



## PLAN FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS 2022 ATENCION HOSPITALARIA

Desde el inicio de la pandemia por COVID – 19, el Servicio Madrileño de Salud ha venido reforzando las plantillas de todos sus centros sanitarios para atender las necesidades de profesionales como consecuencia del aumento de la presión asistencial en el sistema sanitario.

Este refuerzo de profesionales se ha venido manteniendo a lo largo de todo este tiempo, renovando sus nombramientos en sucesivas prórrogas, hasta esta última que finalizará a 31 de diciembre de 2021.

La situación epidemiológica actual de la Comunidad de Madrid y la evolución del proceso de vacunación, aconsejan la no renovación de los profesionales contratados hasta 31 de diciembre por refuerzo COVID-19.

No obstante, la aparición de una nueva situación de alta demanda de cuidados en pacientes post COVID, los nuevos requerimientos asistenciales y las nuevas modalidades de atención sanitaria, pueden requerir disponer de nuevos profesionales para desarrollar las actuaciones asistenciales.

En ese sentido, la estrategia de Recursos Humanos para el año 2022, será la de reforzar y estabilizar las plantillas de los centros sanitarios del Servicio Madrileño de Salud, y para ello se elaborará el Plan Funcional de Recursos Humanos 2022 en cada uno de los centros sanitarios, que recogerá los efectivos necesarios en esta nueva situación asistencial, teniendo en cuenta las siguientes instrucciones:

1.- Se definen como áreas estratégicas a reforzar:

- Actividad post-Covid: Servicios de urgencias, Medicina Interna, Neumología y UCIs.
- Atención Socio-Sanitaria: Geriatría y unidades de pacientes institucionalizados.
- Salud Mental.
- Atención domiciliaria.
- Oncología.

Para ello, desde cada Gerencia, deberán identificar en el Excel adjunto, el personal con contrato de refuerzo por Covid, que finaliza el 31 de diciembre, y que en la actualidad esté destinado en las áreas/unidades estratégicas definidas, así como, identificar el número de contratos, que, a partir del 1 de enero de 2022, sean necesarios para mantener la actuación asistencial estratégica.

Deberá remitir informe detallado por cada una de las áreas estratégicas definidas, con la justificación de la necesidad de mantener la actividad asistencial y el número de profesionales necesarios.



2.- La gerencia podrá solicitar la continuidad de profesionales en otras áreas que cada centro considere imprescindibles y necesarias para mantener actuaciones ya iniciadas durante la pandemia.

Igualmente, se deberá remitir informe por cada una de las líneas planteadas, con la justificación de la necesidad de mantener la actividad asistencial y el número de profesionales necesarios.

3.- Los nombramientos de ampliaciones de jornada autorizados hasta 31 de diciembre, que inicialmente al Covid, eran nombramientos de reducciones de jornada de titulares, se podrán mantener, únicamente, en sus contratos originales antes de la pandemia.

4.- Las necesidades de personal solicitadas por la Gerencia no podrán superar, con carácter general, el 35 % de las contrataciones que finalizan el 31 de diciembre por refuerzo Covid-19, no incluyendo los contratos definidos en el apartado anterior de ampliaciones de jornada.

No obstante, una vez recibida la información solicitada, se realizará valoración de forma individualizada con cada centro para, posteriormente, autorizar los Planes Funcionales de Recursos Humanos 2022 que recogerán las autorizaciones correspondientes de contratación.

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

GERENCIAS HOSPITALES  
GERENCIA UCR  
GERENCIA CENTRO TRANSFUSIÓN