



Máster en Gestión del Absentismo Laboral y Retorno al Trabajo

Transparencia – Rigor – Confianza – Ética Profesional



MÁSTER EN GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL Y RETORNO AL TRABAJO

MÁSTER EN PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

Transparencia · Rigor · Confianza · Ética Profesional

Presentación

El **absentismo laboral** es un indicador clave de la salud organizativa y afecta a la productividad, la calidad del servicio y el clima de trabajo. Es un fenómeno **multicausal** que exige un **enfoque integral**: prevención (SST), RRHH, Medicina del Trabajo, gestión de incapacidad temporal, riesgos psicosociales, ergonomía, cultura y liderazgo, contexto jurídico y protección de datos. Los informes oficiales y sectoriales coinciden en que su impacto económico y social es significativo para empresas y sistema.

El **retorno al trabajo** requiere una **reincorporación saludable**: planificada, segura y progresiva. Implica coordinación entre PRL, Medicina del Trabajo y RRHH, adaptaciones funcionales del puesto cuando proceda, comunicación empática con la persona trabajadora y garantías de confidencialidad. Un buen RTW reduce recaídas, acorta la duración de las ausencias y mejora la experiencia de empleado.

Este máster ofrece **formación avanzada y multidisciplinar** para **analizar, prevenir y gestionar** el absentismo con método y evidencia. Aprenderás a **medir e interpretar indicadores** y diseñar **cuadros de mando**, a construir **Planes de Absentismo y RTW**, a aplicar el **marco legal** y la **protección de datos**, y a impulsar **liderazgo saludable** y **comunicación interna**. Integra herramientas digitales e IA con criterios éticos para lograr decisiones sólidas, **reducir días perdidos** y aumentar el bienestar y la productividad.

Objetivos del máster

Este programa forma profesionales capaces de abordar el absentismo de forma integral —desde el diagnóstico hasta la implementación y evaluación de soluciones— combinando prevención, gestión de personas, salud laboral, comunicación y cumplimiento normativo.

- **Comprender el fenómeno del absentismo** (causas, tipologías e impacto) en la organización y en la salud de las personas.

- **Medir, analizar y diagnosticar** el absentismo mediante indicadores claros, segmentación y cuadros de mando.
- Diseñar e implantar **Planes de Absentismo** con gobernanza y mejora continua (PHVA).
- Planificar **reincorporaciones saludables**: plan individual, adaptaciones de puesto y seguimiento coordinado.
- **Integrar la prevención en SST**: vigilancia de la salud, ergonomía y riesgos psicosociales, con perspectiva de género y diversidad.
- Aplicar con seguridad la normativa laboral y de Seguridad Social, así como la **protección de datos** y la confidencialidad clínica.
- Impulsar **liderazgo saludable**, comunicación empática y cultura de presencia y corresponsabilidad.
- Evaluar resultados y **retorno de la inversión** (impacto en días perdidos, recaídas, clima y productividad), usando herramientas digitales y analítica con criterios éticos.

Dirigido a

Quienes lideran la gestión del absentismo y la reincorporación saludable en la organización.

- Recursos Humanos / Gestión del Talento / Absentismo (People & Culture): HR Business Partners, Compensación y Beneficios, People Analytics, Comunicación Interna.
- Seguridad y Salud en el Trabajo (PRL) y Salud Laboral: técnicos/as sup./interm., Medicina y Enfermería del Trabajo, ergonomía y psicología, bienestar organizacional.
- Mandos y dirección: Dirección de Personas, Operaciones/Planta, jefaturas y middle management con responsabilidad sobre equipos, turnos y carga.
- Servicios de prevención y Mutuas Colaboradoras: SP propios/ajenos/mancomunados y profesionales de Mutuas implicados en IT, prevención y retorno.
- Relaciones laborales, jurídico-laboral y cumplimiento: negociación colectiva, compliance y protección de datos (RGPD/LOPDGDD).
- Consultoría y apoyo externo en absentismo, salud laboral y transformación cultural.
- Ámbitos de aplicación: empresa privada y administración pública.

Duración y modalidad

Duración total: 400 horas (300 online + 50 en directo + 50 TFM)

Modalidad: 100% online con sesiones en directo

Certificación: Título propio del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL)

Plan de estudios

M1. EL ABSENTISMO LABORAL: UN PROBLEMA POLIÉDRICO Y ESTRATÉGICO EN LAS ORGANIZACIONES

El absentismo laboral no es solo “faltas al trabajo”: es un fenómeno **multicausal** donde convergen factores de salud, organización, liderazgo, cultura, motivación, marco legal y contexto socioeconómico. Por su impacto en costes, productividad y clima, requiere un **enfoque 360º** que combine PRL, RRHH, salud laboral, datos y comunicación interna.

Este módulo sitúa el absentismo en el **mapa estratégico** de la empresa: qué es y qué no es, cómo se mide, cómo ha evolucionado en España y por qué su gestión es clave para la competitividad, la sostenibilidad (ESG) y el bienestar de las personas.

1) Marco general

- **Visión 360º**: salud, organización, personas, legal y negocio.
- **KPI estratégico** y señal de salud organizacional.
- Su enlace con **Empresa Saludable** (contextualización del master).

2) Datos de absentismo en España

- **Fuentes**: INE/SS, AMAT/Mutuas, informes sectoriales, Eurofound.
- **Indicadores**: tasa, frecuencia, duración media, incidencia.
- **Lectura crítica de tendencias** por sector, tamaño y territorio.
- **Contexto** postpandemia y geopolítico, nuevos modelos de trabajo

3) Importancia estratégica de su gestión en las organizaciones

- Impacto en **productividad, servicio, plazos y calidad**.
- Efectos en **compromiso, clima y experiencia de empleado**.
- Integración en la **estrategia de RRHH y PRL** y en objetivos ESG.
- Absentismo como **riesgo empresarial** y como **oportunidad** de mejora.

4) Definición, tipos y causas

- **Presentismo, ausentismo, absentismo y adicción al trabajo**
- **Absentismo justificado / no justificado; legal / no legal**.
- **Duración, origen y voluntariedad**.
- **Causas**: personales, psicosociales, organizativas y contextuales.

5) Costes e impacto en la productividad

- **Costes directos**: salariales, sustituciones, horas extra, sobrecarga...
- **Costes indirectos**: merma de calidad, retrabajos, incidentes, clima...
- **Costes intangibles**: reputación, marca empleadora, compromiso...
- **Cálculo**: relación absentismo–presentismo–ROI.

6) Agentes implicados (Mapa Stakeholders)

- **Internos:** CEO, Dirección, RRHH, PRL SPP/SPM, Medicina del trabajo, mandos, RLT/comités de absentismo...
- **Externos:** Mutuas, INSS/SPS, Inspección, servicios médicos concertados, seguros médicos, SPA...

M2. FACTORES DETERMINANTES DEL ABSENTISMO: ORGANIZATIVOS, PERSONALES Y PSICOSOCIALES

El absentismo es el resultado de la interacción entre **cómo se organiza el trabajo, cómo se sienten y viven las personas y qué reglas institucionales lo enmarcan**. Este módulo analiza los factores clave —organizativos, personales y psicosociales— que explican las ausencias y el presentismo, integrando el **marco de relaciones laborales** y el **sistema protector** (Seguridad Social, mutuas, INSS, SPS) con la realidad interna de cada empresa (clima, cultura, liderazgo, motivación y condiciones).

El objetivo es dotar de un **mapa causal práctico** para intervenir donde más impacto se obtiene: políticas y CCT, diseño del trabajo y flexibilidad, salud física y mental, envejecimiento e intergeneracionalidad, valores y compromiso; sin olvidar la **corresponsabilidad** empresa–persona–sistema público y el papel de los **agentes sociales**.

1) Marco de relaciones laborales y Convenios Colectivos de Trabajo

- **Jornadas:** turnos, calendarios, descansos, bolsas de horas y teletrabajo.
- **Permisos y licencias,** complementos de IT, mejoras voluntarias
- **Políticas de asistencia:** registro horario, control de ausencias e incentivos.
- **Rol de RLT y comités:** negociación, revisión de cláusulas y comisiones de seguimiento.

2) Clima laboral, cultura organizacional y liderazgo

- **Clima:** confianza, justicia organizacional, seguridad psicológica y su efecto en ausencias.
- **Cultura:** normas no escritas de asistencia/presencia, valores compartidos.
- **Liderazgo:** saludable vs. micromanagement/tóxico.
- **Motivación y compromiso:** reconocimiento, feedback, propósito y sentido del trabajo.

3) Condiciones de trabajo

- **Conciliación y flexibilidad:** horaria, espacial, turnos negociados, teletrabajo responsable.
- **Condiciones de trabajo:** carga, ritmo, autonomía, ergonomía, turnicidad y nocturnidad.
- **Presentismo:** fatiga, errores, incidentes, rotación.

4) Salud, envejecimiento e intergeneracionalidad

- Salud **Mental** (en MÓDULO específico)
- Salud **Física**: TME, crónicos, riesgos específicos por puesto.
- **Envejecimiento poblacional**: comorbilidad, recuperación más lenta, adaptaciones de puesto.
- **Intergeneracionalidad**: expectativas y valores por cohortes.

5) Factores individuales, familiares y socioculturales

- **Personales**: hábitos, resiliencia, autocuidado, adherencia a tratamientos.
- **Familiares**: cargas de cuidado, red de apoyo, movilidad/ transporte.
- **Socioculturales**: normas locales, estigmas, percepción de justicia
- **Compromiso**: alineamiento persona–empresa y sentido de pertenencia.

6) Marco protector y agentes externos

- **SS, INSS, Mutuas**
- **Sistema Público de Salud**: diagnóstico, tratamiento, listas de espera y su efecto en duración de IT.
- **Sistemas privados de Salud**: seguros y coberturas.
- **Inspección de Trabajo**: criterios de control.
- **Agentes sociales**: acuerdos, mediaciones y prevención compartida.

7) Interacciones y lectura integrada

- **Resultado sistémico**: evitar reduccionismos (una causa–una solución).
- **Segmentación analítica**: centro, puesto, edad, género, turno, contrato, modalidad de trabajo.
- **Relación absentismo–presentismo–rotación**: efectos de sustituciones, sobrecarga y clima.
- **Palancas de cambio** con mayor ROI

M3. ABSENTISMO Y RRHH I. GESTIÓN DEL TALENTO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Este módulo traduce los factores causales del absentismo en **palancas de RRHH** que fomentan la asistencia sostenible: selección y acogida, formación y desarrollo, evaluación del desempeño, comunicación interna y sistemas de motivación y reconocimiento. La idea central es **construir compromiso** y reducir barreras a la presencia saludable con políticas coherentes, justas y basadas en datos.

Trabajaremos también la **corresponsabilidad** (empresa-persona-equipo), la **conciliación** y la **flexibilidad** como elementos estructurales del modelo, alineando las medidas con el marco legal y con la cultura organizacional para crear un **clima de trabajo** que prevenga ausencias y presentismo.

1) Selección y onboarding orientados a la presencia saludable

- **Ajuste persona–puesto** (competencias, expectativas, valores).
- **Onboarding** con reglas claras de asistencia, turnos y canales de ayuda.
- **Mentoría y revisiones** 30/60/90 días para detectar riesgos tempranos.

2) Formación y desarrollo (mandos y equipos)

- **Liderazgo saludable**
- **Alfabetización en PRL**
- **Itinerarios de desarrollo y planes de carrera.**

3) Evaluación del desempeño y gestión de objetivos

- **Objetivos alineados** con calidad, servicio y seguridad
- **Feedback** y Plan de Desarrollo Individual (PDI).
- **Entrevista de retorno** tras ausencia con enfoque ayuda + responsabilidad.

4) Comunicación interna y clima laboral

- **Lenguaje no punitivo:** manual y campañas de presencia saludable
- **Canales de escucha:** encuestas pulso, buzón PRL–RRHH, foros con RLT.
- **Acciones de clima por área:** seguridad psicológica, justicia percibida, cohesión.

5) Motivación, reconocimiento y recompensas

- **Reconocimiento** individual y de equipo
- **Beneficios** alineados con salud y conciliación
- **Incentivos** de equipo para evitar competencia insana y sesgos.

6) Conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad

- **Corresponsabilidad empresa–persona:** carta de corresponsabilidad
- **Conciliación y flexibilidad**
- **Medidas EFR**

7) KPIs y gobernanza de la asistencia

- **Cuadro de mando RRHH–PRL:** tasa, frecuencia, duración media, reincorporaciones.
- **Comité de absentismo:** Dirección, RRHH, PRL, Medicina, RLT
- **Salvaguardas:** trazabilidad de decisiones, uso prudente de índices y cumplimiento legal.

M4. ABSENTISMO Y RRHH II. COMUNICACIÓN INTERNA Y CULTURA DE PRESENCIA SALUDABLE

La reducción sostenible del absentismo exige una **cultura de presencia saludable** basada en la confianza, la justicia percibida y la corresponsabilidad. Este módulo traduce esos principios en **comunicación interna concreta** y en comportamientos observables de liderazgo, evitando mensajes punitivos y estigmas asociados a la enfermedad o a la conciliación.

Se trabajan competencias de **comunicación empática y gestión emocional**, y palancas para **reforzar el sentido de pertenencia** y alinear el **propósito personal** con el **propósito empresarial**, conectando el trabajo diario con el impacto organizacional.

1) Principios de cultura de presencia saludable

- **Respeto mutuo**, trato digno, inclusión, diversidad y tolerancia.
- **Comunicación** abierta y transparente
- **Bienestar integral**: Confianza, Responsabilidad y ética
- **Colaboración y Reconocimiento**
- **Aprendizaje continuo**
- **Seguridad psicológica**
- **Liderazgo positivo**

2) Comunicación empática y no estigmatizante

- **Guías de lenguaje.**
- **Protocolos de contacto** respetuoso, tiempos y canales

3) Gestión emocional en equipos

- **Recursos para mandos**: escucha activa, validación emocional, límites sanos.
- **Primeros auxilios psicológicos** no clínicos y derivación a recursos de apoyo.

4) Pertenencia y propósito (alineación personal–empresarial)

- **Storytelling del propósito**: conectar tareas con impacto.
- **Job crafting y participación**
- **Rituales de equipo**: bienvenida, re-onboarding tras IT, celebración hitos.

5) Liderazgo y comportamientos observables

- **Do's & Don'ts del mando**
- **Coherencia entre política y práctica**, el ejemplo del líder.

6) Campañas y plan de comunicación

- **Calendario editorial "Presencia Saludable"**: FAQs, infografías, microvídeos, Q&A.
- **Segmentación** por colectivos/turnos
- **Formación de portavoces**;
- **Medición de eficacia** (alcance, comprensión, acción)

7) Gobernanza y métricas de cultura

- **Comité de cultura/absentismo** (RRHH–PRL–Medicina–RLT–Dirección).
- **KPIs**: seguridad psicológica, eNPS, pertenencia, uso de recursos, tasa de retornos.
- **Reviews** trimestrales y mejora continua

M5. ABSENTISMO Y SST I. LIDERAZGO SALUDABLE

El liderazgo es uno de los **principales factores protectores** frente al absentismo. Este módulo aterriza las **habilidades profesionales “soft”** del mando — autoconocimiento, inteligencia emocional, pensamiento crítico, creatividad, resiliencia, gestión del tiempo/energía y del cambio— en **comportamientos observables** que construyen equipos sanos, autónomos y comprometidos.

Se trabaja un liderazgo **ético y coherente** que alinea el **propósito personal** con el **propósito empresarial**, fomenta la **seguridad psicológica**, distribuye la carga de forma justa y sostiene el rendimiento sin desgaste, reforzando la **presencia saludable** y la prevención en SST.

1) Autoconocimiento, propósito y coherencia ética

- **Valores, sesgos y estilo de liderazgo:** fortalezas y “puntos ciegos”.
- **Propósito personal ↔ propósito empresarial**
- **Coherencia (decir–hacer):** credibilidad, confianza y clima.

2) Inteligencia emocional (intra e interpersonal)

- Identificación y **regulación emocional** del mando
- **Empatía y comunicación asertiva** en situaciones sensibles (IT, retorno, conciliación).
- **Modelos de conversación breve**

3) Pensamiento crítico, creatividad e innovación

- **Del síntoma a la causa:** preguntas clave y evidencia antes de actuar.
- **Herramientas simples:** 5 porqués, mapa de causa–efecto, ideación rápida
- **Innovación cotidiana: microcambios** turnos, tareas, flujos y descansos.

4) Optimismo realista y resiliencia

- Optimismo **no ingenuo:** reencuadre, locus de control y plan B.
- **Estrés y burnout:** señales tempranas, límites sanos y ayuda a tiempo.
- **Rituales de equipo** que sostienen la moral

5) Neuroproductividad y equilibrio (energía, foco y hábitos)

- **Gestión de energía** (sueño, pausas, ritmo) y **foco** (monotarea, desconexión de interrupciones).
- **Planificación efectiva** (bloques de trabajo, reuniones cortas, tableros visuales).
- **Fronteras saludables:** desconexión, expectativas disponibilidad y prioridad

6) Gestión de equipos, delegación y confianza

- Construir **seguridad psicológica**
- **Delegar** con claridad
- **Distribución equitativa** de carga/turnos

7) Gestión del cambio y del conflicto

- **Mini-marcos de cambio:** propósito, beneficios, pasos, soporte y métricas.
- **Conflictos como oportunidad:** intereses vs. posiciones, mediación y acuerdos win-win.
- **Antídotos de la resistencia:** participación, quick wins y transparencia.

M6. ABSENTISMO Y SST II. GESTIÓN INTEGRAL

Reducir el absentismo de forma sostenible exige un **enfoque preventivo integral**: anticipar, detectar, intervenir y evaluar con el **ciclo PHVA** (ISO 45001), integrando vigilancia de la salud, riesgos psicosociales y ergonomía en el diseño del trabajo. Este módulo convierte la prevención en un **sistema coordinado** entre PRL, Medicina del Trabajo y RRHH, con procesos claros para la IT y el retorno al trabajo.

Incorpora además la **perspectiva de género y diversidad** para identificar brechas, riesgos diferenciales y medidas específicas (conciliación, maternidad/paternidad, menopausia, violencia de género, corresponsabilidad), garantizando **equidad** y cumplimiento legal.

1) Enfoque preventivo integral (PHVA) aplicado al absentismo

- Integración con **ISO 45001** y planes anuales de PRL.
- Mapa de riesgos → plan de controles → verificación → mejora continua.
- Vínculo con KPIs de absentismo.

2) Rol del Servicio de Prevención (propio/ajeno/mancomunado)

- **Funciones clave:** evaluación, planificación, formación, investigación de incidentes.
- Coordinación con **RRHH** y **Medicina del Trabajo** en IT y adaptaciones de puesto.

3) Vigilancia de la salud y protección de datos

- **Protocolos** por riesgo/puesto; aptitud y recomendaciones de adaptación.
- **Detección precoz** (musculoesqueléticos, crónicos, salud mental) y derivaciones.
- **Confidencialidad** y **LOPDGDD/GDPR**: qué información puede/ no puede circular.

4) Riesgos psicosociales: evaluación e intervención

- **Métodos de evaluación**
- **Planes de acción organizativos:** carga, turnos, autonomía, apoyo mando.
- **Programas de apoyo psicológico** y formación a mandos.

5) Ergonomía y diseño del trabajo

- Ergo **física, cognitiva y organizativa**: rediseño de tareas, útiles y puestos.
- Gestión de **turnos**, pausas, recuperación y fatiga

- **Teletrabajo y trabajo híbrido.**
- **Prevención de TME:** impacto en ausencias/presentismo.

6) Colaboración PRL–Medicina del Trabajo–RRHH–Mutua–RLT

- **Comité de absentismo**
- Protocolos de **retorno al trabajo** (RTW): adaptación, seguimiento y evaluación.
- Relación con **Mutua/INSS/SPS**

7) Prevención con perspectiva de género y diversidad

- Análisis por **sexo, edad, embarazo/lactancia, menopausia, diversidad funcional.**
- **Medidas EFR** y prevención de sesgos.
- Protocolos de **acoso/violencia de género**
- **EPIs y diseño inclusivo.**

M7. ABSENTISMO Y SALUD MENTAL: CAUSAS, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

La salud mental es un **determinante crítico** del absentismo y del presentismo. Estrés crónico, ansiedad, depresión y *burnout* impactan en la asistencia, el rendimiento y la seguridad, y suelen convivir con otros factores organizativos (carga, liderazgo, clima). Este módulo integra **detección temprana, apoyo psicológico y programas de bienestar** en un circuito claro de actuación PRL–Medicina del Trabajo–RRHH, con garantías de confidencialidad y respeto a datos de salud.

Trabajaremos protocolos prácticos (incluido **PAE/Employee Assistance Program**), formación a mandos y herramientas para el **retorno al trabajo** psicosocialmente seguro, evitando estigma y abordando el riesgo de recaída.

1) Vínculo salud mental–absentismo–presentismo

- **Estrés, ansiedad, depresión y *burnout***
- **Presentismo por malestar psicológico** y su “coste sombra”.
- **Factores de protección:** apoyo del mando, control de carga, autonomía y pertenencia.

2) Detección temprana (no clínica) y cribado responsable

- **Señales observables** en desempeño/relación
- Autocuestionarios voluntarios y circuitos de **derivación profesional.**
- **Garantías:** confidencialidad, consentimiento informado y protección de datos de salud.

3) Protocolos de actuación y rutas de ayuda

- **Escalones de intervención (stepped care)**
- **Protocolos de crisis y planes de seguridad.**

4) Prevención y bienestar psicológico en la empresa

- Prevención **primaria, secundaria y terciaria**
- **Medidas antiestigma y cultura de cuidado:**
- Integración con evaluación de **riesgos psicosociales**.

5) PAE / EAP (Programa de Atención al Empleado)

- **Diseño:** 24/7, multicanal, confidencial, cobertura psicológica/jurídico-financiera básica.
- **Coordinación** con Medicina del Trabajo.
- **KPIs:** tasa de uso, tiempo de acceso, satisfacción, resolución, retorno al puesto.

6) Formación a mandos y equipos

- **Primeros auxilios psicológicos**
- **Conversaciones difíciles:** guiones, acuerdos y seguimiento.
- **Liderazgo que protege:** justicia organizacional.

7) Retorno psicosocialmente seguro y métricas

- Plan RTW psicológico: **adaptaciones temporales**, progresividad, tutoría y revisiones.
- **Indicadores:** duración media de IT por causa psicológica, recurrencia, reingresos al PAE, eNPS, clima.
- Evaluación de impacto y **mejora continua** del plan de salud mental.

M8. GESTIÓN DE LA IT: SANITARIA, ADMINISTRATIVA Y LEGAL

Se centra holísticamente en la gestión de la incapacidad temporal (IT) desde el ángulo sanitario, preventivo y de coordinación, pero también disciplinario y normativo.

El absentismo por ITCC es uno de los más perjudiciales para la empresa y sistema incrementado en los últimos 6 años en casi un 64% y se abordará desde diferentes frentes. La gestión del absentismo se sustenta en un **marco jurídico complejo** que abarca relaciones laborales, SS y PRL, además de **principios éticos** y estrictas obligaciones de **protección de datos de salud**.

Este módulo ordena todo ese marco para que la empresa actúe con **seguridad jurídica**. Se trabajarán los **derechos y deberes** de empresa y personas trabajadoras, los **procedimientos de IT** y su relación con **Mutuas, INSS, Sistema Público de Salud e Inspección**, así como las salvaguardas de **privacidad, no discriminación y debida diligencia**.

1) Gestión de la IT, permisos y licencias: actores y procedimientos

- **Ecosistema de las Bajas/altas:** confirmaciones, revisiones, determinación de contingencias y propuestas de alta. Alta por curación, mejoría, estabilización o con limitaciones funcionales. Reincorporación progresiva o adaptada. Riesgos de altas precoces o tardías. Prevención de recaídas.

- **Papel asistencial de:** Médico de AP. Médico de mutua. Médico del trabajo. Especialistas. Compartición de información clínica relevante con garantías
- **Laberintos burocráticos:** Listas de espera, incompatibilidades del personal al servicio de la administración pública y escasez de recursos sanitarios
- **Los límites de la MCSS** en gestión ITCC.
- **Permisos, mejoras voluntarias y complementos de IT.**
- Flujos de comunicación y **plazos críticos** (superior a 365 y 545 días)

2) La incapacidad temporal como acto sanitario

- **La IT como prescripción médica, no administrativa:** Objetivo sanitario de la IT (recuperación funcional y retorno seguro). Adecuación de la IT al puesto de trabajo (capacidad laboral vs. diagnóstico).
- **Valoración clínica y funcional:** Diferencia entre enfermedad y limitación funcional. Evaluación de capacidad física, psíquica y cognitiva. Importancia del conocimiento del puesto de trabajo y uso de guías orientativas de tiempos estándar de IT.
- **Ética y deontología médica.** Independencia clínica del profesional sanitario. Conflictos de interés en la gestión de la IT. Relación médico-paciente en contexto laboral. Evitar la medicalización de problemas organizativos.

3) Contingencias comunes vs. Profesionales.

- **Enfoque sanitario diferenciado:** Patología común, Accidente de trabajo y Enfermedad profesional
- **Seguimiento clínico de la IT:** periodicidad y señales de alerta.
- **Prevención de la cronificación e IT prolongadas:** enfoque proactivo. Manejo de patologías de alta prevalencia, TME, TSM. Intervención precoz y multidisciplinar. Coordinación con rehabilitación, salud mental y MT.

4) Planes de salud privados empresarial:

- **Acceso a servicios médicos, sanitarios y adicionales con menor tiempo de espera** según necesidad de la empresa y personas trabajadoras.
- **Coste-beneficios según número de empleados y nivel de cobertura.** Negociación con aseguradoras para beneficios fiscales. Comunicación interna de beneficios y uso adecuado del plan.
- **Cobertura médica:** Acceso a atención primaria y especialistas. Pruebas diagnósticas (Analíticas. Radiografías, ecografías, RM y TAC).
- **Medicina preventiva:** Chequeos médicos periódicos. Programas de vacunación. Evaluaciones (cardiovascular, diabetes, etc.).
- **Servicios de bienestar:** Psicología o salud mental. Nutrición y dietética. Fisioterapia y rehabilitación.
- **Telemedicina:** Consultas médicas por teléfono o videollamada y acceso remoto a profesionales y seguimiento de tratamiento.

5) Marco normativo y jurisprudencial aplicable

- **ET, LGSS, LPRL y normativa de incapacidad temporal.**
- Criterios administrativos y **jurisprudencia reciente.**
- Negociación colectiva, CCT y cláusulas de complemento de IT

- **Régimen disciplinario**

5) Derechos y deberes de empresa y persona trabajadora

- **Derecho a la salud** e intimidad junto a la **responsabilidad** y compromiso con la empresa
- **Límites y abusos en las relaciones laborales y prestaciones sociales**
- **Poder de dirección y control:** uso detectives
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** Actuaciones típicas, requerimientos y LISOS. Las evidencias: políticas, procedimientos, comunicaciones, actas.

M9. GESTIÓN DEL RETORNO AL TRABAJO Y REINCORPORACIÓN SALUDABLE

El retorno al trabajo tras una incapacidad temporal (IT) requiere un **proceso planificado y seguro** que combine criterios de **salud, prevención y gestión de personas**. Este módulo proporciona un marco operativo para diseñar e implantar **programas RTW** con adaptación de tareas, seguimiento clínico-funcional y soporte psicosocial, minimizando recaídas y favoreciendo una **presencia sostenible**.

Se aborda la coordinación entre **PRL, Medicina del Trabajo, RRHH, mandos, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, INSS y SPS**, diferenciando particularidades de **contingencia común y profesional**, y contemplando **prestaciones/servicios especiales** de las Mutuas que facilitan la recuperación y la reintegración.

1) Modelo RTW: principios y fases

- **Principios:** seguridad, gradualidad, corresponsabilidad, evidencia y confidencialidad.
- **Fases:** pre-retorno (planificación), reincorporación gradual (piloto), consolidación (estabilidad) y cierre (lecciones aprendidas).
- **Objetivos:** RTW temprano pero seguro, reducción recaídas y mejora de la capacidad laboral.

2) Evaluación de aptitud y planificación del retorno

- Informes de **Medicina del Trabajo** (aptitud con/ sin restricciones) y recomendaciones funcionales.
- Valoración de **capacidad y demandas** del puesto (física, cognitiva, organizativa).
- Diseño del **Plan Individual de Retorno:** tareas permitidas, limitaciones, ritmos, hitos y responsables.

3) Adaptaciones de puesto y medidas organizativas

- Adaptaciones **temporales o definitivas:** tareas, tiempos, ritmos, herramientas y EPIs.
- **Retorno progresivo,** cambios de turno, pausas programadas, teletrabajo parcial.

- **Job crafting** y redistribución de carga, sustituciones y relevos planificados.

4) Coordinación interdisciplinar y circuitos de comunicación

- Roles y **flujos**: PRL ↔ Medicina del Trabajo ↔ RRHH ↔ mando ↔ persona trabajadora ↔ **Mutua/INSS/SPS**.
- Reunión de **pre-retorno** y **entrevista de acogida**
- Reglas de **protección de datos de salud**

5) IT prolongada y casuísticas específicas

- Reincorporación y pautas tras **lesiones osteomusculares, patología mental, oncología y cirugía**

6) Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social: prestaciones y apoyos

- **Asistencia sanitaria y rehabilitación/recuperación funcional** en contingencias profesionales.
- **Ayudas técnicas, prótesis/órtesis y readaptación funcional**
- **Reorientación/recualificación profesional** y apoyo a **adaptación de puesto** cuando proceda.
- Coordinación con **INSS** y con **Sistema Público de Salud**.

7) Seguimiento, métricas y mejora continua

- **Indicadores**: tiempo hasta RTW, RTW sostenido, recaídas, cumplimiento de adaptaciones, satisfacción y productividad recuperada.
- **Revisión en Comité de Absentismo**: casos críticos, barreras, decisiones trazables y acciones correctoras.
- **Cierre del caso**: evaluación de resultados, aprendizajes y estandarización de buenas prácticas.

M10. PLANES DE ABSENTISMO: EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Este módulo convierte el absentismo en **información accionable**: de los datos a las decisiones. Definimos indicadores y **fórmulas de cálculo**, aprendemos a **segmentar** correctamente, a comparar con el **benchmark sectorial** y a diseñar **cuadros de mando** que guían la gestión. Integraremos fuentes PRL–RRHH–Medicina del Trabajo y exploraremos **herramientas tecnológicas**, analítica de datos e **IA** para priorizar intervenciones y evaluar su impacto.

El objetivo es implantar un **Plan de Absentismo** con gobernanza clara, ciclos de revisión periódica (PHVA) y criterios objetivos de decisión (qué se hace, quién, cuándo y con qué métrica de éxito).

1) Plan de Absentismo: objetivo, alcance y gobernanza

- **Objetivo**: reducir días perdidos, acortar duración IT y mejorar RTW
- **Alcance y Gobernanza**
- **PHVA**: planificar → ejecutar → verificar → ajustar.

2) Indicadores clave y fórmulas de cálculo

- **Tasa de absentismo**
- **Índice de frecuencia**
- **Duración media por episodio**
- **Incidencia**
- **% por contingencia** común/profesional
- **% reincorporaciones exitosas** (a 30/60/90 días).
- **Coste directo e indirecto**
- **Uso prudente del índice Bradford**

3) Análisis y segmentación

- **Cortes por** centro, área, puesto, turno, contrato, antigüedad, edad y sexo.
- **Desagregación por** causa, duración, recurrencia y estacionalidad.
- **Enlaces con otras métricas:** clima, rotación, horas extra, cargas, accidentes, productividad.
- **Series temporales,** detección de outliers y análisis de cohortes para entender patrones.

4) Benchmarking sectorial y fijación de objetivos

- **Comparación con referencias** sectoriales/territoriales y empresas de tamaño similar.
- **Normalización** (casuística, calendario laboral, composición de plantilla).
- **Objetivos SMART** por unidad/turno
- **Semáforos** y alertas para desviaciones. Revisión anual de metas y ajuste por cambios organizativos o normativos.

5) Cuadros de mando orientados a la decisión

- **Tres capas:** dirección, mandos y analista
- **Vistas:** mensual/anual, mapas de calor por día/turno, distribución por causas y duración.
- **Narrativa de decisiones**
- **Integración con OKR/planes de acción** y seguimiento automático del avance.

6) Herramientas tecnológicas y analítica (incluida IA)

- **Integración de datos:** HRIS/Nómina, PRL, Medicina del Trabajo, Mutua
- **Automatización de informes y alertas:** ETL y BI: Power BI, Tableau, Looker Studio
- **Analítica:** regresión, survival analysis, árboles para reglas de riesgo, scoring de probabilidad de ausencia.
- **IA para resúmenes ejecutivos y detección de patrones**
- **MLOps y gobernanza del dato.**

7) Evaluación de impacto y mejora continua

- **Diseño de pilotos y test A/B**
- **Medición de ROI:** días evitados, coste evitado, productividad recuperada, satisfacción.

- **Revisiones trimestrales del Plan de Absentismo, lecciones aprendidas y estandarización de buenas prácticas.**

Casos de éxito y experiencias empresariales innovadoras

Buenas prácticas en la gestión del absentismo de empresas con resultado.

TFM. Trabajo Fin de Máster

Proyecto práctico de diagnóstico, intervención o diseño de un plan integral de gestión del absentismo y retorno al trabajo en una empresa real o simulada.

Razones para cursar este máster

- Formación avalada por el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL).
- Enfoque integral que combina salud, bienestar, organización y normativa.
- Profesorado experto con experiencia en Gestión del Absentismo, Bienestar Laboral, RRHH y salud laboral.
- Metodología flexible y práctica con clases en directo y materiales online.
- Desarrollo de competencias profesionales aplicables a cualquier sector.
- Orientación a resultados: herramientas reales para reducir el absentismo y mejorar la productividad.



¿A qué estás esperando para reservar tu plaza?

 info@isbl.eu

 **+34 957 896 633** →  **+34 608 145 186**

La salud no lo es todo, pero sin ella todo lo demás es nada

