



Título

APLICACIÓN DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN MOVILIDAD INTERNA Y SELECCIÓN DE CARGOS INTERMEDIOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LAS NIEVES

Clasificación

06 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS / 18 RECURSOS HUMANOS

Forma de presentación: COMUNICACIÓN

Palabras clave: GESTIÓN POR COMPETENCIAS, MOVILIDAD INTERNA, SELECCIÓN CARGOS INTERMEDIOS

Autores

BLESA FRANCO, S.; MESQUIDA GARRIDO, F.; HERRERO PEINADO, M^a C.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, F.; VILCHEZ ROJAS, JL

Entidad SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD. HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LAS NIEVES. ED GOBIERNO - 2^a PTA

CCAA ANDALUCIA

INTRODUCCION

Tradicionalmente los sistemas de selección y especialmente de movilidad interna de personal otorgan un peso preponderante al criterio de la antigüedad. En la actualidad para dar respuesta a las exigentes demandas sociales e institucionales, el sistema tradicional es insuficiente para lograr una gestión de los recursos humanos eficiente que garantice la máxima satisfacción profesional y calidad de atención al usuario. La gestión por competencias tiene como finalidad la adecuación de los profesionales a su puesto de trabajo teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un determinado desempeño profesional.

Entre los objetivos de calidad de la Subdirección de Recursos Humanos del HUVN, es prioritario el desarrollo de la gestión por competencias a dos niveles:

1. Movilidad interna de profesionales:

- Organizar los recursos humanos eficientemente, teniendo en cuenta la satisfacción y desarrollo profesional así como la calidad de atención al usuario.
- Garantizar la adecuación entre el puesto de trabajo y la persona, considerando sus preferencias y teniendo en cuenta, para determinadas áreas de actividad, sus conocimientos, habilidades y actitudes.

2. Selección de cargos intermedios.



MATERIAL Y METODOS

2.1. GESTION POR COMPETENCIAS EN MOVILIDAD INTERNA DE PROFESIONALES

- Negociación de un documento de bases para la movilidad de personal que permita organizar los recursos humanos eficientemente, teniendo en cuenta la satisfacción y desarrollo profesional así como la calidad de atención al usuario, garantizando la adecuación entre el puesto de trabajo y la persona, considerando sus preferencias y teniendo en cuenta, para determinadas áreas de actividad, sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- Determinación de una serie de Areas de Adscripción Específicas: Entre las que se encuentran las de Atención al Público, así como en personal de enfermería las unidades señaladas en el Contrato Programa 2002 del Servicio Andaluz de Salud: Salud Mental, Hemodiálisis y Unidades de Cuidados Intensivos de adultos y pediátricas
- Elaboración de mapa de competencias de las Areas de Adscripción Específicas.
- Inclusión en la convocatoria de una base por la que “La adjudicación de los destinos correspondientes a las Areas de Adscripción Específicas se efectuará mediante un proceso selectivo que incluya la realización de pruebas adecuadas para evaluar las competencias previamente definidas para cada puesto por la Comisión de trabajo que al efecto se constituya, pudiendo contar con la intervención de Asesores Especialistas ajenos a la Institución”.

2.2. GESTION POR COMPETENCIAS EN SELECCION DE CARGOS INTERMEDIOS

- La legislación vigente sobre el sistema de libre designación en personal no sanitario ha posibilitado la inclusión de una base en las convocatorias por la que “El proceso selectivo podrá incluir la realización de pruebas adecuadas para evaluar las competencias especificadas en el Anexo I, y contar con la intervención de Asesores Especialistas ajenos a la Institución”.
- Se han determinado las siguientes competencias genéricas para un puesto de mando:
 - Manejo de situaciones de conflicto y capacidad resolutive.
 - Gestión y motivación de equipos de trabajo.
 - Habilidad para las relaciones interpersonales.
 - Iniciativa.
 - Habilidad para hacer cumplir lo que se ordena.
 - Capacidad para integrarse en grupos de trabajo.



- Capacidad para inspirar respeto, confianza y credibilidad.

2.3. PROCESO DE LA GESTION POR COMPETENCIAS

La selección de profesionales para las áreas definidas como de adscripción específica y los puestos de cargo intermedio de personal sanitario se plantea teniendo en cuenta el siguiente proceso:

1º Elaboración del Mapa de competencias: Determinación de los conocimientos, habilidades y actitudes determinadas para cada puesto.

2º Elección del tipo de pruebas e indicadores adecuadas para la evaluación de las competencias. Teniendo en cuenta que gran parte de las habilidades y de las actitudes – especialmente las sociales y de resolución de problemas- se desarrollan en un contexto interactivo, se plantea la necesidad de tener en cuenta pruebas que contemplen la observación directa de conductas en situaciones reales, tales como Assessment Centers (Bandejas de trabajo, análisis de casos, Juegos de roles, escenarios...)

3º Determinación de un plan de formación y de desarrollo de las competencias determinadas.

CONCLUSIONES

Previamente a su implantación, el documento sobre la gestión por competencias sobre movilidad interna, está siendo negociado con las organizaciones sindicales del hospital

En cuanto a la selección de cargos intermedios el sistema de gestión por competencias se está aplicando inicialmente en dos puestos de cargo intermedios (Celador Encargado de Turno y Jefe de Grupo Administrativo), en colaboración con el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada.

