



**CONSORCI  
HOSPITALARI  
DE VIC**

## **CASO DE ÉXITO: CONSORCI HOSPITALARI DE VIC**

### **Algunos datos de la compañía**

- El Consorcio Hospitalario de Vic (CHV) es una institución que ofrece servicios asistenciales a nivel sanitario, sociosanitario y de salud mental. Su finalidad es poner a disposición de los habitantes de la comarca de Osona (unas 160.000 personas) un servicio asistencial de calidad, tanto a nivel público como privado, aplicando criterios de responsabilidad social.
- Jurídicamente, el CHV está integrado por la Generalidad de Cataluña y la Fundación del Hospital de la Santa Cruz de Vic, y se organiza como un consorcio administrativo de carácter público e institucional, sin ánimo de lucro, creado según el Decreto 302 / 1986 de 9 de septiembre de 1986.
- El CHV gestiona seis centros con perfiles diferenciados, ubicados cada uno en sendos edificios Vic y Manlleu.

### **Situación de partida**

La puesta en marcha de un ambicioso proyecto de gestión de Capital Humano permitirá al Consorcio Hospitalario de Vic (CHV) liberar a sus profesionales de RR.HH. de los aspectos repetitivos y con menos valor añadido para dedicarse a tareas estratégicas. El Consorcio Hospitalario de Vic es una organización sin ánimo de lucro, gestionada como un consorcio público con la finalidad de prestar a los 150.000 habitantes de la comarca de Osona, un servicio asistencial de calidad. El Consorcio aglutina la gestión del Hospital General de Vic, la Clínica de Vic, Osona Salut Mental y el Hospital Sant Jaume de Manlleu, ofreciendo cobertura sanitaria pública y privada. Jurídicamente está integrado por la Generalitat de Catalunya y la Fundación de l'Hospital de la Santa Creu de Vic y orga-

nizado como un Consorcio Administrativo de carácter público e institucional. Desde un principio, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) han ocupado un lugar estratégico en la función de los Recursos Humanos del Consorcio Hospitalario de Vic. Inicialmente tan sólo se utilizaron para descargar a los profesionales de determinadas tareas repetitivas de carácter administrativo, pero los responsables de RR.HH. han emprendido un camino que pasa por la puesta en marcha de proyectos destinados a ampliar las herramientas, tanto de comunicación interna, como de reclutamiento, selección del personal y difusión del e-learning. Como asegura Joan Buxaderas, Director de Recursos Humanos del CHV, “hemos recorrido ya un camino, pero todavía tenemos ante nosotros un desarrollo muy importante en este ámbito, hasta que podamos afirmar que utilizamos las TIC para atraer y potenciar el talento en nuestra organización”.

A principios de este año, los responsables de RR.HH. del Hospital de Vic, se marcaron como objetivo disponer de un sistema integrado para la gestión de nómina y Recursos Humanos de los 1.500 empleados que integran su organización, una solución que permitiera un análisis de la información en tiempo real y mejorará los flujos de información.

Tras un análisis del mercado en busca de la solución que diera respuesta no sólo a sus necesidades actuales, sino a las que pudieran plantearse en el futuro, se decantaron por una plataforma única que proporcionará la integración de las diferentes funcionalidades básicas para la gestión del talento. En concreto por Cegid, que se ha convertido de esta forma en el socio tecnológico del Consorcio. Cegid Peoplenet, integra todas las áreas de gestión; desde las más operativas como la nómina y la administración de personal; a las más estratégicas dirigidas al desarrollo de los profesionales sanitarios, como la formación continua, la evaluación del desempeño ligada a la dirección por objetivos o el desarrollo de la carrera profesional, sin olvidar las capacidades de los módulos de autoservicio del empleado y del responsable, como potente herramienta de descentralización de procesos y de comunicación interna y la solución específica que la plataforma aporta para abordar la Prevención de Riesgos Laborales.

**“La inversión que efectuamos supone beneficios para todos. Desde el punto de vista empresarial, dispondremos de un sistema de información que ofrece seguridad y garantía de continuidad, optimizará los procesos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos, mejor la tecnología y prestaciones del actual sistema y hace más eficiente la gestión en términos de coste.”**

Joan Buxaderas,  
Director de Recursos Humanos del CHV



## Beneficios

Día a día es posible ir comprobando los beneficios que la plataforma de Cegid aporta a la organización. “La inversión que efectuamos supone beneficios para todos. Desde el punto de vista empresarial, dispondremos de un sistema de información que ofrece seguridad y garantía de continuidad, optimizará los procesos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos, mejor la tecnología y prestaciones del actual sistema y hace más eficiente la gestión en términos de coste”. La integración en un único sistema eliminará duplicidades y reducirá el riesgo de errores incrementando el valor al rol de departamento de RR.HH.

Otra de las ventajas importantes que ha permitido Cegid Peoplenet ha sido su integración con el resto de los sistemas informáticos de que dispone el Consorci. Joan Buxaderas explica que “se ha optado por una solución centrada en la gestión de las personas y el conocimiento, identificando las aplicaciones externas con las que se tendrá que relacionar”. Para Pilar Gallo, Responsable Comercial de Cegid, “Este nuevo proyecto significa la consolidación de nuestra presencia en el sector sanitario, especialmente en el mercado catalán, donde actualmente contamos con organismos sanitarios tan relevantes como: la Fundación Hospital de Puigcerdá, el Consorci Sanitari Integral, Grup Sagessa, Hospital de Palamós, o el Hospital de Barcelona”. Actualmente, Cegid gestiona a más de 150.000 profesionales y está presente en más de 100 instituciones sanitarias de todo tipo, desde Consejerías de Sanidad de CC.AA, Hospitales públicos y/o clínicas privadas.

## Implantación por fases

La implantación de la solución de Cegid está en pleno proceso. Se han establecido diferentes fases pues como afirma el director de RR.HH., “de lo contrario no podíamos garantizar el mantenimiento de servicios que ofrecemos a la organización. Tomamos en cuenta factores como la propia arquitectura de la solución y la necesidad de priorizar aquellas funcionalidades que ya estaban operativas con herramientas distintas y no integradas”. Se consideró prioritaria la implantación de los módulos de nómina y contratación, gestión presupuestaria y planes de formación. “Nuestro objetivo era que la sustitución de la tecnología no causara ningún perjuicio a nuestro cliente interno, dejando para una segunda fase los desarrollos que producirán valor añadido”, explica Buxaderas.

La formación ha sido un aspecto destacado y como afirma Buxaderas, “es clave para el éxito del proyecto. Hemos sido los responsables internos de la implantación los primeros receptores de la formación. Una segunda fase alcanzará a los usuarios de las aplicaciones y por último, impartiremos formación específica a managers y empleados para facilitar el conocimiento y la implantación del portal del empleado”.

¡Compártelo!



cegid