

			15	15	15
			15	15	15

Cara y cruz después del MIR

La búsqueda de un empleo por parte de los titulados en Medicina comienza realmente tras la etapa de especialidad como médicos internos residentes (MIR). Contratos para guardias y urgencias, empleos eventuales y sustituciones suelen ser los primeros pasos para abrirse camino en el sistema sanitario.

QUIQUE RODRÍGUEZ, Madrid

Para ejercer como médico en España es necesario completar una especialidad a través del sistema de residencia, también conocido como MIR (médicos internos residentes), nombre que recibe la figura que ocupan los licenciados en Medicina durante esta etapa. Durante esta fase, a caballo entre la formación y la primera experiencia profesional, los futuros especialistas se incorporan a un centro sanitario a través de un sistema similar a una oposición, tras realizar el famoso examen MIR.

Sin esta especialización son pocas las opciones profesionales: la docencia, el cuerpo de sanidad militar, las oposiciones a inspector médico en las distintas administraciones y forense.

Pero la gran mayoría de los titulados inicia una especialidad. Al terminarla es cuando comienza su camino para incorporarse al mercado laboral. El noventa por ciento lo hacen en el sector público, según

Muchos jóvenes especialistas trabajan con contratos para realizar guardias de veinticuatro horas

los datos del vicesecretario de la Organización Médica Colegial (OMC), Francisco Toquero.

Este coincide con Jesús Lago, vocal de médicos en formación del Colegio de Médicos de Madrid, en que las oportunidades de empleo han mejorado porque han quedado atrás los años de excedente de fa-



Quienes terminan actualmente la especialidad tienen más opciones de permanecer en el centro en el que la han completado.

El nuevo estatuto del residente

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 6 de octubre un real decreto que regula la relación laboral especial de los médicos internos residentes (MIR) durante la especialidad, que establece una subida salarial del 18 por ciento para el sueldo base -800 euros-, la limitación de la jornada semanal de trabajo a 37,5 horas y un máximo de siete guardias al mes. Este marco jurídico está siendo muy contestado desde la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM) y la Asociación Española de Médicos Internos Residentes (Aemir). Desde esta última asociación argumentan que si se suma la jornada laboral ordinaria y las guardias, la carga de trabajo asciende a 58 horas semanales, excesiva bajo su punto de vista en una etapa que para los MIR debería ser de formación. Además, uno de los aspectos de la norma que más han criticado los sindicatos es que no recoge el derecho a descansar veinticuatro horas tras una guardia del mismo tiempo.

cultivos, sobre todo en especialidades como Anestesia, Rayos y Pediatría. Otras, como Reumatología,

Cirugía General, Medicina Interna y Neumología siguen teniéndolo más complicado. Antes era muy

poco frecuente que un MIR fuera contratado al terminar la residencia por el mismo hospital en el que la había realizado. Ahora comienza a ser más habitual.

Los primeros pasos no son nada sencillos y lleva muchos años lograr estabilidad. Las oposiciones en el sistema público no son anuales, se convocan con gran intervalo de tiempo. Una vía de entrada habitual entre los más jóvenes son los contratos de jornada complementaria para realizar guardias de veinticuatro horas. Formas muy habituales de contratación son las temporales, la mayor parte como personal estatutario -nombramientos directos sin concurso público ni tribunal- y las sustituciones que realizan los denominados interinos.

Qué buscan los grupos privados

ADESLAS

- Medicina Familiar y Comunitaria, Nefrología, Radiodiagnóstico, anestesiología, Pediatría y Ginecología
- Envío de currículums: www.adeslas.es

CAPIO SANIDAD

- Internistas, Urgencias, UCI y Pediatría.
- Envío de currículums: www.capiosanidad.es

HOSPITAL DE MADRID

- Internistas, pediatras, Radioterapia, Medicina Nuclear.
- Envío de currículums: www.hospitaldemadrid.com

SANITAS HOSPITALES

- Pediatría, Medicina Interna, Medicina de Familia para urgencias, urgencias domiciliarias, Ginecología.
- Envío de currículums: www.sanitas.es

CLÍNICA UNIVERSITARIA DE NAVARRA

- Todas las especialidades.
- Envío de currículums: www.cun.es

USP HOSPITALES

- Urgencia y radiólogos.
- Envío de currículums: www.uspeurope.com

18	18	18			
18	18	18			

RECURSOS HUMANOS

Diversidad de perfiles en planta

Médicos, enfermeras, celadores, electricistas, recepcionistas, limpiadores... y un largo etcétera integran la plantilla de los centros hospitalarios. Gestionar perfiles tan diversos es un reto al que se enfrentan las áreas de recursos humanos que, en ocasiones, deben lidiar con varios convenios colectivos.

MONTSE MATEOS, Madrid

Basta con atravesar la puerta de cualquier hospital para darse cuenta de la multitud de profesionales que comparten espacio. La diversidad de perfiles es un hecho en los centros sanitarios. Por ejemplo, Elena Arias, directora de recursos humanos de Capio Sanidad -grupo privado español- maneja nueve convenios colectivos, con un total de 12 interlocutores sociales.

¿Dificulta la gestión? Según los directores de recursos humanos es menos complicado de lo que parece. Begoña Landazuri, de USP Hospitales, que tiene un convenio por cada uno de sus trece centros y dos propios, explica que "esta variedad no dificulta la gestión porque cada hospital tiene sus peculiaridades, por su ubicación física, sus características e historia, por lo que consideramos que la gestión debe ser local y enfocada a las necesidades de cada centro". Otra situación es la que se vive en la sanidad pública. El personal del



Los turnos y las guardias del personal sanitario dificultan la conciliación de la vida profesional y la familiar. >>>

Las encuestas de clima son un medio para detectar las necesidades y demandas del personal

Hospital Sanitario de La Paz se rige por el régimen estatutario -establecido en todos los hospitales del antiguo Insalud-, por lo que no existen convenios colectivos.

La comunicación, base de la gestión
No obstante, Alicia Portas, directora de gestión del centro, apunta que "existen unos órganos de representación de los trabajadores. Así, los profesionales estatutarios eligen una junta formada por doce miembros, en la que están representados la totalidad de las organizaciones sindicales. En cuanto al personal laboral -secretarías y similar, que supone el uno por ciento de la organización-, tiene como referencia el Estatuto de los Trabajadores y está representado en el comité de empresa por diez miembros". Portas asegura que esta organización per-

mite canalizar las peticiones de los trabajadores y abordar la problemática que se plantea en el ámbito más inmediato, "porque realmente muchas de las políticas de gestión de personas las desarrolla la dirección general de recursos humanos de la

consejería de sanidad y consumo, a quien corresponde su planificación y gestión".

Una de las herramientas que utilizan en el área de personas de los centros privados y de los públicos para detectar las necesidades de su

plantilla son las encuestas de clima. De periodicidad anual, las suele realizar la propia organización -es el caso de La Paz, Capio Sanidad y Sanitas Hospitales- o en colaboración con consultoras. Así, Francesc Busquets, director de recursos hu-

Las claves

- En la sanidad privada la subcontratación de personal es excepcional y, en ocasiones afecta al ámbito de la seguridad, mantenimiento, cafetería y laboratorio.
- En la sanidad pública es más común recurrir a terceros para determinados servicios. Así, el Hospital Universitario de La Paz tiene subcontratada la limpieza, recogida y tratamiento de residuos, mantenimiento de equipos de electromedicina, vigilancia externa y obras de reparación e informática. En conjunto, supone 400 empleados.
- En general ni el ámbito público ni el privado externalizan completamente ninguna actividad de recursos humanos.
- La rotación de personal sanitario, sobre todo de las enfermeras, es una de las preocupaciones en la sanidad privada, que ha diseñado planes de desarrollo, políticas retributivas y de conciliación para retenerlas.

manos del Centro Médico Teknon, afirma que desde su departamento se va a elegir una herramienta del mercado para llevar a cabo la evaluación psicosocial en la plantilla.

Conciliación

La eventualidad laboral, la conciliación y las expectativas de desarrollo son los temas que más inquietan a la plantilla. Mariano Tisner, director de recursos humanos de Sanitas Hospitales, explica que "lo que más nos preocupa es todo lo relativo a la relación entre los mandos y sus equipos de trabajo". Sin embargo, es la conciliación de la vida profesional y familiar la necesidad más demandada, en un sector en el que las guardias y los turnos de enfermeras y facultativos hace más complicada la aplicación de medidas que lo fomenten. Clínica Universitaria de Navarra ha realizado a lo largo de este año actuaciones dirigidas a estos dos colectivos, como la reducción de jornada por guardia legal.

Selección y formación con lupa

La selección y la formación son dos de los pilares básicos en los que se apoya la gestión de personas en los hospitales. Los centros consultados por E&E acuden a las universidades y escuelas especializadas para reclutar a su personal sanitario; posteriormente se realiza un exhaustivo proceso de selección aun procediendo de instituciones adscritas al centro. Por ejemplo, en la Clínica Universitaria de Navarra, aunque la mayoría de las enfermeras proceden de la escuela y las especialidades que se desarrollan en la misma, "se evalúa su experiencia, expediente y se pone énfasis en la valoración de las habilidades sociales, flexibilidad y disponibilidad"; señala Ignacio Cristóbal, subdirector de recursos humanos de la clínica. Para la selección de profesionales, en Centro Médico Teknon, además de un equipo especializado en esta función, recurren

excepcionalmente a servicios externos, "procesos de cazatalentos o búsqueda directa de perfiles de dirección. En ocasiones, también hemos solicitado la ayuda de alguna empresa de trabajo temporal", explica Francesc Busquets, director de recursos humanos del centro. Por otra parte, la formación continua de sus profesionales es otra de las preocupaciones del área de recursos humanos. Cada año ponen en marcha cursos específicos para el personal sanitario relacionados con su especialidad y, sobre todo en la sanidad privada, se apuesta por la formación de mandos y directivos en habilidades de gestión de equipos. USP Hospitales tienen además otros programas especiales como clases de idiomas o informática. Asimismo, la mayoría de los centros desarrollan cursos de comunicación y atención al paciente para toda la plantilla.