

GESTIÓN



Dra. Eva Romá Sánchez
Servicio de Farmacia
Hospital Universitario La Fe
roma_eva@gva.es

DEL TALENTO

...¿cómo se consigue la efectividad del capital humano?...

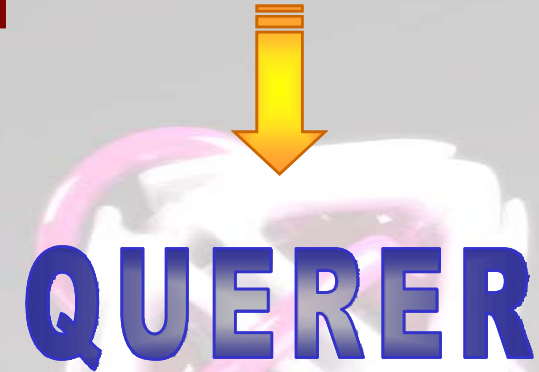


MENTAL

TALENTO

PODER

RAZÓN + EMOCIÓN



FISICO

HACER





El profesional tipo es un titulado universitario con probable formación de postgrado, altamente capacitado pero también versátil, capaz de *integrarse en equipos* diferentes, de desempeñar *roles diversos* adaptándose con rapidez a los cambios, y de desplegar un amplio abanico de *habilidades sociales*, indispensables para la interacción y la creación de activos intelectuales.



En la sociedad del conocimiento, no es suficiente evaluar a la persona en base a su **formación académica** ni sus **conocimientos técnicos**

Necesitamos un sistema objetivo...

La gestión por competencias



...como herramienta clave del talento

COMPETENCIA

CONOCIMIENTOS

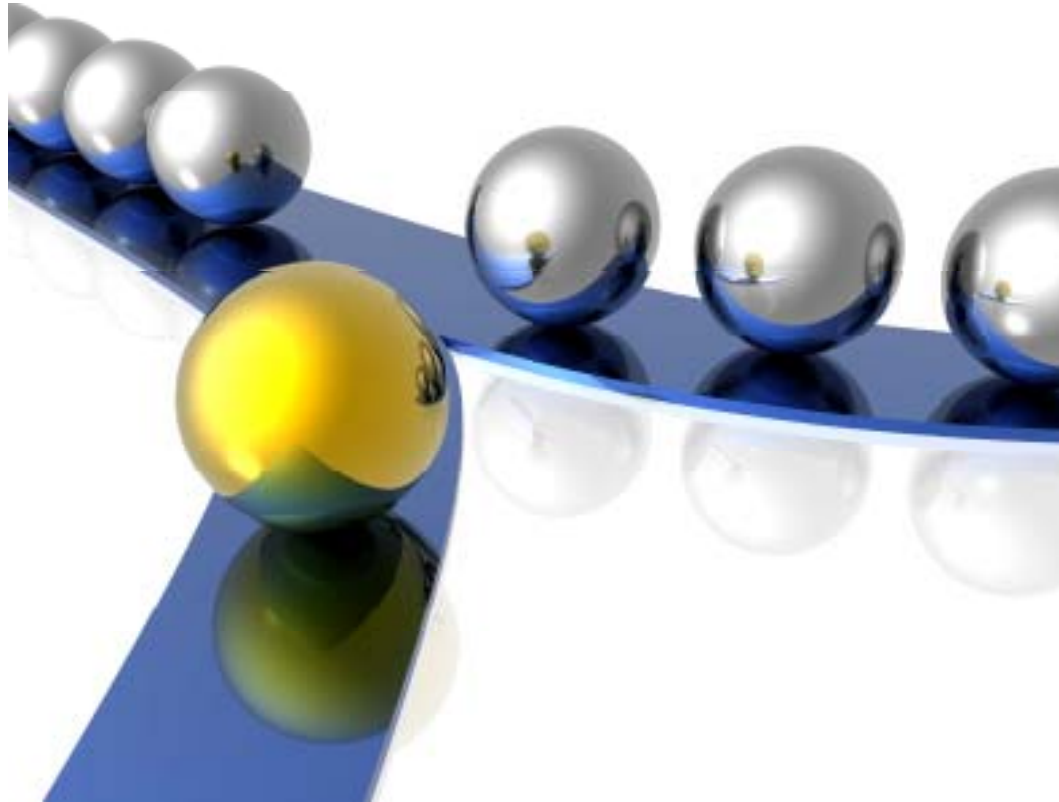


HABILIDADES

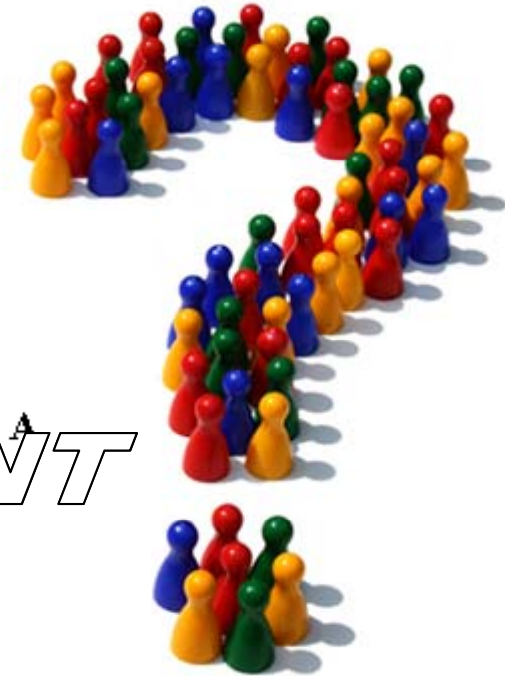
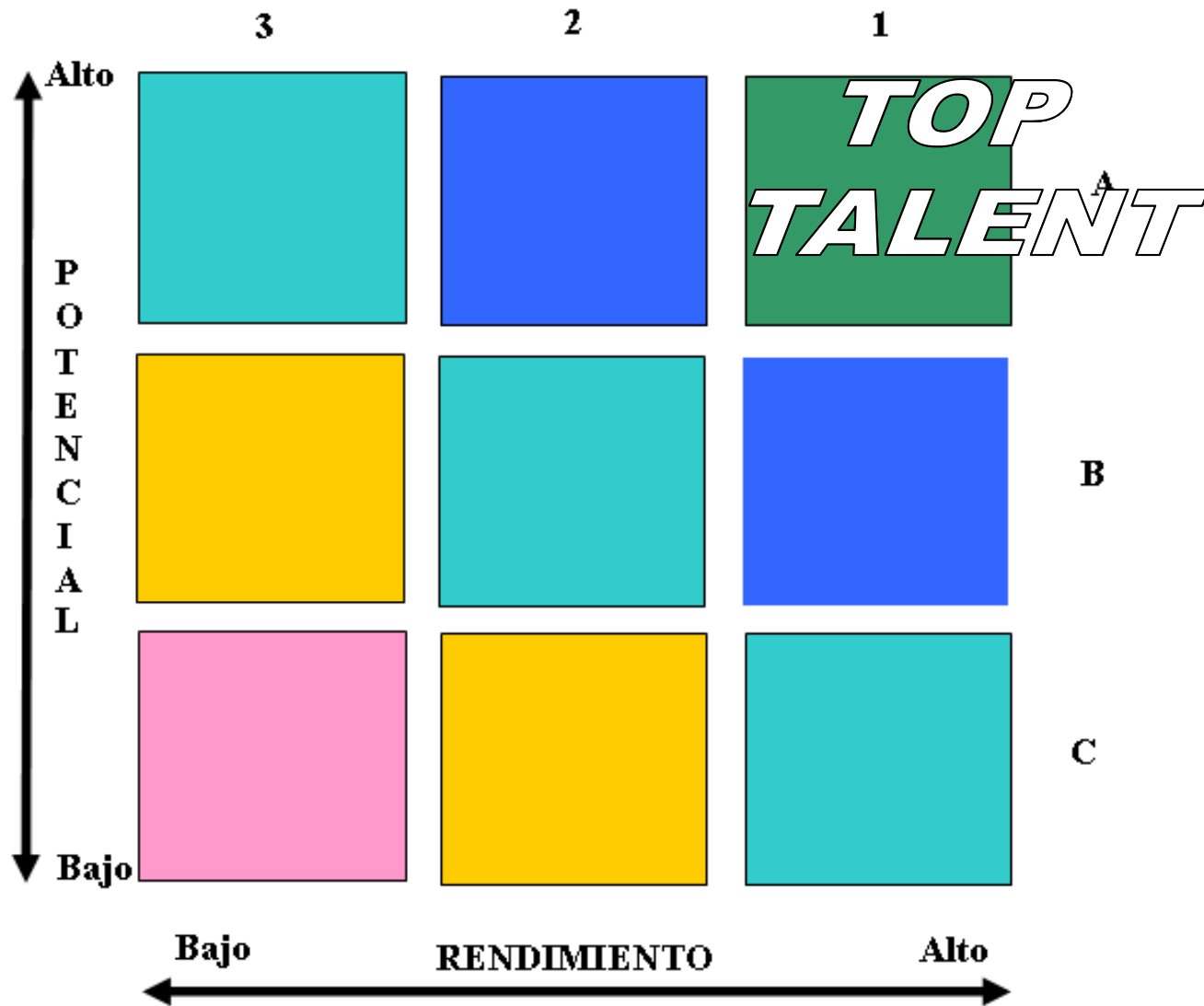
ACTITUDES

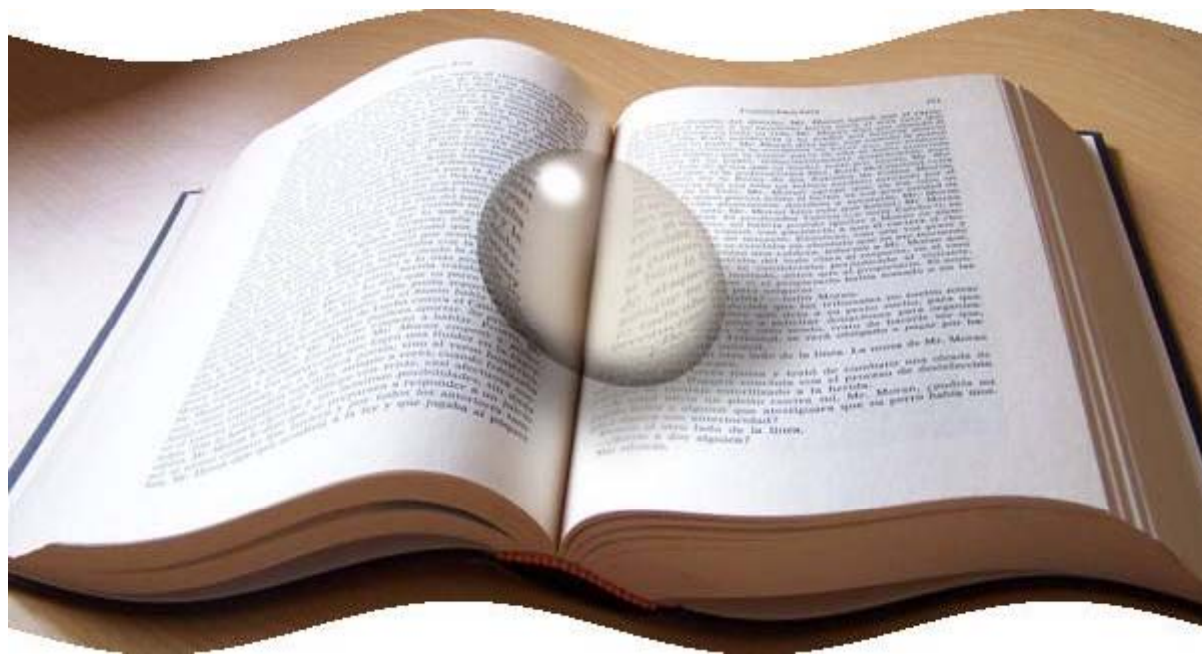


Identificar a los mejores ¿Por qué destacan?



El objetivo es analizar a aquellos individuos que más rendimiento tienen en la organización y comprender su perfil competencial tanto desde el punto de vista individual como organizativo





Diccionario de competencias

Definición
Niveles

Mapa de competencias

Exigibles





**EJEMPLO DE COMPETENCIA CON SU
DEFINICIÓN Y NIVELES ASIGNADOS**

LIDERAZGO

Definición

**Liderazgo supone la intención de asumir el rol de líder
de un grupo o equipo de trabajo.**

1 Mantiene a las personas informadas

mantiene informadas a las personas que pueden verse afectadas por una decisión, se asegura de que el grupo tiene toda la información necesaria, explica las razones que han llevado a tomar una decisión.

2 Promueve la eficacia del equipo

lleva a cabo acciones y crea condiciones para conseguir que el equipo funcione óptimamente, utiliza estrategias para mantener la moral y productividad, atiende las opiniones e ideas de los demás.

3 Cuida del equipo

protege al equipo ante la organización y ámbitos externos, consigue los recursos, el personal y la información que el equipo necesita, proporciona apoyo y desarrollo de forma individual y como equipo.

4 Se posiciona como líder

establece normas internas de comportamiento y sanciona a los que no cumplen, practica con el ejemplo, se asegura de que conocen sus objetivos, misión, políticas, etc, comunica visión de futuro, transmite confianza, genera entusiasmo y compromiso.



COMPETENCIAS

- ✓ Orientación al cliente
- ✓ Negociación
- ✓ Orientación al logro
- ✓ Orientación al aprendizaje
- ✓ Dirección de personas
- ✓ Desarrollo de personas
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Eficiencia
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Compromiso

TRABAJO EN EQUIPO



Competencias del puesto de trabajo



partiendo del diccionario elaborado para el SFH, se pueden seleccionar las competencias necesarias para desarrollar estas tareas en el puesto concreto del farmacéutico y asignarles un nivel exigido

	Competencia	Nivel
Genéricas	- Orientación al cliente	4
	- Trabajo en equipo	3
	- Compromiso	3
	- Innovación	3
	- Comunicación	4

Específicas

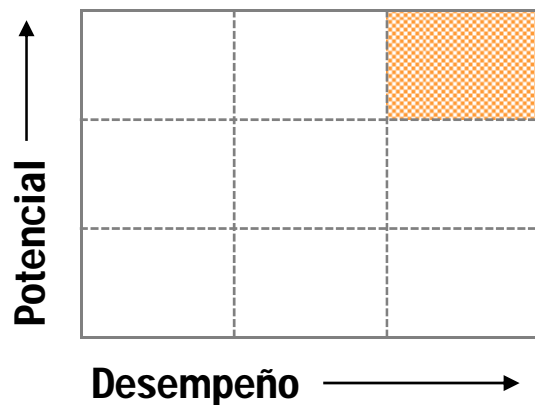
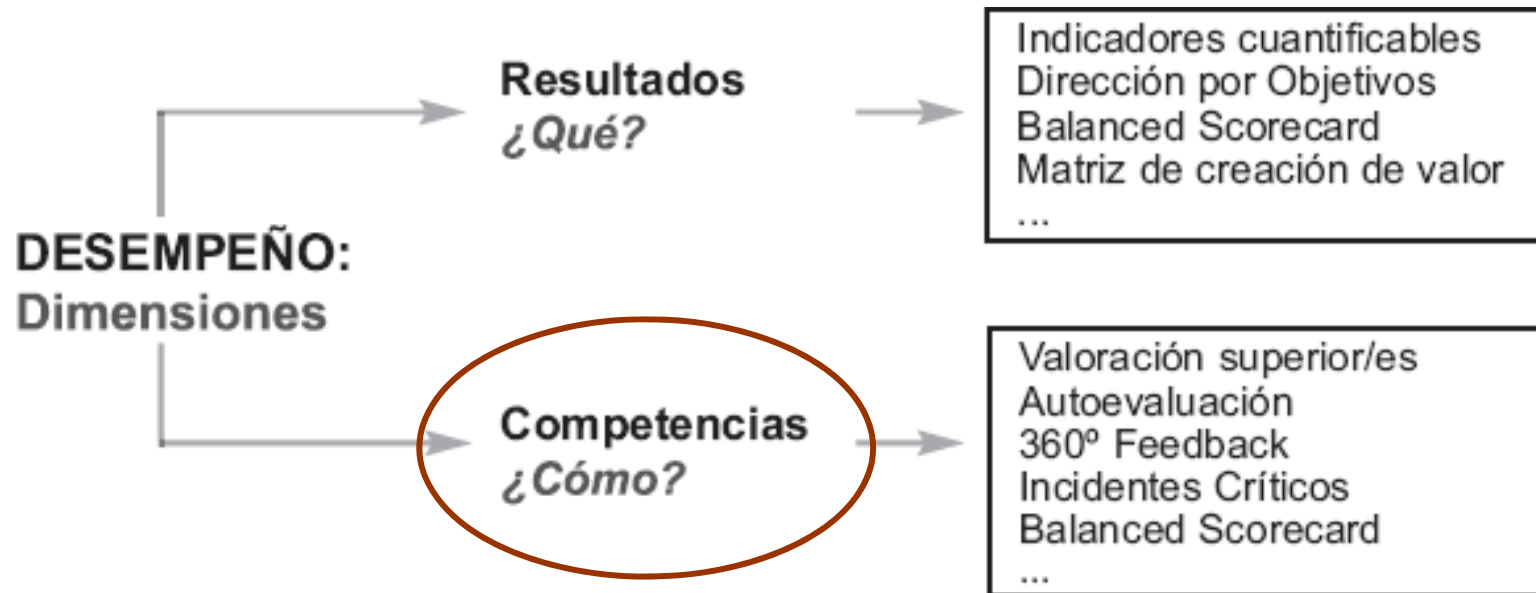
- Dirección de personas	3
- Liderazgo	3
- Eficiencia	4
- Capacidad de aprender	4



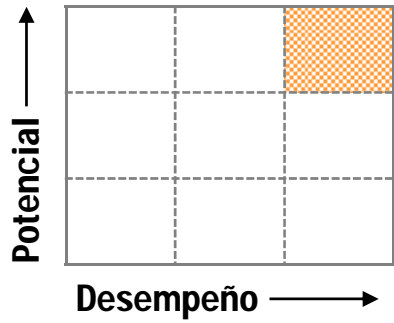


Perfil competencias profesional

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Cumplimiento por parte de una persona de aquello a lo que está obligado.



EVALUACIÓN DEL POTENCIAL

ENTREVISTA INCIDENTES CRÍTICOS





Concordar perfil persona - puesto



Designar puestos y niveles

1. Iniciado

Se limita a aprender los contenidos establecidos.

2. Medio

Aprende y además tiene inquietudes en buscar nuevas prácticas y conocimientos, requeridos para las nuevas necesidades que van surgiendo en su puesto de trabajo.

3. Avanzado

Inquietudes en buscar continuamente nuevas prácticas y conocimientos que van más allá de las necesidades de su puesto de trabajo. Asimismo, aplica y comparte con los demás sus nuevos aprendizajes.

4. Experto

Inquietudes en buscar continuamente nuevas prácticas y conocimientos que van más allá de las necesidades de su puesto de trabajo. Asimismo, aplica y comparte con los demás sus nuevos aprendizajes; ***convirtiéndose en un referente para los demás. Espíritu innovador e investigador.***

PLAN DE DESARROLLO

