



## 5. Planificación





## 5. Planificación

El papel estelar que ocupa la planificación en las políticas de gestión de recursos humanos en el ámbito sanitario es una necesidad objetiva bien identificada en el Estatuto Marco para paliar los efectos de la temporalidad. Así mismo, constituye una herramienta estratégica necesaria para hacer frente al envejecimiento de plantillas, al relevo generacional y a la propia revolución tecnológica que es ya una realidad y que incide determinadamente en el sistema de salud.

La OMS ha destacado la importancia de esta materia y en su programa *“Global Health Workforce Alliance”* declara que *“no hay salud sin recursos humanos para la salud”*, plantea una estrategia global para 2030 para la planificación de la adecuada cobertura de las necesidades futuras de los sistemas de salud en relación con los profesionales que los integran. Este aspecto tiene una incidencia especial en las categorías profesionales con periodos de formación muy prolongados (MIR, EIR, FIR, PIR, BIR), en cuanto a la demanda y necesidades de dicho colectivo.

En un estudio publicado en diciembre de 2018 bajo el título *“Estimación de la oferta y demanda de médicos especialistas en España 2018 - 2030”*<sup>1</sup> se prevé en este período un crecimiento del 8,9% de la demanda de médicos especialistas y una caída del 1,2% de la oferta. Este decrecimiento de la oferta es más agudizado hasta 2024 (debido a las jubilaciones) estabilizándose a partir de ese momento. Todo ello está provocando y va a provocar tensiones en el sistema que requieren de una planificación adecuada para superar o, al menos, minorar sus efectos en el sistema.

---

<sup>1</sup> Barber, P y González, B. (2018). Estimación de la oferta y demanda de médicos especialistas en España 2018-2030. Equipo economía de la salud. Universidad Las Palmas de Gran Canaria.

La trascendencia de estas tendencias en la próxima década elevan la planificación de recursos humanos del sistema a un rango de primer orden y que debe ser lo más ajustado posible a las características y circunstancias propias del sistema vasco de salud, facilitando la anticipación de necesidades futuras e incorporando nuevos perfiles profesionales en todos los ámbitos asistenciales para atender dichas necesidades. Todo ello deberá realizarse previa definición de la cartera de servicios, las categorías profesionales, los puestos funcionales, las competencias y formación específica requerida, así como los procesos de acceso al sistema. De manera complementaria se deberá trabajar también en los itinerarios formativos y de desarrollo profesional una vez dentro del sistema.

Como se ha destacado en el análisis normativo el artículo 13 de la LEMPE configura los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, como el instrumento básico de planificación de los sistemas de salud en base a las siguientes previsiones:

**Artículo 13.** *Planes de ordenación de recursos humanos.*

- 6. 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.*
- 7. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas correspondientes.*

Sin perjuicio de estas previsiones en el Nuevo Modelo de Procesos de Selección, se recogen una serie de medidas que ponen el foco en esta planificación con el objetivo de que se adecúe de la manera más eficaz y eficiente posible a las necesidades presentes y futuras del sistema vasco de salud. En cualquier caso, no podemos obviar además de la propia dificultad de realizar una planificación exhaustiva a largo plazo, el hecho de que las competencias no son exclusivamente del Departamento de Salud, por lo que resulta necesario que dicha planificación se lleve a cabo en coordinación con las Universidades y el Sistema Nacional de Salud.

