

## Hoja de resumen de comunicación

<b>Título</b> <b>APROXIMACIÓN ECONÓMICA AL PAGO DE INCENTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS ORGANIZATIVAS SANITARIAS</b>
<b>Responsable de la comunicación</b> Apellidos y nombre: SOPHIE GORGEMANS Dirección postal: Universidad de Zaragoza C/ Ronda Misericordia, 1 22001 Huesca Teléfono: 974 239373 extensión: 3224 E-mail: sgorge@unizar.es
<b>Autores</b> Sophie Gorgemans
<b>Palabras clave</b> Compensaciones, incentivos implícitos, incentivos explícitos individuales y colectivos, nuevas formas organizativas, hospital
<b>Resumen</b> <b>INTRODUCCIÓN</b> Las nuevas formas de gestión del INSALUD (según R.D. 29/2000) deben responder a los principios de eficiencia, eficacia, calidad y satisfacción de los ciudadanos. Dado que el INSALUD sigue siendo el responsable de determinar los objetivos y actividades a realizar asignando los recursos mediante acuerdos, dichas organizaciones tienen que buscar rediseñar sus estructuras teniendo en cuenta el entorno y definir una nueva orientación estratégica hacia la satisfacción del cliente. Esto supone la puesta en marcha de nuevas estrategias de remuneración que tengan puestas las miras en el rendimiento y los resultados, que compensen y justifiquen el coste que la retribución supone. La estrategia de retribución e incentivación es una manera de comunicar los objetivos que la organización sanitaria necesita conseguir, priorizando estas metas según su importancia en el tiempo, y es también una manera de comunicar los valores que la organización defiende como claves de éxito. En el año 2001, la OIT y la OMS iniciaron un programa conjunto de investigación para estudiar determinados procesos de reforma, y examinar sus efectos en el personal sanitario (tanto del público como del privado) y, en particular, sobre las condiciones de empleo y laborales. Los cambios en el sector sanitario español producen efectos, entre otros, sobre el rendimiento y la remuneración de los distintos colectivos. Además el uso intensivo de mano de obra para prestar el servicio y la posibilidad de variabilidad en la práctica profesional, requiere de los líderes una atención dirigida hacia la gestión de la eficiencia de las personas implicadas en la prestación de estos servicios. <b>OBJETIVOS</b> Analizar las prácticas de pago de incentivos de las nuevas formas de gestión sanitaria y la coherencia de éstas con los objetivos fijados así como con los principios que las gobiernan (principalmente la orientación al cliente). <b>MÉTODOS</b> Se plantea el estudio de los incentivos desde el punto de vista teórico: los incentivos individuales explícitos como retribución variable vinculada a la medida objetiva del rendimiento individual y los incentivos colectivos explícitos como retribución variable basada en los resultados obtenidos por el grupo/equipo de "trabajadores" del que éste forma parte (Milgrom y Roberts, 1992). El pago de incentivos implícitos se basa en la realización de evaluaciones subjetivas de la actuación del trabajador que conecta la retribución con una medida de los resultados individuales y permite una visión más completa de éstos (Prendergast, 1999). A continuación, se procede a la recolección de datos mediante la consulta de los convenios colectivos y entrevistando a cada gerente de las fundaciones sanitarias establecidas en el territorio nacional. <b>RESULTADOS</b>

La puesta en marcha de estrategias nuevas supone actividades como la parametrización e implantación de nuevos sistemas de gestión y administración del personal. Los convenios colectivos incluyen un esquema retributivo adaptado a las necesidades de los hospitales y los intereses de los profesionales que trabajan en el mismo. Aparecen formas de reparto del riesgo en las que el logro de los objetivos se apoya en la relación "cliente-servidor". La composición y cuantía de las retribuciones difiere de la del hospital tradicional: los incentivos basados en el logro de los objetivos se apoyan en la contribución individual pero también colectiva o institucional.