

Título

NUEVA JORNADA DE TRABAJO 2012, AMENAZA U OPORTUNIDAD

Clasificación

06- Gestión de RRHH

Palabras clave: Satisfacción, Jornada

Autores

ANA E. JORGE RODRIGUEZ, JOSE R. MEDINA SANTANA, JUAN L. BURGAZZOLI SAMPER,

Entidad

GERENCIA ATENCION PRIMARIA DE GRAN CANARIA

INTRODUCCION

En 2012 se estipula una nueva jornada ordinaria ampliando la que estaba establecida anteriormente, teniendo que cumplir cada trabajador un total de 112 horas de más. Igualmente para 2012 disminuye la partida presupuestaria asignada a la Gerencia de Atención Primaria del Área de Salud de Gran Canaria, por lo que se plantea por dicha Gerencia que la ampliación de la jornada sea utilizada para conseguir un ahorro en gastos de personal, cubriendo ausencias u otras situaciones que se dan en las Zonas Básicas de Salud, que permitan cumplir con el presupuesto asignado. En los servicios centrales de la Gerencia (Departamentos de gestión) dado que normalmente no se cubren las ausencias ni hay ninguna situación por la cual se pueda realizar un ahorro económico, se plantea que la realización de la ampliación de jornada se vea reflejada con un aumento de la productividad. En el Departamento de Personal se analiza cómo se podría conseguir que dicha ampliación de jornada se vea reflejada en un aumento de la productividad que fuese demostrable. También se vio como una oportunidad para fomentar el trabajo en equipo y mejorar el clima laboral del departamento. El trabajo diario se iba a seguir haciendo de la misma forma, con lo que la jornada establecida con anterioridad nos servía para realizar el mismo, salvo en algunos picos de demanda durante el año donde se hacían algunas tardes, las cuales no cubrirían el total de las horas nuevas a realizar en 2012. Realizar semanalmente o diariamente la parte proporcional de ampliación de jornada difícilmente redundaría en un aumento de la productividad, ya que haríamos lo de siempre y no se vería reflejado de ninguna manera el aumento de la productividad. Se propone la realización de dicha ampliación en horario de tarde, haciendo un trabajo diferente que permita mejorar en las necesidades detectadas en el departamento y otras que pudieran surgir, además de hacer otros trabajos para los que nunca había tiempo, siendo importante su realización.

MATERIAL Y METODOS

Se empezó a hacer un análisis de los criterios evaluables en las retribuciones variables (incentivos) y del mismo se saca una línea de trabajo a desarrollar. En dichos incentivos se iban a tener en cuenta el resultado de satisfacción que tenían los Directores de Zona Básica de Salud en varios aspectos y en la realización de procedimientos normalizados de trabajo. Con toda la información que se había analizado se hace una propuesta de distribución de la ampliación de la jornada en tres partes: • una sería para la realización del trabajo en los picos que hay durante el año en el departamento, • otra sería la realización de otros procedimientos normalizados de trabajo, • y otra para la realización de grupos de mejora dentro del departamento. El cumplimiento de la ampliación de jornada empezó con la parte de los grupos de mejora. Se plantean distintas líneas de trabajo a realizar y se forman grupos para hacer un análisis más profundo de los temas elegidos, que permitan aprender, mejorar o corregir las situaciones analizadas. Los grupos se formaron voluntariamente según los temas a tratar. En la primera parte de la



tarde cada grupo se dedica a realizar el encargo asignado y en la segunda parte se expone al resto de los integrantes del departamento el trabajo realizado, haciendo constar en acta el trabajo realizado. Además en medio de la tarde se hace una pausa que se aprovecha, entre otras, para fomentar las relaciones humanas y mejorar el clima laboral. Hasta este momento se han finalizado los siguientes encargos: atención telefónica, herramienta de correo electrónico, estructura de carpeta de office compartida, criterios de archivo de papel, comunicación dentro del departamento. Actualmente se está trabajando con: Diseño de logotipo del departamento, criterios de presentación de archivos en Word y Excel para remisión por correo electrónico e impresión de papel, control de acceso a los menús de gestión de personal, datos a incluir en la memoria del departamento.

CONCLUSIONES

A pesar de tener que realizar una jornada de trabajo más amplia, se ha conseguido que el personal del departamento de personal de la Gerencia de Atención Primaria de Gran Canaria, haya aprovechado la misma, hasta hoy, como una oportunidad de mejora, estando entusiasmados con el trabajo desarrollado, que ha permitido la interacción entre distintas personas y tareas a realizar diferentes de la del día a día, trabajando en equipo y con una satisfacción elevada tal y como queda reflejado en las actas recogidas .