

“Responsabilitat Social Corporativa i promoció de la salut”

Barcelona, 17 novembre 2016

The image shows the Ubuntu logo, which consists of the word "ubuntu" in a white, lowercase, sans-serif font, followed by a white circular icon containing a gear-like pattern. The logo is centered on a solid orange rectangular background.

ubuntu®

ubuntu®

Sistema operatiu Linux:

- 50% Linux
- Software lliure
- Gratuït
- La comunitat / usuaris milloren i desenvolupen el sistema operatiu

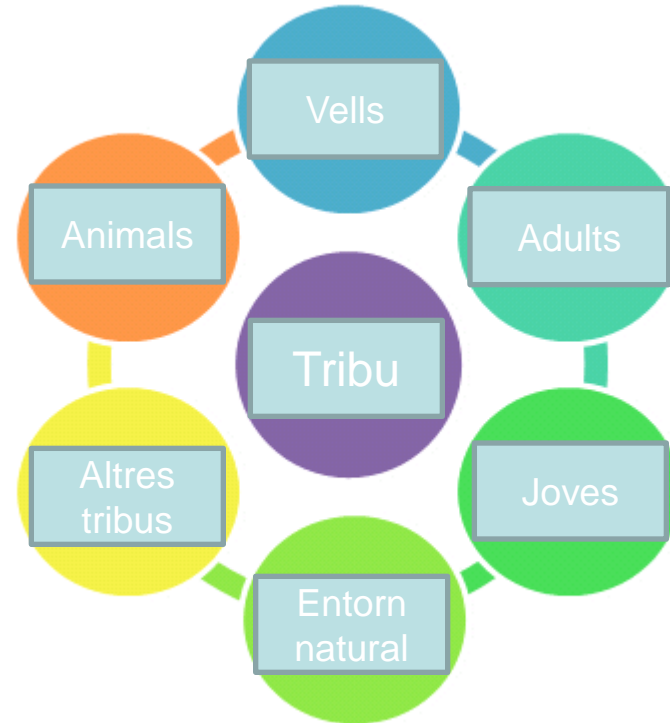
“UBUNTU”





***UBUNTU, en la cultura Xhosa significa:
"Yo soy porque nosotros somos".***

Àrea d'influència



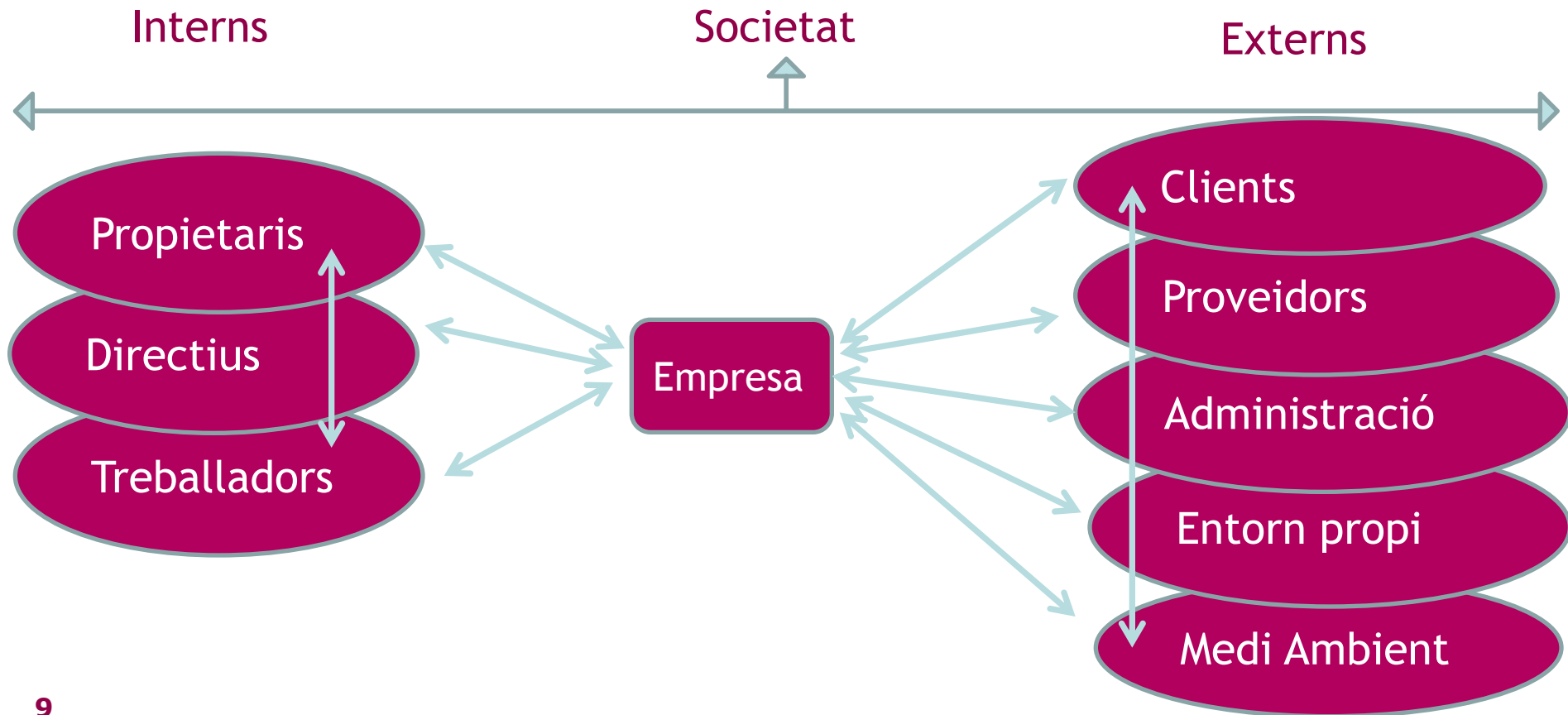
UBUNTU avui...

- Enlloc d’ “àrea d’influència....”
- GRUPS D’INTERÈS...o afectats per l’activitat de l’empresa

Grups d'Interés

“Conjunt de parts interessades i/o afectades per l’activitat d’una organització”

Grups d'Interés



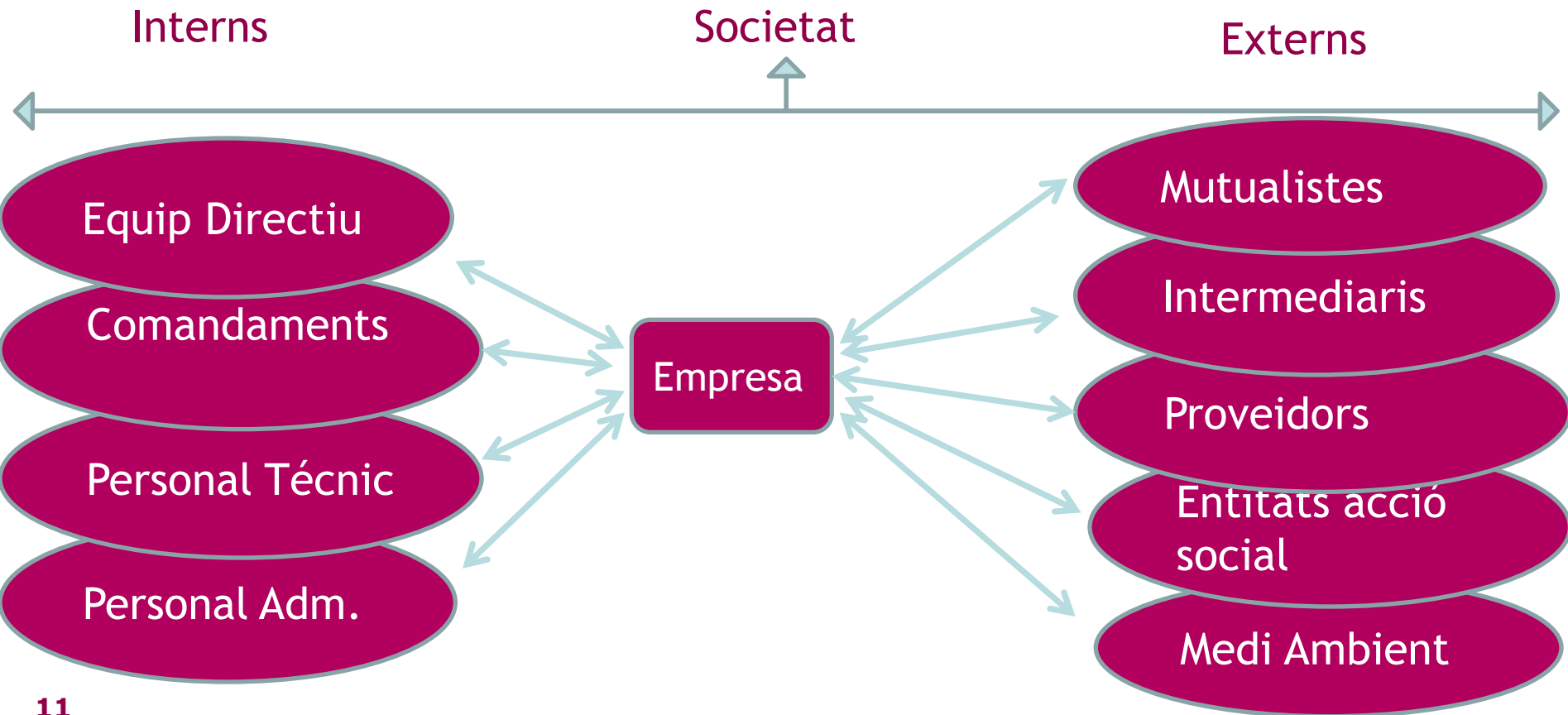
Grups d'Interés Egarsat



A continuación, se presenta lo más significativo de la matriz de grupos de interés de Egarsat:

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		INTERESES PRINCIPALES	
GENERALES	SUBGRUPOS EGARSAT	DEL GRUPO DE INTERÉS HACIA EGARSAT	DE EGARSAT HACIA EL GRUPO DE INTERÉS
TRABAJADORES	Equipo Directivo	Retribuciones justas. Líneas estratégicas definidas. Autonomía de decisión en las responsabilidades propias. Formación Continua.	Transparencia en la gestión. Asistencia de orientación en la toma de decisiones. Lealtad con la misión, visión y valores de Egarsat. Ser ejemplo para el resto de la organización. Cohesión entre los miembros del equipo directivo.
	Handes	Sistema de dirección comunicativo y participativo. Retribución justa. Formación Continua. Conciliación Laboral. Promoción laboral e igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.	Lealtad en las decisiones tomadas por la dirección. Motivación de su equipo para conseguir el compromiso con la entidad. Fomentar el potencial humano y la igualdad de trato y oportunidades.
	Personal Técnico	Retribución justa. Conciliación Laboral. Formación Continua. Promoción Laboral. Información / Comunicación (Departamental e Institucional).	Que conozca y participe de los valores de la entidad. Que su actividad sea reconocida con el atorgado de Egarsat. Cuestionar los recursos disponibles con eficiencia y eficacia. Calidad técnica y humana en la prestación del servicio. Permanencia en la plantilla.
	Personal Administrativo	Estabilidad Laboral. Retribución justa. Reconocimiento laboral continuo. Conciliación Laboral. Formación Continua. Promoción laboral e igualdad de oportunidades. No discriminación por ningún causa. Información / comunicación (Departamental e Institucional).	Polivalencia operativa. Trato adecuado a las personas que vienen a Egarsat. Optimización del tiempo. Gestión administrativa sin errores. Ser conscientes del valor que aporta su actividad a los resultados. Bajo absentismo.
MUTUALISTAS	Empresas Mutualistas (Inocuidades / Hacerías)	Trato cercano y ágil en las gestiones y en la información tanto de la situación de sus trabajadores como de temas legales que puedan afectar a la gestión. Ayuda en los servicios que desde Egarsat podemos ofrecer (botiquines, documentación para trámites, tarjeta SAM, ILEA, etc). Ayuda en la gestión del abortamento en general.	Adelantamos a las expectativas de nuestros mutualistas con servicios y técnicas tanto médicas como de ayuda a la gestión de los RRHH que sean innovadoras y con valor añadido. Justificar el mutualista supeditando sus expectativas con estricta adhesión a la normativa. Diagnóstico, curación, rehabilitación, seguimiento y comunicación continuada y clara sobre la gestión de las bajas reparadoras siempre la LOFPO.
	Empresas Mutualistas (Autónomos)	Recibir información tan clara y directa como sea posible sobre derechos y deberes que tiene como adherido a Egarsat.	Hacer que la llegue la información tanto sobre los servicios de Egarsat como de las prestaciones que tiene a su alcance.
	Trabajadores Empresas Mutualistas	Tratamiento sanitario de máxima calidad en el accidente y/o enfermedad profesional. Gestión de las prestaciones con agilidad y profesionalidad. Información sobre todo lo que conlleva la baja (Becamun para RTCC) derechos y deberes.	Solución de todas las contingencias para la reincorporación al puesto de trabajo lo más rápido posible y en las mejores condiciones. Ayudar en su adaptación / motivación con la empresa para reducir el absentismo. Reducción prestaciones indebidas.
	Intermediarios	Alta profesionalidad de la mutua para tener sus clientes (empresas, autónomos) lo más satisfechos posible.	Gestión ágil en temas administrativos y de información sobre las bajas. Anticipación en las comunicaciones y servicios y novedades legislativas laborales con comunicaciones directas o vía reuniones y foros.
PROVEEDORES	Concurso	Contratación justa. Cumplimiento de los plazos de pago. No modificación de las condiciones contractuales mientras dura el contrato.	Proveedores sólidos con capacidad de respuesta a posibles incidencias o problemáticas diversas. Proveedores que innoven y desarrollen sus productos y servicios.
	Demás entidades	Promoción del valor de la solidaridad.	Demostar interés respecto a las problemáticas sociales del sector.
ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL QUE PERTENECEN A LA COMUNIDAD LOCAL SANT CUGAT Y VILHARCA	Ecom	Crecimiento en el número de voluntarios. Buscar la captación de nuevos socios / y o patrocinadores de proyectos sociales.	Transparencia en la gestión posterior de los resultados de las campañas. Mejora de la reputación y la imagen corporativa.
	No hay subgrupos específicos	Buenas prácticas ambientales. Cuestionar adecuadamente los aspectos ambientales de la actividad. Aplicar criterios de mantenimiento preventivo para lograr una mejor eficiencia ambiental.	Contribuir al desarrollo sostenible en las acciones que se pueden realizar desde la propia actividad. Introducir la conciencia ambiental desde los inicios de la actividad. Eficiencia de las instalaciones de Egarsat.

Grups d'Interés Egarsat

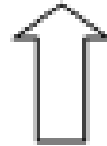
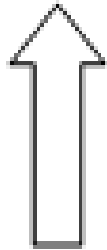
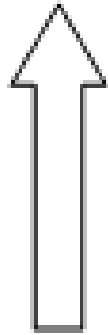


Responsabilitat Social Corporativa

“La responsabilitat de les empreses pels seus impactes sobre la societat”
(Comissió Europea 2011)

Responsabilitat: etimologia

RE - SPONDERE - HABILITE



Aptitud ...

Obligar-se, compromís...

Reiteració , punt de partida...|

Responsabilitat Social Corporativa

“Es incorrecte i immoral tractar de fugir de les conseqüències dels actes propis”



Responsabilitat Social Corporativa

INPUTS	OUTPUTS	OUTCOMES
<ul style="list-style-type: none"> Recursos humans necessaris Recursos materials necessaris Origen: societat 	<ul style="list-style-type: none"> Productes Bens Serveis Valor outputs - <u>Valor inputs</u> Beneficis 	<ul style="list-style-type: none"> Impacte sobre Grups d'Interès Afecten: societat

Caritat, Filantropia i RSC

		OBJECTIU	
		VINCLE	
			CURT TERMINI
			LLARG TERMINI
CARITAT	Puntual	Benestar individual	NO
FILANTROPIA	Dependència	Benestar social	SI/NO Benestar Social
RSC	Compromís	Benestar Social	Valor Corporatiu

Responsabilitat Social Corporativa

- Ha de tenir relació amb el “core business” de l’empresa, per a ser efectiva?
- Efectiva: ha de contribuir a la rendibilitat i competitivitat de l’empresa. **Com?**
- Enfortint l’ “Engagement” dels Grups d’Interès:
 - Treballadors
 - Lleialtat consumidors
 - Aument quota mercat
 - Millor financiació per millor gestió de riscos
 -

Responsabilitat Social Corporativa

- Ha de ser voluntària
- Ha de ser sostenible a llarg termini, ha de protegir el seu mercat.
- Tots els models de negoci han de tenir la seva RSC?
- Ha de ser coherent interna i externament
- **LA RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA COM A
» AVANTATGE COMPETITIVA**

Responsabilitat Social Corporativa com a avantatge competitiva

- **Reputació:** percepció que tenen de l'empresa els grups d'interés.
 - Credibilitat
 - Coherència

CREDIBILITAT

"Avui en dia la gent no respecta res. Abans possavem en un pedestal la virtut, l'honor, la veritat i la llei.

La corrupció campa en la vida...dels nostres dies. No s'obeeix altra llei, la corrupció és la única llei....la corrupció està minant aquest país.

La **VIRTUT**, l' **HONOR** i la **LLEI** s'han esfumat de les nostres vides"

Te raó?

Algú no hi està d'acord?

Gandhi, Mandela....

D'origen llatí-italià:

Ciceró, Petrarca, Dant, Séneca....???

Primera meitat del segle XX

????



AL CAPONE

Revista Liberty 17 octubre 1931

Coherència

La RSC ha de ser **coherent** amb la estratègia i la raó de ser de l'empresa: missió, visió i valors

Responsabilitat Social Corporativa

MISSION	VISION	VALUES
<ul style="list-style-type: none"> • Missió externa: necessitats reals del <u>GI externs</u> que ha de satisfer la empresa • Missió interna: necessitats reals del <u>GI interns</u> que ha de satisfer l'empresa • DIRECCIÓ 	<ul style="list-style-type: none"> • Projectió futura del que vol l'empresa • OBJECTIU FINAL / SOMNI 	<ul style="list-style-type: none"> • Idees • Creences • Principis • SENYALS D'IDENTITAT • “El tarannà”

Missió

*“Qui no viu de alguna manera pels
altres tampoc viu per a ell mateix”*



Montaigne

Missió Egarsat

La nostra **MISSIÓ** és donar respostes eficients a les expectatives dels empresaris, atenent les necessitats dels treballadors, en col·laboració amb la Seguretat Social.

Visió

*“L’important en aquest món no és on
estàs sinó on vas”*



Goethe

Visió Egarsat

La nostra **VISIÓ** és ser l'entitat referent per la qualitat dels serveis als empresaris i col·laboradors, aconseguint la satisfacció dels treballadors, mantenint un creixement amb solidesa econòmica.

Valors

“Aquests son els meus principis, si no li agraden en tinc d’altres”



Groucho

Valors Egarsat

Anticipació

Dirigim els recursos per avançar-nos a les expectatives dels nostres clients.

Proximitat

Apropem els serveis als nostres clients i oferim un tracte personalitzat, adaptant-nos a les seves necessitats.

Participació

Fomentem el treball en equip i la implicació de tots, per aconseguir un objectiu comú, compartint la informació i els coneixements.

Innovació

Promovem l'alta capacitat resolutiva que proporcionen la investigació i el desenvolupament, la docència, la difusió dels coneixements i un avançat equipament tecnològic.

Agilitat

Enfoquem la nostra gestió per ser eficaç en la disponibilitat dels nostres serveis, minimitzant el temps de resolució de les demandes dels clients.

Millora Contínua

Garantim una alta qualitat de servei i competitivitat, donant seguretat als clients per obtenir-ne la confiança.

Responsabilitat Social

Gestionem recursos públics, amb eficàcia i eficiència, per contribuir al desenvolupament sostenible de la nostra societat.



Responsabilitat Social Corporativa

“La responsabilitat de les empreses pels
seus impactes sobre la societat”
(Comissió Europea 2011)

Responsabilitat Social Corporativa Egarsat

“ Gestionem recursos públics amb eficàcia i eficiència per contribuir al desenvolupament sostenible de la nostra societat ”

Situació RSC Espanya 2011

- Mitjana i gran empresa:
 - El 54% : tenen polítiques i eines en RSC
- Petita empresa:
 - 4% : tenen polítiques i eines en RSC

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

RSC 2014-2020

PRINCIPIIS

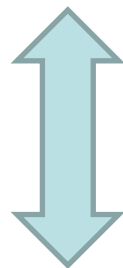
- Competitivitat
- Cohesió social
- Creació valor compartit
- Voluntarietat
- Sostenibilitat
- Transparència

PLA DE MESURES

- Sensibilitzar empreses amb models de **gestió responsable i sostenible**
- Impulsar pràctiques de bon govern
- Gestió responsable RRHH:
 - Conciliació vida familiar i laboral
 - Incentivar **la promoció de la salut en els llocs de treball**

«La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties». (OMS, 1946).

SALUT



ABSENTISME

EVOLUCIÓ ABSENTISME EGARSAT

Actuacions Egarsat des de 2008

2008 Guia Gestió de l'Absentisme

2009 Baròmetre: “Valors i Comportaments enfront l'absentisme”

2010 Baròmetre: “El benestar a la feina “Well-Being” i la seva influència sobre l'absentisme

2011 Absen-Pro
Web gestió absentisme
Linkedin: Grup de Debat



EVOLUCIÓ ABSENTISME EGARSAT

Actuacions Egarsat des de 2008

2012 Absent-Well

2013 APP Gratuïta: Absentisme i Competitivitat

2014 Llibre: “La Competitivitat a través de la gestió de la presència: Bones Pràctiques”

2015 Llibre: “La gestió dels RRHH a l’AAPP: anàlisi quantitatiu”

2016 Llibre: “La gestió dels RRHH a l’AAPP i el seu impacte sobre l’Absentisme. Anàlisi i 40 bones pràctiques”



Salut laboral

Preventiva o reactiva?

Preventiva o reactiva?

- Tenim una planificació a x anys vista?
- Som conscients de l'envelliment de la societat?
- Som conscients de l'envelliment de les plantilles?

“No estem en una època de canvi,
estem en un canvi d’època”



Perquè parlem d'absentisme?

Perquè l'absentisme és un fenomen estès al nostre país

Espanya és el país al que es perden més dies de baixa laboral, amb una mitjana de 10,7 dies perduts per treballador i any.

El absentismo laboral cuesta 700 millones de euros anuales a España. Se duplican los "ausentes"

La escasa motivación y flexibilidad en el ámbito de trabajo dan lugar a faltas reiteradas

INDICADORES

El absentismo laboral en España

El sector privado absorbe el 80% del absentismo laboral en España

7.000 millones de euros costará a la Seguridad Social el pago de las bajas laborales socioeconómicas en 2014

El empresario, impotente ante el absentismo laboral fraudulento

Cada año, las ausencias de empleados causan a las empresas españolas unas pérdidas de 13.000 millones de euros - Los empresarios no tienen medios para comprobar si las bajas están justificadas

LOS TRABAJADORES DEBEN PAGAR UNA MEDIA DE 8,5 DÍAS DE BAJA LABORAL. FREDETE Y LOS 3,2 DÍAS DE QUERERES NO TIENEN ESTA DOLENCIA

El absentismo laboral en España

El sector privado absorbe el 80% del absentismo laboral en España

7.000 millones de euros costará a la Seguridad Social el pago de las bajas laborales socioeconómicas en 2014

El empresario, impotente ante el absentismo laboral fraudulento

Cada año, las ausencias de empleados causan a las empresas españolas unas pérdidas de 13.000 millones de euros - Los empresarios no tienen medios para comprobar si las bajas están justificadas

2014



lainformacion.com



Bu

lainformacion.com

Secciones

Mundo

España

Deportes

Economía

Tecnología

Cultura

Videoj

Jueves, 17/09/15 - 09:29 h

Videos | Fotogalerías | Fotos | Blogs

EMPLEO

País Vasco y La Rioja son las comunidades con menor número de horas trabajadas

lainformacion.com

Martes, 17 de junio del 2014 - 00:38

comentar

[0]

- Según el III Informe Adecco sobre Absentismo, en el periodo que va desde 2009 a 2011, se han perdido en España una media de 9,2 días por trabajador y año.
- La tasa de absentismo laboral en España se redujo 0,2 puntos porcentuales en 2013, hasta el 4,1%, aunque en el último trimestre del año 2013 se produjo un repunte.

2015

HASTA UN TOTAL DE 330.782 BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Los médicos firman un 23% más de bajas laborales en el primer semestre

Los gastos en incapacidad también se han incrementado en un 14 por ciento, hasta los 2.668 millones de euros

Miércoles, 02 de septiembre de 2015, a las 11:41

Redacción Médica. Madrid

Los médicos han aprobado un mayor número de bajas laborales. Según datos emitidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las bajas laborales del primer semestre de 2015 superan en un 23 por ciento a las registradas durante el mismo periodo del año anterior. Específicamente, la media registrada hasta junio ha sido de 330.782 bajas por incapacidad temporal.

La duración de la ausencia laboral también es alta. En promedio, los trabajadores tienen un total de 35,23 días fuera del puesto de trabajo. Sin embargo, en algunas comunidades autónomas la media se dispara hasta los 57,16 días, como es el caso de Galicia. Igual que ocurre en otras regiones de España como Extremadura (57,02 días) y la Comunidad Valenciana (48,76 días).

El incremento ha presionado al alza los gastos en incapacidad, que ha registrado en los primeros seis meses del año un aumento de 300 millones con respecto a junio de 2014, hasta los 2.668 millones de euros. En este sentido, los recursos destinados han crecido en un 14 por ciento en relación con el mismo periodo del año anterior.

Las bajas laborales y los gastos de incapacidad alcanzaron sus puntos más bajos durante 2013, cuando se registraron un total de 262.342 trabajadores con bajas por incapacidad temporal y un gasto estimado de 2.142 millones de euros. Resultados que aumentaron levemente en 2014, cuando se obtuvieron un total de 269.158 bajas y un coste de 2.340 millones.



Fátima Bañez, ministra de Empleo y Seguridad Social.

2016

Absències per incapacitat temporal

	1er trimestre	
	2015	2016
Sector públic	2,92%	3,04%
Sector privat	2,11%	2,16%

Expansión

5 Reflexions

Primera reflexió

L'Absentisme és un problema o una conseqüència?



Segona Reflexió

Què entenem per Absentisme?

- Hores contractades vs hores efectivament treballades ?
- Permisos retribuïts?
- Crèdit sindical?
- Maternitats?
- Paternitats?
- Retards?
- Absentisme emocional?
- Absentisme presencial?
-



TIPUS D'ABSENTISME

Absentisme laboral



Absentisme emocional

Absentisme presencial



Absentisme laboral

- ✓ AT, EP, ITCC.
- ✓ Maternitat...
- ✓ Llicències i/o drets legals.
- ✓ Permisos concedits.
- ✓ Conflictes laborals (aturades, vagues etc.).
- ✓ Absències no autoritzades i no justificades.
- ✓ Retards



Absentisme presencial

- ✓ Sortir a fumar, prendre cafè, esmortzar...
- ✓ Parlar per telèfon, internet, gestions personals...
- ✓ Perdre el temps en general.

Absentisme emocional

- ✓ Falta de sentit de pertinença amb la Organització.
- ✓ Falta de motivació, burnout, estrès.
- ✓ Fer la feina d'una hora en tres hores.



Tercera Reflexió

Quins són els principals efectes de l'absentisme?

- Pèrdua de Productivitat.
- Menor competitivitat.
- Increment de Costos...
- Problemes organitzatius.
-



Cuarta Reflexió

Calculem el cost de l'Absentisme?

Resultats estudi

“Alineación frente el Absentismo” Egarsat 2013:

- 62,61% empreses calculen el cost de l'Absentisme.
- **37,39%** empreses no calculen el cost de l'Absentisme.

L'absentisme suposa un important **cost productiu**, de **pèrdua de qualitat** i/o **competitivitat** per a les empreses

- Els **costos** generats per **situacions absentistes** ocupen el **segon lloc** després dels costos de formació
- Són poques les empreses que tenen un **pla de gestió de l'absentisme**

Costos de l'absentisme

Costos per a les empreses: DIRECTES

- Número de dies de baixa.
- Base diària.
- Cost Seguretat Social, Desocupament, Fogasa i Formació Professional: 29,9% per a totes les empreses.
- Contingència professional:
 - Cotització AT: Segons CNAE.
 - Conveni.
- Malaltia comuna:
 - Conveni.

Costos de l'absentisme

Costos per a les empreses: INDIRECTES tangibles

- **Despeses generades d'origen no salarial i divisibles pel nombre de treballadors contractats:** lloguers instal·lacions, manteniment ordinadors, subministrament electricitat, manteniment i amortització de maquinària...
- **Ingressos perduts:**
 - Pèrdua de producció.
 - Disminució de vendes.

Costos de l'absentisme

Costos per a les empreses: INDIRECTES tangibles

- **Pèrdua de qualitat.**
- **Disminució de la productivitat.**
- **Despeses d'origen salarial:**
 - Contractació ETT.
 - Substitució del treballador.
 - Hores extres...
 - Formació substituïts.

Costos de l'absentisme

Costos per a les empreses: INDIRECTES intangibles

- **Imatge** de l'entitat.
- Sobrecàrrega de treball.
 - Risc de major sinistralitat.
 - Malestar emocional.
- Deteriorament **clima laboral**.
- Impacte sobre la **cultura** de l'empresa.

Costos de l'absentisme

Costos per a l'Estat Espanyol

Quàntes persones falten al treball cada dia?

¡¡1 Milió!!

Quin cost va representar?

- 8.000 Milions d'euros de cost directe:
 - 3.300 milions assumits per les Mutues
 - 2.600 milions assumits per la S.S
 - 2.100 milions assumits per les empreses
- 64.000 milions d'euros (6% del PIB)

Quinta reflexió

Existeix tolerància social amb l' Absentisme?

EL PAÍS

PORTADA INTERNACIONAL POLÍTICA ECONOMÍA CULTURA SOCIEDAD DEPORTES

TECNOLOGÍA CiberF@S

MOVILIDAD REDES SOCIALES GADGETS PROGRAMAS EMPRESAS LEGISLACIÓN OCIO SEGURIDAD MERISTATION BLOGS TITULARES

ESTÁ PASANDO Android Privacidad internet Google Minecraft Amazon Tabletas Nokia MÁS TEMAS

Steve Jobs se vuelve a tomar una baja médica

- El directivo seguirá como consejero delegado de Apple pero traspasa a Cook la gestión del día a día
- [Carta de Jobs a los empleados](#)

SANDRO POZZI | Nueva York | 17 ENE 2011 - 15:23 CET

Archivado en: Tecnología Programas informáticos Informática Industria

 0

 0

 0

Steve Jobs, el visionario cofundador de Apple, acaba de anunciar que se toma una nueva baja médica, para concentrarse en su estado de salud, informó en [una carta enviada a sus empleados](#). El responsable de operaciones globales Tim Cook toma las riendas del fabricante del



Jobs durante la presentación del iPad el pasado año / AP/REUTERS

Absentisme i psicologia social

Absentisme i psicologia social

Maslow:

- Necessitats fisiològiques.
- Necessitats de seguretat, ordre, legalitat i disciplina.
- Necessitat de pertinença i amor.
- Necessitat d'estimació, assoliment, respecte i aprovació.
- Necessitat d'autorealització.

Rof Carballo:

- Suport en el grup.
- Estar supeditat a algú amb autoritat.
- Ser protagonista.

Habermas:

- Dominar la realitat.
- Enteniment amb els altres.
- Assolir l'autonomia.

David Aguado García, Univ. Aut. Madrid

¿ Existeix alguna característica individual que faci a una persona més tendent a l'absència del seu lloc de treball que d'altres?

- Personalitat: ansietat, responsabilitat personal, extraversió...
- Variables demogràfiques: edat, sexe, estat civil...
- Satisfacció.
- Compromís amb l'organització.
- Mecanisme de presa de decisions.

Hi ha alguna característica dels llocs o contextes de treball associades a majors taxes d'absentisme?

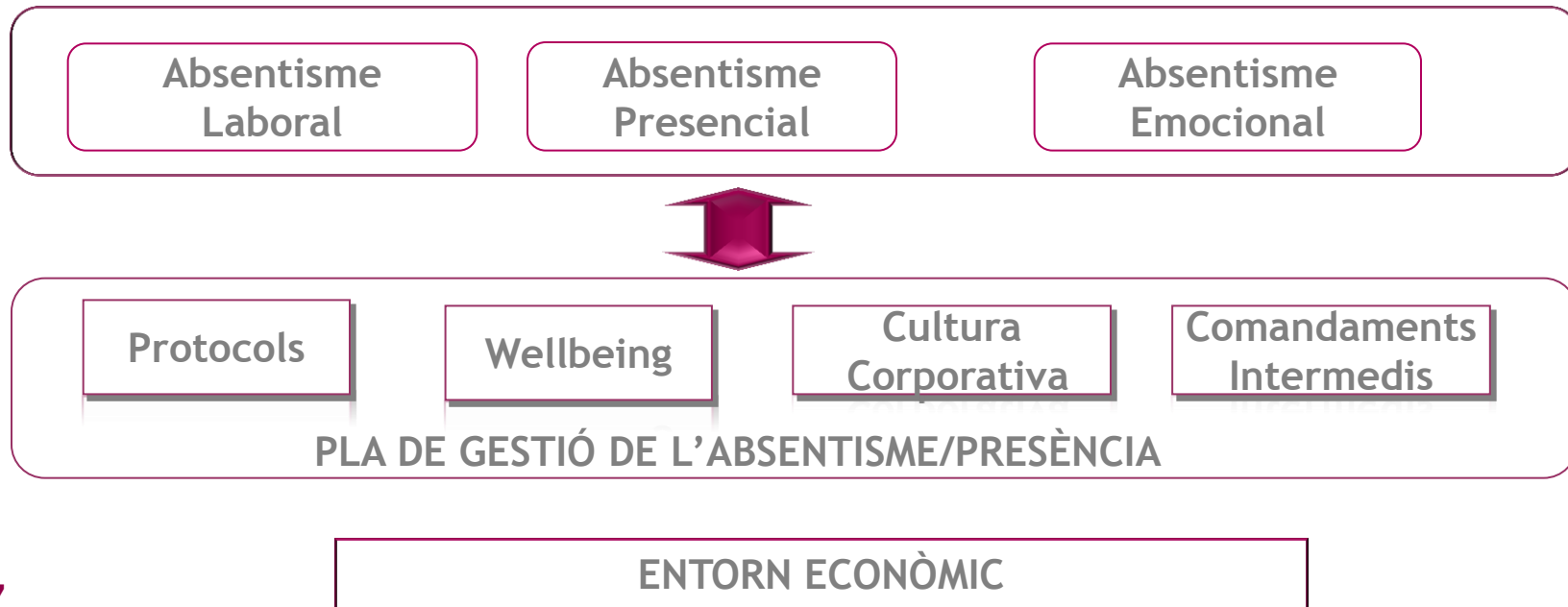
“La insatisfacció redueix la productivitat, pero l’absència d’insatisfacció només evita la reducció de productivitat, però no la fa créixer”

Herzberg



La Balança de Decisió

LA BALANÇA DE DECISIÓ



LA BALANÇA DE DECISIÓ

MESURES APLICABLES	IMPACTE PRIORITARI	EFFECTE
PROTOCOLS	ABS LABORAL	CURT TERMINI
WELL BEING	ABS EMOCIONAL	MITJÀ TERMINI
CULTURA CORPORATIVA	ABS PRESENCIAL	LLARG TERMINI
COMANDAMENTS INTERMEDIS	ABSENTISME	MITJÀ TERMINI

“Els comandaments intermedis han de passar d’executar ordres a implementar polítiques”

Propostes i recomenacions

Propostes i recomanacions:

- Incorporació del treballador
- Pla d'Acollida
- Retribució i beneficis
- Organització
- Prevenció i gestió de l'absentisme
- Control de l'absentisme i gestió de la presència
- Règim extintiu i disciplinari

ABSENTISME I PSICOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESENÇA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulant i interessant	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
Satisfacció en el treball elevada	Descens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
Recompenses per baix absentisme	Sancions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball	Trajecte casa-treball llarg o dificultós
Indispensabilitat en el treball	Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
Consciència (ètica personal)			Condicions de treball

Font Kristensen

ABSENTISME I PSICOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESENÇA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulants i interessants	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
Satisfacció en el treball elevada	Descens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
Procés de Selecció Idoneïtat del candidat Formació Rotació Polivalència Flexibilitat llocs de treball	per baix isme Sancions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball	Trajecte casa-treball llarg o dificultós
	itat en el ll Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
Consciència (ètica personal)			Condicions de treball

“Els joves estan més interessats en projectes que en buscar una feina”

Procés de selecció

Correspondència entre:

- Expectatives creades.
- Realitat existent.

ABSENTISME I PSICOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESÈNCIA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulant i interessant	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
Satisfacció en el treball elevada	Descens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
<ul style="list-style-type: none"> per baix me Investigació accidents / incidents Idoneïtat del candidat Pla de carrera Pla de formació Conciliació Comandaments Comunicació Mesures ergonòmiques i psicosocials Clima laboral Flexibilitat 	Sancions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball	Trajecte casa-treball llarg o dificultós
<ul style="list-style-type: none"> at en el 	Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
<ul style="list-style-type: none"> (ètica l) 			Condicions de treball

IDONEÏTAT DEL CANDIDAT: SHACKLETON



“Es busquen homes per a viatge perillós. Sou baix. Fret extrem. Llargs mesos en completa foscor. Perill constant. No s’assegura retorn amb vida. Honor i reconeixement en cas d’èxit.”

Conciliació i bones pràctiques

Segons un informe de la Fundación Alares, les mesures de conciliació utilitzades i més ben valorades pels treballadors són:

- Flexibilitat horària
- Gaudir de serveis assistencials per a tota la família.
- Reducció de jornada durant els primers anys del nadó.
- Tenir permisos per a poder assistir a reunions a l'escola.
- Acompanyament a malalts de càncer.

Aquestes mesures poden arribar a reduir l'absentisme laboral al voltant d'un 40 %.

ABSENTISME I PSICOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESENCIA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulant i interessant	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> Vigilància de la salut RRMM previs Avaluació compliment LPRL </div> el a	Descens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
	Recompenses per baix absentisme	Sancions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball
Indispensabilitat en el treball	Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
Consciència (ètica personal)			Condicions de treball

ABSENTISME I PISCOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESENCIA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulant i interessant	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
<div data-bbox="141 394 875 656" style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 5px;"> Procés de selecció RRMM previs Avaluació compliment LPRL Protocol de reincorporació després baixa Investigació accidents / incidents Assegurances mèdiques privades Campanyes de salut </div>	escens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
	ncions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball	Trajecte casa-treball llarg o dificultós
Indispensabilitat en el treball	Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
Consciència (ètica personal)			Condicions de treball

Expresions

- Motivació
- Compromís
- Satisfacció
- Emocional
- Treball interessant
- Sentirse imprescindible
- ...

“La pregunta correcta no és:

Cóm motivo als meus treballadors?”

*“La pregunta correcta és:
Cómo puc crear condicions
en les que les persones
trobin motivació?”*

Que fa que un producte sigui bo o molt bo?



LES PERSONES

Engagement

Satisfacció



Compromís



Engagement

Aprovació general de l'empleat respecte de l'ocupador

Els empleats desitgen contribuir a l'èxit del negoci

Les accions dels empleats contribueixen a l'èxit del negoci

Definició 1

- Salanova i Llorens, 2008

“Vinculació psicològica amb el treball”

Definició 2

- Schaufeli, 2002.

“Un estat psicològic positiu relacionat amb el treball i que està caracteritzat per vigor, dedicació, absorció o concentració en el treball”

Definició 3

- Institute of Employment Studies:

"Una actitud positiva de l'empleat cap a l'organització i els seus valors. Un empleat compromés és conscient del contexte del negoci, i treballa amb els seus companys per a millorar el rendiment en el treball per a benefici de l'organització"

Definició 4

- Informe MacLeod:

“Els empleats compromesos tenen un sentit de vinculació al seu treball i amb la seva organització; estan motivats i disposats a donar el millor de si mateixos per a col·laborar en el seu èxit; i d'aixó es deriven un seguit de beneficis tant per a l'organització com per a l'individu”.

Definició 5

A A A

Actitud / Aptitud / Acció

Actitud

- ***Predisposició o estat d'ànim*** per desenvolupar les tasques encomanades / llocs de treball amb el màxim compliment.

LA MOTIVACIÓN
ES LA GASOLINA DEL CEREBRO



Aptitud

- ***Capacitació necessària*** per a desenvolupar les tasques encomanades / llocs de treball.

*“L’única cosa pitjor que formar a
un empleat i que marxi,
es no formar-lo i que es quedi”*

Acció

- ***Exercitar o posada en pràctica*** de les tasques encomanades / llocs de treball amb ***el màxim compliment***.

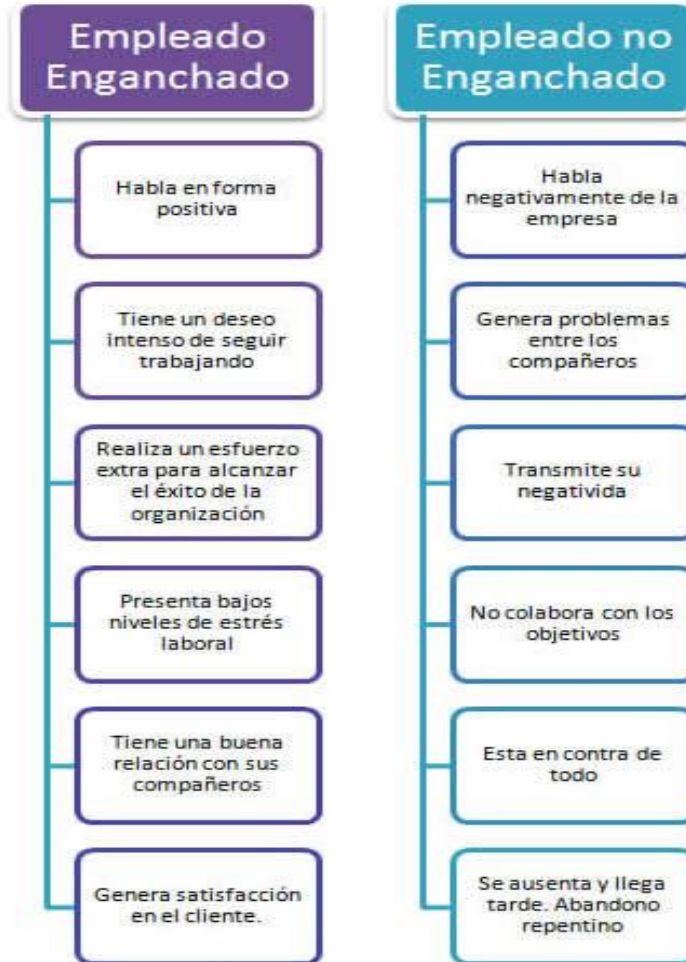
Les 3 “A”

1. + ACTITUD + APTITUD + ACCION
2. + ACTITUD - APTITUD + ACCION
3. - ACTITUD + APTITUD + ACCION
4. + ACTITUD - APTITUD - ACCION
5. - ACTITUD + APTITUD - ACCION
6. + ACTITUD + APTITUD - ACCION
7. - ACTITUD - APTITUD + ACCION
8. - ACTITUD - APTITUD - ACCION

Les 3 “A”

APTITUD
+
ACTITUD
X
ACCIÓ
=
RESULTAT





¿Per què és important?

- Les organitzacions amb millors nivells de Compromís tenen un creixement dels seus **beneficis** 3 cops superior que els seus competidors (The Corporate Leadership Council).
- Les considerades "Millors Companyies en les que treballar" en el període 2004-2008 van incrementar la seva **facturació** en un 94% i els seus **beneficis** en un 315%.

¿Per què és important?

- La **productivitat** és un 18% superior, comparant les altament compromeses amb el quartil inferior.
- La **rotació** no desitjada és un 40% inferior.






¿Per què és important?

- La satisfacció dels clients és un 12% superior.
- **Absentisme:** a UK la mitja va des de 2,7 dies en les altament compromeses, fins 6,2 en les de baix compromís.






ABSENTISME I PSICOLOGIA DEL TREBALL

FACTORS DE PRESENÇA		FACTORS D' ABSÈNCIA	
POSITIUS	NEGATIUS	POSITIUS	NEGATIUS
Treball estimulant i interessant	Risc d'acomiadament	Activitats de lleure interessants	Malalties i lesions
Satisfacció en el treball elevada	Descens de vagues	Cura de familiars	Baixa satisfacció laboral
Recompenses per baix absentisme	Sancions i perduda retributiva	Requeriment d'un alt nivell de salut en el treball	Trajecte casa-treball llarg o dificultós
Indispensabilitat en el treball	Control d'absència estricta		Normes informals respecte nivell d'absentisme
Consciència (ètica personal)			Condicions de treball

Engagement: Propostes

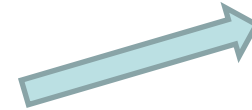
- Procés de Selecció 
 - Idoneïtat del candidat 
 - Formació / Pla de Formació
 - Rotació
 - Polivalència
 - Flexibilitat llocs de treball
- Comunicació
 - Mesures ergonòmiques i psicisocials 
 - Clima laboral 
 - Campanyes de conscienciació i sensibilització 

Engagement: Propostes

- Campanyes de salut 
- Avaluació compliment LPRL
- Avaluació risc llocs de treball 
- Investigació accidents / incidents 
- Conciliació
- Protocol de reincorporació després baixa 
- Pla mobilitat
- Entrevista de retorn 
- Pla de carrera
- Comandaments

Última hora (Octubre 2016)

- “Enquesta Fundació Factor Humà”
 - El 60% dels treballadors creuen que una actitud positiva contribueix a l'èxit .
- “VI Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo”
 - 6 de cada 10 treb. renunciarien a part del sou a canvi de felicitat.
 - El 96,7% dels enquestats creuen que un treballador feliç és més productiu.



Satisfacció



Compromís



Engagement

Cóm tractem al nostre equip? Tenim el que ens mereixem?

“If you pay peanuts you get monkeys”

“Si pagues cacauets tindràs monos”



*Gràcies per la vostra
atenció*

RAMON MATABOSCH GRIFOLL:
rmatabosch@egarsat.es