

Título

ABSENTISMO: ANALISIS Y COMPARATIVA DE DOS REGIMENES LABORALES DIFERENTES EN EL AMBITO SANITARIO

Clasificación

06- Gestión de RRHH

Palabras clave: COSTES, PERSONAL

Autores

ROSAURA ESCORTELL IVARS, CRISTINA SEGUI DEVESA, CARLOS HERMOSO DE MENA, CORPUS GOMEZ CALDERON,

Entidad

HOSPITAL "MARINA SALUD" DENIA

INTRODUCCION

Marina Salud es una organización sanitaria integral que gestiona los recursos asistenciales públicos de la Marina Alta, según concesión administrativa con la Generalitat Valenciana, asumiendo al personal dependiente de la Consejería de Sanidad, que ya prestaba servicios en el Área. Aunque en las anteriores Concesiones, se habían integrado algunos profesionales estatutarios de Atención Primaria, en esta ocasión, por primera vez en este modelo, se inicia un proyecto de construcción y arranque de un nuevo hospital en modelo concesional con la integración del personal de un Hospital preexistente y la gestión integral de todo el Departamento de Salud. El Departamento está formado, en el momento de adjudicación de la Concesión, por el Hospital de Denia y 11 Centros de Salud. En 2011 cuenta con 1.203 trabajadores de los que un 30 % son profesionales estatutarios. En un modelo de gestión donde la empresa privada asume el coste de sustituciones por absentismo no sólo de los profesionales de régimen laboral, sino también de los estatutarios, se hace imprescindible contar con un seguimiento de este índice que posibilite la toma de decisiones en la gestión de RRHH.

MATERIAL Y METODOS

Desde la puesta en marcha de la nueva organización se establece un sistema de seguimiento de indicadores global para la gestión de RRHH entre los que se incluyen los correspondientes al absentismo. Se elabora un cuadro de mandos integral que incluye el análisis de los datos por patologías, por categorías, por nivel asistencial, por edades, por sexos y por servicio o departamento en el que se encuentran los profesionales. El primer análisis arroja las siguientes cifras en términos globales: • Porcentaje de ausencias por absentismo: o 5'57% en los profesionales estatutarios (sobre una plantilla media de 335) o 1'54% en los profesionales laborales (sobre una plantilla media de 937). • Días de ausencia durante el año 2011: o 4.440 días de ausencia de personal laboral o 5.529 días de ausencia de personal estatutario.

CONCLUSIONES

Las tasas de absentismo en una organización de este tipo donde conviven ambos modelos laborales (público y privado) tienden a la baja con respecto a los estándares del sector sanitario público no sólo en las tasas relativas a profesionales laborales sino también a los estatutarios.