

Título

ESTRUCTURA BÁSICA PARA UNA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Clasificación

01- Accesibilidad de los pacientes

Palabras clave: plantilla, gestión

Autores

Moisés Pérez Silguero; José Villena Quintero;

INTRODUCCION

Se pretende diseñar una estructura que aporte información fiable, actualizada y accesible sobre la ocupación real de la Plantilla del Complejo Hospitalario. Esta estructura evitará el crecimiento descontrolado del número de efectivos, disparará alertas en base a distintos parámetros como porcentajes de sustitución, permitirá analizar estadísticas de ocupación o mostrar su evolución en el tiempo por categorías. Además jugará un papel fundamental en la Gestión de los Recursos Humanos ya que se convertirá en la base de otras aplicaciones, como por ejemplo la tramitación de nombramientos eventuales y sustitutos, la solicitud de permisos y licencias de todo el personal, la resolución de procesos de movilidad interna, la generación de informes sobre importes acumulados de Capítulo I, y todo tipo de cruces de información a disponibilidad de los gestores.

MATERIAL Y METODOS

Inicialmente habrá que implicar a las Subdirecciones para consensuar una Plantilla de partida, tanto para el número de plazas estructurales (con vocación de permanencia) y coyunturales (incrementos temporales), como para la ubicación correcta (o relleno) de empleados en dichas plazas. Se asignará además cada plaza a un GFH determinado para poder tener el mayor nivel de desglose en los datos. Desde que la información de las plazas esté actualizada, las Subdirecciones deberán ser capaces de corregir al instante cualquier modificación que pueda surgir, ya sea por un cambio de GFH del empleado, o porque no estén de acuerdo con alguna actualización automática de la plantilla, o con algún cambio o restricción desde Recursos Humanos. Las Subdirecciones deben disponer de una herramienta que les permita hacer un seguimiento sencillo de su plantilla desde el mismo momento en que ésta esté consensuada, para no dar tiempo a que queden sin reflejar modificaciones de plantilla y que esto lleve a errores en las ubicaciones correctas de los empleados. Aparte de los cambios de GFH de los empleados, las causas de modificaciones de la Plantilla residen en las nuevas propuestas de contratación de Eventuales e Interinos, y los cambios de situaciones administrativas de los Fijos. Según la estructura actual de la Subdirección de Recursos Humanos esta información afecta inicialmente a 5 unidades: Unidad de Contratación que recibe las propuestas de nombramiento y administra la selección de candidatos, Unidad de Situaciones Administrativas que gestiona con el SIRhUS las variaciones de las situaciones de los empleados Fijos, Unidad de Nóminas que traduce en el HP-HIS dichas situaciones y recibe otra información sobre inactividad del personal Fijo como permisos sin sueldo, Unidad de Absentismo y Licencias que indican si el personal está inactivo y sus fechas y razones, Unidad de Control del Gasto Capítulo 1 que traduce en coste de personal estas variaciones. Si somos capaces de gestionar correctamente estas fuentes de información podremos mantener actualizada la Plantilla del Complejo. Se pretende diseñar una estructura que aporte información fiable sobre la ocupación de la Plantilla Orgánica del CHUIMI, así como de la Plantilla Funcional o Estructural, de la

Plantilla Coyuntural, y de los Sustitutos. Todo el personal deberá estar situado correctamente en las unidades en las que estén trabajando, y se facilitará a las Subdirecciones y a los Servicios herramientas informáticas que les permitan supervisar y corregir los datos de su plantilla. Con la información correcta por cada Unidad este sistema será capaz de proveer información sobre el gasto de Capítulo 1, generando informes de manera automática. Además, gracias a su enlace con las propuestas de nombramientos de eventuales y sustitutos podrá servir como herramienta para la aplicación de medidas restrictivas en el gasto, como limitar el número de sustituciones a un porcentaje del absentismo de una categoría determinada, o impedir el crecimiento descontrolado sin una justificación previa que habilite nuevas plazas. Esta estructura jugará un papel fundamental ya que se convertirá en la base de otras aplicaciones. Posteriormente se diseñará una aplicación para la solicitud de Licencias que se enlazará con esta información a la hora de definir el orden jerárquico de aprobación de licencias. Así mismo a la hora de actualizar la situación contractual de los empleados se incluirán controles en la aplicación de contratación que verifiquen que los titulares se encuentran en la situación que motiva su sustitución y que detecten las fechas en las que el sustituto debe cesar por la reincorporación del titular a su plaza. Por otro lado, esta estructura podría compaginarse con otra aplicación que recoja horas extras o guardias médicas, comprobando que realmente esos empleados figuraban de alta en las fechas indicadas, incluyendo limitaciones según unos parámetros definidos o generando información con todo nivel de detalle. El sistema además será capaz de mostrar la evolución histórica del número de plazas aprobadas de la plantilla, así como de su porcentaje de ocupación. En definitiva, esta estructura podría convertirse en el eje de la Gestión de Recursos Humanos, siempre y cuando se mantenga diariamente actualizada. Para ello se ha propuesto la creación de una Unidad específica que gestione cualquier incidencia que afecte la información sobre la Plantilla del Complejo.

CONCLUSIONES

El hecho de tener la plantilla controlada permitirá impedir nombramientos por encima de lo aprobado, teniendo en cuenta las plazas de plantilla orgánica aprobadas por el PGC y las plazas estructurales aprobadas en este Complejo por medio de la Comisión creada al efecto. El crecimiento controlado del personal de este centro permitirá llevar un seguimiento de su evolución y una previsión anual más cercana a la realidad. Estos datos facilitarán la gestión de las Direcciones aportando herramientas eficaces y dinámicas que permitan mantener la información actualizada y obtener informes dinámicos. Los gestores podrán comprobar al instante cuál es su Plantilla Real, dividida por Dirección, Servicio e incluso Gfh. Podrá conocer el importe acumulado hasta la fecha agrupado por categorías o por tipo de personal. También accederá a la previsión del gasto anual pudiendo entonces anticiparse en la toma de decisiones. El sistema aportará además porcentajes de absentismo de sus empleados, así como porcentajes de sustitución de los mismos, pudiendo realizar comparaciones con años anteriores. Para conseguir una información fiable es necesario conseguir la colaboración de todas las Direcciones de este Complejo. Es fundamental establecer canales de comunicación entre la Subdirección de Gestión de Recursos Humanos y el resto de Direcciones que faciliten el flujo de información en ambos sentidos. Se hace necesario la definición de protocolos de actuación que regulen las acciones a realizar. Como ya hemos comentado, inicialmente se establecerán reuniones con los distintos responsables para consensuar el número y la ubicación de las plazas reales que gestiona este Complejo Hospitalario. En resumen, se trata de un proyecto que estimamos necesario para mejorar el control y la gestión de los Recursos Humanos. Conseguirá integrar distintas aplicaciones para aprovechar toda la información que disponemos. Recalcamos la necesidad de la colaboración de todas las Direcciones. Así mismo parece necesario la creación de una Unidad específica en la Subdirección de Gestión de Recursos Humanos como gestora de dicha estructura, que vele por las necesidades de la misma para conseguir su buen funcionamiento. No olvidemos tampoco la importancia de analizar los informes que se generen. Si bien es importante conseguir fiabilidad en la información que manejamos, también es importante saber sacarle el máximo provecho en términos de mejora en la calidad de nuestra gestión.