

Resumen

La fluctuación laboral real en el sector de la salud es un fenómeno internacional con una tendencia creciente en los últimos años, que afecta también a Cuba. Tiene una incidencia negativa en la carga de trabajo del personal, y en consecuencia, en el cumplimiento exitoso de los objetivos de trabajo y en especial sobre la calidad y satisfacción de la población con los servicios de salud, además de la pérdida de los recursos invertidos en el desarrollo y capacitación de los trabajadores del sistema. El hospital universitario "Calixto García" constituye una de las instituciones insignias de la Salud Pública Cubana y es Centro de Referencia Nacional; en los últimos años se ha observado un incremento de las bajas laborales a solicitud propia. Con la finalidad de caracterizar la fluctuación laboral real, determinar las características del mercado de recursos humanos y la política de empleo en el Centro e identificar los factores comunes de la baja laboral en trabajadores de las 5 categorías ocupacionales, se realizó un estudio descriptivo, utilizando características básicas. Se trabajó con una muestra seleccionada de los trabajadores que fluctuaron en los años 2001 y 2002. Se revisaron documentos y se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas. Los resultados indican que el principal mercado de recursos humanos lo constituyen las Instituciones de Salud y el Ministerio del Trabajo aporta la menor cantidad de trabajadores; no existe una adecuada política de empleo; la edad de mayor fluctuación fue de 30 a 39 años, con menos de un año de trabajo en el Centro, la fluctuación laboral real se concentró en 19 cargos, principalmente en las categorías de servicios y técnicos, los puestos de trabajo que mayor aportaron a la fluctuación fueron los de albañil A y B, chofer y auxiliar de ambulancia, custodios y auxiliar general. De los trabajadores que fluctuaron las tres cuartas partes decidió abandonar el sector, y un tercio no trabajaba al momento de la investigación. Los principales factores asociados a la fluctuación fueron la inconformidad con el salario, la falta de estimulación y las condiciones de trabajo inadecuadas; se recomendó prestar especial atención a la categoría de servicios y a los 19 cargos donde se concentró la mayor fluctuación laboral real y que los directivos del Centro realicen un estudio de la política de empleo en la institución con el objetivo de disminuir este negativo fenómeno laboral.