

SANATORIO
MAUTONE



ERGENCIA



PLANIFICACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, ORIENTADA AL CAMBIO DE MODELO ASISTENCIAL.

Agosto de 2014

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Sanatorio Mautone (CRAME IAMPP) es una Institución de Asistencia Médica, que brinda atención integral a 40.500 socios en el Departamento de Maldonado.

- Emplea un total 780 trabajadores efectivos, de los cuales:
 - 257 es personal Médico
 - 523 personal no Médico

CAMBIO DEL MODELO DE GESTIÓN Y ATENCIÓN

- Dentro de la Planificación Estratégica se propone la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo a normas internacionales, como herramienta para lograr un modelo de atención integral preventivo y promotor de la salud por el que los usuarios pasan a ser el centro del Sistema.
- En una primera etapa se comienza en el 2010 con un plan de capacitación en Gestión de Calidad para la Alta Dirección y Jefaturas de Departamentos, se ejecuta asimismo un proyecto de adaptación de planta física.

A partir del 2012 se comienzan a certificar los primeros Servicios.

PLANIFICACION ESTRATEGICA Y OPERATIVA

- **Objetivos estratégicos y operativos de RR HH años 2012 a 2016**

1. Optimización de los Recursos Humanos

- 1.1 Contar con una política de Recursos Humanos.
- 1.2 Dotación de RR.HH. formalizada
- 1.3 Organización y Roles

2. Informatización Procesos

- 2.1 Control y Gestión de los RR.HH.
 - 2.2 Nuevo sistema de Liquidación de sueldos
 - 2.3 Desarrollo de sistemas de información de gestión integral (Ombú: centraliza información de todas las actividades para la gestión)
-

PLANIFICACION ESTRATEGICA Y OPERATIVA

3. Certificación de los Servicios

3.1 Basados en Normas Internacionales (ISO 9001:2008)

3.2 Por organismos de certificación reconocidos (UNIT)

3.3 Objetivo: Fortalecer la gestión y Optimizar los procesos y recursos

3.4 Hitos:

- Identificar los procesos.
 - Generar Documentación del sistema (Procesos, Procedimientos, Instructivos)
 - Generar evidencias registros
 - Detectar necesidades de Capacitación.
 - Implementación de Software para gestión documental, “Afresco” (facilita el control de los documentos y mejora la accesibilidad a todos los funcionarios)
 - Auditorias internas: revisión sistemática del sistema
-

POLITICA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- Misión:

Ser el área de servicios al cliente interno que lo involucre en los objetivos organizacionales.

- Visión:

Atender las necesidades de los grupos de interés internos con eficientes programas de formación; reclutamiento; planes de carrera; planes de incentivos; política salarial equitativa; comunicación y gestión humana; a efectos de que se garantice la concreción de los planes estratégicos de la Empresa.

ORGANIZACIÓN Y ROLES

A. Planificación

- Revisión de Organigramas
- Determinación de la competencia necesaria

(Análisis y Descripción de Perfiles de cargos).

B. Reclutamiento e Inducción

- Procesos de búsqueda, evaluación, entrevista y selección de los recursos humanos.
 - Integración a la empresa.
-

ORGANIZACIÓN Y ROLES

C. Orientación en su área de trabajo

- Entrenamiento y capacitación en el sector a desempeñar el cargo.

D. Formación y Capacitación

- Determinar las necesidades de capacitación (Fuentes: evaluaciones de desempeño, auditorías internas, cambios tecnológicos, requerimientos de MSP, necesidades del sector)
 - Elaboración de Plan de capacitación y actualización continua (interna, externa, in situ).
 - Evaluación de la eficacia de las actividades de capacitación.
-

E. Seguimiento y Evaluación

- Procesamiento , Análisis de la información:
 - Indicadores de gestión:
 - Capacitación (horas capacitación por funcionario).
 - Ausentismo Institucional y ausentismo en enfermería e H.A.
 - Accidentes Laborales.
 - Rotación de Personal Institucional y en Enfermería.
 - Evaluaciones de desempeño anuales.
 - Análisis de la información y acciones
-

ORGANIZACIÓN Y ROLES

F. Planes de mejora

- Encuesta del clima laboral y planes de acción de acuerdo a resultados.(Se realizo en 2013, se trabaja en comunicación, capacitación y relacionamiento)
 - Trabajo sobre Higiene, Salud y Seguridad ocupacional.(Se crea Comisión Bipartita de Salud y Seguridad Laboral)
 - Beneficios: Flexibilidad para estudiar – flexibilidad en horarios - días por CM; tickets medicamentos mayor cantidad que laudos – días por matrimonio; etc.
-

RESULTADOS ALCANZADOS

- Alineación de los grupos de trabajo con los objetivos estratégicos, operacionales.
 - Unificación de criterios
 - Fortalecimiento de los equipos de trabajo
 - Mejora de los Indicadores:
 - Ausentismo Enfermería: 6,5% (2012) a 5,2% (2013) / meta 4,5 % (2014)
 - Rotación de personal: 1,3 (2012) a 1% (2013)
 - Rotación de personal de enfermería: 1,9 (2012) a 1,37 (2013)
 - Accidentes laborales: semestral 0,65%
 - Horas de Capacitación : aumentó 50% en relación al ejercicio anterior
-

RESULTADOS ALCANZADOS

- Certificación bajo Normas Internacionales:
 - Diciembre de 2012 se logra la primera certificación en gestión de la calidad: de los procesos orientados al cumplimiento de las metas asistenciales.
 - En el año 2013 se mantienen los certificados de estos procesos y se amplía a los procesos relacionados a despacho de medicamentos a usuarios ambulatorios.
-

Consideramos que el factor clave de la organización son las personas que la integran ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

Se debe trabajar intensamente con los R.H. para agregar valor a la calidad de los servicios que se dan a los usuarios.

Gracias por su atención!!!

José E. Hernández

Gerente de Recursos Humanos

personal.mautone@semm-mautone.com.uy

Colaboradores:

Dra. Ángeles Pique

Dra. Silvia Graña

Lic. Verónica Irrazabal

Sra. Sandra de León

Ing. Carolina Zamarripa

