

Gestión de turnos equitativos y planificación en retail farmacéutico

Transformación Organizacional y Gestión del Conocimiento | Estrategias educativas para la transferencia de Conocimiento

Descripción del Curso

Este curso, Estrategias educativas para la transferencia de Conocimiento, ofrece un marco de aprendizaje orientado a convertir teoría en prácticas efectivas en contextos reales. A través de unidades interconectadas, los estudiantes desarrollan habilidades para diseñar, adaptar y comunicar estrategias de transferencia de conocimiento, evaluando impactos en procesos, personas y resultados. Se enfatiza el desarrollo integral: pensamiento crítico, comunicación, colaboración, ética y bienestar. En particular, la Unidad 3 aborda herramientas de planificación y escenarios de demanda en retail farmacéutico, permitiendo al alumnado aplicar principios de gestión de personal para mejorar la calidad del servicio sin afectar el bienestar del equipo.

Competencias

- Comprende y aplica herramientas de planificación de personal en contextos de demanda variable (rotaciones, guardias, calendarios) para garantizar servicio eficiente.
- Analiza escenarios de alta y baja demanda y propone ajustes de personal, horarios y recursos para optimizar el servicio sin comprometer el bienestar del personal.
- Diseña calendarios de turnos que equilibren eficiencia operativa y bienestar del equipo, utilizando simulaciones para validar decisiones.
- Integra conceptos de transferencia de conocimiento para comunicar planes de personal y gestionar cambios en equipos multidisciplinarios.
- Desarrolla pensamiento crítico, comunicación efectiva y capacidad de toma de decisiones éticas en contextos de atención farmacéutica y servicios.

Requerimientos

- Acceso a computadora o dispositivo con conexión a internet y software de simulación o herramientas de planificación (o alternativas académicas equivalentes).
- Lecturas previas y participación en actividades prácticas relacionadas con la Unidad 3.
- Participación en actividades de simulación de escenarios de demanda y entrega de un calendario de turnos y un plan de personal.
- Capacidad para analizar datos de demanda y presentar recomendaciones de forma clara y respaldada.
- Conocimientos básicos de gestión de operaciones y recursos humanos para contextualizar las herramientas de planificación.

Unidades del Curso

Unidad 1: Unidad 1: Fundamentos de la gestión de turnos en retail farmacéutico

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar la relación entre turnos, satisfacción del personal y rendimiento en la atención al cliente en farmacia minorista.
- Identificar indicadores clave para evaluar la planificación de turnos (satisfacción, tiempos de atención, rotación de personal, ausentismo).
- Describir factores legales y de descanso que condicionan la planificación de turnos en el contexto del retail farmacéutico.

Contenidos Temáticos

1. Tema 1: Impacto de la planificación de turnos en la satisfacción, la eficiencia y la calidad del servicio

Descripción corta: cómo las decisiones de horarios influyen en la moral del equipo, en la productividad y en la experiencia del cliente.

2. Tema 2: Indicadores y métricas para evaluar la planificación de turnos

Descripción corta: definición de KPIs y herramientas simples para monitorear el desempeño y la satisfacción.

3. Tema 3: Fundamentos legales: descansos, límites de jornada y normativas aplicables

Descripción corta: conceptos básicos de descansos obligatorios y límites de horas trabajadas para retail farmacéutico.

Actividades

- **Análisis de caso: una semana de turnos desiguales:** se presenta una situación real o simulada con turnos desbalanceados. El objetivo es identificar impactos en satisfacción y servicio. Puntos clave: distribución de horas, descansos, turnos pico. Aprendizajes: reconocer efectos de desequilibrios y valorar mejoras iniciales.
- **Mapa de indicadores: diseñando KPIs para la planificación de turnos:** actividad de grupo para seleccionar indicadores relevantes y proponer cómo recopilarlos. Puntos clave: satisfacción del personal, tiempos de atención, rotación, ausentismo. Aprendizajes: cómo traducir datos en acciones de mejora.
- **Discusión guiada: ética y bienestar en la asignación de turnos:** debate sobre prácticas de turno, equidad y carga laboral. Puntos clave: equidad, transparencia, comunicaciones. Aprendizajes: valorar enfoques éticos y transparentes en la programación.
- **Mini taller de diseño de turnos: esquema semanal básico:** construcción de un esquema de turnos para una semana con 4 a 6 empleados, considerando descansos y límites legales. Puntos clave: rotación básica, descansos, cobertura de atención. Aprendizajes: aplicar conceptos básicos para lograr equidad inicial.

Evaluación

- Actividad de análisis de caso: evaluación de la capacidad para identificar impactos en satisfacción y servicio; evidencia de razonamiento y propuestas de mejora (objetivos 1 y 3).
- Diseño de indicadores (KPIs): entrega de un cuadro de indicadores con definición, método de recopilación y criterios de éxito (objetivo 1).
- Participación en el debate y reflexión escrita sobre ética de turnos (objetivo 1).

Unidad 2: Modelos de turnos equitativos y cumplimiento legal

Objetivos de Aprendizaje

- Describir y comparar diferentes modelos de turnos (rotativos, mixtos, guardias) y su impacto en equidad.
- Explicar cómo incorporar demanda, descansos y límites legales en el diseño del turno.
- Elaborar un borrador de modelo de turnos que cumpla con equidad y normativas en un entorno de retail farmacéutico.

Contenidos Temáticos

1. Tema 1: Modelos de turnos: rotativos, mixtos y guardias

Descripción corta: caracterización de cada modelo y escenarios donde funcionan mejor.

2. Tema 2: Factores de equidad: distribución de turnos, descansos y límites de horas

Descripción corta: criterios para distribuir turnos de manera justa y sostenible.

3. Tema 3: Marco legal y normativo en retail farmacéutico

Descripción corta: revisión de descansos obligatorios, jornadas máximas y especificidades del sector.

Actividades

- **Actividad: diseño de turno semanal para 6 empleados:** los grupos crean un esquema de turnos rotativos o mixtos para una semana, respetando descansos y límites legales. Puntos clave: equidad, cobertura, cumplimiento. Aprendizajes: capacidad para proponer modelos equilibrados y legalmente viables.
- **Actividad de simulación de impacto:** comparar dos modelos (rotatorio vs mixto) con una demanda simulada y evaluar efectos en equidad y servicio. Puntos clave: métricas de equidad y servicio. Aprendizajes: entender trade-offs entre modelos.
- **Actividad de cumplimiento normativo:** revisión de políticas laborales y verificación de que el diseño propuesto cumple con descansos y límites de horas. Puntos clave: normativa y prácticas responsables. Aprendizajes: valor de la conformidad legal en la planificación.

Evaluación

- Diseño de modelo de turnos: entrega de un plan detallado con distribución de turnos, descansos y guardias que demuestre equidad y cumplimiento legal (objetivo general).

- Informe comparativo de dos modelos: análisis de ventajas y desventajas en términos de equidad y operatividad (objetivos específicos 1 y 2).
- Rúbrica de cumplimiento legal: verificación de descansos y límites de jornada en el plan propuesto (objetivo específico 3).

Unidad 3: Unidad 3: Herramientas de planificación y escenarios de demanda en retail farmacéutico

Objetivos de Aprendizaje

- Demostrar el uso de herramientas de planificación (rotaciones, guardias, calendarios) para adaptar turnos a la demanda.
- Analizar escenarios de alta y baja demanda y proponer ajustes de personal y horarios.
- Diseñar un calendario de turnos que optimice el servicio sin comprometer el bienestar del personal.

Contenidos Temáticos

1. Tema 1: Herramientas de planificación de personal

Descripción corta: técnicas y herramientas para gestionar rotaciones, guardias y calendarios en función de la demanda.

2. Tema 2: Gestión de rotaciones y guardias

Descripción corta: estrategias para distribuir rotaciones y guardias de forma equitativa y sostenible.

3. Tema 3: Calendario de turnos y simulación de demanda

Descripción corta: uso de calendarios y simulaciones para prever necesidades ante cambios de demanda.

Actividades

- **Taller de simulación de demanda alta:** se crean escenarios de picos de demanda y se ajustan rotaciones y guardias. Puntos clave: previsión, flexibilidad, cobertura. Aprendizajes: usar herramientas para responder a picos sin sacrificar empleados.
- **Actividad de planificación de guardias y rotaciones:** diseño de un calendario de 2 semanas para un equipo, incorporando descansos y equidad. Puntos clave: distribución, rotación y descansos. Aprendizajes: aplicar principios de equidad en calendarios reales.
- **Ejercicio de simulación de baja demanda:** ajustes de personal para mantener servicio eficiente con menor actividad. Puntos clave: eficiencia de costos, uso de personal mínimo requerido. Aprendizajes: aprovechar periodos de baja para consolidar capacidades y descanso.

Evaluación

- Realización de un calendario de turnos adaptado a un escenario de alta y baja demanda, con justificación de cada decisión (objetivo general).
- Informe de análisis de escenarios: comparación de escenarios y propuesta de ajustes de personal (objetivos específicos 1 y 2).
- Evaluación de aprendizaje basada en una simulación de servicio y presentación de conclusiones clave (objetivo específico 3).