

# Ribera Salud Grupo: por una sanidad innovadora, cercana y humana

### Información corporativa

- Ribera Salud es un grupo empresarial de gestión sanitaria fundado en 1997 y **única empresa española especializada en el desarrollo de iniciativas de colaboración público-privadas** en el ámbito de la salud, con varios proyectos a nivel nacional e internacional. Sus accionistas son el grupo americano Centene Corporation y Banco Sabadell.
- En España, gestiona los **hospitales universitarios y centros de salud de Torrejuela y Vinalopó**, participa en la gestión del **hospital y centros de salud de Denia y Hospital Universitario de Torrejón** y está presente en la sociedad **BR Salud**, gestora del servicio del laboratorio central de **San Sebastián de los Reyes**, que da cobertura a **seis hospitales públicos**.
- En el **ámbito internacional**, participa en los dos primeros hospitales con modelo PPP de **América Latina: Hospital del Callao y Hospital Villa María del Triunfo en Perú** y es proveedor tecnológico de varios **hospitales públicos de Chile**. Adicionalmente es el accionista mayoritario de la empresa eslovaca de radiología **Pro Diagnostic Group (PDG)** con sede en Bratislava.

- El grupo cuenta además con **b2b salud**, plataforma de compras, logística, consultoría y servicios compartidos.

### Gestión clínica de calidad, TIC y personas: triángulo del éxito

Desde sus inicios, Ribera Salud promueve una organización de los procesos clínicos innovadora, que incorpora variaciones en la forma de entender los objetivos tradicionales de cada nivel asistencial. Para conseguir esta integración, el grupo hospitalario dispone de un **modelo de gestión** que se ha convertido en un **referente nacional e internacional** por sus resultados en salud y su probada eficiencia, basado en **tres pilares fundamentales**: un **sistema de gestión** clínica de calidad y eficiencia, **sistemas de información (TIC)** y los **Recursos Humanos**. Asimismo, su modelo sitúa a los **pacientes, ciudadanos y cuidadores** en el centro de su estrategia, con el objetivo de ofrecerles una atención coordinada y personalizada que proporcione respuesta a sus necesidades presentes y futuras.

La **gestión del capital humano** es, por tanto, **uno de los ejes estratégicos sobre el que se basa el éxito de Ribera**



Salvador Sanchís.  
Director corporativo de RRHH  
Ribera Salud

**Salud.** Tal y como pone de manifiesto Salvador Sanchís, su director Corporativo de RRHH: "Los profesionales son el eje fundamental de nuestra organización. En Ribera Salud aplicamos políticas que favorecen la generación de empleo estable y de calidad, a través de la formación continua y la promoción interna como forma de retener el talento y optimizar el clima laboral. Conceptos como productividad, desempeño y aportación de valor, los consideramos dentro de una política retributiva flexible e innovadora".

### Innovación en RRHH

En un sector como el sanitario, caracterizado por su alto nivel de especialización y por la escasez de profesionales cualificados, las **políticas de atracción, promoción y retención de talento** ocupan un papel protagonista. Y para poder gestionar ese talento tan valioso de manera eficaz, la tecnología se ha convertido en una herramienta indispensable para dar respuesta a los nuevos retos.

El **uso de tecnologías vanguardistas e innovadoras** al servicio de gestores,



profesionales y ciudadanos **siempre ha sido una máxima para Ribera Salud** y un aspecto diferencial que ha contribuido a posicionarse como el **grupo empresarial de gestión sanitaria líder en España** que es hoy en día, como queda patente por los más de 130 premios nacionales e internacionales que reconocen su valía. Por este motivo, la relación de Meta4 con Ribera Salud comienza hace más de 20 años cuando la organización decide adquirir su solución *in-house* para gestionar la Nómina y Recursos Humanos de sus empleados.

Años más tarde, y ante las nuevas necesidades surgidas (incorporación de nuevos organismos sanitarios al grupo, la presencia en otros países o la digitalización del sector sanitario), este innovador organismo sanitario decide iniciar la selección de una solución de RRHH en la nube que le permita dar soporte a su modelo organizativo, gestionar de manera eficaz todos los aspectos relacionados con la gestión del talento de sus profesionales y alinearlos con sus objetivos de negocio.

Tras un proceso de selección en el que participan los principales proveedores del mercado, Ribera Salud apuesta de nuevo por Meta4 para gestionar los procesos estratégicos de talento de sus cerca de 5.000 empleados, pertenecientes a las diferentes entidades con las que el grupo cuenta en España. La solución *cloud* HR de Meta4 ha sido la escogida para gestionar los procesos de Evaluación, Formación, Desarrollo, Revisión del Talento y Planes de Sucesión de sus profesionales, contribuyendo a ejecutar su proyecto de evolución. Adicionalmente, Ribera Salud dispondrá del Portal del Empleado y del Manager y de las herramientas de Ticketing y Analíticas de Meta4, asociadas a cada proceso.

### Beneficios del cloud computing

La consolidación en el mercado de las soluciones cloud computing se ha

convertido en una excelente oportunidad para que las compañías, independientemente de su tamaño o sector, puedan evolucionar en función a sus necesidades de negocio y sobre todo focalizarse en su *core* ganando eficiencia y productividad.

En este sentido, la solución Cloud HR de Meta4 adquirida por Ribera Salud le permitirá disponer de una plataforma tecnológica en continua evolución y beneficiarse de las mejores prácticas de RRHH del mercado. Asimismo, esta nueva herramienta le proporcionará un ahorro de costes al liberarse del mantenimiento de la plataforma sin renunciar a tener el control de la operativa. Adicionalmente, gracias a la modalidad *cloud* de la solución de Meta4, el área de Recursos Humanos de Ribera Salud podrá disfrutar de una serie de beneficios concretos en su operativa diaria y dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus profesionales, una cuestión fundamental para la compañía.

En lo que respecta a la gestión de la Evaluación, la solución Cloud HR de Meta4 permitirá a Ribera Salud definir con exactitud el funcionamiento del proceso, sus perfiles competenciales (propios del sector sanitario) y cubrir sus diferentes tipologías, criterios, plazos, etapas y acciones de seguimiento; definir y gestionar los flujos de trabajo, así como proporcionar a los empleados y managers indicaciones y avisos que les indiquen cuándo deben realizar las acciones pertinentes desde el Portal del Empleado. Además, dispondrá de un cuadro de mando que facilite la gestión del proceso de evaluación a los responsables.

Como ya ha quedado patente, la Formación y el Desarrollo de los profesionales es un aspecto clave en el sector sanitario debido a su gran especialización y escasez de talento cualificado.

Gracias al módulo de Formación de Meta4, el organismo podrá gestionar todo el ciclo formativo: proveedores, costes, logística, *feedback*; realizar

## Meta4

C/ Rozabella, 8, 28290 -  
Las Rozas - Madrid  
Tel.: + 34 91 634 85 00  
www.meta4.es  
infmarketing@meta4.com

## Ribera Salud Grupo

Edificio Sorolla Center  
Avda. Cortes Valencianas, 58  
46015 Valencia  
info@riberasalud.es  
Tel.: 963 462 591

una previsión y planificación de la formación a medio y largo plazo; gestionar solicitudes y asistencias a ponencias, jornadas o congresos médicos fuera de catálogo; gestionar online las solicitudes e inscripciones de cursos a través del Portal del Empleado y realizar un seguimiento de las acciones y planes de desarrollo para todos sus profesionales.

Adicionalmente, el módulo le permitirá obtener información analítica de valor sobre los presupuestos o el retorno obtenido y, de este modo, poder realizar una estimación de la eficiencia de las diferentes acciones de manera individualizada y colectiva. Asimismo, podrá integrarse con su plataforma de formación online.

En lo que respecta a los procesos de Revisión de Talento y a la gestión de los Planes de Sucesión, la solución de Meta4 permitirá a Ribera Salud, visualizar la distribución del talento a través de una matriz de potencial y desempeño, detectar cuáles son los puestos críticos para la organización y evitar su riesgo de salida o disponer de filtros que permitan trabajar sobre los colectivos seleccionados.