

Resuelve los 5 grandes retos de la gestión de ausencias

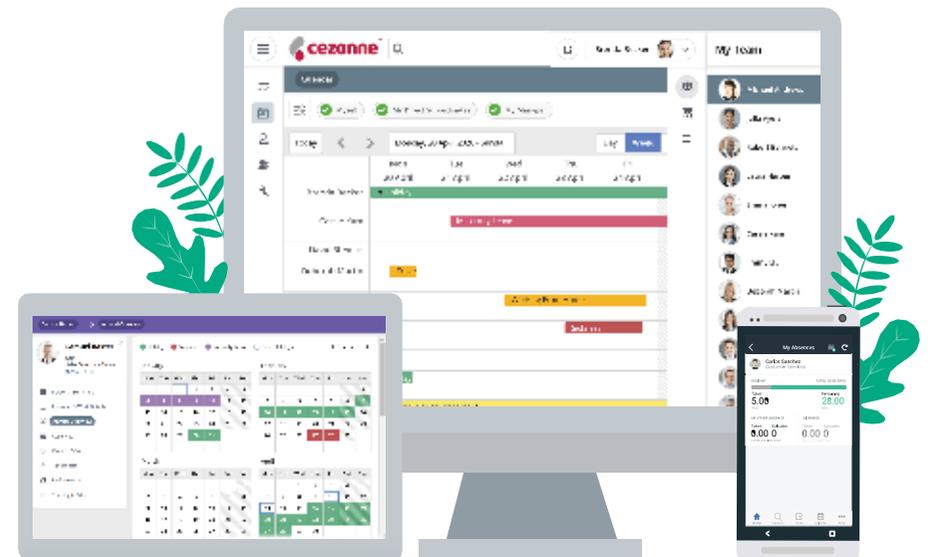


Introducción

La gestión de las ausencias es un elemento crítico para el éxito de un negocio. Al equilibrar la planificación de los recursos con las obligaciones de cumplimiento, o utilizarla como medida de compromiso y reconocimiento, la gestión de las ausencia debería ocupar una posición preferente en la lista de prioridades de RRHH, pero también, del resto de dirigentes corporativos. La gestión estratégica de las ausencias es, además, una buena manera de demostrar que RRHH merece tener representación en las “altas esferas” del negocio

Pero la gestión de las ausencias es también una de las tareas administrativas que más tiempo consume en una empresa. Y la COVID-19 no ha hecho más que aumentar la carga de trabajo y la urgencia. Si un empleado enferma con el coronavirus, la empresa deberá estar preparada para apoyarle a él y a cualquier otro afectado lo más rápido posible.

La gestión de las ausencias es muy compleja porque es una responsabilidad tanto proactiva como reactiva. Las vacaciones requieren un enfoque proactivo, para calcular correctamente los derechos. Las bajas por enfermedad son más reactivas, porque suelen ser imprevisibles. RRHH solo puede hacer suposiciones en algunos casos. Por tanto, es importante la agilidad empresarial para que los picos de bajas por enfermedad no afecten negativamente a la productividad del negocio.



Vacaciones vs bajas por enfermedad

Las vacaciones y las bajas por enfermedad son los dos tipos principales de ausencias que tiene que gestionar una empresa (aunque hay otros como las bajas por maternidad/paternidad, el servicio de jurado, etc.). Es la profundidad y la complejidad en torno a las vacaciones y las bajas por enfermedad lo que presenta los principales desafíos de la gestión de las ausencias en una empresa.

La buena noticia es que un software de RRHH puede reducir drásticamente el tiempo dedicado a las tareas administrativas y hacer que las ausencias sean más visibles y más fáciles de gestionar. Un software de RRHH óptimo también puede calcular automáticamente los derechos, evitando errores al tener en cuenta todas las variables posibles (empleados a tiempo parcial o empleados en diferentes países...)

Al centralizar el registro de las ausencias, las empresas pueden examinar las bajas o permisos en toda la organización, identificar las razones que las justifican y ver si hay patrones preocupantes como, por ejemplo, niveles de ausencia por enfermedad más altos de lo esperado. Tener estos datos permite a RRHH hacer recomendaciones estratégicas para remediar cualquier incidencia.



Esta guía explica cómo un software de RRHH resuelve los 5 principales desafíos de la gestión de ausencias y muestra qué buscar en un software de gestión de las ausencias

Desafío 1: Sobrecarga administrativa

Algunas organizaciones, incluso las relativamente grandes, siguen gestionando las ausencias con hojas de cálculo, o incluso ejecutando parcialmente sistemas basados en papel. El problema es que aunque esto puede funcionar mientras la empresa es pequeña, no es apto cuando la organización crece y contrata más personas.

Un software de RRHH en la nube ayuda a resolver todos estos problemas. Agiliza los procesos y garantiza que la información sobre las ausencias de todo tipo esté centralizada, segura, y sea de fácil acceso. Proporciona a los managers visibilidad sobre lo que está sucediendo exactamente en sus equipos, y permite a los empleados comprobar los saldos de las vacaciones, solicitar tiempo libre y registrar las bajas por enfermedad.



Utilizar hojas de cálculo para gestionar las licencias puede provocar:

- Problemas de actualización de las hojas de cálculo.
- Pérdida de tiempo de los responsables de RRHH y jefes de equipo para calcular derechos, asignaciones, etc.
- Las aprobaciones siempre se persiguen y no se registran adecuadamente.
- Descontrol del papeleo y desorganización.

Características de un software de RRHH

Autoservicio para que los empleados y managers accedan y procesen la información sobre las ausencias desde el dispositivo de su elección, en el momento que les convenga

Desafío 2: Obligaciones legales

RRHH gestiona todos los requisitos legales relacionados con la gestión de las ausencias para apoyar tanto a la plantilla como a la empresa. Los empleadores tienen el deber de cuidar a sus empleados y proporcionarles tiempo libre. Pero, también es esencial seguir los procedimientos adecuados en caso de que, por ejemplo, las bajas por enfermedad se conviertan en una preocupación.

La responsabilidad legal de las ausencias incluye:

- Asegurarse de que los saldos de las vacaciones se calculan correctamente y que los empleados disfrutan de los días libres estipulados por la Ley.
- Proporcionar a los empleados días libres si tienen alguna crisis familiar.
- Pagar a los empleados mientras dure su baja por enfermedad y hacer los ajustes necesarios en el equipo.
- Registrar las bajas y cualquier incidente relacionado con la salud y la seguridad y hacer el seguimiento correspondiente.

Un software de recursos humanos ayuda a abordar estas responsabilidades y otras más. Puede calcular los derechos/adjudicaciones en función de la legislación local, los horarios laborales conforme a los días festivos y las normas de la empresa. También registrará el historial de enfermedades, de modo que si necesitas tomar medidas disciplinarias, tienes las pruebas que respaldan tu decisión. Un software de RRHH hace que las ausencias sean mucho más visibles, de modo que tanto los directivos como los empleados sepan a qué atenerse.



Características de un software de RRHH

Información histórica para la presentación de informes o el cumplimiento normativo.
Funciones de gestión de documentos que permiten almacenar documentos, restringiendo el acceso, cuando sea necesario, y sistema de notificaciones configurables para alertar a las partes implicadas cuando proceda.

Desafío 3: Interrupción del negocio

Más allá de las obligaciones administrativas y legales relacionadas con la gestión de las ausencias, RRHH también debe pensar en la interrupción del negocio si las ausencias no se gestionan bien. La baja por enfermedad de una persona en un equipo, ya de por sí presionado, puede tener un impacto significativo sobre la productividad.

Un software de recursos humanos que incluya un módulo para la gestión de ausencias puede poner de relieve pautas preocupantes (como problemas concretos en un equipo determinado) que deban solucionarse. Los datos detallados pueden servir de apoyo a una decisión para que la empresa sea más proactiva en sus intentos de mejorar la asistencia, o para que la gestione de manera más equilibrada si, por ejemplo, las vacaciones no se distribuyen correctamente.



Un exceso de bajas en un equipo puede provocar:

- Incumplimiento de plazos importantes por no tener personal suficiente para acometer la carga de trabajo.
- Servicios de Atención al Cliente que no cumplen con los requisitos de calidad establecidos.
- Resentimiento en la motivación y el compromiso de los empleados al tratar de llegar a todo.
- Menos colaboración y unidad del equipo cuando surgen las desavenencias sobre quién debe hacer la parte del trabajo de los que no están.

Características de un Software de RRHH

Cuadros de mando de ausencia para vigilar tendencias críticas, como el tiempo de trabajo perdido por año, los choques de solicitudes de vacaciones y las frecuencias de ausencia por unidad individual u organizativa...

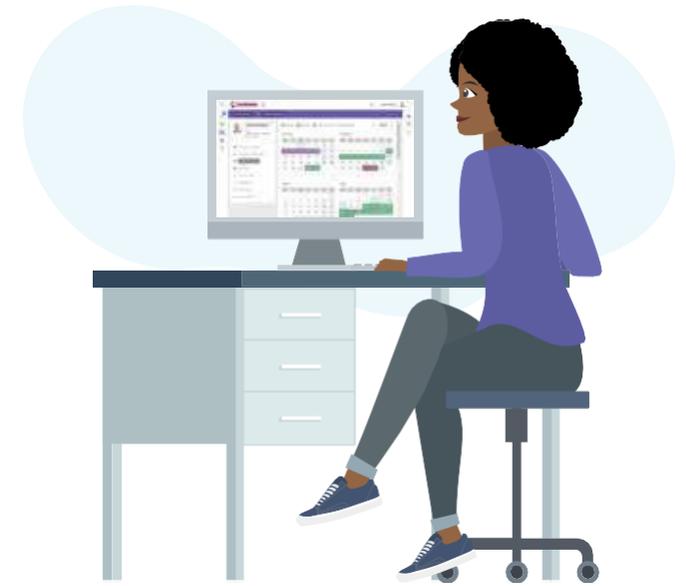
Desafío 4: Visibilidad de recursos

Para RRHH y los jefes de equipo es difícil tener una visión global de las ausencias sin un software de RRHH con el que archivar y reportar esta información. Y sin una visión clara de quién está ausente y por qué, será más difícil garantizar que la empresa cuente con los recursos necesarios en todo momento.

La evaluación de recursos podría incluir:

- Acceso al calendario de vacaciones de todo el negocio para detectar posibles preocupaciones.
- Proporcionar a los equipos de verificación de las áreas críticas personal suficiente para cubrir un porcentaje razonable de las bajas en cualquier momento.
- Comprobación cruzada de las solicitudes de permisos planificados para que el negocio nunca se quede corto de recursos.
- Vigilar los períodos en los que aumentan las bajas por enfermedad – p.ej. en invierno - para asegurar que los niveles de ausencia no aumenten.

Un software de recursos humanos puede proporcionar funciones de calendario que permitan a los jefes de equipo comprobar que tienen suficiente personal antes de aprobar las vacaciones. Un software de recursos humanos también proporciona información sobre el número de empleados, por departamento y equipo, que se puede descargar y visualizar junto con los saldos de las vacaciones (que pueden separarse según el tipo de ausencia). Al añadir a la combinación de datos sobre las vacaciones, los conocimientos propios de la empresa sobre cuándo está más ocupada la organización, tanto los directores de RR.HH. como los jefes de equipo, podrán planificar mejor sus recursos.



Características de un software de RRHH

Apoyo a múltiples planes de ausencia en diferentes partes del negocio, proporcionando informes fácilmente accesibles para ayudar a los managers a tomar decisiones apropiadas sobre sus recursos.

Desafío 5: Compromiso de los empleados

La baja por enfermedad puede ayudar a RRHH a controlar el compromiso de los empleados - el aumento de la enfermedad podría indicar un problema de bienestar en la organización-. Pero es muy difícil identificar tendencias o detectar "enfermedades" sin un software de RRHH. Estar al tanto del aumento de las bajas por enfermedad es difícil cuando RR.HH. y managers trabajan con hojas de cálculo.

Para vigilar la salud de los empleados - y del negocio - RRHH y managers pueden utilizar un software de RRHH para recoger e informar sobre los datos de ausencia por enfermedad. Segmentando los datos por áreas y equipos, y luego la experiencia, la posición, etc., las partes interesadas pueden indagar qué cuestiones podrían estar afectando a su fuerza de trabajo y luego decidir qué pueden hacer para mejorar las cosas.



Las bajas relacionadas con el compromiso de los empleados pueden aumentar por:

- Incremento de la presión cuando aumenta la carga de trabajo, las preocupaciones por la seguridad del empleo, etc.
- Cambios no deseados en la dirección o en la formación del equipo.
- Desajustes en los objetivos y valores entre responsables y empleados.
- Falta de reconocimiento.

Características de un software de RR.HH

Las consultas de ausencia preconfiguradas permiten a RRHH generar informes con un solo clic y profundizar mejor en los detalles.

Qué buscar en un software

No todas las soluciones de gestión de ausencias son iguales. Algunas son más sofisticadas y flexibles que otras.

Asegúrate de elegir un software que te permita gestionar las diferentes necesidades dentro de tu empresa, incluyendo diferentes planes de ausencia. Los planes pueden que se deban adaptar según el departamento o la ubicación por lo que necesitarás un software que sea absolutamente flexible.



Flexibilidad

Es importante que el software de RRHH que elijas sea lo suficientemente flexible como para permitirte registrar e informar sobre todos los tipos de ausencia que se te ocurran. El servicio de jurado es obligatorio en España como el servicio militar lo es en otros países. Las personas también pueden necesitar un permiso especial para cuidar a un pariente enfermo, o por motivos "compasivos" debido a un proceso de duelo. Las políticas corporativas varían mucho en cuanto a cómo se debe hacer el seguimiento y la gestión de estos días, y a veces los sistemas tienen dificultades para hacer frente a este nivel de flexibilidad.

Utilizar Cezanne HR para la gestión de ausencias

Organizaciones en crecimiento, como Outpost24, están utilizando Cezanne HR para racionalizar sus procesos de gestión de las ausencias:

"El módulo de ausencias permite a los managers y al equipo de recursos humanos aprobar y hacer un seguimiento de las solicitudes de vacaciones y otras ausencias, ahorrándoles mucho tiempo. Nos encanta el hecho de que el sistema está automatizado y es muy fácil de usar tanto para la dirección como para los empleados para seguir sus vacaciones y otras ausencias".

"Cezanne HR es fácil de usar y rápido de aprender. Las notificaciones también funcionan muy bien. Recibimos una lista de los ausentes y alertas que nos recuerdan los periodos de prueba ^[2] que expiran, lo que nos permite recordárselo a los directivos".



Recursos a tener en cuenta



[Cómo presentar tu presupuesto para un software RRHH](#)

¿Por qué las empresas a menudo son reacias a invertir en tecnología especializada en recursos humanos?
Si bien el coste del software de recursos humanos se ha reducido drásticamente [...]

[Sigue leyendo](#)



[Calcular el ROI del software RRHH](#)

Tú sabes que el software de recursos humanos hace que las organizaciones funcionen de manera más eficiente, garantiza el cumplimiento normativo y ayuda a los empleados a trabajar juntos de manera más inteligente [...]

[Sigue leyendo](#)



Sobre Cezanne HR

Este informe ha sido realizado por Cezanne HR. Cezanne HR lidera el mercado de soluciones inteligentes de software de RRHH en la nube para empresas medianas y en crecimiento, tanto a nivel nacional como internacional, a un coste impensable hace sólo unos años. El software de Cezanne HR es rápido de desplegar, fácil de gestionar y lleno de funcionalidades que ahorran tiempo y ayudan a todos a trabajar juntos de manera más productiva y con éxito.

Tel: [+34 918 260 265](tel:+34918260265)

visita: www.cezannehr.com/es

email: info.espana@cezannehr.com