de conflicto colectivo.
 - 3.5.4. Gestión estratégica de la interlocución.
- 3.6. Ajuste estratégico de las líneas preliminares:**
 - 3.6.1. Revisión de las líneas estratégicas formuladas.
 - 3.6.2. Identificación de riesgos jurídicos por cada línea.
 - 3.6.3. Ajustes necesarios para garantizar viabilidad legal.
 - 3.6.4. Determinación de medidas que requieren negociación o modificación.
 - 3.6.5. Preparación para su integración en el sistema de gestión.
- 3.7. Ideas clave del módulo 3.**

MÓDULO 4. Sistema de gestión y seguimiento estratégico del absentismo

12 horas

Es importante conocer la capacidad real de la empresa para sostener en el tiempo la gestión del absentismo como un proceso estructurado y no como una iniciativa puntual. Uno de los principales errores en la gestión del absentismo en entornos industriales es tratarlo como un proyecto con inicio y fin. Solo un sistema estructurado, con medición, seguimiento y ajuste continuo, permite abordar el absentismo de forma eficaz y duradera. El cambio clave es pasar de reaccionar ante el problema a gestionarlo de forma integrada.

- 4.1. Del proyecto puntual al sistema permanente:**
 - 4.1.1. Por qué las intervenciones aisladas fracasan.
 - 4.1.2. El ciclo estratégico de gestión del absentismo: medir - actuar - evaluar - ajustar.
 - 4.1.3. Integración del absentismo en la planificación anual.
 - 4.1.4. Condiciones para la sostenibilidad del sistema.
- 4.2. Diseño del cuadro de mando estratégico:**
 - 4.2.1. Diferencia entre indicadores operativos y estratégicos.
 - 4.2.2. Selección de 5-7 KPIs clave.
 - 4.2.3. Indicadores de alerta temprana.
 - 4.2.4. Segmentación relevante sin sobrecarga.
 - 4.2.5. Asignación de responsabilidades en la medición.

4.3. Medición del impacto de las intervenciones.

- 4.3.1. Definición de línea base.
- 4.3.2. Comparación antes/después con criterio.
- 4.3.3. Identificación de variables externas.
- 4.3.4. Evaluación preliminar de coste-beneficio.
- 4.3.5. Diferencia entre mejora coyuntural y mejora estructural.

4.4. Reporting estratégico y toma de decisiones:

- 4.4.1. Cómo presentar resultados a Dirección.
- 4.4.2. Frecuencia de revisión y niveles de análisis.
- 4.4.3. Uso del dato para ajustar decisiones.
- 4.4.4. Riesgo de sobreinformación y exceso de indicadores.

4.5. Modelo de gobernanza interna del absentismo:

- 4.5.1. Roles y responsabilidades (RRHH, Producción, PRL).
- 4.5.2. Comité o estructura de seguimiento.
- 4.5.3. Coordinación interdepartamental.
- 4.5.4. Integración en presupuesto y planificación operativa.
- 4.5.5. Cultura de corresponsabilidad organizativa.

4.6. Integración final y preparación del plan estratégico:

- 4.6.1. Consolidación del sistema de seguimiento.
- 4.6.2. Alineación entre líneas estratégicas y KPIs definidos.
- 4.6.3. Identificación de ajustes previos al diseño formal del plan.
- 4.6.4. Transición hacia la estructuración definitiva del plan estratégico.

4.7. Ideas clave del módulo 4.

MÓDULO 5. Diseño e implantación del plan estratégico de gestión del absentismo

12 horas

Tras haber analizado el absentismo desde una perspectiva diagnóstica, causal, jurídica y de sistema de gestión, trasladamos todo ese conocimiento a un plano ejecutivo: convertir el análisis en decisiones estructuradas y en un plan operativo realista. Sin embargo, no es un paso automático. Uno de los errores más frecuentes en las organizaciones es asumir que disponer de un buen diagnóstico implica automáticamente tener un buen plan. En la práctica, muchas iniciativas fracasan porque no logran traducir correctamente las causas identificadas en objetivos claros, medidas coherentes y una implantación viable.

5.1. Arquitectura del plan estratégico:

- 5.1.1. Estructura general del plan.
- 5.1.2. Diagnóstico ejecutivo sintetizado.

5.1.3. Causas priorizadas y justificación estratégica.

5.1.4. Marco de viabilidad jurídica y relacional.

5.1.5. Principios rectores del plan.

5.2. Definición de objetivos estratégicos:

5.2.1. Establecimiento de objetivos SMART realistas.

5.2.2. Objetivos de reducción vs. objetivos de mejora organizativa.

5.2.3. Priorización temporal de objetivos.

5.2.4. Alineación con la estrategia general de la empresa.

5.3. Diseño estructurado de medidas:

5.3.1. Medidas organizativas.

5.3.2. Medidas preventivas y ergonómicas.

5.3.3. Medidas relacionales y de liderazgo.

5.3.4. Medidas normativas o de control.

5.3.5. Coherencia entre causa identificada y medida propuesta.

5.3.6. Evaluación de impacto esperado y riesgos asociados.

5.4. Planificación operativa e implantación:

5.4.1. Fases de implantación.

5.4.2. Definición de responsables.

5.4.3. Recursos necesarios.

5.4.4. Cronograma de ejecución.

5.4.5. Gestión de prioridades: quick wins vs. medidas estructurales.

5.5. Integración del sistema de seguimiento:

5.5.1. Incorporación de los KPIs definidos.

5.5.2. Periodicidad de revisión.

5.5.3. Mecanismo de ajuste y mejora continua.

5.5.4. Integración en la planificación anual.

5.6. Comunicación y gestión del cambio:

5.6.1. Presentación del plan a Dirección.

5.6.2. Comunicación a mandos intermedios.

5.6.3. Gestión de la relación con la RLT.

5.6.4. Prevención de resistencias internas.

5.6.5. Cultura de corresponsabilidad organizativa.

5.7. Modelo adaptable y herramientas prácticas:

5.7.1. Plantilla de diagnóstico ejecutivo.

5.7.2. Modelo de mapa causal priorizado.

5.7.3. Plantilla de plan estratégico estructurado.

5.7.4. Esquema de cuadro de mando integrado.

5.7.5. Checklist previo a implantación.

5.8. Ideas clave del módulo 5.

Autor



Antonio López Martínez

Licenciado en Psicología. Máster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos y formación como Especialista en Recursos Humanos y Administración de Personal y Gestión del Talento. Cuenta con amplia experiencia en relaciones laborales, gestión organizativa y en el análisis de indicadores de personas en entornos empresariales e industriales.

A lo largo de su trayectoria ha ocupado diferentes posiciones de responsabilidad en el área de RRHH en empresas multinacionales y organizaciones industriales, participando en la implantación de políticas de gestión de personas, negociación colectiva, administración laboral y desarrollo organizativo. En este contexto ha desarrollado una experiencia específica en el análisis, diagnóstico y gestión del absentismo laboral, abordándolo como un indicador estratégico para la organización del trabajo, la productividad y la sostenibilidad de las relaciones laborales, especialmente en entornos operativos e industriales.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

