

Plan de acogida al trabajador de nueva incorporación. De lo políticamente correcto a lo técnicamente necesario

Paredes Sidrach de Cardona A, Leal Llopis J, Calvo Bohajar M, Cortés Parra C, Martínez García JA, Avilés Aranda JD, Vivancos Oliva V

Hospital Morales Meseguer

Introducción

La incorporación de nuevos trabajadores a una organización siempre supone una incertidumbre en cuanto a su rendimiento y capacitación. Esta situación que generalmente es minimizada por la incorporación paulatina de dichos profesionales, tiene en los periodos de vacaciones estivales y navidad un grado de complejidad que, si no se toman medidas paliativas, es difícil que no repercuta en la propia organización.

Dichas incorporaciones deben ir precedidas por un trabajo de gestión importante, donde juega un papel decisivo los mandos intermedios. Para la Dirección de enfermería es imprescindible la implicación de los supervisores para que la acogida e incorporación de los nuevos trabajadores sea lo más suave posible y que las repercusiones asistenciales y de cuidados no tengan su reflejo en la satisfacción de las necesidades de los pacientes.

Debemos tener en cuenta que dicha incorporación se produce en nuestro ambiente laboral partiendo de la no selección de los trabajadores a incorporar, ya que estos provienen de una bolsa de trabajo en la que se centra el orden de contratación.

Criterios como idoneidad, pertinencia y competitividad no están en consonancia con el mercado laboral actual, por lo que debemos plantear la incorpora-

ción como un elemento crucial en el ajuste de los nuevos efectivos a incorporar, junto con las características de los trabajadores que se mantienen en el trabajo mientras esperan su turno para disfrutar de las merecidas vacaciones o ya han vuelto de ellas.

Desde el año 1995, la dirección del Hospital Morales Meseguer estableció un programa de incorporación al trabajador de nueva incorporación, que ha ido variando a lo largo de estos años, y que se ha perfeccionado en función de las necesidades de la organización.

Este programa de formación, que en principio se elaboró para unidades concretas donde el déficit formativo en el pregrado hacía evidente una formación adicional antes de la incorporación al trabajo, como son quirófanos, cuidados intensivos y urgencias, se fue ampliando hasta alcanzar la práctica totalidad de las unidades del hospital.

En el programa inicial, la formación se centraba en aspectos concretos de organización y cuidados específicos de la unidad donde iba a trabajar el recién incorporado, y se ha ido pasando a actividades formativas en las que todos los trabajadores tienen posibilidad de formación en aspectos generales del hospital, además de acceder a acciones formativas específicas para el desempeño de su trabajo.

Material y métodos

El material utilizado han sido los diferentes manuales elaborados por la dirección de enfermería referidos a:

- Organización e información general sobre el hospital.
- Guía de incorporación para la formación a realizar por los supervisores de unidad.
- Manuales específicos de protocolos de cuidados de enfermería.
- Manuales específicos sobre aparataje y material sanitario.
- Material audiovisual para sesiones formativas.

El programa de acogida comprende varias fases hasta la incorporación de los trabajadores a las unidades:

Entrevista con un miembro de la dirección de enfermería en la que se cumplimenta los datos personales del trabajador, información respecto a idioma, uso de herramientas informáticas, otras titulaciones que puedan ayudar en su actividad profesional, las preferencias laborales dentro del hospital y la experiencia laboral anterior en otros centros que pueda ser de utilidad para la asignación e incorporación al hospital.

Sesión plenaria: en la que se hace una presentación del hospital, se presenta a la totalidad de los miembros del equipo directivo de enfermería, se les informa de las actividades formativas comunes a las que tiene acceso, se le asigna a una determinada presentándole a su supervisora.

La supervisora de la unidad realiza las actividades formativas e informativas específicas de la unidad, aportando

documentación, y explicando la organización del servicio.

Hasta el año 2004, la formación se hacía antes del inicio del contrato de los trabajadores con hospital, lo que suponía un inconveniente a la hora de motivar para la realización de las actividades formativas. Esta situación motivó que dentro del programa de formación del hospital se incluyeran estas actividades formativas, de manera que se acreditaran y fueran puntuables para la bolsa de trabajo del Servicio Murciano de Salud. Esta situación permitió en cierto grado que los trabajadores realizaran dichas actividades durante los periodos de contratación de 2005 y 2006.

Estas actividades formativas permitían dar cobertura a un número muy limitado de trabajadores lo que suponía que seguíamos teniendo serios problemas en la incorporación de los nuevos efectivos. Estas actividades se realizaban para los trabajadores diplomados en enfermería, auxiliares de enfermería y técnicos especialistas.

En 2007 se produce una situación contractual decisiva para mejorar la incorporación de los nuevos trabajadores. La falta de enfermeras en bolsa de trabajo motiva la contratación durante cuatro meses de un volumen de profesionales importante, contratación que se realiza en los meses de julio a octubre. Dicha contratación tiene como finalidad la captación de los profesionales existentes en la comunidad autónoma para evitar la fuga a otras comunidades o países de la Unión Europea, y evitar la imposibilidad de dar cobertura a los periodos de descanso de los trabajadores de los centros sanitarios.

Esta situación que fue aprovechada por la dirección del hospital para poder garantizar las presencias y dar los permisos reglamentarios a los contratados durante el mes de octubre, sirvió como

base para lo que se ha realizado el año 2008.

Durante este año, la contratación se ha realizado también durante cuatro meses, pero atendiendo a la petición de las direcciones de enfermería, con inicio de junio y finalización de septiembre. Esta situación que viene motivada por un problema de organización y estructura empresarial, ha permitido plantear la incorporación de los nuevos trabajadores como siempre habíamos deseado.

Resultados

Tras varios años de realizar actividades de incorporación al hospital podemos decir que en años anteriores la formación reglada era realizada aproximadamente de media para 60 profesionales por año, divididos entre las diferentes categorías profesionales y con una duración máxima de 12 horas teóricas y 20 horas prácticas.

En el año 2008, la formación teórica se ha realizado para 160 profesionales de enfermería, con carácter obligatorio, además de una formación práctica en la unidad donde va a trabajar en el verano, que comprende un número de horas entre 40 y 70 horas reales, con autorización tanto de la supervisión de la unidad como de personal asistencial de la unidad.

A su vez los técnicos especialistas han tenido un periodo de formación práctica desde su inicio de contrato hasta la incorporación a su puesto de trabajo de 40 horas.

Conclusiones

El cambio en el modelo de contratación ha permitido lo que desde las direcciones siempre hemos solicitado, la contratación de los nuevos trabajadores antes de la incorporación a un puesto de trabajo determinado. Por tanto en el año 2008 hemos vuelto a realizar un cambio en la programación de las actividades de incorporación de los nuevos trabajadores.

Tras su incorporación al hospital, el trabajador ha podido disfrutar de los permisos correspondientes a su contratación (libranzas, vacaciones...) pero además ha tenido dentro de su jornada de trabajo y por tanto con obligatoriedad, actividades formativas necesarias para el desempeño de su labor, además de estar asignado en la unidad desde el inicio de su contrato y contar con una formación práctica adicional realizada por los propios integrantes del equipo de la unidad.

Esta situación ha permitido solucionar varios aspectos en los que había grandes lagunas formativas:

- Formación práctica con pacientes reales y supervisados por profesionales experimentados.
- Tiempo de adaptación a la organización y estructura de la unidad.
- Establecimiento de relaciones de colaboración entre los incorporados y los profesionales antiguos que quedan trabajando en la unidad en cada uno de los meses, sin la presión asistencial habitual en el periodo vacacional.