

!!!Horror!!! La gerente está embarazada

Medina Santana JR, Medina Pérez M, Burgazzoli Samper JL, Jorge Acosta C
Gerencia Atención Primaria Gran Canaria

Introducción

Ofertar a las personas que consideras más adecuadas para conformar tu equipo directivo, que se sumen a tu proyecto, sin saber que dentro de 8 meses te tienes que ausentar 16 semanas, que tu bebé no espera más, no es quizás la mejor manera de afrontar un proyecto de dirección para una organización tan exigente y convulsa como una gerencia de atención primaria con 2.300 trabajadores, 41 zonas básicas de salud, 83 centros de trabajo, iniciando una legislatura, y con conflictos laborales sin cerrar.

Material y métodos

Los planes de sucesión que los manuales de gestión y dirección de recursos humanos nos apuntan como básicos, no están previstos para un gerente; una gerente se nombra, y se cesa, y se nombra... Sustituir a la gerente durante 16 semanas, no es previsible.

En primer lugar la alta dirección del servicio confirma que la gerente continúa y deja en sus manos el relevo temporal, proceso que se inicia analizando en distintas reuniones quién tomaría las riendas de la organización en la ausencia de la gerente, y cómo el resto del equipo directivo asumiría la carga de trabajo y de compromiso existente con el desarrollo de los servicios, la coordinación con la atención hospita-

ria, la vinculación con las 41 zonas básicas de salud, el periodo vacacional ante realidades como la ausencia de profesionales, la aplicación de los recientes acuerdos de mesa sectorial y el apoyo técnico a la alta dirección del SCS en los conflictos abiertos.

El abordaje se plantea desde tres posibles alternativas: sustitución lineal de la vacante encadenada, incorporación de un nuevo miembro al equipo directivo con carácter definitivo, o la redistribución de tareas y responsabilidades; con el análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que conlleva esa decisión, hasta el mismo DAFO para decidir si con los miembros que quedan, el equipo directivo puede abordar la realidad del Área de Salud de Gran Canaria en el periodo indicado.

Resultados

1. La gerente ha sido madre el pasado 11 de mayo.
2. El equipo directivo se ha reorganizado sin nuevas incorporaciones.
3. El director médico ha asumido las funciones de director gerente y se han reasignado sus cargas de trabajo entre los distintos miembros del equipo directivo.

La prioridad máxima en estos momentos en la organización es la cober-

tura de las ausencias de las vacaciones anuales, con una dificultad máxima para compatibilizar estas con el mantenimiento activo de todos los servicios asistenciales de distintas categorías; esta prioridad, junto con el seguimiento de los distintos proyectos que estamos impulsando para la mejora de la gestión de los flujos de pacientes a las unidades de atención familiar y la reorganización de los servicios de urgencias ante la utilización de los usuarios y la ausencia de profesionales, principalmente médicos, se ha decidido que líneas de actuación del equipo directivo son prioritarias y no demorables.

Conclusiones

1. El trabajo en equipo da garantía de los distintos abordajes que pueden tener las situaciones que se dan en las organizaciones, construyendo desde la suma de las capacidades de todos sus integrantes.
2. La dificultad genera unión.
3. En momentos de crisis, la priorización de las situaciones mejora la visión y el análisis de las medidas a tomar.
4. El análisis DAFO permite tomar conciencia del nivel de engranaje de un equipo directivo recién gestado.
5. Problema vs. oportunidad. La nueva asignación de responsabilidades abre posibilidades de nueva estructura organizativa del equipo en el futuro.
6. Analizar en qué puestos claves de la organización debemos trabajar planes de sucesión es una prioridad.
7. Tenemos un miembro más en la familia.