

Título

SELECCIÓN DE CARGOS INTERMEDIOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE VALME DE SEVILLA

Clasificación

09- Dirección de personas

Palabras clave: CARGOS, INTERMEDIOS

Autores

DOMINGO GÓMEZ MARTÍNEZ; ESTEBAN MANUEL VALVERDE ALCALÁ;

INTRODUCCION

El éxito en la gestión de organizaciones viene determinado en gran medida por la selección de profesionales, especialmente cuando se trata de puestos directivos, cargos intermedios o puestos base estratégicos, de acuerdo con la idea de negocio de la organización en cuestión. El objeto de la presente comunicación es mostrar una sistemática de selección de cargos intermedios en el Hospital de Valme de Sevilla, fundamentada en competencias y orientada a garantizar el logro de resultados en un horizonte temporal de cuatro años.

MATERIAL Y METODOS

La convocatoria es pública (BOJA y página web del Servicio Andaluz de Salud) y en ella se definen los objetivos que deberá alcanzar el profesional y el perfil competencial óptimo en función del puesto en cuestión. Las fases del proceso son: evaluación curricular. Evaluación de competencias profesionales (eliminatória): La Comisión de Selección realiza una entrevista personal a cada candidato con un diccionario de competencias a valorar, preguntas y casos, herramienta que le permite alcanzar resultados con base a evidencias e indicios. Evaluación de un proyecto de gestión relacionado con el puesto. La Comisión dispone de una lista de comprobación de elementos mínimos y de excelencia (además del criterio de sus miembros expertos).

CONCLUSIONES

En 50 procesos de decisión se han adoptado 2 decisiones erróneas (indicador de calidad). Se define el perfil competencial de cada puesto convocado. El diccionario de competencias se ajusta al ámbito sanitario público. El diccionario de preguntas, casos e interpretación de resultados se enriquece en cada proceso. Se ha definido un esquema de evaluación de las competencias en base a evidencias e indicios, así como de los atributos exigibles a los proyectos de gestión a desarrollar en el centro. El éxito del proceso viene determinado en la medida en la que el candidato seleccionado logra los objetivos que el centro estableció con relación al puesto en cuestión. Son, además factores determinantes del éxito: componentes de la Comisión. El reclutamiento de candidatos (perfil exigido en la convocatoria, canales de difusión, prestigio del centro, etc.). cumplimiento de la metodología. Existe un sistema objetivo de selección que garantiza el logro y descubre siempre al mejor candidato. En el análisis de los casos de fracaso se detectan incumplimientos de la metodología. El desarrollo permanente de las herramientas (diccionario, lista) propicia la mejora continua de los procesos selectivos.