

Título

LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS EN EL DISEÑO DE PLANES DE FORMACIÓN EN UN ENTORNO DISPERSO E INTEGRADO.

Clasificación

06- Gestión de RRHH

Palabras clave: DISPERSION, OPTIMIZACION

Autores

CORPUS GOMEZ CALDERON, CARLOS HERMOSO DE MENA, ROSAURA ESCORTELL IVARS, CRISTINA SEGUI DEVESA, LUIS MIGUEL CARDO FERNANDEZ,

Entidad

HOSPITAL "MARINA SALUD" DENIA

INTRODUCCION

Marina Salud es una organización sanitaria integral que gestiona los recursos asistenciales públicos de la Marina Alta, según concesión administrativa con la Generalitat Valenciana, asumiendo al personal dependiente de la Consejería de Sanidad, que ya prestaba servicios en el Área. Aunque en las anteriores Concesiones, se habían integrado algunos profesionales estatutarios de Atención Primaria, en esta ocasión, por primera vez en este modelo, se inicia un proyecto de construcción y arranque de un nuevo hospital en modelo concesional con la integración del personal de un Hospital preexistente y la gestión integral de todo el Departamento de Salud. El Departamento está formado, en el momento de adjudicación de la Concesión, por el Hospital de Denia y 11 Centros de Salud. En 2011 cuenta con 1.203 trabajadores. El proceso de formación continuada tiene como fin el reciclaje y la coordinación de las competencias profesionales para posibilitar el cambio organizativo e integrar a todos los profesionales en equipos capaces de acometer los objetivos planteados conjuntamente.

MATERIAL Y METODOS

Se define y diseña el Plan de Formación Continuada tanto para el proceso de integración del personal estatutario, como para la incorporación de los profesionales procedentes de selección externa y para el reciclaje continuo y adquisición de nuevos conocimientos de los equipos de trabajo ya formados. El Plan Formativo se diseña y ejecuta anualmente integrando las fases de Detección de Necesidades, Planificación, Ejecución y Evaluación y tiene en cuenta las premisas de: • Servir de elemento integrador de todos los profesionales con independencia de su régimen laboral. • Facilitar el acceso a la formación mediante adecuación de horarios y multiplicidad de ediciones primando el formato multi-sede. • Priorizar el uso de tecnologías on-line y los formatos semi-presenciales • La optimización de recursos se interpreta como una transformación del concepto de gasto formativo en un concepto de inversión en capital humano que revierta sus beneficios en la organización.

CONCLUSIONES

El Plan de Formación se revela como cohesionador de la nueva cultura organizativa facilitando la consecución de objetivos de equipos integrados por profesionales de diferentes regímenes laborales. Esta contribución de la formación a la cohesión de equipos puede observarse en el hecho de que el Departamento se sitúe en el puesto nº 5 del ranking de nivel de cumplimiento de Contratos de Gestión de la Comunidad Valenciana en el primer año de funcionamiento y en el puesto nº 4 en el segundo año.