

Título

BÚSQUEDA DE EFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INTERRELACIÓN DE PROCESOS DE TRABAJO INNOVADORES Y DE CALIDAD CON ANALÍTICA FINAL EN CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Clasificación
06- Gestión de RRHH

Palabras clave: ANALÍTICA, PROCESOS

Autores
ALFONSO BLAZQUEZ SANCHEZ, CECILIA PEREZ TARIN,

Entidad
HOSPITAL L HORTA MANISES

INTRODUCCION

En el marco de prestación sanitaria bajo el modelo concesional de colaboración público-privada, donde el paciente y la salud de este es lo primero y debe ser conciliado con la consecución de los objetivos organizacionales , siendo nuestra base fundamental la fidelización del paciente a través de una calidad asistencial puntera y teniendo la agilidad que nos da el propio sistema de concesión, se hace completamente imprescindible una máxima eficiencia de los recursos humanos, los cuales representan en torno al 70% del total de gastos de la Organización

MATERIAL Y METODOS

Para la maximización de esta eficiencia, presentamos el sistema de gestión implantado en la organización ya consolidado y afianzado tras 3 años desde el inicio de la actividad asistencial. El punto de partida de la mejora de la eficiencia es el tratamiento ex-ante y expost y el análisis exhaustivo de los costes de personal, con un modelo de control de todas las partidas presupuestarias, incluidas coberturas, elementos variables de nómina, respuesta a repuntes de actividad, planes que lleven asociados incentivos, etc El modelo de análisis descrito se integra en el Cuadro de Mando Integral (CMI) de la organización, de manera que se posibilite la alineación con los objetivos estratégicos y se facilite la toma de decisiones directivas y de gestión. El siguiente elemento del sistema es el diseño y desarrollo de procesos de trabajo que logren conciliar la convivencia de los actores y elementos que intervienen en la gestión diaria y que están altamente interrelacionados pero dispersos geográficamente por la atención primaria y especializada fuera del recinto hospitalario: unos procesos de trabajo de Gestión de RRHH sólidos e innovadores. Los citados procesos tienen como base diversos objetivos, de los cuales, indicamos a continuación los más sobresalientes y sobre los que pivotarán nuestra exposición: 1. Fiabilidad y solidez de procesos de información. 2. Reducción de incidencias en cálculo de nóminas y desvinculaciones. 3. Análisis exhaustivo de costes de personal. 4. Satisfacción del cliente/trabajador. 5. Automatización de procesos.

CONCLUSIONES

Todos los procesos de Gestión de RRHH se basan en el uso eficiente de la tecnología, combinando el ERP de Nóminas, el aplicativo de Gestión del Ausentismo/Permisos retribuidos a través de un novedoso portal del empleado y, el Programa de Gestión de Turnos. Finalmente, debemos destacar que el sistema

presentado ha contribuido significativamente a reducir el número de errores en el proceso de cálculo de nómina, así como a eliminar procedimientos administrativos sin valor añadido.