

Planificació estratègica

Per a què serveix?

Per establir les directrius i el comportament que una organització ha d'adoptar si vol fer realitat les seves aspiracions, complir amb la seva missió i apropar-se a la seva visió. El pla estratègic és útil especialment per traduir unes intencions i voluntats en uns objectius mesurables i uns programes amb accions concretes.

En què consisteix?

El pla estratègic és un document en què els responsables d'una organització recullen l'estratègia que l'empresa ha de seguir a mitjà termini (entre 3 i 5 anys). Primerament, cal analitzar i diagnosticar la situació de l'empresa per tal de conèixer i entendre la seva realitat. Tot seguit, es fa la declaració dels objectius que es consideren estratègics, sempre en termes quantificables, i es defineixen les estratègies corporatives que poden donar resposta a les necessitats identificades. Caldrà concretar un pla d'actuació en què s'integraran seqüencialment les principals accions que cal emprendre. Finalment, es tracta d'avaluar l'aplicació d'aquestes estratègies i accions i fer-ne el seguiment.

Referències

Clínica Plató, Centre Psicoteràpia Barcelona, Fundació CMP Osona, Fundació Orienta, Fundació Salut Empordà, Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor, Integralia, Grupo Pere Mata, Sant Pere Claver, Serveis de Salut Integrats Baix Empordà.

Excel·lència en la gestió (model EFQM)

Per a què serveix?

Per fomentar la millora de l'organització mitjançant conclusions que aportin valor afegit, estimulin la reflexió i promoguin l'acció envers un objectiu quantificable certificat pels segells de qualitat. Aquests segells es classifiquen en diferents categories (200+, 300+, 400+ i 500+), segons la puntuació obtinguda i signifiquen un reconeixement extern del nivell d'excel·lència en la gestió que ha assolit l'organització.

En què consisteix?

El model EFQM d'excel·lència aborda el concepte de la gestió des de tots els vessants. Es tracta d'analitzar l'organització de manera detallada i basant-se en un total de nou criteris: Lideratge - Estratègia - Persones - Aliances i recursos - Processos - Resultats en els clients - Resultats en les persones - Resultats en la societat - Resultats clau. L'avaluació sistemàtica i periòdica basada en aquests criteris ajuda l'empresa a identificar àrees de millora per tal de prioritzar-les, planificar-les, dur-les a la pràctica i, finalment, tornar a mesurar-les i avaluar-les d'acord amb el model. Per fer-ho possible s'utilitza la metodologia REDER, l'acrònim en castellà dels conceptes Resultats - Enfocament - Desplegament - Avaluació - Revisió.

Referències

Friselva, Carglass, Escola de Gestió Empresarial, Diputació de Barcelona, Consell Comarcal del Vallès Oriental, Activa Mutua, Admira Visión, Benito Menni, Clínica Plató, Fundació Els Tres Turons, Fundació CMP Osona, Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor, Hospital Mare de Déu de la Mercè, IDC Salut.

Quadre de comandament integral (CMI)

Per a què serveix?

Per representar d'una manera visual els objectius d'una organització i els seus indicadors. Permet supervisar, controlar i gestionar els processos per mitjà de codis semafòrics que estableixen alertes i ofereixen una visió completa del rendiment de la companyia.

En què consisteix?

El quadre de comandament integral és una eina que permet fer tangibles els objectius estratègics de l'empresa utilitzant conceptes que, després, es quantifiquen en forma d'indicadors. Els indicadors de quadre de comandament poden incloure àmbits que van des de les finances fins al procés de producció i qualitat. Són elements clau que ens ajudaran a comparar la nostra situació actual amb el valor objectiu que s'ha definit i analitzar-ne la desviació.

Referències

Fundació Els Tres Turons, Associació de Salut Mental Horta-Guinardó, Serveis de Salut Integrats del Baix Empordà.

Accreditació sanitària

Per a què serveix?

Per obtenir un reconeixement extern i fer possible la contractació de serveis per part del Servei Català de la Salut. Poden ser objecte d'acreditació els centres d'atenció hospitalària de malalts aguts, d'atenció sociosanitària, d'atenció en salut mental i addiccions, i d'atenció primària.

En què consisteix?

El model d'acreditació sanitària parteix d'una sèrie d'estàndards que permeten establir diferents requisits i diverses mesures per avaluar-los. Aquests estàndards es classifiquen segons els nou criteris establerts per al model EFQM d'excel·lència. Després d'una autoavaluació i una anàlisi de la situació de l'organització i del seu nivell de compliment dels estàndards, es plantegen propostes i accions de millora que caldrà implantar abans de l'avaluació final a càrrec d'una entitat certificadora externa.

Referències

ACES, Admira Visión, Associació de Salut Mental Septimània, Hospital CIMA, Clínica Corachan, CSMA Horta, Hospital de Campdevàrol, Hospital de l'Esperit Sant, Serveis de Salut Integrats del Baix Empordà, Unió Consorci Formació, Xarxa Sanitària i Social de Santa Tecla.

‘Benchmarking’

Per a què serveix?

Per poder ubicar el rendiment de la nostra empresa en un context ampli i determinar quines millores pràctiques conduiran a un acompliment òptim. Altres avantatges que ofereix el benchmarking són la possibilitat de detectar canvis i tendències en el mercat i potencial per impulsar la innovació.

En què consisteix?

El benchmarking consisteix bàsicament a identificar un producte o servei que ens interessa i comparar la nostra pròpia eficiència en termes de productivitat, qualitat i pràctiques amb la d’altres empreses considerades excel·lents. Un cop recollides les dades, cal analitzar-les per descriure la discrepància respecte de l’acompliment actual, detectar l’esclatxa comparativa i definir els nostres objectius. Aquests objectius s’hauran de posar en consonància amb les fites globals de l’organització per conduir envers un pla d’acció que, idealment, s’implantarà dins de l’estructura funcional que ja existeix.

Referències

Althaia, Associació per a la Rehabilitació de les Persones amb Malalties Mentals, Benito Menni, Centres Assistencials Dr. Emili Mirà i López, Corporació Sanitària Parc Taulí, Centre Psicoteràpia Barcelona, Fundació Vidal i Barraquer, Hospital de Mollet, Hospital de Sant Rafael, Institut d’Assistència Sanitària de Girona, Mútua de Terrassa, Grup Pere Mata, Hospital del Sagrat Cor, Hospital Sant Joan de Déu, Sant Pere Claver, Unió Catalana d’Hospitals.

Enquesta de clima laboral

Per a què serveix?

Per conèixer els punts forts i els punts febles de la nostra organització des del punt de vista dels treballadors. Les enquestes de clima laboral són molt importants per saber com es perceben les condicions de l'entorn de treball i el nivell de satisfacció del treballador, ja que el benestar dels empleats millora el seu acompliment laboral.

En què consisteix?

A partir de les respostes del qüestionari de clima laboral, Comtec treballa en l'explotació, l'anàlisi i la interpretació de les dades. Es redacta un informe detallat en què s'especifica la situació de cadascun dels paràmetres i s'ofereix una presentació d'aquest informe.

Referències

Hospital de Campdevàrol, Hospital de Mollet.