

Título

¿SER EFICIENTE ECONÓMICAMENTE ES POSIBLE SI CONSIDERAMOS A LAS PERSONAS COMO UN "RECURSO"?

Clasificación

09- Dirección de personas

Palabras clave: Personas, Eficiencia

Autores

ANNA JOVER MORENO; JORDI PUJOL COLOMER; CECILIA FERRARESE ; NOEMI PALACIOS BELMONTE;

INTRODUCCION

Desde hace años el sistema sanitario ha entrado en una dinámica compleja, con una pregunta clave: como mejorar la eficiencia en los RRHH? Los indicadores en su inmensa mayoría detectan que nuestros profesionales, a pesar de su mejor preparación técnica, están desmotivados, faltos de alguna cosa intangible que hace que, a pesar de su profesionalidad, su implicación en los proyectos sea menor. Las consecuencias son medibles a través de las encuestas de Clima Laboral, absentismo, abandono de la profesión etc. Durante años tanto desde los foros de la profesion, colegios profesionales, sindicatos, administracion sanitaria se analiza ,se debate y se proponen decisiones para mejorar esta situacion que en definitiva repercute, lógicamente en la eficiencia del propio sistema y en el día a día de los propios profesionales. Nuestra propuesta Estrategica se basa en considerar los "Recursos Humanos" como personas de forma individual y colectivamente, para ello visualizamos las personas de nuestra organización como el eje de nuestras políticas y estrtratégicas.

MATERIAL Y METODOS

A través de cada Plan estratégico hemos ido avanzando en tres ejes fundamentales: 1) Dotar a la organización de una cultura de empresa consensuada con los profesionales que pusiera en valor la ética, considerada esta como un valor común que facilite las relaciones Organización/profesional, profesional/profesional, profesional/paciente y paciente/organización. 2) Cambio organizacional consistente en que paulatinamente los profesionales sean responsables, tengan autonomía, y dentro de sus nivel profesional le sean delegadas la autoridad i responsabilidad. 3) Visualizar desde la dirección y hacer creible, transparente, que los cambios propuestos están dirigidos a dichos profesionales y a la mejora consecuente en la atención al paciente. Para todo ello hemos utilizados básicamente las siguientes herramientas: a) Implantación modelo de calidad EFQM b) Implantación de la Responsabilidad Social como valor de empresa c) Implantación de los Procesos como herramienta de participación y delegación d) Plan de formación enfocado a la mejora del liderazgo, delegación y ética. e) Plan de Comunicación (interno/externo) f) Plan de Mejoras Sociales para los profesionales, independiente del convenio laboral del sector. Resultados: a) Encuestas de clima laboral. Mejora paulatinamente desde el año 2005. b) Mejora del absentismo laboral c) Consolidación de los resultados económicos d) Cumplimiento de los objetivos generales y de cada área e) Premio FAD de calidad 2005 y 2008 f) Premio FAD Responsabilidad Social 2007 g) Certificación EFQM+400

CONCLUSIONES

En HP en el año 2002 decidimos replantear desde la micro un proyecto que considerase a los profesionales no un Recurso sino el eje fundamental de nuestra Estrategia .Definimos que si el siglo 20 habia sido el de la tecnología el siglo 21 era el de las Personas .Que por tanto



solamente replanteando la pirámide organizacional podríamos mejorar la motivación, implicación y por tanto la participación de nuestros profesionales y que por tanto solamente a través de este nuevo paradigma ,ellos mejorarían la cualidad asistencial.