

GUÍA PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS DEL COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE PONTEVEDRA

Una completa estrategia de recursos humanos juega un papel vital en la consecución de objetivos para una organización profesional como el Colegio Oficial de Médicos de Pontevedra. Los objetivos estratégicos que se plantean deben tender a ilustrar y definir la función de sus recursos humanos para comprender y apoyar a la dirección que la Junta Directiva determine para una mejor gestión de una organización dinámica como es el Colegio.

Además, una estrategia de recursos humanos global, aplicada al Colegio puede contribuir también como valor añadido a establecer otro tipo de apoyo específicos, objetivos estratégicos realizados por el marketing, financieros, operativos y la tecnología departamentos.

En esencia, una estrategia de recursos humanos deben tratar de capturar "el elemento" humano en lo que para una organización es la esperanza de lograr en el mediano y largo plazo sus objetivos, asegurando que:

- Se dispone del personal humano adecuado en el lugar oportuno.
- Tiene el recurso humano la combinación correcta de habilidades que posibiliten el conocimiento de su medio de trabajo.
- Tienen los empleados del Colegio las pertinentes aptitudes, actitudes y comportamientos para que se desarrollen de manera correcta las estrategias de la organización.

Si, como sucede a veces, las estrategias de organización y los planes se han desarrollado sin ningún tipo de planificación de recursos humanos de entrada, la justificación de esta nueva estrategia de recursos humanos puede ser muy positiva si se desmenuzan los factores que las personas que están implícitas en la consecución de los planes de planificación de las necesidades del Colegio.

Una estrategia de recursos humanos agregará valor a la organización si:

- Articula con claridad los problemas inherentes a la convivencia que interfieren en la consecución de los planes estratégicos.
- Identifica, las cuestiones fundamentales subyacentes que deben ser tratadas en cualquier Organización para motivar, comprometer y hacer funcionar con eficacia a los recursos humanos disponibles.

La primera de estas áreas requiere un examen cuidadoso de los actuales o el desarrollo de planes y estrategias para identificar y llamar la atención a los conflictos comunes y las consecuencias, que no se han explicitado previamente.

La segunda área debe de identificar cuál son los planes y las estrategias fundamentales para hacer frente a la gestión eficiente de los conflictos.

Las líneas estratégicas deben incluir:

- La planificación de cuestiones referentes al personal.
- Planificación de la sucesión jerárquica.
- Cualificaciones de los trabajadores ante los planes de planes de igualdad en el empleo.
- Las iniciativas económicas, desde la motivación y el tratamiento de justo de los planteamientos salariales.
- Los niveles salariales destinados a contratar, retener y motivar al personal.
- La coordinación de enfoques para remunerar y clasificar al personal de la Institución, evitando potenciales desigualdades.
- El establecimiento de una clasificación y sistema de remuneración que se considere justo y adecuado para entregar recompensas por las contribuciones excepcionales.

- Otras cuestiones más amplias de empleo que afectan a la contratación, retención, motivación, etc.
- El establecimiento de un marco de evaluación continuada de la competencia en un escenario encaminado a satisfacer las necesidades de respuesta a los Colegiados, al Colegio, y que permitan ágilmente hacer frente a cambios cada vez más frecuente en los gestores y en las modalidades de empleo.
- La habilitación de políticas y marcos para garantizar que el desarrollo de problemas de las personas se tratan de forma sistemática:
 - marcos de competencia, gestionados por el autoaprendizaje, etc.
 - estrategia de recursos humanos tendrá que mostrar que la planificación cuidadosa de las cuestiones que afecten a los trabajadores harán que sea mucho más fácil para la organización alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos en general.

Si bien las estrategias de recursos humanos deben desarrollarse para apoyar el logro de los objetivos del Colegio como Organización, debe tenerse en cuenta que Puede constituir un craso error intentar desarrollar y aplicar estrategias de recursos humanos sin tener en cuenta los objetivos para los que se ha creado. Un error común es el de intentar desarrollar capacidades laborales sobre planes que no están vinculados a ningún objetivo u objetivos estratégicos.