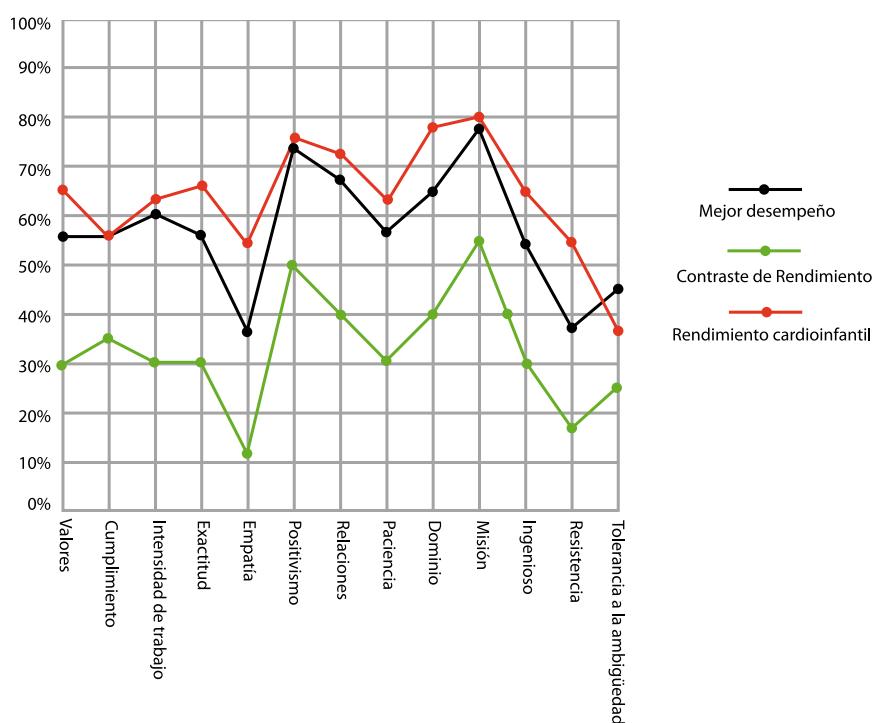


# LAS MEJORES CLÍNICAS: EL MEJOR PERSONAL

Talent Plus llevó a cabo un estudio para detectar cómo se crea una herramienta de selección y diagnóstico del personal en el que participaron la Fundación Cardio Infantil, la Clínica de Marly y la Clínica Materno Infantil San Luis. Por el tamaño de la muestra se escogió a la Cardio Infantil para participar en el estudio final, junto con otras instituciones fuera del país.

**Gráfica A: Índice de Intensidad de Talento.**  
Para el entendimiento y análisis no es un puntaje.

Clínica para el cuidado de la salud, evaluación en línea Talent Plus  
Punto de referencia Talent Plus: Cuidado de la Industria Clínica



**E**n los escenarios mundiales, por los cuales se transita todos los días se identifican tres aspectos clave para la definición de un rango en la sociedad laboral. Uno de ellos es el término recurso humano, el cual basa su concepción en un hombre como un canjeable en la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de imprescindible para lograr el éxito de una compañía.

Según los expertos “cuando se utiliza el término recurso humano, se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual se llamará talento humano”.

Para Andrés Traslaviña, MS ED de la compañía Talent Plus, su dedicación al estudio de las características particulares de la comunicación entre culturas, lo llevan a

asegurar que existen patrones y modos de vida que definitivamente diferencian una cultura de otra.

Un ejemplo es el modelo desarrollado por Edward T Hall , en donde se agrupan los estilos de comunicación en el mundo en dos categorías: alto y bajo contexto.

“Hoy en día y después de conocer el estudio riguroso y científico de los comportamientos, sentimientos y pensamientos de líderes de alto rendimiento, me confirman que el Talento es un criterio universal, que varía solo en intensidades, pero que permite hacer comparaciones objetivas e individuales, evitando así, “encajar” a una persona en un modelo cultural, que puede complicar el proceso de selección y desarrollo del talento”.

Talent Plus utilizó una herramienta

única para seleccionar y diagnosticar el talento en varias clínicas del mundo en la que se incluyó la Fundación Cardio Infantil. El resultado final determinó los temas de talento comunes en el personal clínico, con contacto con el paciente.

## Instituciones de renombre

Con el apoyo de la Dirección y líderes en el área de gestión humana, en la Fundación Cardio Infantil y con el soporte de la doctora Sonia Samán y su equipo, la Clínica de Marly bajo la dirección de la doctora Sandra Cabrera y en la Clínica Materno Infantil San Luis, con la dirección de la doctora Patricia Liévano, se realizaron grupos de enfoque paralelamente con otras instituciones en el sector de la salud fuera de Colombia.

Por el tamaño de la muestra se escogió a la Fundación Cardio Infantil para participar en el estudio final.

1. Mediante indicadores objetivos y una evaluación de rendimiento por parte de supervisores se identificaron grupos de alto rendimiento y grupos contraste.
2. Después de realizar la entrevista de investigación y hacer las correlaciones, los siguientes 13 fueron los temas de talento que se identificaron: valores, realizador, intensidad de trabajo, exactitud, positivismo, relación, enfoque en el paciente, liderazgo, misión, ingeniosidad, resiliencia, empatía, tolerancia a la ambigüedad.
3. La entrevista final para detectar la intensidad de estos temas de talento, se facilita a través de la red, con una duración aproximada de 30 a 40 minutos.
4. Después de estudiar a 12 instituciones en el sector de la Salud, la Fundación Cardio Infantil obtuvo más precisión en la nominación de personal de alto rendimiento, que cualquiera de las otras 11 instituciones.
5. El talento promedio del personal clínico de alto rendimiento, elegido por la Fundación Cardio Infantil, superó significativamente el benchmark y las intensidades talento promedio de nominaciones en las otras 11 instituciones.

### Perfil de alto nivel

Se puede concluir que la Fundación Cardio Infantil tiene muy bien identificado al personal clínico de alto rendimiento. A su vez, estas personas demuestran una intensidad de talento superior, al compararlos con la intensidad de talento, en 11 instituciones fuera de Colombia.

Estos individuos tienen altos niveles de exactitud y valores, tienden a ser organizados y ordenados, están orientados a los detalles y comprometidos a hacer lo correcto, dando como resultado menos muertes accidentales e infecciones adquiridas en el hospital.

Estas personas trabajan con más intensidad, y desean alcanzar más y proyectar su optimismo. Este grupo cuenta con una mayor habilidad para construir relaciones positivas con sus colegas y colaboradores y pueden establecer confianza con niveles más altos de enfoque en el paciente.

Además del buen trabajo de selección y desarrollo en esta institución surge un interrogante. ¿Existe una correlación directa entre la intensidad y los talentos que se descubrieron para estas posiciones en particular, y los patrones de cultura en Colombia o Latinoamérica?

Hall, E.T. (1976). Beyond Culture. New York, NY: Anchor Press/Doubleday.



**Dra. Sonia Samán Vargas. Directora de Gestión Humana  
Fundación Cardio Infantil Instituto de Cardiología**

