

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2017-2019)

marzo 2017

ANEXO

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. *MARCO LEGAL*
- II. *ÁMBITO DE APLICACIÓN*
- III. *VIGENCIA Y REVISIÓN.*
- IV. *MISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS*
- V. *DIAGNÓSTICO INICIAL Y PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN ANUAL*
- VI. *PLANIFICACIÓN CUANTITATIVA.*
- VII. PROCESOS DE FLUJO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA SANITARIO.
 - VII.1. SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PERSONAL Y MOVILIDAD
 - VII.2. JUBILACIÓN
- VIII. *PLANIFICACIÓN CUALITATIVA. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS:*
 - VIII.1. ELABORACIÓN DE LOS DESCRIPTORES DE PUESTOS TIPO DE LA CONSELLERÍA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA.
 - VIII.2. PLANES ANUALES FORMACIÓN.
 - VIII.3. PROGRAMA DE SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPERTO
 - VIII.4. ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE RR.HH EN LOS DEPARTAMENTOS DE SALUD.

VIII.5. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN CUADRO DE MANDO DE RECURSOS HUMANOS.

IX. ANEXOS

1.- DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN USUARIA.

2.- TABLAS DE DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE PLANTILLA.

3.- SITUACIÓN DE LOS INDICADORES OBJETIVOS PARA LAS DECISIONES DE PRÓRROGA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA PARA EL EJERCICIO 2017.

PRESENTACIÓN.

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos 2017-2019 de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (en adelante “la Conselleria”) se constituye como la principal herramienta para gestionar sus recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos asistenciales, dotándose de instrumentos y criterios para hacerlo, y ocupándose a la vez por avanzar en la mejora de las condiciones de sus trabajadoras y trabajadores. En los ámbitos de planificación que contiene, el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos (en adelante PORH) reflejará, de manera normativa, las líneas de trabajo fundamentales y los instrumentos para determinar la dimensión adecuada de su plantilla, trabajando sobre la mejora del perfil cualitativo de la misma. Entre los instrumentos que incorporará el PORH 2017-2019 están los criterios para elaborar: los planes anuales de gestión del PORH, los planes de formación anuales, los Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo (documento que describirá las funciones a desempeñar por la persona que ocupe dicho puesto tipo); o los cuadros de mando de dirección de recursos humanos para los Departamentos de Salud (conjunto de indicadores con los que hacer un seguimiento y control de las políticas de recursos humanos que se estén llevando a cabo por la Conselleria).

Al finalizar el período abarcado por este PORH se estará en condiciones de abordar nuevos proyectos para la Dirección de los recursos humanos de la Conselleria, a proponer en el siguiente Plan de Ordenación.

Por su naturaleza como Plan, se articula en tanto que una guía de actuaciones para un período dado, en este caso para el período que comprende los ejercicios entre 2017 y 2019. A fin de garantizar su utilidad, la implementación del PORH ha de ser suficientemente flexible para adaptarse a los posibles cambios en materia de atención sanitaria, de prevención; investigación y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario. y de gestión de recurso de cualquier tipo durante su periodo de vigencia: cambios tecnológicos, organizativos, en las prácticas de atención, sociales, y en las necesidades de la población, así como en los requerimientos, características y necesidades

laborales. Por ello, el diagnóstico de la situación se realizará anualmente y se ajustarán las posibles actuaciones a los resultados del mismo para cada ejercicio, siempre en las líneas definidas por el PORH aquí recogido.

El PORH ha de facilitar propuestas que, además de vincularse a las líneas estratégicas globales, sean capaces de dotar de criterios de planificación y decisión a programas y proyectos más específicos y operativos. En este sentido el PORH ha de proporcionar criterios de prioridad en los objetivos y facilitar la jerarquización de los mismos en los programas.

El PORH deberá considerar, como mínimo, las exigencias derivadas de los siguientes propósitos:

- 1.- Adaptarse a las características de la población que ha de ser atendida por el Sistema Sanitario Público, de manera que el catálogo de prestaciones de las Instituciones Sanitarias Públicas se adecúe a sus necesidades y exigencias de atención y servicio en el marco de la asistencia sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario que se establezca.
- 2.- Adaptarse a las características de sus profesionales, atendiendo a sus derechos laborales y sus aspiraciones, bajo los principios de equidad y transparencia de la información.
- 3.- Determinar los criterios y mecanismos para definir la dimensión adecuada y estructurar las plantillas, a partir de las necesidades y de las estrategias asistenciales, así como las acciones a seguir para corregir los posibles desajustes en función de criterios organizativos y de prestación de servicios asistenciales.
- 4.- Definir, remitiéndose a la legislación en algunos casos y regulando en el propio texto en el de la prórroga de jubilación forzosa, los criterios, mecanismos y modalidades de entrada y salida de personal al sistema sanitario.

5.- En los mismos términos que en el punto anterior, establecer criterios de movilidad del personal, tanto en sentido horizontal como funcional, dentro de los centros de trabajo y entre ellos.

6.- Diseñar los primeros procesos de cambio en las políticas de recursos humanos que permitan transitar, desde un modelo clásico de Administración de Personal, vigente al inicio del Plan, a un modelo de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos dentro de la Conselleria. Para ello, los pasos de este PORH serán, además de la elaboración de ratios que permitan la planificación y ordenación cuantitativa de la plantilla, la elaboración de los descriptores de puestos tipo (alineados con el proyecto estatal de elaboración de competencias profesionales), la puesta en marcha de planes de formación anuales, el diseño de un cuadro de mando como instrumento de pilotaje de la función de recursos humanos en los diferentes Departamentos de Salud y en el conjunto de la organización.

Todo esto ha de llevarse a cabo en una situación en la que el patrón epidemiológico está cambiando, y las políticas sanitarias, de promoción de la salud; de prestación farmacéutica y ortoprotésica; de prevención; investigación y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitarios deben ir adaptando sus estructuras y funcionalidad a ese cambio. Envejecimiento, dependencia, cronicidad, pluripatología, polimedicación y encarecimiento de la atención sanitaria, son las características más importantes a afrontar por parte del sistema sanitario actual, y habrán de ser tenidas en cuenta para la planificación de las líneas de acción a implementar. Todo esto encaminado a conseguir la integración de los/las pacientes crónicos según la estrategia de Asistencia Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario aprobada en la Comunitat Valenciana, siendo además necesario llevar a cabo un trabajo de prevención activa de las

patologías más prevalentes dedicando esfuerzos a la formación sanitaria de la población.

Nuestro sistema sanitario está orientado a las enfermedades agudas, lo que implica una asistencia sanitaria fragmentada, sin continuidad, con pocas opciones a la participación de los/las profesionales no médicos o de la población y con problemas de calidad y cuidado para las personas con enfermedades crónicas.

Por ello, el propósito esencial de este Plan es garantizar la continuidad asistencial cuyo núcleo es la atención primaria y centrada en el paciente, reforzando la participación de la ciudadanía y de todos los/las profesionales del ámbito sanitario, los cuidados de enfermería y la Atención Primaria de Salud (AP) en tanto que lugar privilegiado para acompañar a la ciudadanía, y de esta manera conseguir una atención integral que va desde el mantenimiento de su vida cotidiana hasta la prevención, el tratamiento y seguimiento de las patologías que pueda presentar a lo largo de la vida, así como conseguir una correcta integración social. Lo que supone que, el sistema sanitario ha de ir superando la actual situación caracterizada por el hospitalocentrismo y la atención predominante a la patología aguda, para incluir de forma primordial el cuidado de la salud.

Por todo ello, en el diseño de los “Planes anuales de gestión del PORH” de cada ejercicio se establecerán las ofertas públicas de empleo (OPEs) bajo el criterio de esta apuesta por la Atención Primaria. Esta apuesta que vendrá acompañada por decisiones en la misma línea de los planes anuales de formación, se verá reflejada en la construcción de los Descriptores de Puestos Tipo, y tendrá especial relevancia en los cuadros de mando específicos de recursos humanos que se establecerán para los Departamentos de Salud.

Los planes anuales de gestión del PORH, una vez elaboradas las ratios de referencia, y en base también a esta apuesta por la Atención Primaria gestionarán, a través de expedientes de modificación de plantilla y de decisiones de creación de plazas, el redimensionamientos de la Plantilla de la Conselleria.

Por otro lado, es necesario hacer un esfuerzo de eficacia y eficiencia, al mismo tiempo que se mejora la calidad asistencial del tratamiento a nuestros/as pacientes. También debemos atender los derechos de nuestros/as profesionales y aprovechar al máximo el conocimiento de los mismos.

Todo ello sin perder de vista la importancia de velar por la equidad de servicios a lo largo de la Comunitat Valenciana que permita tener la misma calidad de atención en cualquier lugar de su territorio.

Por todo ello, y en sintonía con el Plan de Calidad, Equidad y Eficiencia del Gasto Sanitario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, se compromete a que las mejoras en eficiencia que se consigan a lo largo de estos ejercicios, repercutan en gran medida en mejoras en la dotación de personal al servicio de la sanidad pública de los valencianos y valencianas, y en inversiones del Plan de Dignificación de Infraestructuras Sanitarias.

El PORH condicionará:

- La puesta en marcha de procesos anuales de modificación de plantillas y de creación de plazas, acordes a ajustar progresivamente la plantilla inicial a la plantilla objetivo.
- La toma de decisiones en la gestión de la Orden de Bolsa de Trabajo de la Conselleria y los procesos selectivos regulados por el Decreto de Selección y Provisión de Plazas de personal estatutario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana. Ambos proyectos normativos formarán parte de la regulación legal paralela a los propósitos de este PORH.
- El detalle de las Ofertas Públicas de Empleo de los años 2017, 2018 y 2019, en los términos del pacto por la estabilidad en el empleo firmado por la Conselleria y los sindicatos integrantes de su mesa sectorial.
- Los criterios con los que se producirán las concesiones de prolongación en el servicio activo más allá de la edad de jubilación forzosa establecida

por la legislación estatal vigente. Y las actuaciones de la Conselleria en materia de jubilación parcial anticipada.

- La elaboración de un Plan para reducir la eventualidad del empleo a los niveles técnicos adecuados.
- Todos aquellos procesos y situaciones que tengan incidencia sobre la normativa que afecta a los recursos humanos de la Conselleria.

El PORH vendrá condicionado por:

- El marco legal vigente en materia laboral, aplicable al personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana.
- La estrategia sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, definida por la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, y el impacto agregado sobre la prestación asistencial respecto a las situaciones de partida.

I. MARCO LEGAL

El soporte normativo del PORH viene determinado, además de por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de Salud, y por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por un amplio marco que incluye tanto Disposiciones Europeas en la materia, como normas Estatales y Autonómicas, reguladoras tanto de la materia sanitaria como de la propia reguladora del ámbito de los recursos humanos.

Sin perjuicio del conjunto de normas que regulan aspectos desarrollados en el presente PORH, podemos destacar, entre otras, las siguientes:

- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de Profesiones Sanitarias.
- Ley 10/2014 de 29 de diciembre de la Generalitat, de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 7/2003, de 28 de enero, del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección y provisión de plazas de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias de la Generalitat Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 37/2017, de 10 de marzo del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.
- Decreto 235/2007 de 14 de diciembre, del Consell, por el que se atribuye a la Conselleria de Sanidad la gestión del personal y de los puestos de trabajo con requisito de licenciado y diplomado sanitario.
- Decreto 56/2006, de 28 de abril, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Conselleria de Sanidad.

II. AMBITO DE APLICACIÓN

El PORH para el período 2017-2019 propone iniciativas que buscan un cambio de paradigma en la Dirección de los recursos humanos de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, y recoge, a su vez, herramientas para implementar sus propuestas. Además, refleja las líneas fundamentales de la planificación de la plantilla (planificación cuantitativa) que se gestionará de forma que sea capaz de adaptarse, regularmente, a la Estrategia Sanitaria, de promoción de la salud; de prestación farmacéutica y ortoprotésica; de prevención; investigación y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario., junto con criterios básicos de toma de decisiones en materia de Planificación Cualitativa de Recursos Humanos, en todos los territorios por igual y en consonancia con las ratios elaboradas en el presente PORH.

En cuanto al análisis cuantitativo, afecta a todo el personal adscrito a centros, servicios y establecimientos de gestión directa de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, tanto de naturaleza estatutaria como funcionarial o laboral. En cuanto a los aspectos cualitativos, se adecuarán a las especificidades de cada marco normativo. Sin embargo, la regulación de la jubilación, prevista en el presente PORH, únicamente afectará al personal de naturaleza estatutaria dependiente de las instituciones Sanitarias de la Conselleria.

En el ámbito de los Departamentos de Salud, gestionados en régimen de concesión, y de los Consorcios Hospitalarios, y al amparo de los análisis sobre ratios de referencia que se determinen a partir de este plan, la Conselleria (respetando la capacidad de autogestión de cada una de estas entidades) velará para garantizar que los recursos humanos con los que se cuenta para prestar la asistencia sanitaria de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, sean suficientes y capaces para garantizar unas prestaciones equitativas en todos los territorios. Los criterios y propuestas vinculados al presente PORH serán de aplicación también a los servicios de nueva creación y a aquellos que, habiendo sido gestionados en régimen de concesión, reviertan a la Conselleria. En caso necesario se habilitaría un proceso de transición para el que se determinarían las fórmulas y normativa que fueren necesarias (con el pertinente proceso de negociación sindical).

III. VIGENCIA Y REVISIÓN

Se prevé que el PORH estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2019 (fecha en la que tendrá que estar elaborado un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos para un período de al menos otros 4 años). Su implementación deberá estar sometida a posibles adecuaciones por cambios del entorno social o normativo. Estas revisiones tendrán lugar en el marco de las directrices del presente PORH.

No se considerarán revisiones del PORH las actuaciones correctoras de los desajustes en la situación de la plantilla, en el marco de los criterios establecidos por el Plan.

Los/las representantes sindicales, a través de la Mesa Sectorial de Sanidad actuarán como parte de la Comisión de Seguimiento del proceso de implementación y aplicación del PORH.

IV. MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS BÁSICOS Y OBJETIVOS

MISION DEL PORH

La misión del PORH de la Conselleria es establecer los mecanismos que permitan planificar y determinar la dimensión y estructura de los recursos humanos que garanticen en la Comunitat Valenciana la prestación de los servicios sanitarios con eficacia, eficiencia y equidad en todos los ámbitos de atención y prevención, adecuando la cobertura de estas necesidades con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las Instituciones Sanitarias públicas.

VISIÓN

El PORH favorecerá la construcción de un Sistema Sanitario Valenciano en el que los recursos humanos contribuyan de forma adecuada y suficiente a los objetivos recogidos en el Plan de Salud 2016-2020 de una sanidad universal, profesional y tecnológicamente actualizada, en la que se potencie la continuidad entre la atención Primaria, la Atención Secundaria o Especializada y Terciaria (Conjunto de prestaciones altamente especializadas o con un elevado requerimiento tecnológico o de experiencia profesional que, por su baja prevalencia, riesgo, interrelación con otros procesos y/o elevados costes, aconsejan su concentración en un reducido número de centros dentro del sistema público de salud). Asimismo se reforzarán los vínculos con otros sistemas institucionales como el de Bienestar Social y el de Educación.

Las medidas planteadas en el presente PORH contribuirán, asimismo, a mantener y reforzar la implicación y compromiso de los/as profesionales integrados en el Sistema de Atención Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, a la vez que trabajen por mejorar sus condiciones laborales y profesionales.

A la finalización del periodo de vigencia del presente PORH el sistema de dirección y gestión de Recursos Humanos dispondrá de:

- 1.- Criterios objetivos y específicos para evaluar las necesidades cuantitativas de personal de atención sanitaria directa a la población, así como de criterios para su distribución en los diferentes centros de trabajo.
- 2.- Criterios estables y objetivos que permitan la toma de decisiones en materia de flujos de personal (entradas, salidas y movimientos internos), organizar los procesos y establecer los procedimientos requeridos para ello.
- 3.- Las herramientas metodológicas imprescindibles para la planificación, y gestión de los recursos humanos, que posibilitarán la fijación de objetivos de optimización y su evaluación periódica desde una perspectiva de mejora continua.
- 4.- Criterios de mejora y modernización del marco de relaciones laborales, en atención a la salvaguarda y afianzamiento del prestigio social y profesional del personal de la sanidad valenciana y la puesta en valor de la función que realizan

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PORH

Los principios básicos del plan subyacen a sus planteamientos y a sus propuestas. Exigen que éstos sean coherentes y, a su vez, les dotan de

criterios para establecer prioridades y objetivos, así como para la gestión de los recursos disponibles. Estos principios básicos son:

- Los recursos humanos constituyen uno de los principales activos del Sistema de Atención Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario y, por tanto, el mantenimiento de condiciones de trabajo adecuadas y el apoyo organizativo para la mejora de la profesionalidad de las trabajadoras y trabajadores constituirán un propósito permanente de las políticas de recursos humanos de la Conselleria.
- Las estructuras y organización de los recursos humanos se adaptarán a las características y necesidades de los territorios en los que se prestan los servicios, facilitando la continuidad y la integración adecuada de los diferentes niveles asistenciales.
- El interés sanitario de la población en general, y de los/las pacientes en particular, constituye una prioridad que determinará los criterios de planificación, gestión y evaluación de los recursos humanos.
- Las políticas y programas que se implanten han de ser consideradas desde la garantía de la sostenibilidad, así como la calidad de los servicios sanitarios, atendiendo a la adecuada gestión del conocimiento de los profesionales, su participación en el sistema, y la incorporación de las nuevas tecnologías.
- El ritmo de implantación de las medidas que se desprenden del PORH queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio. De esta manera las acciones se plantearán en la dirección definida por el PORH pero el grado de avance quedará limitado por las posibilidades reales en materia económica.

En los planes anuales de gestión del PORH se establecerá un anexo del posible coste económico de las mismas para integrar estas medidas en la dotación presupuestaria anual.

OBJETIVOS DEL PORH

El PORH se propone contribuir a la consecución de los siguientes objetivos:

- Adaptar la disponibilidad de recursos humanos a las necesidades asistenciales de la población de la Comunitat Valenciana, y de cada uno de sus territorios, proporcionando criterios objetivos de planificación de la plantilla de acuerdo a la Estrategia Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario:
 - Apuesta por la Atención Primaria.
 - Atención adecuada de la cronicidad y la salud mental.
 - Apuesta por la proactividad (promoción de la salud y prevención), y por la cooperación funcional entre profesionales y Departamentos de Salud (buscando la equidad asistencial para todos los ciudadanos y ciudadanas de la Comunitat Valenciana).
- Permitir la mejora de la calidad del empleo, potenciando la reducción de la temporalidad del personal gestionado por la Conselleria, según lo acordado en el Pacto de Legislatura firmado con todos los sindicatos integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad.
- Homogeneizar las condiciones de prestación de los servicios sanitarios en los distintos territorios atendiendo a sus características específicas, entendiendo por tal la garantía de equidad a través de la planificación de la oferta de cartera y de profesionales.
- Complementar lo dispuesto en la normativa de selección y provisión, en cuanto a criterios de planificación y gestión adecuados a los diferentes procesos de organización y movilidad de las plantillas.

- Garantizar la actualización de las plantillas y su renovación atendiendo, tanto a la normativa legal vigente, como a criterios de gestión eficaz.
- Potenciar la constante actualización de las competencias y capacidades de los/las profesionales que trabajan en el Sistema Valenciano de Salud a través de programas de capacitación/formación de todo el personal dependiente de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.
- Determinar las funciones y contenidos de trabajo a través de la elaboración de Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo (DPTT).
- Definir e implementar herramientas que perfeccionen la gestión y la evaluación de los equipos directivos de los Departamentos de salud en el ámbito de los recursos humanos, apoyando a los equipos directivos de los Departamentos de Salud para una adecuada implementación de las políticas de Dirección y gestión de los recursos humanos de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.
- Mejorar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de las trabajadoras y trabajadores de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Éste será un objetivo transversal a todas las líneas de actuación, siendo objeto de evaluación como indicador de resultado a través de encuestas regulares de clima laboral.

Dada la situación de partida, el PORH aborda de manera principal la planificación cuantitativa de la plantilla, la transformación del desarrollo normativo vigente en materia de: selección y provisión del personal a través del correspondiente decreto de selección y provisión (cuya elaboración se realizará paralelamente a este Plan) y de regulación de la edad de jubilación.

Pero también iniciará, de manera simultánea y progresiva, la implantación de nuevas políticas en temas de capacitación, descripción de puestos y contenidos de trabajo, y compromiso de los Departamentos de Salud con la Dirección de Recursos Humanos a través de los cuadros de mando específicos

y la supervisión y asesoramiento en este ámbito por la Dirección General de Recursos Humanos y Económicos. Se pretende, con estas medidas, iniciar un proceso que se abordará de manera más general, en cuanto a su implantación, en el siguiente PORH.

V. DIAGNÓSTICO INICIAL Y PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN ANUAL

El diagnóstico inicial, se realizará en cada Plan Anual de Gestión del PORH. En el momento de elaboración del PORH 2017-2019 se han recogido los datos relativos a población y plantilla en los anexos 1 y 2, datos que servirán para el análisis del Plan Anual 2017 de Gestión del PORH.

Diferentes factores pueden afectar a la eficacia y eficiencia buscada y, para ello, se requiere que se revise el diagnóstico anualmente a fin de ajustar las decisiones a tomar frente a posibles cambios en los nuevos escenarios.

Se considerarán especialmente condicionantes los siguientes:

- Cambios normativos en materias reguladas por el PORH.
- Los resultados de las decisiones tomadas en el período anterior, y los problemas derivados de las mismas.
- Mejora en los sistemas de información que permitan mejores análisis que los realizados con las limitaciones de la información de partida.
- Cambios tecnológicos, asistenciales, demográficos, económicos y socio-culturales, suficientemente relevantes para considerar que se hayan modificado los factores determinantes del diagnóstico inicial.

La actualización anual del diagnóstico permitirá que se puedan plantear modificaciones a las actuaciones a realizar, siempre respetando lo recogido en el presente PORH para los años 2017, 2018 y 2019.

La actualización anual del diagnóstico estratégico de recursos humanos por parte de la DGRHyE, deberá mantener los principios recogidos en el actual

PORH para ese ejercicio, y ser objeto de negociación en Mesa Sectorial de Sanidad, cuando se modifiquen aspectos básicos de este PORH.

VI PLANIFICACIÓN CUANTITATIVA

Los objetivos específicos de este capítulo son:

- Adaptar la disponibilidad de recursos humanos a las necesidades asistenciales de la población de la Comunitat Valenciana, y de cada uno de sus territorios, proporcionando criterios objetivos de planificación de la plantilla de acuerdo a la Estrategia Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario.
- Homogeneizar las condiciones de prestación de los servicios sanitarios en los distintos territorios atendiendo a sus características específicas. Se entiende por homogeneización la garantía de equidad a través de la planificación de la oferta de cartera y de profesionales.
- Y a nivel operativo, establecer los criterios generales en función de los cuales se determinará la dimensión cuantitativa de las plantillas así como su distribución en los diferentes establecimientos y centros de trabajo.
- Permitir la mejora de la calidad del empleo, potenciando la reducción de la temporalidad del personal gestionado por la Conselleria, según lo acordado en el Pacto de Legislatura firmado con todos los sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad.

Atendiendo a las líneas estratégicas del Plan de Salud 2016-2020 de la Conselleria en materia de Asistencia Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, los objetivos específicos son:

- Garantizar una adecuada continuidad asistencial y desarrollar la Atención Primaria garantizando una atención integral a la ciudadanía.
- Potenciar la atención a los/las pacientes con problemas de Salud Mental.
- Adecuar las necesidades sanitarias, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario en los supuestos de daño cerebral: HACLE; neurorehabilitación, etc.
- Internalización de algunas actividades que actualmente se prestan por servicios privados:
 - Resonancia magnética.
 - Trastorno del espectro autista
 - PET TAC
 - Radioterapia.
- Desarrollo de sistemas de información clínica.
- La participación de los/las pacientes.
- Priorizar acciones hacia los más desfavorecidos y con problemas de exclusión social.
- Educación para la salud, autocuidado y empoderamiento de la ciudadanía en general y de los/las pacientes en particular, y elaboración de planes en este sentido.
- Potenciar la coordinación intersectorial con Bienestar Social y Educación que permita una adecuada continuidad asistencial especialmente a personas vulnerables, fundamentalmente en niños y ancianos.
- Potenciar la presencia de profesiones cuyo papel resulta fundamental en el desarrollo del nuevo paradigma de atención a la cronicidad y la dependencia y que, en este momento, es puntual e insuficiente: terapeutas ocupacionales, profesionales de enfermería, fisioterapeutas, logopedas, psicólogos clínicos, trabajadores sociales, etc.
- Potenciar el I+D+i dentro de nuestro sistema sanitario, como apuesta de futuro y aprovechamiento del conocimiento de nuestros/as profesionales.

Se van a diseñar unos ratios de referencia para las diferentes categorías profesionales acordes a la adecuada implementación de estas líneas estratégicas. Lo cual determinará decisiones en materia de configuración de las Ofertas Públicas de Empleo (OPEs), y para la Planificación de efectivos en cada uno de los Departamentos de Salud y centros de trabajo. Las decisiones a tomar resultarán del análisis conjunto de la situación de plantilla proyectada (oferta) y de la situación objetivo (demanda). Y la solución a los gaps (diferencias) se abordará, teniendo en cuenta que el ajuste entre ambas se puede conseguir a través de mejoras organizativas y/o de redimensionamiento de la plantilla.

Para ello, es muy importante la calidad de la información disponible sobre la situación real de la plantilla de la Conselleria y, en consecuencia, una de las medidas prioritarias de actuación va a ser la mejora de los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH). El sistema ha de ser capaz de ofrecer una imagen fiel de la situación de los recursos humanos en la totalidad del sistema así como en cualquier parte del mismo, en tiempo real, con el máximo de posibilidades de agregación y desagregación de datos y con información de absoluta fiabilidad, tanto en relación a la situación en un momento dado como en la evolución de los diferentes parámetros y variables, o combinación de las mismas, que se planteen.

El Sistema de Información de Recursos Humanos deberá ser suficientemente flexible y ampliable en sus prestaciones para recoger todos aquellos datos que resulten necesarios para la implementación de las disposiciones y propuestas recogidas en este PORH, a saber:

- Ubicación de los/las profesionales en los diferentes Departamentos, Centros y Servicios de la Conselleria.
- Perfiles profesionales y competencias del personal.
- Historiales profesionales.
- Variables de contingencia de los recursos humanos (absentismo, participación en programas de formación, investigación, acreditaciones, etc.).

- Datos vinculados a los indicadores del Cuadro de Mando de Recursos Humanos que se diseñará en el tiempo de vigencia del presente PORH.
- Información anual de las jubilaciones producidas y las previstas para el año en curso. Información sobre el mantenimiento o posible amortización de dichas plazas. Información sobre las posibilidades de sustitución de dichas plazas con personal inscrito en la bolsa de trabajo. Necesidades de apertura extraordinaria de la bolsa de trabajo (de forma transitoria hasta que se consiga apertura permanente) para cubrir necesidades detectadas de personal en algunas categorías profesionales.
- Información sobre las prórrogas de prolongación del servicio activo más allá de la edad de jubilación forzosa y los motivos de su concesión.
- Conocimiento de los accidentes de trabajo que se han producido y de las adaptaciones de puestos de trabajo en los diferentes centros de trabajo.

El otro elemento de análisis serán las ratios de referencia de profesionales por población. Estos van a venir definidos de manera separada para Atención Primaria, Atención Secundaria o Especializada y Terciaria y, a su vez, tendrán en cuenta datos sobre morbilidad y cronicidad de la población, dispersión geográfica, Mapa Sanitario, Estrategia Asistencial y Estructura asistencial disponible.

Para el cálculo de estos ratios no se dispone actualmente de referentes ni a nivel de la Comunitat, ni a nivel estatal, ni a nivel internacional, que puedan ser utilizados de manera inmediata para dimensionar adecuadamente las plantillas. Por ello, para el Plan anual 2017 de gestión del PORH, y las correspondientes decisiones en materia de OPE 2017, se va a trabajar con unos ratios de referencia objetivo que, en el caso de la Atención Secundaria y Terciaria, serán el promedio de las ratios reales según tipo de centro de trabajo por comparación entre iguales (en este caso semejantes).

A partir del 1 de enero de 2018, deberán estar elaboradas las ratios de referencia de facultativos de Atención Secundaria y Terciaria, así como también los que se refieren al personal de enfermería y a sus diferentes especialidades y la totalidad de las profesiones sanitarias. Las medidas de actuación del PORH en este punto serían:

- La creación de grupos de expertos para definir las ratios mínimas de cobertura de cada categoría por centro de trabajo a lo largo de 2017, y tener ya disponibles dichos ratios para el ejercicio 2018.
- El perfeccionamiento de los mecanismos de análisis de *gap* y de corrección de los mismos.

La existencia de *gaps* entre oferta y demanda se abordará con las siguientes actuaciones:

- A nivel de atención secundaria y terciaria se analizarán las situaciones en el ámbito de los Departamentos de Salud en primera instancia. Así mismo se evaluarán las soluciones contemplando las implicaciones de otros modelos funcionales y, en su caso, de ámbitos territoriales que abarquen varios Departamentos, del sistema sanitario público de la Comunitat Valenciana.
- Cuando se requiera la movilidad de recursos entre centros de trabajo dentro del mismo departamento, o entre departamentos, se realizará con la oportuna negociación sindical, cuando así lo establezca la normativa desarrollada en el decreto de selección y provisión.
- Otra opción serán los ajustes en las estructuras de plantilla a través de expedientes de modificación de plantilla.
- Cuando la situación presupuestaria lo permita, y para aquellas necesidades que no se puedan abordar con las dos primeras actuaciones, la dotación de nuevas plazas de manera ordenada y planificada, en primer término con las oportunas propuestas de contratación temporal, y cuando se identifiquen como estructurales, a través de la dotación de nuevas plazas.

- También actuarán en el sentido de estabilizar en mayor grado aquellas categorías que así se establezca a través de las oportunas OPEs de cada ejercicio.

LINEAS DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Determinar la dimensión y estructura objetivo de la plantilla de la Conselleria, y reflejar los Gaps entre plantilla real y plantilla objetivo. A partir de ahí, cuantificar las necesidades reales de personal.
- Elaboración de ratios de referencia para las principales categorías profesionales de la Conselleria, mediante equipos de expertos/as tanto en los ámbitos de Atención Primaria como de Atención Secundaria y Terciaria.
- Creación de plazas en las especialidades de enfermería de manera progresiva y en función de su papel en la estrategia asistencial de la Conselleria, en aplicación del Decreto 450/2005 de 22 de abril sobre especialidades de Enfermería y sus Órdenes de desarrollo.
- Establecer los criterios para la integración en el PORH de algunas nuevas categorías de personal no sanitario (mantenimiento integral,...) cuando se elabore el oportuno decreto de creación de esas categorías.
- Ajustar las modalidades de contratación temporal al tipo de necesidad de contratación, mejorando las condiciones de trabajo temporal y evitando nombramientos de sustitución por ausencias programadas de personal.
- Publicación anual de OPEs con el propósito de no aumentar más la tasa de temporalidad de la plantilla, y defensa activa de la derogación de las tasas de reposición.

En relación a la planificación cuantitativa se detalla información en los siguientes anexos:

Anexo 1. Descripción de la población usuaria.

Anexo 2. Tablas de descripción de la estructura de personal

Anexo 3. Situación de los indicadores objetivos para las decisiones de prórroga de la edad de jubilación obligatoria para el ejercicio 2017

VII. PROCESOS DE FLUJO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA SANITARIO.

Los objetivos específicos de este capítulo son:

- Plantear propuestas y actuaciones concretas para el período de vigencia del PORH en cuanto a los diferentes procesos de reorganización y movilidad de las plantillas a tenor de los principios y objetivos definidos en este PORH.
- Abordar la creación de plazas estructurales para las contrataciones eventuales que se pudiesen determinar como necesidades estructurales de plantilla (a través de un plan plurianual de reducción de la eventualidad).
- Garantizar la renovación y adecuación de las plantillas conjuntamente con la gestión adecuada del conocimiento para que en ningún momento se produzca merma en la calidad asistencial. Y todo ello atendiendo, tanto a la normativa legal vigente, como a criterios de gestión eficaz.
- De manera específica, establecer los criterios básicos en función de los cuales se regularan las decisiones de prolongación de la edad de jubilación por encima de la edad obligatoria para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.
- Establecer iniciativas para que el personal estatutario se pueda acoger en algún momento a la jubilación parcial, de conformidad con la legislación.

VII.1. SISTEMAS DE PROVISIÓN, SELECCIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Respecto a los procesos de provisión, selección y movilidad de profesionales que prestan sus servicios dentro de la Conselleria, cada Plan anual de gestión del PORH incluirá tanto la propuesta de creación de nuevas plazas, como la propuesta de distribución entre las diferentes categorías de la futura OPE (Oferta Pública de Empleo), entre otros aspectos.

En el horizonte temporal del presente PORH 2017-2019, en lo referente a los flujos de entrada y movilidad de profesionales dentro de la estructura de empleo de la Conselleria, se definen las siguientes metas específicas:

- a) Dentro de los planes anuales de gestión del PORH, se deberán incluir las actuaciones para la reducción de la eventualidad en la Conselleria de Sanidad Universal i Salut Pública.
- b) La propuesta de creación de nuevas plazas, entre las que deberán incluir, al menos, las afectadas por el Plan para la reducción de la eventualidad y las que asistencialmente se consideren necesarias para ir implantando progresivamente las especialidades de enfermería. También se incluirán la cantidad que cada año se estime adecuada de plazas de las nuevas categorías profesionales que vayan creándose a través de la normativa correspondiente.
- c) La propuesta de distribución de las plazas a ofertar dentro de la OPE anual.
- d) Nada más sea aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad el presente PORH, se convocarán las mesas técnicas para elaborar el plan para la reducción de la eventualidad, para estudiar el posible proceso de consolidación de empleo de los puestos de gestión sanitaria y de Salud Pública, así como la de la elaboración del plan 2017 de gestión del PORH.

- e) Los puestos que entrarán en los concursos de traslados, vendrán determinados por las reglas generales del decreto de selección y provisión, con las excepciones allí recogidas. Los criterios para la cobertura de vacantes mediante concurso de traslados serán establecidos, previa negociación en Mesa Sectorial, siendo posible que se planteen casos que requieran que no se ofrezcan el 100% de las vacantes al concurso de traslados, por criterios de calidad asistencial.
- f) En los procesos de selección se reservará un cupo no inferior al 7% para personas con diversidad funcional.

PLANES ESPECÍFICOS DE ORDENACIÓN DE PERSONAL

A fin de contribuir a la consecución de la efectividad en la prestación del servicio y de optimizar la utilización de los recursos disponibles, se podrán aprobar Planes específicos de ordenación del personal. Dentro del marco temporal del PORH 2017-2019, se prevén ya los siguientes planes específicos:

- Los que proceda realizar cuando se produzca alguna integración de departamentos en régimen de concesión dentro del sistema de gestión directa de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.
- Los que proceda realizar cuando se produzca la integración del sistema de actividades que actualmente se prestan por servicios privados (diagnóstico por imagen,...).
- El Plan específico para la gestión de diferentes planes de infraestructuras sanitarias (espacio de la antigua Fe de Campanar)

No obstante, la naturaleza de este tipo de planes determina que una buena parte de ellos se planteará a lo largo del proceso de vigencia del actual PORH 2017-2019.

Su desarrollo y gestión vendrá regulado por lo establecido al respecto dentro del Decreto de Selección y Provisión de plazas de personal estatutario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

El Plan deberá ser informado favorablemente, en su caso, por el órgano que tenga atribuida la competencia en materia presupuestaria, previamente a la negociación con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad en los términos establecidos en la normativa vigente, para su posterior aprobación y publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

VII.2. JUBILACION DEL PERSONAL ESTATUTARIO

INTRODUCCIÓN

Por lo que respecta a la salida definitiva del sistema del personal a través de su jubilación, debe señalarse que del análisis de los datos de plantilla reflejados en el anexo 2 del presente Plan, denominado Tablas de descripción de la estructura de personal, se constata la elevada edad media del personal perteneciente a determinados colectivos, que en algunos casos supera los 50 años de edad, y otros que, sin superarla, se encuentran en una media de edad próxima.

Asimismo, nos encontramos con especialidades con un elevado número de profesionales con edades comprendidas entre los 60 y los 70 años, en las que el porcentaje de personas incluidas en dicho rango de edad superan el 25 por ciento del total de la plantilla, circunstancia que, unida a la concentración en el acceso al sistema, conllevará una acumulación de jubilaciones en los próximos años.

Por tanto, el envejecimiento de la plantilla de la Conselleria de Sanidad Universal i Salud Pública es un hecho constatable, que requiere una gestión planificadora que lo aborde. El presente PORH plantea que debe hacerlo centrándose en dos dimensiones de un mismo problema: por un lado, el impacto del envejecimiento en ciertas categorías profesionales cuyas tareas son más intensivas en esfuerzo físico requerirá contar con mecanismos que ayuden a aliviar la incidencia de la edad avanzada en el correcto desempeño

profesional; y por otro, el impacto de una salida masiva en ciertas categorías y puestos intensivos en conocimiento y en conocimiento experto, marcada por el elevado número de profesionales afectados en categorías donde existe una oferta en el mercado de trabajo escasa. Todo ello, es algo que nuestra organización necesita regular por propio interés organizativo.

Según los datos aportados en el anexo 3 de este Plan, también se aprecia la existencia de crecientes dificultades en la cobertura de determinados puestos, tanto por lo que respecta a determinadas categorías y especialidades, como por la carencia de profesionales en algunos ámbitos territoriales.

Así pues, se hace imprescindible fijar, junto a la planificación de la renovación de la plantilla mediante las Ofertas Públicas de Empleo y demás mecanismos que permitan continuar con la prestación eficiente de los servicios sanitarios, unos objetivos en esta materia dentro del PORH que permitan dar adecuada respuesta a las necesidades de personal de esta Conselleria.

OBJETIVOS

Sobre la base del marco normativo aplicable y las conclusiones del análisis de las plantillas, la ordenación de los recursos humanos de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en lo referente a la jubilación del personal estatutario adscrito a las instituciones sanitarias de ella dependientes, persigue los siguientes objetivos:

- Adecuar las decisiones sobre anticipación o prolongación de la edad de jubilación a las necesidades asistenciales y organizativas, así como determinar los criterios de valoración que se deben tener en cuenta para resolver las solicitudes presentadas al efecto.
- Lograr una mayor adecuación de los recursos humanos a las necesidades de la prestación y de la gestión sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema

Sanitario, esto es, un correcto dimensionamiento cuantitativo y cualitativo de efectivos que garantice la eficiencia de la administración sanitaria.

- Facilitar la necesaria renovación de las plantillas, evitando la incidencia negativa que tiene su envejecimiento en diversos aspectos de la actividad asistencial y de gestión.

- Posibilitar la creación de empleo, siempre teniendo en cuenta las características específicas del personal, permitiendo, de un lado, el acceso al sistema de profesionales con un alto grado de adaptación a las innovaciones científico-técnicas y a los nuevos modelos de gestión y organizativos, y de otro, la obtención del debido rendimiento, tanto por parte del profesional como de la Administración, a los esfuerzos y recursos empleados en el proceso formativo realizado, haciendo así confluir la prestación de un servicio asistencial de calidad con el aprovechamiento de la formación efectuada.

- Garantizar la permanencia y el desarrollo del conocimiento experto, y su adecuada transmisión dentro de la organización sanitaria, con el consiguiente aprovechamiento de los valores aportados por la experiencia profesional del personal de mayor antigüedad.

- Dar adecuada respuesta, tanto a la especial incidencia que por razón de edad se produce en puestos sometidos a elevados niveles de exigencia física o de otro tipo, como a las crecientes dificultades constatadas para la cobertura de plazas, bien por lo que respecta a determinadas categorías y especialidades, bien por la carencia de profesionales en algunos ámbitos territoriales.

- Dar cumplimiento al mandato normativo contenido en el artículo 26 de Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como a la ya consolidada jurisprudencia que en su interpretación ha determinado la preceptiva existencia de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que

establezca los criterios que permitan valorar adecuadamente las solicitudes de prolongación en el servicio activo del personal estatutario.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Si bien el artículo 9 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, atribuye también a esta Conselleria la competencia para la elaboración de los instrumentos de planificación relativos al personal funcionario y laboral por ella gestionado, por consiguiente incluido junto al personal estatutario en el ámbito de aplicación del presente Plan de Ordenación, y en atención a la distinta regulación que en materia de jubilación realiza su respectiva normativa aplicable, las previsiones contenidas en este apartado resultarán de aplicación exclusiva al personal estatutario, rigiéndose el resto de personal por su normativa específica correspondiente.

PROLONGACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Por lo que respecta a la valoración de las solicitudes de prolongación en el servicio activo, cabe indicar que el hasta este momento vigente Plan de Ordenación recoge unos objetivos a conseguir que resulta conveniente revisar, al menos en parte, no tanto con el propósito de sustituirlos, sino de complementarlos, y adaptarlos a la situación prevista para el período 2017-2019.

La Conselleria de Sanidad Universal i Salud Pública tiene como necesidad gestionar las eventuales solicitudes de prolongación, buscando compaginar tres grandes propósitos:

- Rejuvenecimiento de la plantilla. Nuestra organización necesita la entrada de nuevo personal, que rebaje la edad media de una plantilla especialmente envejecida. Por tanto, sólo se exceptuarán al amparo de esta regulación las situaciones correspondientes a las categorías profesionales en las que los datos avalen esa decisión.
- Evitar el impacto asistencial de la pérdida de conocimiento experto, si no se moderan los flujos de salida por jubilaciones de ciertas categorías. De

manera que si una renovación es necesaria en todas las categorías, en aquellas categorías intensivas en conocimiento (fundamentalmente porque tienen procesos formativos para la titulación habilitante largos) la renovación podría tener efectos negativos si no se amortiguara el impacto de años sin convocatorias de empleo público, que han llevado a que a día de hoy el porcentaje de profesionales de edad avanzada que saldrían del sistema sanitario sea superior a los porcentajes estadísticamente normales.

- Garantizar que en aquellas categorías con tasas de empleo más elevadas no se produzcan problemas de oferta de profesionales. Y para ello, serán utilizados indicadores como la situación de las bolsas de empleo de la propia Conselleria, o la oferta de profesionales en el mercado de trabajo a través de estadísticas nacionales (en este sentido se tendrán en cuenta las categorías con tasas de empleo superiores al 90%, considerando que habitualmente el pleno empleo se cifra en tasas del 94,5%).

De todo ello, cabe concluir que las necesidades organizativas requerirán de un análisis diferenciado de las categorías profesionales que configuran la plantilla de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, basado en datos objetivos de tasas de empleo, para la determinación de los criterios con los que actuar en las decisiones de prolongación de la edad de jubilación por encima de la edad prevista en la normativa de la Seguridad Social.

En este sentido, además, junto a la respuesta a las dificultades de reposición que plantea la escasa oferta de candidatos de sustitución en algunas categorías, deben evaluarse también las condiciones de su desempeño profesional, que deberá encontrarse necesariamente dentro del estándar de actividad del ámbito funcional correspondiente.

El apartado primero del artículo 78 de la Ley 10/2015, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, establece que la jubilación forzosa del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria competente en materia de sanidad se declarará de oficio al cumplimiento de la edad que prevea la normativa de

seguridad social para el acceso a la pensión de jubilación sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Debe aquí recordarse que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, vino a establecer gradualmente unas nuevas edades ordinarias de acceso a la pensión de jubilación y periodos de cotización del personal incluido en el régimen general de seguridad social, hasta alcanzar los 67 años, desde las premisas del incremento de la esperanza de vida y de una progresiva disminución del periodo de actividad laboral de las personas, dando nueva redacción al artículo 161.1.a) y a la Disposición Transitoria Vigésima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Tras esta modificación de la LGSS, cuya entrada en vigor quedaba diferida al día 1 de enero de 2013, el artículo 11.1 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, dispuso que “con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el artículo 67.3 EBEP, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad”.

No obstante, el artículo 78.2 de la citada Ley 10/2015, de la Generalitat, establece que el órgano competente para declarar la jubilación forzosa podrá autorizar la prolongación en el servicio activo, previa solicitud de la persona interesada y siempre que quede acreditada su capacidad psíquico-física para ejercer la profesión o las actividades propias del nombramiento, hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, con el fin de satisfacer intereses o necesidades de la organización previamente establecidos en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, eliminando así las restricciones que para esas autorizaciones establecía la anterior normativa.

Resulta por tanto necesario proceder a la inclusión en este Plan de unos nuevos objetivos y criterios, acordes a la actual situación de la plantilla de la

Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, que permitan una valoración objetiva y precisa de las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo, dentro de los límites que la legislación básica estatal establece.

Por otra parte, el artículo 3 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, limitó la incorporación de nuevo personal durante el ejercicio 2012 a determinados sectores, fijando la tasa de reposición de efectivos en estos sectores en el 10 por ciento.

Las sucesivas leyes de presupuestos estatales han mantenido esta limitación. Sin embargo, el artículo 21 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, elevó dicho límite, fijando la tasa de reposición en un máximo del 50 por ciento, quedando establecida por la Ley de Presupuestos para 2016 en el 100 por cien de las vacantes producidas durante el ejercicio anterior.

Habida cuenta de la referida limitación en la tasa de reposición de efectivos establecida por la normativa presupuestaria de los últimos años, de la acumulación de jubilaciones que ya se viene produciendo en la plantilla de personal al servicio de esta Conselleria, y de la elevación progresiva de la edad de jubilación hasta alcanzar los 67 años de edad que determina la normativa básica estatal, y con la finalidad de asegurar la adecuada y necesaria cobertura de los puestos incluidos en dicha plantilla, se considera oportuno establecer una distinción en los criterios de valoración de las solicitudes tomando como referencia dicha edad de 67 años, en la línea seguida por otros Servicios integrantes del Sistema Nacional de Salud en la elaboración de sus Planes de Ordenación.

En este sentido, para la constatación de la existencia de necesidades de la organización que justifiquen la prolongación hasta los 67 años, se efectuará un diagnóstico de tipo reactivo, basado en el análisis de la disponibilidad de candidatos inscritos en las bolsas temporales de empleo, en atención tanto a las categorías profesionales y ámbitos territoriales de cobertura, como a la posible especificidad de las funciones desempeñadas por determinados grupos de profesionales; junto a otro diagnóstico de tipo proactivo, estimándose que en

aquellas categorías con tasas de empleo en las estadísticas nacionales superiores al 90%, con independencia del resultado del análisis antes citado, y por la eventual dificultad en la disponibilidad de candidatos de sustitución, la prolongación resulta justificada, siempre que los niveles de desempeño profesional de la persona solicitante se encuentren dentro del antes citado estándar de actividad del ámbito funcional correspondiente, para lo que se tendrán en cuenta, entre otros, los ratios de absentismo y de actividad existentes en dicho ámbito.

Para las solicitudes que se efectúen tras haberse alcanzado la edad de 67 años, y junto a los criterios anteriores, se tiene además en cuenta la posible realización por parte de la persona solicitante de una actividad profesional que, fundamentada en su calidad asistencial, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, así como de compromiso con la organización y con la transmisión del conocimiento experto, permita apreciar la concurrencia de necesidades asistenciales que aconsejen su permanencia en el servicio activo, contribuyendo por tanto a la mejora de la prestación sanitaria.

DECLARACIÓN DE JUBILACIÓN FORZOSA Y CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROLONGACIÓN.

1.- La persona titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos declarará la jubilación forzosa del personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación del presente Plan el día en que alcance la edad que, con carácter general y para cada año, prevean las normas reguladoras del régimen de seguridad social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

No obstante, el personal que reúna los requisitos establecidos en la normativa reguladora del correspondiente régimen de seguridad social, si acredita el periodo de cotización exigido para ello, podrá optar por el cese de su actividad

profesional cuando alcance su edad ordinaria de jubilación, sin que resulte por tanto de aplicación coeficiente reductor por razón de la edad alguno, debiendo presentar certificado expedido por el órgano competente de la Seguridad Social que así lo justifique. En tal caso, la solicitud que al efecto se formule será aceptada de forma expresa.

2.- Asimismo, tanto el personal estatutario fijo como el de carácter temporal, con al menos cuatro meses de antelación a la fecha referida en el apartado anterior, podrá solicitar la prolongación de su permanencia en el servicio activo hasta completar el período de cotización mínimo necesario para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que resten seis años o menos para ello, sea cual sea el importe de dicha pensión.

En este supuesto, la prórroga se autorizará exclusivamente por el tiempo necesario para causar dicho derecho, y como máximo, hasta que la persona interesada alcance la edad de 70 años.

No obstante, si durante la vigencia de la prórroga se produjese una alteración en la capacidad psíquico-física necesaria para el correcto desempeño del puesto, extremo que deberá quedar acreditado mediante informe emitido por las Unidades Periféricas de Prevención de Riesgos Laborales, se procederá a su inmediata declaración de jubilación forzosa.

Igualmente, cuando se disponga de un nombramiento de carácter temporal, si con anterioridad a la finalización del periodo de prolongación concedido sobreviniese alguna de las causas legalmente establecidas de extinción del nombramiento temporal, la prórroga quedará sin efecto, declarándose la jubilación de la persona interesada.

3.- Asimismo, tanto el personal estatutario fijo como el de carácter temporal, y en el mismo plazo, podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, con independencia del periodo de cotización acreditado, siempre que posea la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o las actividades propias del nombramiento.

En este caso, la prolongación resultará autorizada hasta la fecha en que la persona solicitante cumpla la edad de 67 años, en los casos en que se concluya que, siendo necesario mantener la cobertura del puesto, existen necesidades de la organización, fundamentadas en alguno de los dos siguientes supuestos, que justifican su concesión:

a).- Cuando exista dificultad en la sustitución en el puesto ocupado por la persona solicitante, en función de su pertenencia, bien a una categoría o especialidad que, en atención al ámbito funcional o territorial de prestación de servicios resulte de difícil cobertura, bien a un determinado grupo de profesionales cuya especificidad funcional pueda implicar dicha dificultad en la sustitución.

A este efecto, en los planes anuales de gestión del PORH se determinarán las categorías, territorios y grupos con funciones específicas que se consideran especialmente deficitarios, atendiendo al número de candidatos disponibles inscritos en las listas de empleo temporal correspondientes a las distintas categorías o especialidades, y al volumen de contrataciones del año anterior.

En el caso de que, a pesar de no encontrarse la persona solicitante incluida en las categorías, territorios o grupos profesionales con especificidad funcional especialmente deficitarios antes citados, se produjese una puntual inexistencia de candidatos de sustitución, la solicitud se entenderá incluida en este apartado, quedando por tanto justificada su concesión.

b).- Cuando la persona solicitante pertenezca a categorías que, según las Encuestas actualizadas del Instituto Nacional de Estadística (INE) de Inserción de Titulados, presenten unas tasas de empleo superiores al 90%.

En ambos supuestos, será requisito imprescindible que sus niveles de desempeño profesional se encuentren dentro del estándar de actividad del ámbito funcional correspondiente, para lo que se tendrán en cuenta, entre otros, los ratios de absentismo y de actividad existentes en dicho ámbito, que vendrán determinados para cada ejercicio y categoría en los planes anuales de gestión del PORH.

4.- Del mismo modo, y al menos con cuatro meses de antelación a la finalización de la prórroga concedida en los términos expuestos en el apartado anterior, el personal podrá solicitar nuevamente la prolongación en el servicio tras haberse alcanzado la edad de 67 años, cuando se aprecie la conveniencia de su continuidad en el desempeño de sus funciones, que deberá entenderse justificada siempre que pueda constatarse la existencia de razones organizativas o asistenciales que, en el marco de los objetivos señalados en el presente Plan, y fundamentadas en la relevancia de las técnicas o procedimientos desarrollados, la especificidad de las funciones realizadas, la actividad investigadora, así como la participación en programas de socialización del conocimiento experto, justifiquen la concesión de la prolongación.

En este supuesto, la persona solicitante deberá justificar necesariamente que su permanencia podrá contribuir a la satisfacción de dichas necesidades, mediante escrito motivado que acompañará a la solicitud de prolongación en el servicio activo. Se garantizará, en todo caso, la transmisión del conocimiento experto adquirido durante su trayectoria profesional a la organización sanitaria.

5.- Para la resolución de los procedimientos de prolongación de permanencia en el servicio activo y sus prórrogas será requisito indispensable la acreditación de la capacidad físico-psíquica necesaria, que se llevará a cabo por las Unidades Periféricas de Prevención de Riesgos Laborales de referencia, según el centro de prestación de servicios, mediante la emisión de un informe que acredite dicho extremo.

El informe desfavorable de la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales sobre la capacidad físico-psíquica conllevará la denegación de la solicitud de prolongación de permanencia en el servicio activo o la denegación de la prórroga de la inicialmente concedida, procediéndose a la declaración de jubilación forzosa de la persona interesada.

TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROLONGACIÓN

1.- En las solicitudes de prolongación para la adquisición de derechos de pensión del punto 2 del apartado anterior, una vez se haya constatado, mediante certificado expedido por el órgano competente de la Seguridad Social, que en el momento de alcanzar la edad de jubilación a la persona interesada le restan seis o menos años para causar derecho a la pensión de jubilación, así como que reúne la capacidad psicofísica necesaria para ejercer la profesión y las actividades propias de su nombramiento, que deberá acreditarse mediante el oportuno Informe favorable de la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales, se dictará resolución estimatoria, por la que se autorizará la prolongación por el tiempo estrictamente necesario para causar dicho derecho, y como máximo, hasta que se alcance la edad de 70 años.

2.- Para el resto de supuestos, una vez recibida la solicitud, la Gerencia del Departamento, o la Dirección del Centro donde preste servicios la persona interesada, la remitirá de manera inmediata a la correspondiente Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales para que, en el plazo máximo de un mes, emita un informe, en sentido positivo o negativo, respecto de la capacidad psíquico-física de la persona solicitante para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Asimismo, y en el plazo de 15 días desde dicha recepción, remitirá la solicitud al órgano competente para resolver, acompañada de una certificación en la que se indique la fecha de jubilación, la categoría profesional, el destino y los índices de absentismo y actividad de la persona interesada, según la determinación que para cada ejercicio y categoría se efectúe en los planes anuales de gestión del PORH.

La remisión del informe de capacidad se efectuará también con carácter inmediato tras su recepción, con independencia del envío señalado en el párrafo anterior.

Con carácter previo a la Resolución, una Comisión integrada por un representante de la Dirección General competente en materia de asistencia sanitaria, por un representante de la Dirección General competente en materia

de recursos humanos, y por un técnico del Servicio con competencias en materia de régimen jurídico de personal, designados con carácter discrecional, junto con sus suplentes, por los responsables de las direcciones Generales a las que estén adscritos, efectuará una valoración inicial de la solicitud, que se limitará a la efectiva constatación del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que para la autorización de la prolongación se establecen en los apartados anteriores.

Dicha Comisión se constituye con la finalidad de prestar asesoramiento al órgano competente para resolver, y realizará exclusivamente funciones de propuesta, mediante la emisión de informes al efecto, con dependencia de la persona titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos, sometiéndose en su funcionamiento a lo previsto para los órganos colegiados de las administraciones públicas en la normativa de régimen jurídico del sector público.

El resultado de la valoración será comunicado a la persona solicitante, concediéndole trámite de audiencia por un plazo de diez días para que alegue cuanto estime conveniente en defensa de sus intereses.

Concluido dicho trámite, la Comisión emitirá un informe-propuesta motivado sobre la procedencia o no de la autorización de la prolongación de permanencia en el servicio activo.

El órgano competente, de constatar que se cumplen todos los requisitos establecidos, dictará resolución autorizando la prolongación de la permanencia en el servicio activo de la persona solicitante hasta la fecha en que alcance la edad de 67 años. En otro caso, dictará resolución de jubilación forzosa por haberse alcanzado la edad legal para ello.

3.- Cuando se haya solicitado la prolongación tras haberse alcanzado la edad de 67 años, la persona interesada deberá presentar junto a la solicitud una exposición de los motivos por los que su permanencia pueda contribuir a la satisfacción de las referidas necesidades de la organización, en función de los objetivos y previsiones establecidas en el presente Plan de Ordenación. La

persona interesada podrá aportar cuanta documentación adicional contribuya a avalar o reforzar su solicitud.

En este caso, la Comisión efectuará, además de la constatación del cumplimiento de los requisitos exigidos, una valoración de la exposición de motivos y del resto de documentación presentada, a fin de determinar la posible existencia de necesidades de la organización que justifiquen la autorización, de acuerdo con los objetivos, supuestos y criterios establecidos en el presente Plan de Ordenación, para lo que podrá solicitar cuantos informes estime conveniente al objeto de fundamentar adecuadamente dicha valoración.

Notificada dicha valoración a la persona solicitante, dispondrá de un plazo de diez días para efectuar las alegaciones que considere oportunas.

A la vista de las alegaciones e informes emitidos, la Comisión emitirá un informe-propuesta motivado sobre la procedencia o no de la autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Cuando el órgano competente concluyese la existencia de necesidades de la organización que justifiquen la autorización, de acuerdo con los objetivos, supuestos y criterios de valoración establecidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, y si el informe de la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales resultase positivo, dictará resolución de concesión de la prolongación en el servicio activo de la persona solicitante por un periodo inicial de un año, prorrogable anualmente a su instancia y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 70 años de edad, detallando su fecha de comienzo y de finalización.

De no apreciarse la existencia de dichas necesidades, o de resultar negativo el informe de capacidad, se dictará resolución por la que se procederá a declarar la jubilación forzosa.

4.- En el caso de que la persona interesada disponga de un nombramiento de carácter temporal, la autorización de prolongación de la permanencia en servicio activo o su/s prórrogas, cualquiera que sea su modalidad, quedarán sin

efecto antes de la fecha hasta la que le fueran concedidas si sobreviene alguna de las causas establecidas de extinción del nombramiento temporal.

PRÓRROGAS ANUALES DE LA PROLONGACIÓN EN EL SERVICIO

1.- La prolongación en el servicio activo tras el cumplimiento de la edad de 67 años, inicialmente otorgada por el periodo de un año, podrá ser objeto de prórroga anual a instancia de la persona interesada.

2.- La solicitud, a la que se acompañará una exposición de motivos, se deberá presentar con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de la resolución de prolongación o de sus sucesivas prórrogas, y se tramitará conforme al procedimiento establecido en el apartado anterior.

3.- Las sucesivas prórrogas de la prolongación en el servicio activo inicialmente concedida estarán condicionadas al mantenimiento de la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o las actividades propias de su nombramiento, debiendo quedar acreditado que se mantienen las necesidades de la organización que ampararon la concesión de la prórroga anterior.

4.- El órgano competente resolverá la jubilación forzosa de la persona interesada si hubiesen cambiado las circunstancias que motivaron la concesión inicial, o si el informe de la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales resultase negativo. Asimismo, se declarará dicha jubilación si no se presentara solicitud o se hiciera transcurrido el plazo establecido en el apartado segundo anterior.

FINALIZACIÓN ANTICIPADA DE LA PROLONGACIÓN

1.- No obstante haberse concedido y estar vigente la prolongación de permanencia en el servicio activo o sus prórrogas, cuando concurren circunstancias sobrevenidas que produzcan la incapacidad física o psíquica de la persona interesada, se iniciará de oficio el correspondiente procedimiento, que finalizará con la declaración de jubilación forzosa en caso de que la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales del centro en que preste

servicios la persona interesada emitiese Informe desfavorable sobre dicho extremo.

2.- La persona interesada a los que se haya concedido la prolongación de la permanencia en servicio activo o sus prórrogas, podrán poner fin a la misma comunicando al órgano competente la fecha prevista para su jubilación, con una antelación mínima de quince días.

Con la intención de que las decisiones de prórroga en el servicio activo que se realicen durante el ejercicio, no penalicen la renovación generacional del sistema de salud valenciano, por cada prórroga de jubilación que se conceda por encima de los 67 años se creará un acúmulo de tareas.

Por cada prórroga de jubilación que se conceda entre la edad obligatoria de jubilación y los 67 años, cuando los ratios de plantilla indiquen un déficit de profesionales en el servicio afectado se creará también un acúmulo de tareas.

En el momento en que finalice la prórroga, esa plaza será una vacante y se amortizará el acúmulo de tareas.

Jubilación Voluntaria

La prestación del servicio de asistencia sanitaria conlleva, en ocasiones, situaciones en las que la edad puede afectar negativamente al correcto desempeño por parte de los profesionales.

Para salvaguardar ese impacto sobre el propio, o la propia, profesional y sobre el resto de personas (compañeras y compañeros, y los/las pacientes) relacionados con su trabajo asistencial, debe recurrirse tanto a políticas de adaptación de puestos como al establecimiento de mecanismos de anticipación de la jubilación, como se ha instrumentado en otros colectivos en los que no es recomendable mantener ritmos y condiciones de trabajo uniformes hasta dicho momento de jubilación.

Jubilación parcial:

Esta Administración, consciente de que los citados efectos negativos para la salud de los/las profesionales se ven agravados en aquellos puestos de trabajo donde las funciones se desempeñan con sometimiento a especiales niveles de penosidad, exigencia física, etc., y en el marco de los objetivos contemplados en el presente Plan, impulsará la confección de estudios que permitan efectuar un análisis de las cargas de trabajo para determinar el alcance y los colectivos afectados por esa situación, y realizará las siguientes actuaciones:

- 1.- Ampliación y mejora de los medios tecnológicos que ya se vienen utilizando al objeto de paliar esas condiciones desfavorables.
- 2.- Potenciación de las medidas preventivas y de protección necesarias para el personal que desempeñe dichas funciones, con la consiguiente adecuación de sus puestos de trabajo, en los términos que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales.
- 3.- Valoración de la necesidad de dotación de recursos complementarios en los supuestos que así se determine tras el análisis de cargas de trabajo antes referido.

De este modo, se realizarán cuantas actuaciones resulten pertinentes para el establecimiento de las condiciones necesarias que posibiliten, una vez así lo permita de nuevo la normativa estatal básica de función pública, la inmediata aplicación de las figuras que para estos supuestos ya contemplan las normas vigentes de seguridad social, en especial por lo que respecta al acceso a las distintas modalidades de jubilación parcial allí reguladas.

Igualmente, esta Administración adquiere el firme compromiso de instar ante los órganos de la Administración Estatal que ostenten la competencia a estos efectos, para que se produzca la citada modificación normativa que permita la utilización de este supuesto para todo el personal que reúna los requisitos exigibles.

SITUACIONES TRANSITORIAS

1.- Respecto a la prórroga de la edad de jubilación, las solicitudes efectuadas por el personal al que resten menos de tres meses para alcanzar la edad de jubilación forzosa, y que no haya recibido la comunicación en ese sentido establecida en la anterior normativa, o que habiéndola recibido no haya presentado todavía la solicitud de prolongación, se entenderán efectuadas en plazo.

2.- Los procedimientos iniciados en materia de prolongación en el servicio sobre los que en la fecha de entrada en vigor de este Plan de Ordenación no hubiese recaído resolución definitiva, podrán tramitarse, a instancia de la persona interesada, conforme a las previsiones y criterios en éste señalados.

3.- El personal que, no habiendo alcanzado la edad de 67 años, se encuentre en situación de prórroga, podrá solicitar la extensión de su periodo de duración hasta la fecha en que alcance dicha edad, solicitud que se tramitará según las previsiones contenidas en el presente Plan.

4.- El análisis de las situaciones que indiquen las categorías que podrían ser objeto de informe favorable de las solicitudes de prolongación en base a las necesidades organizativas, y que se determinarán en los planes anuales de gestión del PORH, para el ejercicio 2017 y a partir de la entrada en vigor de este decreto, serán las recogidas en los anexos 2 y 3 del presente plan.

VIII. PLANIFICACIÓN CUALITATIVA. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

En el marco del presente PORH, se compromete la paulatina incorporación de sistemas de planificación de recursos humanos cuyo propósito es el desarrollo

de los recursos humanos, de sus capacidades y competencias profesionales, así como del potencial en las siguientes áreas:

- Elaboración de descriptores de puestos de trabajo tipo (DPTTs) de cada una de las categorías profesionales, y de especialidades adaptadas a las singularidades de los centros de trabajo en los que esté ubicado el puesto. A partir de los descriptores se podrán definir mejor los procesos de provisión y selección, movilidad funcional, promoción profesional y evaluación de riesgos laborales. También permitirán disponer de un criterio para definir mejor la adecuación de las categorías profesionales y los resultados finales de los DPTTs, siempre en el marco de las competencias reguladas a nivel estatal para cada profesión y categoría profesional
- Elaboración de programas de formación anuales en apoyo del desarrollo de los principios y objetivos del presente PORH, y todo ello en el marco de un plan de formación de la Conselleria, priorizando necesidades estratégicas y organizativas.
- Elaboración de una estructura de coordinación entre los servicios de recursos humanos de la Conselleria y los departamentos de salud, de manera que la descentralización y autonomía que se promueve a través del Decreto 74/2007 de 18 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el reglamento sobre estructura, organización y funcionamiento de la atención sanitaria en la Comunitat Valenciana, no penalice la homogeneidad en la aplicación de las principales políticas y el control por la Conselleria de la buena praxis de cada Departamento.

VIII.1. ELABORACIÓN DE LOS DESCRIPTORES DE PUESTOS TIPO DE LA CONSELLERÍA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA.

El objetivo específico de este apartado es:

- Clarificar las funciones y contenidos de trabajo a través de la elaboración de Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo (en adelante DPTT) de los centros, servicios y establecimientos de gestión directa de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

Los DPTTs deben constituir una herramienta fundamental para la Dirección y Gestión de los recursos humanos en la Conselleria. Su valor y utilidad se incrementará a medida que éste y los sucesivos Planes de Ordenación de los Recursos Humanos vayan planteando medidas de actuación en materias de Dirección y Gestión de recursos humanos que se planteen sobre los contenidos de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras. El resultado de este trabajo se ajustará al marco regulado por el Sistema Nacional de Salud (SNS).

Los DPTTs son la base instrumental en la que se apoya la toma de decisiones en materia de recursos humanos, para: identificar necesidades de formación del personal, disponer de perfiles de referencia para la dirección y gestión de recursos humanos, la habilitación de manuales de buenas prácticas, dotarse de criterios para la evaluación del desempeño, apoyar la identificación del potencial de desarrollo profesional del personal, la implementación y gestión de los programas de calidad y mejora continua, y el proceso de acogida de los nuevos trabajadores y trabajadoras así como el conocimiento de los riesgos laborales intrínsecos a los mismos, y en especial a los relacionados con la maternidad para permitir una rápida actuación llegado el caso.

En relación al contenido de los DPTTs, cabe considerar al menos las siguientes categorías de contenidos de información.

- Identificación de los puestos tipo de referencia (agrupación de puestos funcionales vinculados entre sí por la afinidad de su misión, sus responsabilidades básicas y las capacidades requeridas para el ejercicio

de dichas responsabilidades) de los centros, servicios y establecimientos de gestión directa de la Conselleria de Sanitat Universal y Salud Pública, a los que les es de aplicación el presente PORH.

- Identificación de los puestos funcionales (aquellos que asumen responsabilidades específicas en la organización del trabajo) incluidos en cada uno de los puestos tipo.
- Identificación de la misión básica de cada puesto tipo (propósito último que ha de perseguir quien ocupa un puesto y que es única para cada uno de ellos).
- Descripción de las responsabilidades y funciones básicas de cada uno de los puestos tipo estableciendo su vinculación con los objetivos de la organización y con los valores básicos del servicio que se presta a la ciudadanía
- Descripción de cada uno de los puestos funcionales vinculados a cada puesto tipo estableciendo sus funciones específicas.
- Muestrario de actividades de los puestos tipo. (actividades representativas de los contenidos de trabajo de los puestos).
- Identificación de los emisores de rol que inciden en cada puesto tipo. (aquellas instancias organizativas, normas o personas que influyen en la actividad de quienes desempeñan un puesto).
- Identificación de diferentes categorías descriptivas del perfil de los puestos tipo: polivalencia (uso de capacidades vinculadas a una misma familia profesional y que comparten la titulación académica), plurivalencia (uso de capacidades vinculadas a diferentes familias profesionales), autoridad (grado de capacidad para la toma de decisiones).
- Identificación y descripción de las capacidades vinculadas a un desempeño excelente de las funciones atribuidas al puesto.
- Indicadores conductuales de cada una de esas capacidades. (comportamientos observables que muestran que alguien posee una determinada capacidad vinculada a un excelente desempeño de ese puesto).

- Identificación de los riesgos laborales vinculados al puesto tipo en las diferentes posiciones en las que se desempeñan.

Para la elaboración de los DPTTs de los centros, servicios y establecimientos de gestión directa de la Conselleria, a los que les es de aplicación el presente PORH, se constituirá un equipo compuesto por personal de la Conselleria que, con los apoyos necesarios, diseñará el proceso de trabajo y lo llevará a cabo (directamente o con apoyo externo). Simultáneamente se habilitará una Comisión de Seguimiento constituida por los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Ordenación, o una subcomisión delegada de la misma para este fin específico, con representación de la Administración y de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, que actuará sometida a las normas que regulan el régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Dicha Comisión de Seguimiento tendrá como funciones: conocer el avance de los diferentes trabajos del Proyecto; actuar como órgano de asesoramiento al equipo de trabajo de la Conselleria constituido al efecto cuando los temas a tratar sean de su interés y, en su caso; consensuar criterios no estrictamente técnicos que pudieran afectar a derechos de los trabajadores y trabajadoras.

LINEAS DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Establecer las funciones y contenidos de trabajo implícitos a cada puesto.
- Integrar los DPTTs con los resultados del grupo de trabajo sobre competencias profesionales del Ministerio de Sanidad (en el que participa la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública).
- Resolver colisiones funcionales entre categorías con pleno respeto a la LOPS y demás legislación aplicable.

- Resolver lagunas funcionales, así como estudiar la coordinación e integración funcional de puestos e incluso servicios con disfunciones evidentes.

VIII.2. PLANES ANUALES DE FORMACIÓN

El objetivo específico de este apartado es:

- Potenciar la actualización permanente de los conocimientos y habilidades de los y las profesionales que trabajan en el Sistema Valenciano de Salud a través de programas de capacitación/formación de todo el personal dependiente de la Conselleria.

De manera complementaria con el resto de programas de la Escuela Valenciana de Estudios de Salud (EVES) y vinculando a las diferentes Direcciones Generales de la Conselleria se establecerá un Plan Anual de Formación para todo el personal al que le es de aplicación el PORH, y en apoyo de los principales propósitos de dicho plan.

El Plan Anual de Formación propondrá objetivos generales y específicos para las medidas formativas y cursos a impartir. Con el fin de alcanzar al mayor número posible de profesionales y para que cada uno de los Departamentos de Salud tenga las mismas opciones formativas, sin renunciar por ello a mantener las necesidades del servicio, se priorizará y fomentará la formación *en línea*.

Se plantea un alcance temporal anual. En él se plantearán contenidos, acciones y recursos específicos. Dicho Plan intentará también aprovechar la oferta formativa del resto de la Administración Pública Valenciana.

En el contexto del Plan Anual de Formación se podrán proponer contenidos mínimos de formación para las diferentes categorías profesionales y puestos. Estos contenidos persiguen un doble objetivo:

(1) Aumentar el nivel de competencia de las personas de los diferentes perfiles laborales de manera homogénea a través de la incorporación de capacidades vinculadas claramente a la calidad de su desempeño laboral.

(2) Facilitar la adaptación de perfiles profesionales genéricos a las características de puestos o centros de trabajo concretos que, por sus actividades o por las condiciones de la población atendida, pudieran requerir competencias específicas.

Estos contenidos mínimos de formación podrán ser reconocidos como mérito, según se determine en cada caso en los diferentes procesos de movilidad interna de personal. Y si en alguna ocasión terminasen siendo reconocidos como nuevo requisito para cubrir algún tipo de puesto, serían objeto de la preceptiva negociación en Mesa Sectorial de Sanidad.

Se arbitrarán mecanismos, para facilitar el acceso a personal temporal e inscrito en bolsa a algunos de estos programas formativos. Los criterios que determinen qué personal temporal podrá participar y los programas concretos afectados serán negociados en Mesa Sectorial.

LINEAS DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Incorporar, a través de Planes Anuales de Formación, programas destinados al aprendizaje y mejora de las competencias laborales, complementando los programas de la Escuela Valenciana de Estudios de la Salud (EVES).
- Formación específica relacionada con las tareas a desarrollar, pero también en habilidades conceptuales e interpersonales que favorezcan el mejor funcionamiento de los equipos.

VIII.3. PROGRAMA DE SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPERTO

El objetivo específico de este apartado es:

- Dotar al sistema de gestión de recursos humanos de una herramienta que permita conservar y mantener el conocimiento experto y socializarlo entre los profesionales.

Con el objetivo de mantener en la organización y extender al conjunto de profesionales el conocimiento experto acumulado por algunos o algunas profesionales cuya experiencia resulte de especial relevancia para el sistema sanitario valenciano se diseñará e implementará un Programa de *Socialización del Conocimiento Experto* que vincule a profesionales que lo posean con otros profesionales del sistema sanitario de la Comunitat Valenciana. Los profesionales que posean conocimiento experto contrastado podrán proponer un programa de Socialización del Conocimiento Experto.

La Dirección General de Asistencia Sanitaria, en colaboración con la EVES y la DGRHyE, evaluarán las propuestas recibidas, y las incluirán, o no, en un Plan Anual de Formación en el Puesto de Trabajo. También la Administración tendrá la responsabilidad de incluir propuestas de socialización de conocimiento experto en función de sus necesidades, articulando los mecanismos que las hagan posibles.

Las personas que asumirán los roles de mentores, serán adecuadamente formadas para ello, a través de un programa específico. Se atenderá especialmente a posibilitar que, sobre todo aquellos conocimientos de tipo tácito, que resultan fundamentales para un desempeño excelente y presentan mayores dificultades para ser convertidos en procedimientos estandarizados, sean adquiridos, con niveles de competencia suficiente, por otros profesionales que garanticen la continuidad, vigencia y disponibilidad de las competencias implicadas en el sistema organizativo.

La participación en el Programa de Socialización del Conocimiento Experto será voluntaria. Las personas aspirantes a mentores podrán proponer su

candidatura. Las propuestas serán valoradas por la Dirección General de Asistencia Sanitaria, la EVES y la DGRHyE, que, asimismo, prestarán la asistencia técnica necesaria. Los Departamentos de Salud afectados intervendrán también en este proceso.

En principio se plantean tres áreas de contenidos de referencia para el Programa de Socialización del Conocimiento Experto que pueden combinarse entre sí o ampliarse si se considerase conveniente:

- Área de desarrollo profesional asistencial.
- Área de investigación y gestión de la investigación.
- Área de dirección y organización.

La participación en el Programa de *Socialización del Conocimiento Experto* será documentada y certificada tanto para el rol de mentor como para el de tutorizado/a y se incorporará al historial de la persona en la DGRHyE, siendo especialmente relevantes para las decisiones de progresión en la carrera profesional y otros méritos a valorar, así como en las decisiones de prolongación de la edad de jubilación forzosa.

Dentro de la socialización del conocimiento experto podrían establecerse programas en los que se permitiese el desplazamiento del personal de forma temporal de unos departamentos a otros tanto de los que son mentores como de los que quieren acceder a dicho conocimiento. Siempre en el marco de una planificación de la DG de Asistencia Sanitaria y de los Departamentos de Salud implicados.

También podrían contemplarse permisos temporales a otras CCAA o países para adquirir conocimientos específicos encaminados a mejorar la asistencia sanitaria o el modelo organizativo de la Conselleria. Todo ello, contemplado de manera excepcional, por iniciativa expresa de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, y enmarcado como iniciativa del Plan de socialización de conocimiento experto (con la consiguiente responsabilidad de extender la experiencia y conocimiento dentro del sistema valenciano de salud, por parte de las personas participantes). Este punto concretamente, será objeto de

acuerdo específico de la Comisión de Seguimiento del PORH, cuando se produzca.

Además se propiciara la difusión de los distintos trabajos de investigación que se lleven a cabo en las distintas unidades, y cuyas conclusiones puedan enriquecer el quehacer de los distintos profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana

VIII.4. CREACIÓN DE UNA ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE RR.HH. EN LOS DEPARTAMENTOS DE SALUD.

Objetivo específico de este apartado:

- Disponer de un recurso técnico de referencia que facilite la implementación de nuevas herramientas e innovaciones metodológicas y de contenidos en el sistema de gestión de recursos humanos.

El Decreto 74/2007, de 18 de mayo del Consell, plantea que los centros de la “Agencia Valenciana de Salud” podrán dotarse de un nuevo modelo organizativo que permita una mayor descentralización y autonomía en la toma de decisiones y en la gestión de sus recursos, mayores cuotas de participación y corresponsabilidad por parte de sus profesionales y una mayor orientación hacia el paciente”

El objetivo fundamental consiste en garantizar la homogeneidad y capacidad de control del Sistema de Recursos Humanos al mismo tiempo que se descentraliza la gestión para ganar en eficacia y adaptabilidad a las condiciones específicas de los territorios y de los centros. El reto consiste, por tanto, en encontrar el equilibrio entre la necesidad de control y la necesidad de descentralización que ha de traducirse en términos de autonomía y un nivel adecuado de capacidad de autogestión de los Departamentos de Salud.

Como señala el Decreto 74/2007 de 18 de mayo del Consell, “los Departamentos de Salud se configuran como estructuras fundamentales del sistema sanitario valenciano siendo estos las demarcaciones geográficas en las que se ordena el territorio de la Comunitat Valenciana a los efectos sanitarios”.

Es conveniente que, siguiendo las directrices de la DGRHyE y respetando los procedimientos establecidos y el marco normativo vigente, para aquellas cuestiones que requieran respuestas especialmente adaptadas a las condiciones de trabajo de los diferentes centros de atención, los directivos/as correspondientes dispongan de la autonomía necesaria para garantizar la necesaria eficiencia y la eficacia en la implementación de las políticas de recursos humanos de la Conselleria. Las materias de decisión, en el ámbito de los recursos humanos, en los diferentes departamentos se refieren fundamentalmente a la asignación de puestos y funciones, contratación de personal temporal, distribución de cargas de trabajo, gestión de acúmulos de tareas, comunicación organizativa, prácticas de gestión del clima laboral, organización y gestión de equipos, etc.

Dado que entendemos que una de las funciones más relevantes de las instancias organizativas de recursos humanos (en este caso la DGRHyE) consiste en asesorar, dinamizar y apoyar tanto a directivos/as como a mandos intermedios que gestionan los recursos humanos, se hace necesario poder garantizar la necesaria Asistencia Técnica de Gestión Recursos Humanos realizada desde la DGRHyE, a través de equipos multidisciplinares de los servicios dependientes de la Subdirección General de recursos humanos.

Las funciones principales son:

- Garantizar la homogeneidad y capacidad de control del Sistema de Recursos Humanos.
- El asesoramiento a las diferentes instancias de las direcciones de los departamentos de salud en materia de gestión de recursos humanos en aquellas cuestiones para las que sea requerido.

- Propiciar la mejora continua de la estructura de recursos humanos de los departamentos de salud proponiendo y facilitando la incorporación de medidas que optimicen el uso de los recursos humanos disponibles.
- Con periodicidad al menos bienal se establecerán procesos exhaustivos de verificación de las prácticas de gestión de los recursos humanos en los diferentes departamentos de salud que habrán de atender especialmente a los siguientes aspectos mediante protocolos estandarizados que se elaboraran al efecto:
 - Implementación adecuada de las regulaciones normativas emanadas de la Conselleria en las materias de recursos humanos.
 - Distribución de cargas, posiciones y turnos de trabajo y decisiones relacionadas con la movilidad interna del personal.
 - Uso adecuado de las modalidades de contratación temporal para los fines que le son propias.
 - Absentismo.
 - Clima laboral
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Sobre cada una de estas áreas se podrán proponer indicadores de control adaptados a la situación de cada unidad organizativa a fin de poder disponer de referencias de gestión y de mejora.

La evaluación habrá de tener obligatoriamente una perspectiva y un objetivo de revisión y análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos y en ningún caso su carácter principal será el de fiscalización, sino la evaluación de la gestión con propósitos de optimización. Aunque no se debe renunciar a la denuncia de las malas prácticas cuando estas se identifican en el transcurso de la evaluación de gestión, ésta, como se ha dicho, no es el objetivo principal. Bien al contrario, el propósito es la identificación de oportunidades de mejora y optimización de la gestión del personal de manera que se establezca y se

refuercen valores culturales de la organización vinculados a la mejora continua. Los resultados de la evaluación han de ser capaces de generar contenidos para modificar o para optimizar criterios y prácticas de gestión aplicables al entorno concreto en que se han identificado las posibilidades de mejora o incluso, si es posible, al conjunto de la organización.

LINEAS DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Crear una estructura de asesoramiento y apoyo dentro de la Dirección General competente en materia de recursos humanos, que interactúe regularmente con los responsables en materia de personal de los diferentes Departamentos de Salud asesorándoles en esta función.

VIII.5. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN CUADRO DE MANDO DE RECURSOS HUMANOS.

El Cuadro de Mando de Recursos Humanos consiste básicamente en un conjunto de indicadores especialmente seleccionados para reflejar la situación y evolución organizativa y que se vinculan a las estrategias y políticas de la Conselleria. Estos indicadores deben ser capaces de reflejar en cada momento la situación de la dirección y gestión de los recursos humanos en relación a los objetivos.

El Cuadro de Mando de Recursos Humanos permitirá la identificación, medida y evaluación de los avances o las desviaciones sobre los resultados que se obtienen en la práctica respecto a los resultados esperados en base a las directrices, objetivos e instrucciones planteadas.

Los objetivos específicos de este apartado son:

- Definir e implementar herramientas que perfeccionen la gestión y la evaluación de los equipos directivos de los Departamentos de Salud en el ámbito de los recursos humanos. Apoyando a los equipos

directivos de los Departamentos de Salud para una adecuada implementación de las políticas de Dirección y gestión de los recursos humanos de la Conselleria.

- Mejorar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de las trabajadoras y trabajadores de la Conselleria.

Los Departamentos de Salud utilizarán su cuadro de mando tanto de forma reactiva, para identificar necesidades de cambio en la gestión, como de forma proactiva, para propiciar el establecimiento de objetivos que permitan la optimización de las prácticas de Dirección y gestión de los recursos humanos.

El proceso de elaboración del Cuadro de Mando de RR.HH. se realizará por la DGRHyE, con la colaboración activa y protagonista de los directivos competentes en materia de recursos humanos de los Departamentos de Salud.

La aparición y permanencia en el tiempo de los indicadores que componen el Cuadro de Mando de Recursos Humanos permite la identificación precisa de tendencias en la Dirección y gestión de recursos humanos y consecuentemente la toma de decisiones al respecto.

Desde esta perspectiva se plantearán objetivos teniendo como referencia los indicadores del Cuadro de Mando de Recursos Humanos que, aplicado a los territorios de los diferentes Departamentos de Salud, se adapten a la situación de partida y a las posibilidades reales de cada Departamento de Salud. Asimismo, permitirá aplicar programas específicos de “evaluación comparativa” (*benchmarking*), que posibiliten la identificación de las mejores prácticas que se llevan a cabo en algunas partes del sistema sanitario, y la socialización de las mismas a través de aplicaciones adaptadas, al resto de unidades, o centros en los que pudieran ser de utilidad.

El cuadro de Mando de Recursos Humanos se convertirá en una herramienta básica del trabajo de la DGRHyE en su actividad de asistencia a los diferentes Departamentos de Salud. La DGRHyE utilizará estos indicadores para el seguimiento y control de las actuaciones en materia de Dirección y gestión de

recursos humanos de los Departamentos de Salud, evaluando el cumplimiento de las directrices organizativas y de las instrucciones y normativa en materia laboral.

LINEAS DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Elaboración de cuadros de mando específicos de Dirección y Gestión de recursos humanos, y la incorporación de los indicadores de gestión aplicados a los equipos directivos de los Departamentos de Salud.
- Programas de formación y reuniones de trabajo regulares con los/las responsables en la materia de personal y recursos humanos de los Departamentos para mantener la coordinación institucional sobre este ámbito.
- Control regular sobre las prácticas llevadas a cabo en materia de Dirección y gestión de recursos humanos en los Departamentos de Salud de gestión directa.
- Nivel de implantación y seguimiento de los programas de formación anual establecidos en el PORH.
- Como un indicador relevante de la situación, se realizarán encuestas periódicas de percepciones de los trabajadores, en las que a su vez se integrarán las preguntas para el seguimiento del Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal y Salut Pública. Estas encuestas evaluarán la situación del clima laboral y los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores sobre determinados aspectos en materia laboral.
- Estas encuestas serán la base de la puesta en marcha de las medidas necesarias para la resolución de problemas.