

### Planes de ordenación de recursos humanos.

- **AUTORES:**

Jorge Oscar Raido Aniceto; Maria Luisa Viejo Álvarez; Concepción Santos Velasco; Pedro Luis Vega Gutiérrez

- **INTRODUCCIÓN:**

Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

La elaboración del plan de ordenación de Gerencia Regional de Salud de Castilla y León tiene como objetivos básicos:

- Dar cumplimiento a la legislación sobre jornada y limitación del tiempo de trabajo.
- Asegurar la cobertura de guardias.
- Rejuvenecer las pirámides de edad de las plantillas.
- Adecuaciones organizativas a los Planes de Gestión.

La aplicación específica de las medidas en cada centro será objeto de revisión periódica para adecuarlas a sus objetivos anuales y a la evolución de sus plantillas.

- **MATERIAL Y MÉTODOS:**

1.- Estudio del marco jurídico.

2.- Mediante reuniones con las direcciones de los centros sanitarios se elaboran estudios específicos por cada centro que incluyen:

- Análisis de la situación actual de las plantillas reales y previsiones de la evolución de las mismas según las pirámides de edad.
- Análisis detallado de facultativos, incluyendo datos sobre atención continuada, exenciones de realización de guardias, personal vinculado, personal de cupo y personal eventual.
- Análisis de realidades específicas del centro.

3.- Identificación de puntos débiles de nuestra organización deducidos de los anteriores estudios.

4.- Propuesta de medidas generales encaminadas a solucionar las situaciones anteriormente descritas.

5.- Estudio de la adaptación y resultados previstos por la aplicación de las medidas propuestas de forma personalizada a cada centro.

6.- Estimación del coste económico de las medidas.

- **CONCLUSIONES:**

1.- La planificación de los recursos humanos tiene que ser el instrumento básico que permita adecuar la estructura de recursos humanos a los objetivos y retos de nuestra organización.

2.- Los cambios en el marco jurídico y la situación actual de las plantillas plantean la necesidad de establecer medidas y nuevos modelos organizativos que garanticen el mantenimiento de la calidad asistencial

