

## Hoja de resumen de comunicación

<b>Título</b> <b>“Medida del absentismo por IT, para el cálculo de la plantilla efectiva en las Unidades Clínicas”</b>
<b>Responsable de la comunicación:</b> <b>M<sup>a</sup> Dolores García Sánchez</b> <b>Técnico de la Función Administrativa de H.U. Virgen del Rocío de Sevilla</b> <b>Correo:mariad.garcia.sspa@juntadeandalucia.es</b> <b>Tel. 955013459; fax 955013473</b>
<b>Autores:</b> <b>M<sup>a</sup> Dolores García Sánchez, José M<sup>a</sup> de la Higuera González, Montserrat Campos Vidiella y Marina Alcalá Ruiz</b> <b>Equipo de la Dirección de Proyectos de H.U. Virgen del Rocío</b>
<b>Palabras clave</b> <b>Plantilla equivalente, efectiva, productividad...</b>
<b>Resumen:</b> <b>Objetivo</b> Desde la Dirección de Proyectos de Hospitales Universitarios Virgen del Rocío (HUVR) se viene impulsando la creación de Unidades de Gestión Clínica que comenzó en 1998. En el año 2003 se firmaron Acuerdos de Gestión con ocho Unidades Acreditadas de muy distinta naturaleza y en el momento actual se trabaja en la propuesta de cuatro Unidades Clínicas nuevas. Durante estos años se han venido desarrollando modelos econométricos que nos permitan medir indicadores de gestión acordes con los compromisos de Contratos Programas y prioridades en Plan Marco de Calidad y Eficiencia. En este sentido, se plantea la medición de absentismo laboral de forma precisa por los distintos grupos o categorías profesionales. <b>Método</b> La explotación de las nóminas de HUVR se efectúa de forma centralizada en los SS.CC de Servicio Andaluz de Salud, siendo los Servicios de Personal del Hospital un centro de gestión de alteraciones de una plantilla de más de 8000 trabajadores. Desde el año 2001 se nos viene remitiendo desde SS.CC., de forma periódica los ficheros textos de las nóminas del personal del hospital que tras su tratamiento, conversiones, agrupaciones e interpretaciones de los distintos campos y registros nos ha permitido distintos análisis enfocados a las Unidades Clínicas que estamos pilotando y análisis de costes: costes medios por categorías, módulos de atención continuada, antigüedad...etc. Con relación al método de medición de absentismos hemos seguido los siguientes pasos: 1. Agrupar las más de 100 categorías de la nómina en 32 grupos reconocidos y a su vez otra agrupación mayor en tres divisiones: Médicos, enfermería, resto. 2. Plantilla equivalente: n° de trabajadores *días de cotización/360 días. 3. Días computables: Días de IT+ Días de liquidación en nóminas 4. Plantilla efectiva: Plantilla equivalente año - plantilla baja IT año 5. Absentismo: Días IT/Días Computables. <b>Resultados:</b> Una vez formulado el método y definidos los informes y enlazando los DNI de los miembros de cada Unidad clínica nos permite de forma automática obtener todos estos indicadores acumulados de los distintos periodos y hacer comparaciones entre unas unidades y otras, así con los resultados agregados de todo el Hospital. Una buena gestión de personal no solo se traduce en bajos % de absentismo y una reducción de las diferencias de la plantilla administrativa y efectiva, sino al establecimiento del coste real

de jornadas de efectiva por categoría en cada unidad Clínica y la comparación entre ellas.

**CONCLUSIONES:**

Entendemos que estos indicadores son incompletos al medir solo los días de baja laboral para establecer la plantilla efectiva, que debería recoger cualquier otra causa de ausentismo no recogido en la nómina, pero tiene la indiscutible fiabilidad del rigor de la medición.

La plantilla efectiva obtenida con este método nos anima a seguir profundizando en el análisis de los indicadores de productividad, una vez definida la producción que es en definitiva es nuestro objetivo.