

N.º 5

Mejora de la percepción de una empresa desde Prevención-Recursos Humanos: experiencia de un hospital privado

Sonia Martínez Dalmau (ponente). Grupo Hospitalario Quirón. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Quirón, Valencia

Esther Ochando Jurado. Grupo Hospitalario Quirón. Jefa de Personal y Recursos Humanos. Hospital Quirón, Valencia

Silvia García Ros. Grupo Hospitalario Quirón. Responsable Corporativa de Prevención. Grupo Hospitalario Quirón, Zaragoza

Sergio García Vicente. Grupo Hospitalario Quirón. Director Gerente. Hospital Quirón, Valencia

Introducción: como empresa sanitaria, un hospital quiere atraer, fidelizar y cuidar a las personas para su mejor desarrollo personal y profesional.

Objetivos: este trabajo expone las actividades realizadas desde la unidad de Prevención-Recursos Humanos-Calidad para mejorar las condiciones que puedan afectar al bienestar del trabajador y al desarrollo de sus tareas.

Metodología: recogida y evaluación de las actividades realizadas entre 2007-2009: 1) Planes de incentivos (herramientas económicas, de promoción y de conciliación); 2) Premios (sugerencias de mejora-proyectos innovadores); 3) Formación (prevención-calidad-gestión de situaciones complejas-gestión de equipos-entre otros); 4) Cursos innovadores (risoterapia-escuela de espalda); 5) Sistema de Evaluación Colegiada de Empleados y Puestos (SECEP); y 6) Acciones de comunicación interna (desayunos con dirección) y reconocimientos externos.

Resultados: volumen de acciones realizadas y la correspondiente participación de los empleados: 1) Plan de incentivos: participación del 65% del total de la plantilla; 2) Premios: 73 participantes en 2007, 79 en 2008 y 84 en 2009; 3) Planes de acogida: 47 participantes en 2007, 63 en 2008 y 58 en 2009; 4) Cursos de formación: 32 cursos realizados en 2007, 24 en 2008 y 31 en 2009 con una asistencia de 240, 193 y 199 alumnos; 5) Risoterapia: 2 cursos realizados en 2008 y 2009 con una asistencia de 14 y 15 alumnos; 6) Porcentaje de personas evaluadas en SECEP: 5,88% del total de la plantilla; y 7) Desayunos con dirección: 56 participantes en 2009.

Conclusiones: la mejora obtenida se evalúa mediante indicadores: Encuesta Anual de Satisfacción e Índice de Rotación de Personal. Desde la Unidad de PRL-RH se valoran

factores de riesgo como el estrés y la insatisfacción laboral. Nuestra labor incluye la implementación de todas las acciones y políticas que puedan contribuir a mejorar las condiciones del trabajo y disminuir los factores de riesgo psicosocial mediante la participación de los empleados en actividades de formación, comunicación y reconocimiento que ofrecen una mayor implicación con la empresa y su misión.

Palabra clave: satisfacción laboral.