

### Título

## ENFOQUE Y PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL EN UN CENTRO HOSPITALARIO PÚBLICO

### Clasificación

06- Gestión de RRHH

**Palabras clave:** GESTIÓN, FORMACIÓN

### Autores

ANTONIO GAMERO VIGIL, JOSE ANTONIO LORA OVIEDO, MANUEL MIGUEL MARTINEZ JIMENEZ,

### Entidad

SERVICIO ANDALUZ DE SALUD-SAS

### INTRODUCCION

Pese a la dificultad que existe para definirlo, nadie duda que el absentismo es un fenómeno complejo cuya reducción requiere de una gestión directa y eficaz. La orientación de este trabajo busca profundizar en un tema, el absentismo, que entendemos que está poco atendido, en líneas generales, en el ámbito de la sanidad pública, algo poco acertado desde el prisma de una eficiente gestión de los recursos humanos. Abordaremos la gestión y el control del absentismo laboral precisamente desde esa perspectiva, teniendo en cuenta, además, que en la situación actual de nuestro entorno económico, es preciso definir márgenes de eficiencia que estén a nuestro alcance acotar. No olvidaremos, sin embargo, peculiaridades de nuestra organización como su tamaño, el carácter público, la presión asistencial en las profesiones sanitarias u otras circunstancias que afecten a los indicadores de absentismo, ya sea de forma favorable o desfavorable. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto entendemos que es el momento de buscar opciones como las que planteamos en nuestro enfoque y evidentemente toda inversión pretende un retorno de beneficios a la organización, que en algunos casos serán más medibles que en otros, pero que en todo caso pueden alinearse con los objetivos de la organización y ser cuantificados en base al horizonte que nos planteemos en cada caso. Se pretende por tanto realzar la importancia que para una organización tiene desarrollar e implantar un Sistema de Gestión y Control del Absentismo.

### MATERIAL Y METODOS

- Constitución Grupo de trabajo. o Trabajadores del SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (SAS) Licenciados en Ciencias del Trabajo especialidad gestión de recursos humanos de tres Hospitales de Sevilla, Virgen del Rocío, Virgen Macarena. Virgen de Valme. • Determinación del Campo de Aplicación: o Geográfico: El modelo propuesto permite ser implantado en varios niveles.  En Servicios/UGC.  En Centros Hospitalarios o Distritos de Atención Primaria  En Unidades Provinciales mediante agregación de los planes de de los Centros. Requeriría la creación de una figura de coordinación intercentros. o Causal: dada la amplitud del término, es necesario, de forma restrictiva, limitar las causas objeto del modelo a las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de contingencias comunes y profesionales. • Desarrollo del método: o Observación de las experiencias de gestión de recursos humanos aplicadas en nuestros centros. o Consultas bibliográficas relacionadas con las buenas prácticas en la materia. o Análisis DAFO utilizado como herramienta estratégica para conocer la situación real en que se encuentra la organización. o Entrevistas con grupos focales (mandos intermedios) para obtener la visión de los actores directamente implicados en la aplicación de las medidas. • Propuesta de implementación de medidas concretas en torno a cuatro pilares básicos: 1. Implantación de un Plan de Gestión y Control del

Absentismo Laboral (PGCAL), como elemento vertebrador y catalizador de todas las medidas a implementar. 2. Unidad de Gestión del Absentismo con funciones claramente definidas y dotada de los recursos necesarios. 3. Comisión de Gestión del Absentismo a nivel de dirección. Órgano encargado de tomar decisiones e implementar las distintas estrategias. 4. Fomento de la formación y corresponsabilización/implicación de los mandos intermedios como pieza clave en la gestión.

## CONCLUSIONES

Con la necesaria implicación de los agentes y la inversión adecuada, el establecimiento de un Sistema de gestión y control del absentismo nos permitiría además de una reducción porcentual del mismo:

- Reducción Costes directos, indirectos y operacionales. así como otros perjuicios difícilmente cuantificables como el empeoramiento del clima laboral, la sobrecarga de los compañeros o la insatisfacción.
- Unificación y homogeneización de criterios, uniformidad en la toma de decisiones y en la aplicación de políticas y métodos.
- Normalización/estandarización de procedimientos de comunicación, presentación y consolidación de datos y sistemas de información, favoreciendo el uso de antecedentes e indicadores equiparables y comparables entre distintas unidades o centros, permitiendo un análisis comparativo que permita extraer conclusiones para la mejora continua del sistema.
- Centralización de la gestión, alta especialización y visión global de la Organización en relación al absentismo.
- Eliminación de duplicidad y dispersión de esfuerzos y actuaciones, con el objeto de que exista un sólo interlocutor con los distintos agentes implicados (dirección, mandos intermedios, inspección médica), evitando la aplicación de criterios dispares.
- Alineamiento con la gestión estratégica de la Organización de forma que el PGCAL ayude a la consecución de los objetivos estratégicos tanto en términos de eficiencia económica como de mejora de las condiciones laborales.
- A medio plazo, introducción de prácticas de cambio en la cultura organizacional.
- Establecimiento de dinámicas de conciliación familia-trabajo.
- Rentabilidad y retorno de la Inversión ROI, con posibilidad de llevar a cabo un análisis comparativo del coste de las medidas con respecto al ahorro en costes directos por absentismo.