

QUADRE DE COMANDAMENT INTEGRAL EN RECURSOS HUMANS



Professionals de RH que han col·laborat:

- Almansa, Angel. *GRUP MUTUAM*
- Basanta, Carlos. *ITA CLINIC BCN, S.L*
- Bassas, Elisenda. *FUNDACIÓ INSTITUT GUTTMANN*
- Borràs, Marta. *ASSOCIACIÓ DE PARÀLISI CEREBRAL (ASPACE)*
- Codina, Natalia. *CORPORACIÓ DE SALUT DEL MARESME I LA SELVA*
- Gómez, Roser. *CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ*
- Margalef, Fanny. *XARXA SANITÀRIA I SOCIAL SANTA TECLA*
- Palomo, Rodolf. *ALTHAIA, XARXA ASSISTENCIAL UNIVERSITÀRIA DE MANRESA, F.P*
- Sánchez, Elena. *GERMANES HOSPITALÀRIES. HOSPITAL SANT RAFAEL*

Oferir als associats un instrument que permeti contrastar els objectius pretesos mitjançant un sistema d'indicadors que recullin el nivell d'assoliment i/o desviació i, així adoptar les mesures adients

- Identificar, definir i compartir els principals indicadors de gestió de persones per les institucions sanitàries i socials
- Posar en comú la identificació dels aspectes claus de la gestió de RH -que es vol mesurar- i dissenyar els indicadors -com es volen mesurar- que ens han de permetre analitzar les matèries prèviament definides.

- Experiència de professionals de Recursos Humans interessats per aquesta temàtica.
- Investigació i anàlisi documental d'altres estudis i informes
- Anàlisi de les matèries que són objecte d'interès en la majoria d'entitats

- Constitució del Grup d'Indicadors de Gestió de RH en les institucions sanitàries format per 10 professionals d'entitats associades
- Elaboració d'una primera proposta amb més de 100 indicadors a debatre pels membres del grup
- Agrupació i definició dels indicadors per àrees temàtiques
- Definició per a cadascun dels indicadors del seu corresponent numerador i denominador

- Anàlisi i debat de les aportacions efectuades fins a cercar el consens
- DIFICULTATS DETECTADES
 - Limitacions dels sistemes d'informació.
 - Diversitat d'interpretacions respecte als components que conformen els indicadors. Per exemple: incloure o no dins del concepte de massa salarial la despesa de la Seguretat Social; aspectes a incloure dins del concepte d'absentisme, etc.

Definició dels Àmbits:

Selecció (8)	Contractació /plantilla (23)
Salut laboral (6)	Situació plantilla (9)
Estructura salarial (11)	Anàlisi econòmic (6)
Relacions laborals (10)	Formació (15)
Anàlisi comunicació interna (7)	
Total 95 indicadors	

Els indicadors s'expressen mitjançant dades numèriques o percentatges, vinculats amb el concepte a valorar i ser comparables en el temps

■ Exemples d'indicadors:

- Hores de no treball per IT i AT per grups professionals.

Núm. Hores No treballades per IT per grup professional.

Núm. Hores no treballades per AT per grup professional.

- Percentatge d'absentisme per grups professionals i per línies d'activitat.

Núm. Hores No treballades per IT + AT + RISC MATERNAL + MATERNITAT + PERMISOS RETRIBUITS ((EXCEPTE HORES SINDICALS I FORMACIÓ)

Total Hores treballades

X 100

- Remuneració anual mitjana per línies assistencials i per grups professionals.

Total despesa anual abonada en nòmina (incloure tots els conceptes) de la plantilla adscrita a cada línia d'activitat

Total plantilla ETC contractada en aquesta línia d'activitat.

- Percentatge de massa salarial dels salaris directius (Cte. Direcció).

Total despesa anual abonada en nòmina als professionals que formen part del Comitè de Direcció

Total de massa salarial del total de la plantilla de l'Entitat.

- Percentatge de massa salarial dels comandaments.

Total despesa anual abonada en nòmina als professionals comandaments

Total massa salarial del total de la plantilla de l'entitat.

Disposar d'un catàleg d'indicadors que permeti mesurar les polítiques i la gestió de RH.

Les fórmules de càlcul que es proposen no pretenen "imposar" cap criteri, al contrari, la definició expressada, fruit del consens, és la qual majoritàriament es va considerar la més idònia tècnicament per calcular l'indicador, per poder assolir en un futur comparacions homogènies entre les institucions, els col·lectius i les matèries d'interès

- No es tracta d'un document finalista, sinó que disposem d'un instrument que es pot adaptar a la realitat de cada institució, si bé quan més semblant sigui més possibilitats hi haurà de fer *benchmarking*
- Es tracta d'una eina de gestió que facilita la presa de decisions dins del departament de Recursos Humans i de les polítiques institucionals.
- Tradueix la missió de l'organització en un conjunt de mesures d'actuació

- Identificar una massa crítica d'Entitats que utilitzen aquests indicadors.
- Creació d'una Base de dades dels centres que participen utilitzant els indicadors del Q.C.I.
- Definir un parell d'indicadors per matèria, amb la finalitat de tenir un recull de 20 indicadors per comparar-se.
- Retorn periòdic de la informació a cada centre comparat amb el sector de referència.
- Constitució d'un grup de persones de l'àmbit de RH, que vetlli per la qualitat de la informació i per l'actualització dels indicadors.