



GESTIÓN DE RRHH. DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

SERVICIO MÉDICO INTEGRAL

AGOSTO 2017

Lic. Mag. Patricia Barbachán Montero

DESARROLLO

MARCO CONCEPTUAL

- El Recurso Humano en salud
- La Institución
- Selección de personal

MÉTODOLÓGÍA

RESULTADOS

- 1 - CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
- 2 - ÍNDICE DE ROTACIÓN
- 3- AUSENTISMO

DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES

SERVICIO MÉDICO INTEGRAL

- Sanatorio de referencia nacional y regional
- Policlínicos descentralizados
- Sanatorio Prado
- Gran accesibilidad a los servicios de salud en Montevideo y Ciudad de la Costa
- 130.882 afiliados (26.390 < 15 años)
- 215 camas para cuidados moderados
- 54 para CTI-CI (adultos, neonatología y pediatría).



Departamento de Enfermería

- **Ofrece una atención integral, calificada y oportuna.**
- **Procura el mayor nivel de calidad de atención posible.**
- **Dotación:**
 - Internación Convencional: 1 Lic.Enf. y 2 Aux. Enf. cada 14 camas**
 - CTI: 1 Lic.Enf. y 4 Aux. Enf. cada 6 camas.**

Comité de Educación Continua

- Mayo de 2015
- Programación de instancias de capacitación en diversas área
- Planificar, coordinar y evaluar el período de orientación
- Alto impacto positivo en el desempeño final

Selección de personal



Proceso ágil y continuo, todo el año.

Existen vacantes permanentes

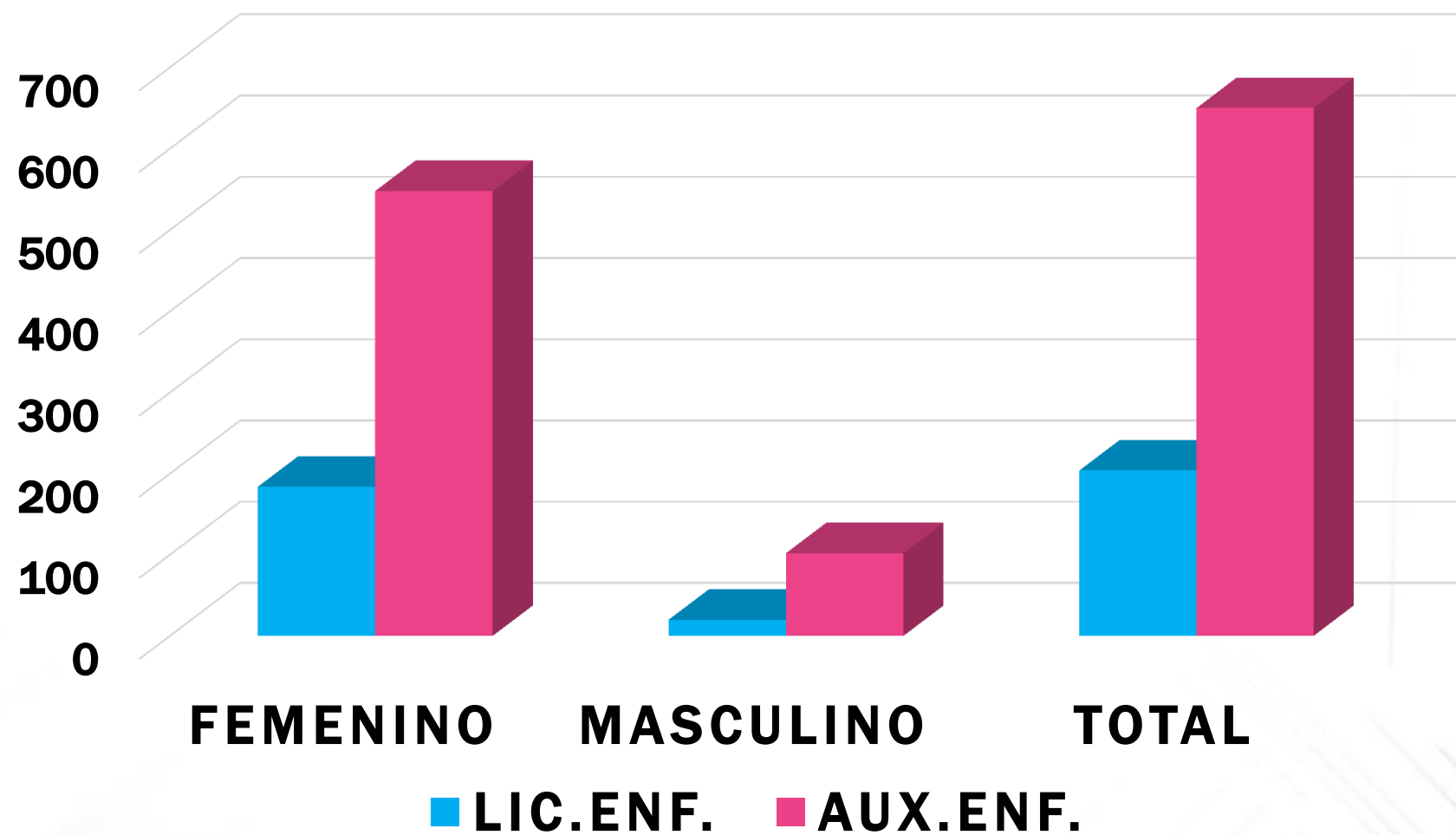
Dificultades

- **Condiciones que impone el aspirante**
- **Perfil del aspirante**

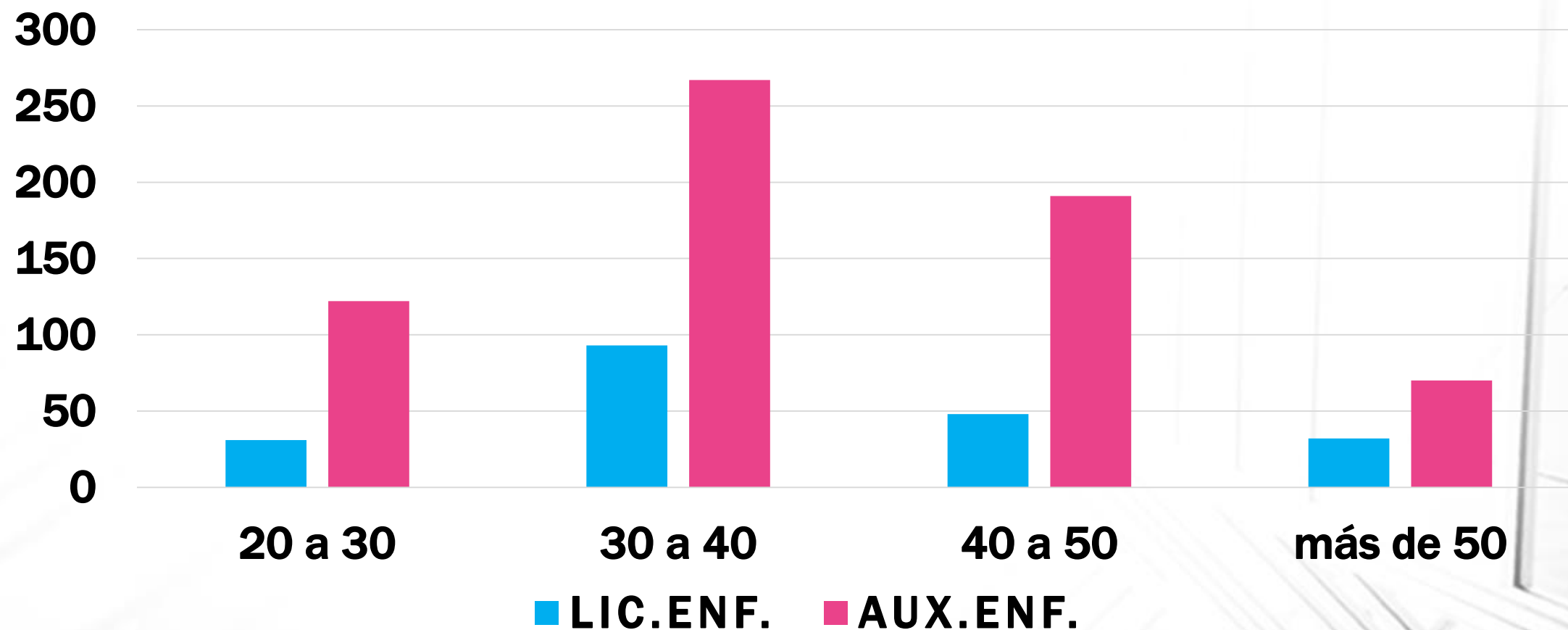
MÉTODOLOGÍA

- Estudio descriptivo, retrospectivo-parcial
- Departamento de Enfermería de Servicio Médico Integral
- Período 2015-2016
- Criterios de inclusión: Licenciados y Auxiliares de Enfermería dependientes del Departamento de Enfermería.

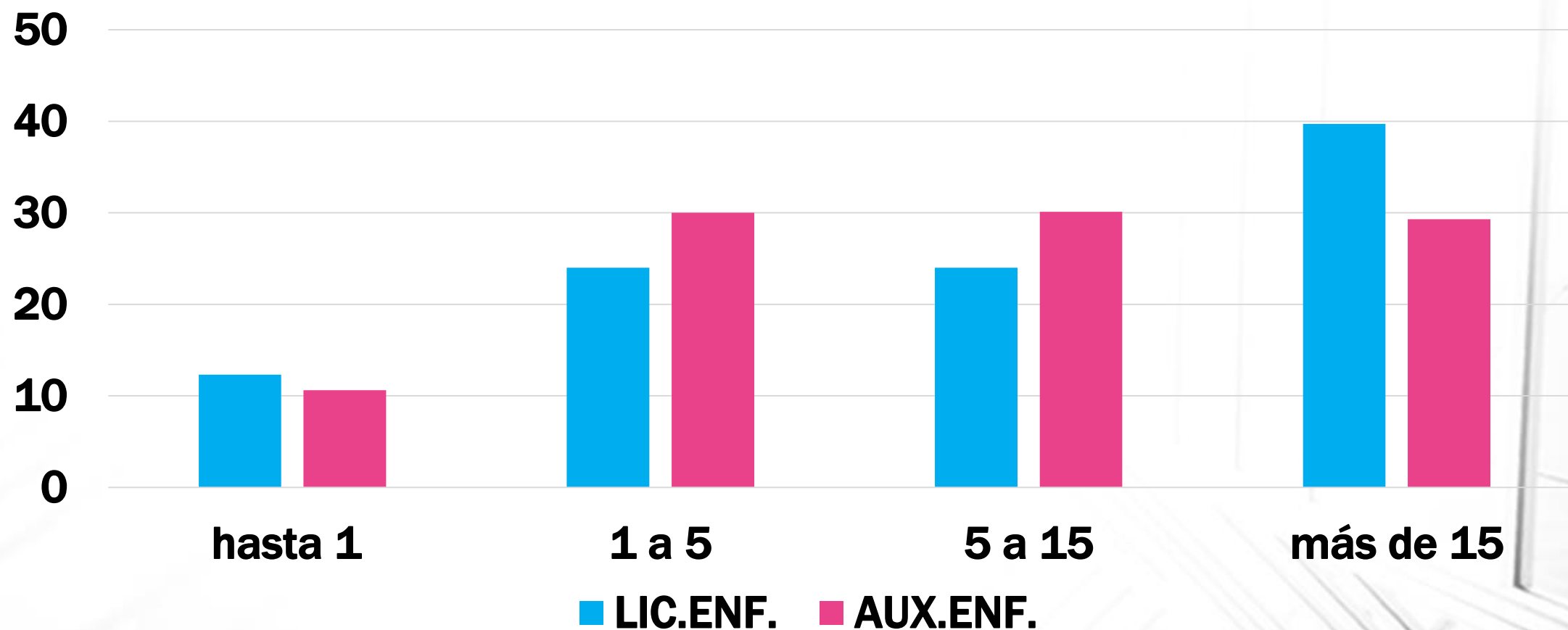
Distribución de acuerdo al sexo.



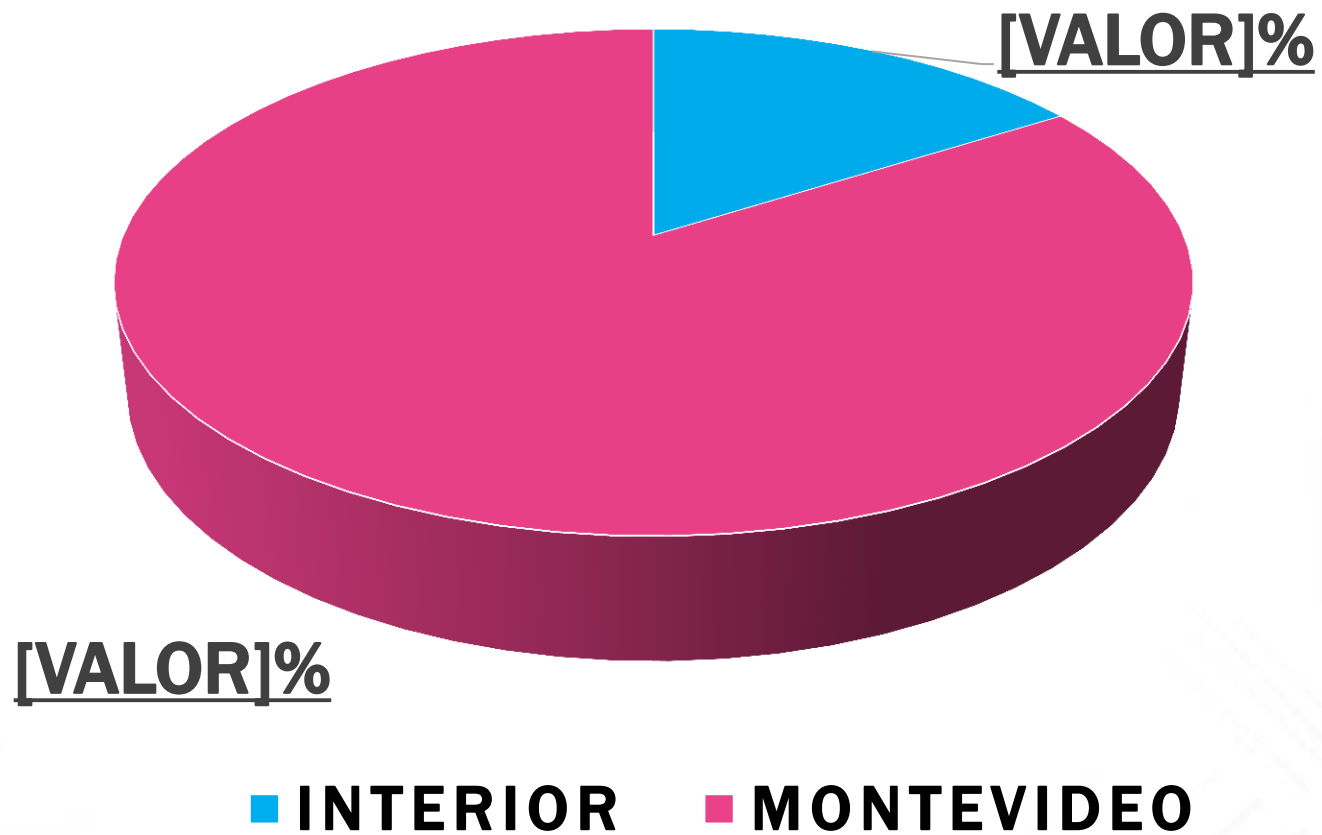
Distribución de acuerdo a franja etárea



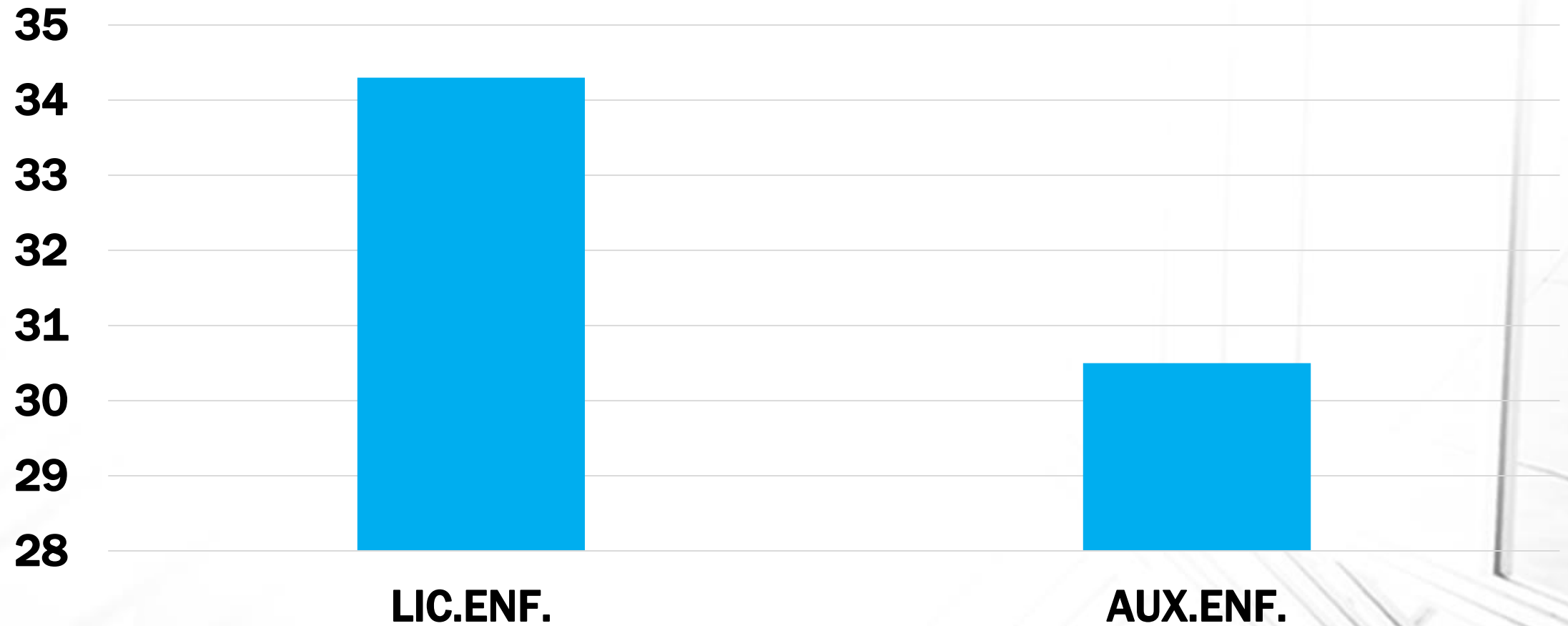
Distribución porcentual de acuerdo a la antigüedad en áreas asistenciales



Distribución porcentual según lugar de residencia

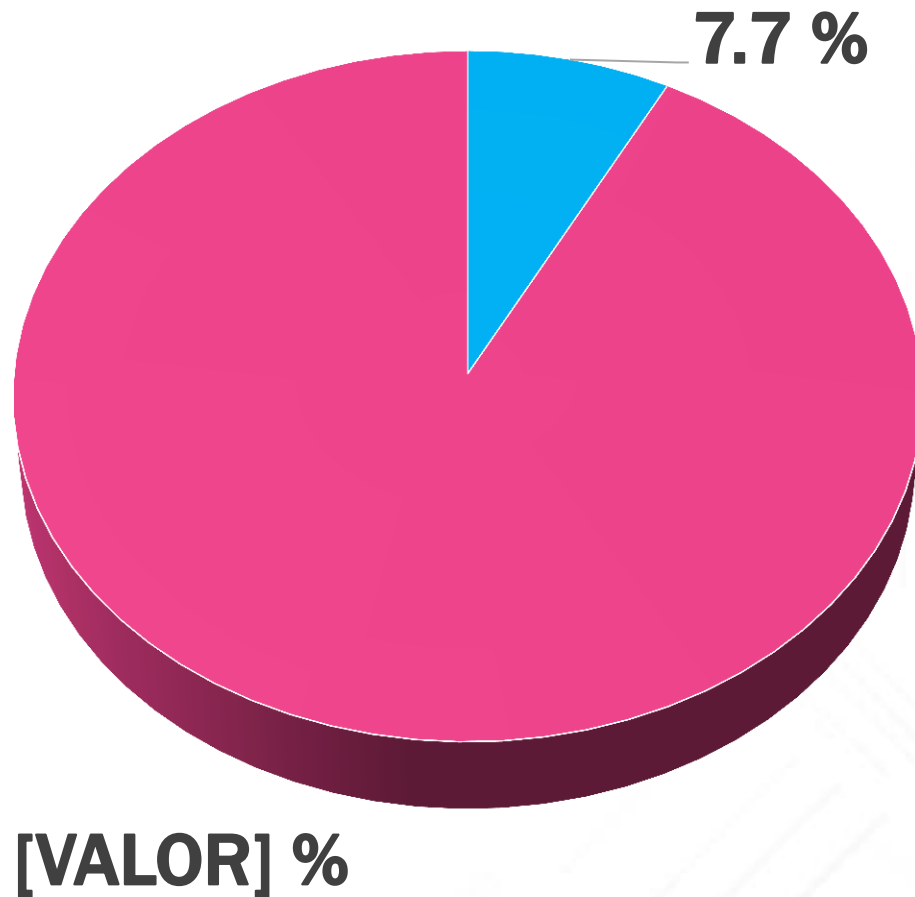


Personal de Enfermería que presenta Multiempleo.



Personal de Enfermería cursando estudios.

■ ESTUDIA
■ NO ESTUDIA



Motivos de egreso

	2015		2016	
MOTIVOS DE EGRESO	LIC.ENF.	AUX.ENF.	LIC.ENF.	AUX.ENF.
EGRESO VOLUNTARIO	7	5	2	19
BAJA POR DESEMPEÑO	34	86	28	86
TOTAL	41	91	30	105

Ausentismo

- MULTICAUSAL
- COMPLEJO
- EFECTOS NEGATIVOS:
EMPRESA
TRABAJADOR

	2015	2016
LIC.ENF.	6,31%	7,24%
AUX.ENF.	8,23%	11,29%

Discusión y consideraciones finales

- POBLACIÓN FEMENINA PREDOMINANTE
- MAYOR CONCENTRACIÓN DE PERSONAL EN EL RANGO DE 30 a 40 AÑOS
- LICENCIADOS CON SOLIDEZ PROFESIONAL BASADA EN LA EXPERIENCIA
- MULTIPLEMPLEO MAS CONCENTRADO EN ÁREAS COMPLEJAS
- INDICE DE ROTACIÓN ELEVADO
- AUSENTISMO CRECIENTE

Herramientas para la gestión

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN EN ÁREAS DE MAYOR COMPLEJIDAD

MANTENIMIENTO DE PERSONAL ENTRENADO

REDISTRIBUCIÓN

ASIGNACIÓN DE HORAS EXTRAS

Propuestas a futuro

- Abarcar el tema en su globalidad.
- Uso de indicadores Promedio de ausentismo, según motivo.

Variables que impactan en ausentismo, sector, horario, día de la semana, etc.

- Caracterización del ausentismo de la empresa que permitan desarrollar estrategias para minimizar su impacto.

Gracias por su atención