

Título

PROYECCIÓN RECURSOS HUMANOS PLATAFORMA DE SEVILLA

Clasificación

06- Gestión de RRHH

Palabras clave: HUMANOS, PPLI

Autores

SALUD RIVERO LEON,

Entidad

HOSPITAL VIRGEN MACARENA

INTRODUCCION

Con el presente estudio pretendo identificar la situación de los recursos humanos vinculados a la estructura organizativa que actualmente dirijo: la Plataforma Provincial de Logística Integral (en adelante PPLI) de Sevilla, y su proyección a 5 y 10 años. Actualmente la PPLI de Sevilla tiene asignados 121 efectivos a tiempo completo, agrupados en Personal administrativo (donde se incluyen todos los grupos de la Función Administrativa) y celadores. Las tareas asignadas a este equipo de trabajo son Contratación administrativa, Contabilidad, Compras y logística, para todos los centros sanitarios de la provincia de Sevilla.

MATERIAL Y METODOS

Para este trabajo he tomado los datos de la Aplicación corporativa Sistema de Acreditación Logística de la Subdirección de Compras y logística del Servicio Andaluz de Salud, donde se encuentra registrado este personal y he analizado las variables: • Edad, • Sexo, • Régimen laboral (estatutario propietario, estatutario interino, funcionario • propietario, funcionario interino, laboral fijo, laboral eventual, contrato mercantil no laboral) Asimismo he analizado la previsión de la situación de este personal en el plazo de 5 y 10 años. Como herramienta he utilizado representaciones gráficas mediante pirámides Poblaciones en Excel.

CONCLUSIONES

Tratando de adoptar una visión positiva al resultado de este estudio, que aunque presenta unos datos que ya intuíamos, pero que no evidenciábamos con tanta "crudeza": la inversión de la pirámide de edad de nuestros efectivos. Con el paso del tiempo vamos a contar con profesionales con una sólida experiencia en las tareas desarrolladas, pero debemos ser conscientes de la necesidad de establecer medidas para mantener su rendimiento profesional. No podemos olvidar que las Plataformas logísticas funcionan como cadenas de Producción: recibimos una petición de material según una fecha programada y debemos servirla según la programación prevista. Todos los días recibimos palets de mercancías que deben ser llevadas al área de almacenamiento para reponer el stock o pedidos pequeños que deben ser llevadas al área de expedición, para ser entregados en los servicios peticionarios. Diariamente el material que recibimos tiene que ser ubicado y todos los días tenemos que preparar un determinado número de pedidos internos, para que el transportista los pueda llevar a su destino al día siguiente y cumplir el calendario de entregas. En la categoría de celadores, donde una parte importante de las tareas conlleva un esfuerzo físico, a partir de una edad entre 55 y 65 años se empieza a observar una reducción del rendimiento mantenido hasta ese momento y son frecuentes bajas laborales por problemas físicos. Ante esta realidad, es necesario pensar en cambiar los



procedimientos de trabajo. Debemos ir planificando el establecimiento de sistemas de trabajo más automatizados donde el esfuerzo físico requerido para la tarea sea menor (por ejemplo, en las plataformas logísticas, sistemas de almacenamiento vertical con posibilidad de preparación de multipedidos, sistemas automatizados para el desplazamiento de materiales hasta el operario encargado de consolidar un pedido, carretillas mecánicas para el desplazamiento de los celadores dentro de la zona de almacenaje). En la categoría de administrativos, su formación en los nuevos paquetes informáticos que se vayan desarrollando para facilitar y agilizar las tareas administrativas y la rotación de tareas incluso en áreas diferentes a las desarrolla hasta el momento. Ante la realidad puesta de manifiesto en este trabajo, creo que sería conveniente establecer lo que podríamos llamar un “plan de mantenimiento de las competencias profesionales” individualizado por profesional, o diseñado por grupo de profesionales según perfiles. Si después de estas medidas propuestas se observara que no se mantiene el rendimiento necesario para llevar a cabo el objetivo de nuestro trabajo : que los profesionales sanitarios dispongan de los recursos materiales necesarios para desarrollar su actividad, con una gestión eficiente de los presupuestos asignados, habría que establecer un plan de choque de reconversión de profesionales a otras áreas funcionales y de renovación de plantilla, para conseguir lo que los especialistas en RRHH llaman “sabia nueva para las organizaciones”.