

# RESULTADOS DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN ASISTENCIAL RURAL

Guiu Villanueva,MP; Guiu Bardaji JM; Batlle Bosch M ; Farras Salles C; Porras Caldero N, Ribe Miro A.

## OBJETIVO

Conocer los resultados de un plan de gestión del talento basado en el estudio de la valoración y evolución del desempeño en un año en una zona de gestión rural tras una estrategia dinámica de participación de equipo.

## INTRODUCCION

La gestión del talento y del conocimiento es una herramienta en alza en el mundo empresarial y hasta hace muy poco escasamente utilizado en los sistemas sanitarios. Las mejoras continuadas en base a unas estrategias definidas, acordes con el potencial, el compromiso y la participación de los sanitarios son una necesidad no sólo para mejorar los resultados y la eficiencia sino para la equidad y el ambiente de la organización.

## METODOLOGIA

Estudio prospectivo antes/después tomando como base los resultados de la evaluación del desempeño realizados, se visualizan los puntos débiles, implementando un plan de mejora focalizado en dichas líneas funcionales.

Para ello se realiza:

1 serie de 3 sesiones participativas donde todos los miembros se dividen en 6 grupos.

Siguiendo la sistemática SCAMPER se les invita a realizar sugerencias y búsqueda de posibles soluciones a diferentes cuestiones planteadas de cada una de las esferas valoradas.

Sustituir  
Comunicar  
Adaptar  
Modificar  
Poner en uso  
Eliminar  
Reacomodar

Después de cada esfera se se elige por votación un único objetivo

que se desarrolla, según el planing acordado, durante todo el año

y se valora con SI o NO la consecución del propósito.

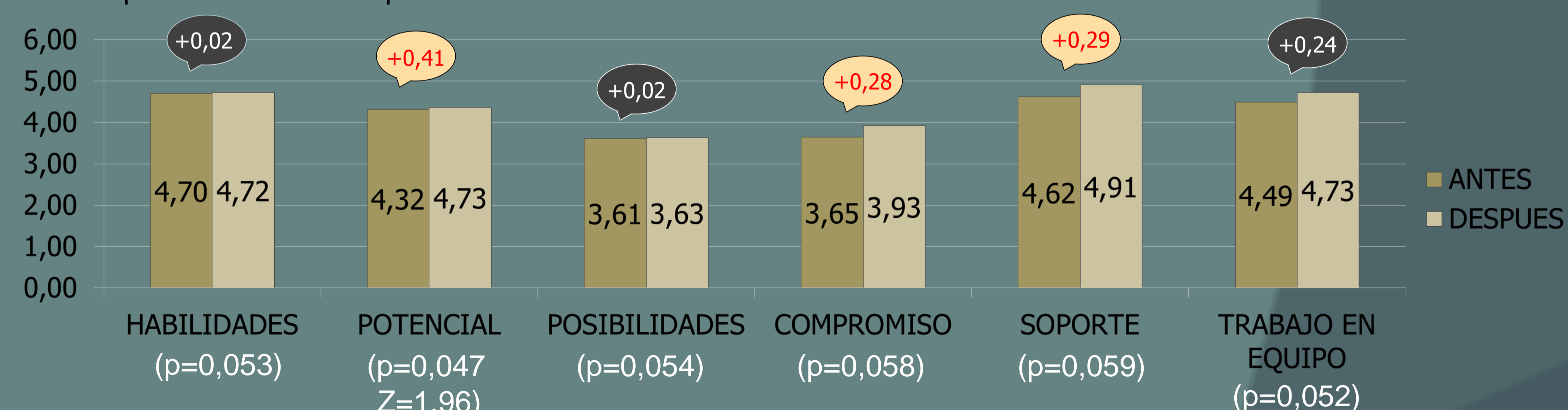
Al final del año se reevalúa el desempeño con el mismo cuestionario que se había hecho previamente, valorando los cambios.

## RESULTADOS

- Participación del 100% de los integrantes de los equipos (N=83)

	OBJETIVOS POR ESFERAS	CONSECUCION	RESULTADO
1	<b>HABILIDADES</b> Informatica: . Plantillas recordatorio de los objetivos	✓	SI
2	<b>POTENCIAL</b> Adaptar mejorar la gestión del tiempo con las consultas virtuales	✓	SI
3	<b>POSIBILIDADES</b> Sustitución de la sistemática de acceso a los permisos de formación creando un planing público en línea con los objetivos del área	✓	SI
4	<b>COMPROMISO</b> Mejora de la comunicación directa con la confección de un resumen mensual publicado en el Blog	✓	SI
5	<b>SOPORTE</b> Poner en uso la Parte del blog con los turnos de guardia por estamentos con la posibilidad de edición anticipada.	✓	SI
6	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b> Eliminación del sistema UBA con gestión transversal de las urgencias diarias	✓	NO

- Se realizó monitorización trimestral en cada esfera consiguiendo el 100% resultados en las esferas 1 2 3 4 5 pero no en el 6
- La reevaluación del desempeño antes / después, nos indica como mejora la puntuación total de 66,2 a 68,4 (p>0,05)
- Por esferas pasan de antes a después :



## DISCUSION

- El Inicio del plan de gestión del talento en base al desempeño es un sistema de diagnóstico y tratamiento de la información para la acción parcial, dándonos una visión general en las esferas funcionales de los equipos.
- Se ha mostrado como un método útil que ha conseguido la participación en mayor o menor grado del 100% del equipo (Buen sistema de dinamización).
- Los objetivos eran discretos y focalizados y la valoración y evaluación de las mejoras no es cuantitativa sino sólo cualitativa (SI/NO) -
- Se ha mostrado muy útil la utilización del sistema SCAMPER como sistema creativo de focalización de objetivos realizando la selección de un único objetivo por votación mejorando la cohesión y la participación del equipo siendo estas un punto de predicción positivo en el resultado final. 5 de los 6 objetivos se han conseguido. Valoración cualitativa con un periodo de tiempo a evaluar de sólo 1 año y con una focalización útil para el conocimiento de la sistemática.
- La comparación del desempeño después de 1 año nos da una mejora total en la puntuación (+2,2), habiendo mejorado en POTENCIAL(+0,41), (estadísticamente significativo), soporte(+0,27) y compromiso (+0,28) y siendo más o menos igual en el resto de las esferas estudiadas, aunque todo ello debería verse en estudios a más largo plazo, siguiendo la misma sistemática y estrategia, ampliando los objetivos, que en este caso han estado focalizados con controles, reevaluación y corrección en base al plan de calidad total del área, sabiendo que, son la modificación de las pequeñas cosas las que cambian el mundo.