

Título

UNA ESTRATEGIA EFECTIVA PARA LA DISMINUCION DEL ABSENTISMO LABORAL ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERIA: LA INCENTIVACIÓN ECONÓMICA

Clasificación

09- Dirección de personas

Palabras clave: DPO, Enfermería

Autores

JOSEP ANTON RIERA; NURIA PLANAS AULET; M^a CARME MARQUEZ ROMERO; JOSE CARLOS VEGA ALLER; JOSEFINA HERNÁNDEZ, MONTSERRAT ARTIGAS i LAGE

INTRODUCCION

El Complemento de Retribución Variable es un sistema de retribución variable vinculado al cumplimiento de objetivos que pretende la mejora continua de la organización. El Instituto Catalán de la Salud, en el año 2007, extiende la aplicación del CRV a los profesionales adscritos a las Direcciones Enfermeras. La Gerencia del Hospital Universitari Vall d'Hebron decide asignar a todos los profesionales (no licenciados sanitarios) un objetivo que reconozca la ausencia del absentismo por motivo de Incapacidad Transitoria. El objetivo de este estudio ha sido determinar la validez que tiene la inclusión de un objetivo que premia la ausencia de absentismo (en un programa de Complemento de Retribución Variable - DPO) en el absentismo del personal de enfermería.

MATERIAL Y METODOS

- Diseño del estudio: Preexperimental (pre-test y post-test de un solo grupo) - Ámbito: Hospital Universitari Vall d'Hebron (Barcelona) - Periodo: Años 2006, 2007, 2008 y 2009 - Población: Profesionales adscritos a la Dirección Enfermera con vinculación contractual estable. La muestra la conforman todos los profesionales de la organización. - Variables del estudio: Perfil del profesional, número de episodios de absentismo por persona, número de días de absentismo por persona. - Intervención: Inclusión del objetivo que premia la falta de absentismo en el programa de CRV. - Recogida de datos: Base de datos de Gestión de turnos de personal. - Análisis de los datos: Análisis descriptivo de las variables Resultados: En el primer año de implantación del CRV, el total de días de absentismo disminuyó un 8.13%, y en el segundo un 36.63%, aumentando un 9.57% el tercer año. El índice de absentismo también disminuyó un 10.64% el primer año, y un 53.37% el segundo, aumentando nuevamente el tercero (12.53%). Los dos primeros

CONCLUSIONES

La disminución de un 24.14% del absentismo laboral demuestra que la inclusión de un incentivo económico (a partir de un Complemento de Retribución Variable) es una buena medida contra este absentismo, especialmente en los primeros dos años de aplicación. El aumento del absentismo en el tercer año de aplicación sugiere un replanteamiento de la utilidad de ese incentivo como instrumento para disminuir el absentismo.