

Contenido

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PORH):.....	3
I. PRESENTACIÓN.....	3
I. MARCO LEGAL.....	3
II. AMBITO DE APLICACIÓN	4
III. MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PORH	4
MISIÓN	4
VISIÓN	5
VALORES.....	5
PRINCIPIOS BÁSICOS	5
IV. CONTENIDO, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PORH	6
CONTENIDO DEL PORH.....	6
VIGENCIA.....	8
GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PORH	8
REVISIÓN DEL PORH, PUBLICACION Y DIFUSIÓN	17
V. SITUACIÓN ACTUAL:.....	17
Análisis DAFO:	18
VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	20
VII. LINEAS DE ACTUACIÓN:.....	21
SISTEMAS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PERSONAL.	21
ORDENACIÓN PROFESIONAL.....	24
PLANTILLAS Y REGISTRO.....	28
DATOS COMPARATIVOS CON EL SNS	31
PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
JUBILACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO:.....	34
VIII. ACTUACIONES TRANSVERSALES.....	38
ADAPTACIÓN DEL MODELO FORMATIVO	38
GESTIÓN DEL CAMBIO.....	41
EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES, MUJERES Y COLECTIVOS VULNERABLES.....	42
IX. RECURSOS ASIGNADOS	43
X. SITUACIÓN DE LA PLANTILLA DE RECURSOS HUMANOS	

redacción médica

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PORH):

I. PRESENTACIÓN.

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, en adelante PORH, es un instrumento tanto de planeamiento de la respuesta a las necesidades de la organización sanitaria y asistencial, como el mecanismo para incorporar los elementos necesarios para conseguir una gestión eficiente de los recursos. Por ello, se someterá a un proceso de adaptación y mejora continua.

En el ámbito competencial del presente PORH se podrán establecer Planes Específicos con sus criterios de desarrollo, evaluación y seguimiento cuyo objeto vendrá determinado por las necesidades detectadas y las respuestas organizativas que se apliquen.

El planeamiento de los Planes Específicos vendrá determinado por los mecanismos de incorporación, revisión y seguimiento de actuaciones previstas en el presente PORH, y su desarrollo y gestión se llevará a cabo según lo regulado por lo establecido al respecto dentro del Decreto 192/2017 de selección y provisión de plazas de personal estatutario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

Adicionalmente, se establecerán Planes de Acción con el objeto de organizar los proyectos necesarios para conseguir objetivos complejos, de carácter plurianual, o que requieran de un seguimiento parcial.

El PORH deberá ser informado favorablemente, en su caso, en los términos establecidos en la normativa vigente, 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, para su posterior aprobación y publicación en la web de la Conselleria.

I. MARCO LEGAL

El soporte normativo del PORH viene determinado, además de por la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre*, o la que resulte vigente por modificaciones 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 Salud de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 192/2017 de 1 de diciembre, 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 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 185/2020, de 16 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.
- Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003.
- La ley 20/2021, de reducción de la temporalidad en el empleo público.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

II. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente PORH afecta a todo el personal adscrito a centros, servicios y establecimientos de gestión directa de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, tanto de naturaleza estatutaria como funcionarial o laboral, respetando en cada caso su ámbito 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.

Los criterios y propuestas vinculados al presente PORH serán de aplicación, cuando así proceda, a los servicios de nueva creación, a los Consorcios sanitarios provinciales, cuando se produzca la integración, y a aquellos que, habiendo sido gestionados en régimen de concesión, reviertan a la Conselleria, respetando la correspondiente negociación colectiva.

III. MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PORH

MISIÓN

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 Comunidad Valenciana la prestación de los servicios sanitarios con eficacia, eficiencia y equidad en todos los ámbitos asistenciales de prevención y protección de la salud, adecuando la cobertura de estas necesidades con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores de las Instituciones Sanitarias públicas.

VISIÓN

El PORH favorecerá la construcción de un Sistema Sanitario de Salud en el que los recursos humanos contribuyan de forma adecuada y suficiente a los objetivos de una sanidad universal, profesional y tecnológicamente actualizada, en la que se potencie la continuidad entre la Salud Pública, la Atención Primaria y la Atención Hospitalaria. Asimismo, se reforzarán los vínculos con otros sistemas institucionales como el de Igualdad y Políticas Inclusivas; y el de Educación.

Las medidas planteadas en el presente PORH contribuirán, asimismo, a mantener y reforzar la implicación y compromiso de los profesionales integrados en el Sistema de Atención Sanitaria, a la vez que trabajen por mejorar sus condiciones laborales y profesionales.

VALORES

Los valores que inspiran el desarrollo del PORH son:

- Eficiencia en el uso de los recursos humanos y materiales destinados a la prestación asistencial, así como a todas las competencias de la Conselleria.
- Equidad en la distribución de recursos, evitando situaciones de desigualdad territorial de servicios sanitarios y de oportunidades de promoción y formación para los profesionales.
- Transparencia en la toma de decisiones
- Protección de la salud de los trabajadores
- Formación continua de las competencias técnicas, tecnológicas y humanas para la mejora de la calidad de la asistencia sanitaria.

PRINCIPIOS BÁSICOS

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 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 pacientes en particular, intervendrán en el establecimiento de los criterios de planificación, gestión y evaluación de la actividad 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.

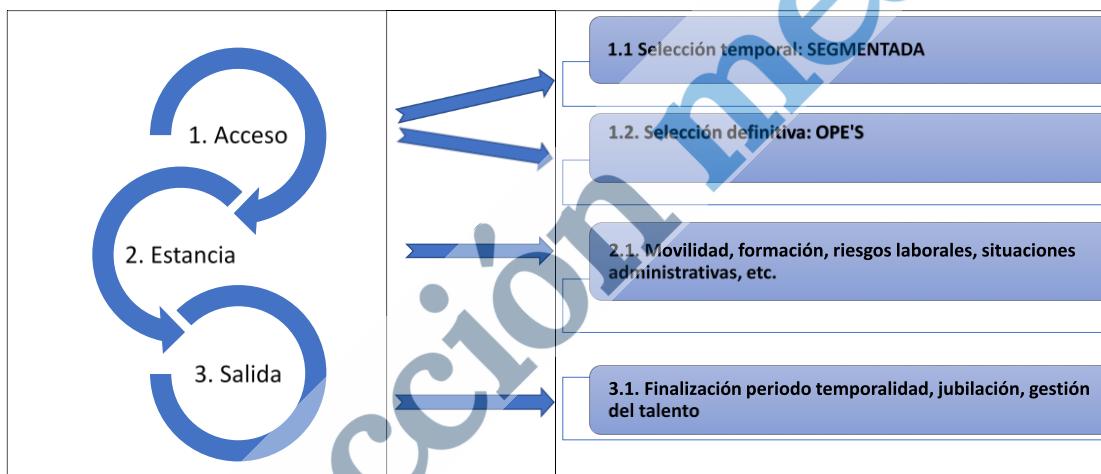
- El ritmo de implantación de las medidas que se desprenden del PORH queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio. De esta manera las acciones se plantearán en la dirección definida por el PORH. No obstante, el grado de avance quedará limitado por las disponibilidades reales en materia económica.

IV. CONTENIDO, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PORH

CONTENIDO DEL PORH

El contenido del PORH se estructura alrededor de grandes macro-procesos que se corresponden con el ciclo de vida de las personas a lo largo de su trayectoria profesional y laboral:

- Acceso: flujos de entrada temporal o definitiva,
- Estancia o *permanencia de los profesionales en el Sistema Valenciano de salud*: movilidad, formación, riesgos laborales, situaciones administrativas, sistemas de evaluación del desempeño, régimen retributivo, etc.
- Flujos de salida: jubilación, gestión del talento, etc.



El PORH incluye los elementos necesarios para planificar, organizar, gestionar y evaluar el ciclo de vida completo:

Los flujos de acceso se configuran en sistemas de selección y provisión que en el ámbito de este PORH *convertirán sus procedimientos en abiertos, actualizables y ejecutables permanentemente*, tanto para la selección temporal como para la provisión, incluyendo:

- La estabilización de contratos temporales en fijos.
- La creación de aquellas plazas estructurales que asistencial u organizativamente se consideren necesarias para ir adaptando la plantilla a las prestaciones asistenciales de la población.
- Actuaciones para la reducción de la temporalidad en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

- La aprobación de las correspondientes OPE's con una gestión bienal que permita una adecuada implementación.
- La búsqueda de nuevas formas de selección con respecto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

La estancia o permanencia de los profesionales en el Sistema Valenciano de salud, que incluirá las necesidades de Recursos Humanos y que se ocuparán del diseño y gestión de:

- Solicitudes de plazas MIR y EIR para el Sistema Valenciano de Salud, en previsión de los flujos de salida previsibles.
- La dotación mínima de profesionales en categorías deficitarias, en relación con la cartera de servicios.
- Revisión de todas las categorías profesionales
- Implantación de categorías de reciente creación, en consonancia con las competencias incluidas en los sistemas educativos y de formación profesional.
- La mejora de las ratios por categoría.
- La determinación de plazas para la configuración de cada Oferta Pública de Empleo (OPE)
- Gestión de los planes de ordenación específicos previstos en aplicación de cambios organizativos, integración de servicios públicos.
- Gestión de los planes de acción derivados de la implantación de actuaciones puntuales o procedentes de otras actuaciones de planificación.
- La puesta en marcha del “*Espacio de Gestión de Personas de Sanidad*”, que gestionará tanto las competencias de los candidatos a formar parte del SVS, como su retorno a la condición de candidato, en caso de que el periodo de permanencia no haya sido por un periodo indefinido.
- Las gestión y transformación de la formación, como palanca para impulsar el cambio organizativo necesario ampliando el ámbito de la formación al personal inscrito en las listas de empleo temporal.
- Las descripciones de puestos de trabajo, como elemento de análisis y revisión de condiciones de: acceso, niveles de cualificaciones necesarios, condiciones psicofísicas de realización del trabajo, etc.

Los flujos de salida: que planifica y gestiona aspectos de gran importancia, debido a la previsión de jubilaciones de profesionales de alta cualificación en los próximos años, así como la organización de su relevo, lo que requiere una planificación y gestión eficiente y proactiva del talento que permita mantener la calidad asistencial.

En el ámbito del presente PORH, se podrán publicar, planes específicos necesarios para acometer cambios organizativos, así como planes de acción puntuales que incluirán: las líneas de actuación, los objetivos y actuaciones en los que se estructuran, así como los indicadores de seguimiento y evaluación necesarios.

VIGENCIA

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos tiene como característica principal su continuo y progresivo desarrollo, no encontrándose limitado a una vigencia temporal determinada, que permitirá su adaptación a las necesidades presentes o sobrevenidas a lo largo del tiempo, integrando las modificaciones que puedan producirse como consecuencia de cambios en el marco legal estatal o autonómico, por lo que su horizonte temporal es indefinido.

Este carácter atemporal, abierto y dinámico configura un Plan de Ordenación, sin fecha de finalización, flexible y adaptable a la demanda actual, así como a las futuras necesidades, estableciendo un marco de actuación en el que se desarrollarán los distintos niveles de planificación necesarios: Modificaciones del contenido del presente PORH, Planes Específicos en respuesta a necesidades de adaptación organizativa, Planes de Acción que gestionen la sucesión y temporalidad de los proyectos necesarios para conseguir los objetivos perseguidos.

La aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos implicará el desarrollo y/o modificación de las normas necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el mismo, y se desplegará a través de las líneas de actuación que se detallan a continuación, los Planes Específicos que se requieran por motivos organizativos, así como los Planes de Acción necesarios para llevar a cabo la formulación y seguimiento de los objetivos que se establezcan.

El titular de la Conselleria con competencias en sanidad, previa participación de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad podrá revocar, total o parcialmente, el contenido del presente Plan de Ordenación, así como del resto de instrumentos de planificación establecidos a su amparo.

GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PORH

Participantes:

La gestión del PORH, se organiza con la participación de distintas Comisiones y Grupos de expertos, algunas de ellas con participación de las Organizaciones Sindicales, tales como:

- La Comisión de Seguimiento creada al amparo de la Orden 1/2020, de 14 de febrero, por la que se acuerda la creación de la comisión de seguimiento del plan de ordenación de recursos humanos del personal de gestión directa de la Conselleria con competencias en materia de sanidad, se constituirá la comisión de seguimiento, en cuyo seno se llevarán a cabo las funciones establecidas.
- El Grupo de Trabajo para la elaboración de los Descriptores de Puestos de Trabajo, constituida el 9-1 de 2020 y posteriormente suspendida por la gestión de la pandemia COVID-19.

Otras Comisiones y grupos de carácter interno, tales como:

- Comisión de prolongación del servicio activo, creada por Resolución conjunta de los órganos directivos con competencias en Asistencia Sanitaria y Recursos Humanos.
- La estructura de RRHH, compuesta por los Departamentos de Salud.
- Grupo de expertos para la determinación de ratios mínimas, compuesta por los órganos directivos con competencias en Asistencia Sanitaria y Recursos Humanos.

Evaluación y Seguimiento:

Se inserta a continuación un ejemplo del sistema de evaluación y seguimiento:

EXPRESIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN, VALORES, ACTUACIONES Y PROYECTOS

MISIÓN	La Gestión de Recursos Humanos es facilitadora de la prestación asistencial integral en todos los ámbitos competenciales de la conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública
VISIÓN	Adaptar todos los subsistemas de la gestión de Recursos Humanos para promover el cambio que permita afrontar los retos a los que nos enfrentaremos previsiblemente.
VALORES	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el uso de los recursos disponibles; • Equidad en su distribución; • Transparencia en la toma de decisiones; • Protección de la salud de los trabajadores; • Utilización de la formación como palanca de modernización y mejora de la calidad;

PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTUA:

- 7. LINEA DE ACTUACIÓN: PROTECCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7.1 OBJETIVO: Garantizar la vigilancia de la salud y la protección del personal especialmente sensible a los riesgos laborales.

Nº Proy.	Descripción de proyectos, subproyectos y objetivos cuantificables
7.1.1	<p>Programa anual de la vigilancia de la salud</p> <p>Con el fin de optimizar y aumentar la cobertura de la vigilancia de la salud, cada Departamento de Salud elaborará y ejecutará un programa anual de la vigilancia de la salud, teniendo en cuenta objetivos claramente definidos y justificados en función de la exposición a determinados riesgos, tipo de vigilancia y la periodicidad establecida.</p>
Nº Proy.	Descripción de proyectos, subproyectos y objetivos cuantificables
7.1.2	<p>Programa de apoyo psicológico y emocional para profesionales sanitarios</p> <p>Desarrollo de un programa de atención y apoyo psicosocial para el personal del sector sanitario adaptado a las especiales características de su trabajo, y que de manera integral aborde diferentes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de un clima laboral favorable. - Puesta a disposición de los profesionales de herramientas para auto gestionar sus emociones e incrementar de este modo su capacidad de afrontamiento de situaciones de elevada exigencia emocional. - Asistencia psicológica a los profesionales sanitarios, a través de un circuito asistencial
Nº Proy.	Descripción de proyectos, subproyectos y objetivos cuantificables
7.1.3	<p>Desarrollo reglamentario del procedimiento de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud</p> <p>1. Desarrollo reglamentario del procedimiento de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud recogido en el Decreto 192/2017 de 1 de diciembre, del Consell, para dar respuesta a la especial problemática que se plantea ante los cambios de puesto de trabajo del personal con especial sensibilidad frente a determinados riesgos, cuando no es posible la adaptación del puesto.</p> <p>2. Desarrollo de las actuaciones a realizar, cuando de conformidad con la Orden 4/2019 de 14 de noviembre de la CSUSP por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias, se ofertan plazas a personas inscritas en las listas de empleo temporal que en el momento de dicha oferta no reúnen la capacidad psicofísica necesaria descrita en los descriptores de puesto de trabajo tipo.</p>

7.2. OBJETIVO: Prevención y disminución de los accidentes laborales

7.2.1 Programa de reducción de la siniestralidad

Elaboración de un Programa de reducción de la siniestralidad laboral, estableciendo prioridades de actuación en base a la tipología de accidentes más frecuentes, categoría laboral y servicios/ unidades de mayor riesgo y fijando objetivos y acciones preventivas específicas, en base al análisis de las condiciones de trabajo y causas más frecuentes.

7.3. OBJETIVO: Garantizar una formación teórica práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales

7.3.1 Programa de formación en prevención de riesgos laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 19, la obligación de garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Para dar cumplimiento a la normativa y teniendo en cuenta el indiscutible papel de la formación en la prevención de accidentes laborales, se llevarán a cabo las siguientes acciones

- Identificación de la información y formación preventiva necesaria en cada puesto de trabajo e inclusión de esta en los descriptores de puestos de trabajo, con indicación de la formación obligatoria.
- Establecimiento de la formación preventiva obligatoria para mandos intermedios y equipos directivos.
- Elaboración, y ejecución de un programa anual formativo en materia de prevención de riesgos laborales.

Para cada uno de los objetivos, se establecerán los criterios de evaluación de cada proyecto.

Como ejemplo, se adjuntan los siguientes:

EVALUACIÓN DE PROYECTO

7.1 OBJETIVO: Garantizar la vigilancia de la salud y la protección del personal especialmente sensible a los riesgos laborales.

7.1.1 PROGRAMA ANUAL DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece la obligación empresarial de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y las características de esta.

En el ámbito del personal gestionado por la CSUSP esta vigilancia se realiza conforme el Procedimiento para la realización de la vigilancia de la salud individual, aprobado por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Con el fin de optimizar las actuaciones de vigilancia de la salud y aumentar la cobertura, la Unidad periférica de prevención de riesgos laborales elaborará un programa anual de vigilancia de la salud con indicación de objetivos, tipo de vigilancia (obligatoria, voluntaria) y servicios / unidades a los que se va a ofrecer la vigilancia, en base a los riesgos detectados y según periodicidad esta.

Indicadores, criterio de evaluación y plazo de finalización

	Indicador	Criterio eval.	Plazo de finalización
7.1.1.1	Porcentaje de UPRL con el programa anual de vigilancia de salud elaborado	100%	31 de enero
	Participación de otros órganos o departamentos de la Conselleria/ GVA		
	Modificaciones normativas y rango previsible		
	Ninguna		
	Recursos necesarios		
	Recursos propios		

EVALUACIÓN DE PROYECTO

7.1 OBJETIVO: Garantizar la vigilancia de la salud y la protección del personal especialmente sensible a los riesgos laborales.

7.1.2 PROGRAMA DE APOYO PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL PARA PROFESIONALES SANITARIOS

Desarrollo de un programa de atención y apoyo psicosocial para el personal sanitario, adaptado a las especiales características de su trabajo, y que de manera integral aborde diferentes aspectos:

- Promoción de un clima laboral favorable.
- Puesta a disposición de los profesionales de herramientas para auto gestionar sus emociones e incrementar de este modo su capacidad de afrontamiento de situaciones de elevada exigencia emocional.
- Asistencia psicológica a los profesionales sanitarios, a través de un circuito asistencial

Para el desarrollo del programa se proponen las siguientes acciones:

1. Formación a los profesionales en la utilización de herramientas que les permitan autogestionar las emociones e incrementar la capacidad de afrontamiento, prevenir el síndrome de Burnout y agotamiento por estrés.
2. Formación de mandos intermedios como referentes para la promoción de un entorno saludable y de apoyo
3. Detección precoz de las alteraciones de la salud mental, a través de la vigilancia de la salud.
4. Designación de Unidades de Salud Mental de referencia departamentales para la atención del personal, estableciendo un circuito asistencial ágil y específico de acuerdo con las necesidades detectadas

Indicadores, criterio de evaluación y plazo de finalización

Indicador	Criterio eval.	Plazo de finalización
7.1.2.1 Porcentaje de departamentos de salud con unidades de salud mental de referencia para profesionales sanitarios	100%	2023
7.1.2.2 Nº cursos y nº de participantes		Continuo (evaluación anual)
7.1.2.3 Nº de trabajadores/as derivados a las Unidades de Salud mental		Continuo (evaluación anual)
Participación de otros órganos o departamentos de la Conselleria/ GVA		
DGAS		
EVES		
Modificaciones normativas y rango previsible		
Recursos necesarios		

EVALUACIÓN DE PROYECTO

7.1 OBJETIVO: Garantizar la vigilancia de la salud y la protección del personal especialmente sensible a los riesgos laborales.

7.1.3	DESARROLLO REGLAMENTARIO DEL PROCEDIMIENTO DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD
	<p>El artículo 25 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, establece que el empresario garantizará de manera específica la protección del personal trabajador que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que incluyendo quienes tengan reconocida la situación de diversidad funcional física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias; estas medidas, en ocasiones, pueden implicar la adaptación o cambio del puesto de trabajo, por motivos de salud.</p> <p>Igualmente, establece que el personal no será empleado en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro.</p> <p>El artículo 39 del capítulo IV del Anexo del Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, incluye la movilidad por razones de salud aplicable al personal estatutario del Sistema Valenciano de Salud.</p> <p>Por su parte, el artículo 4 de la Orden 4/2019 de 14 de noviembre, por la que se regula el procedimiento de selección del personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad, establece entre los requisitos para la inscripción el de poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de tareas que se deriven del correspondiente nombramiento.</p> <p>Con el fin de garantizar la protección de la salud del personal especialmente sensible, asegurando a su vez la prestación de una adecuada asistencia sanitaria, se hace necesario desarrollar la normativa sobre el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, regulando las diferentes situaciones que plantea esta movilidad, tanto en la provisión definitiva como en la provisional.</p> <p><u>Fases:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Análisis de la situación. Impacto de los cambios de puesto de trabajo por motivos de salud en la provisión definitiva y provisional.2. Elaboración de propuesta normativa.3. Consulta y participación3. Publicación DOGV

	Indicadores, criterio de evaluación y plazo de finalización		
	Indicador	Criterio eval.	Plazo de finalización
7.1.3.1	Propuesta de desarrollo normativo realizada	SI/NO	2024
7.1.3.2	Norma publicada DOGV	Si/NO	2024
	Participación de otros órganos o departamentos de la Conselleria/ GVA		
	Subdirección General de Recursos Humanos Servicio de Planificación, selección y provisión de personal Servicio de Negociación colectiva, retribuciones y condiciones de trabajo		
	Modificaciones normativas y rango previsible		
	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación del Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud • Modificación de la Orden 4/2019 de 14 de noviembre, por la que se regula el procedimiento de selección del personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad 		
	Recursos necesarios		
	Recursos propios		

EVALUACIÓN DE PROYECTO

7.2 OBJETIVO: Prevención y disminución de los accidentes laborales

7.2.1 PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

Los informes anuales sobre la siniestralidad laboral elaborados por el SPRL permiten conocer el tipo y causas de los accidentes de trabajo más frecuentes entre el personal del sector sanitario, constituyendo una herramienta para orientar las acciones para su prevención.

Se propone la elaboración de un Programa de reducción de la siniestralidad laboral, estableciendo prioridades de actuación en base a la tipología de accidentes más frecuentes, categoría laboral y servicios/ unidades de mayor riesgo y fijando objetivos y acciones preventivas específicas.

Fases:

Fase de elaboración. Análisis de la situación de partida, identificación de prioridades, establecimiento de objetivos y acciones: revisión de condiciones de trabajo, medidas preventivas, medidas formativas y de vigilancia de la salud.

Fase de implantación y ejecución, según objetivos, plazos y acciones

Indicadores, criterio de evaluación y plazo de finalización

	Indicador	Criterio eval.	Plazo de finalización
7.2.1.1.	Programa de reducción de la siniestralidad elaborado	SI/NO	2023
7.2.1.2	Tasa de incidencia de AT, por tipo, categoría profesional y Departamento de salud	Disminuir	2024-continuo

Participación de otros órganos o departamentos de la Conselleria/ GVA

Departamentos de Salud

Modificaciones normativas y rango previsible

Recursos necesarios

EVALUACIÓN DE PROYECTO

7.3 OBJETIVO: Garantizar una formación teórica práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales

7.3.1 PROGRAMA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 19, la obligación de garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Para dar cumplimiento a la normativa y teniendo en cuenta el indiscutible papel de la formación en la prevención de accidentes laborales, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1 identificación de la información y formación preventiva necesaria en cada puesto de trabajo e inclusión de esta en los descriptores de puestos de trabajo, con indicación de la formación obligatoria.

2. Establecimiento de la formación preventiva obligatoria para mandos intermedios y equipos directivos.

3. Elaboración, y ejecución de un programa anual formativo en materia de prevención de riesgos laborales

Indicadores, criterios de evaluación y plazo de finalización

	Indicador	Criterio eval.	Plazo de finalización
7.3.1.1.	Propuesta de información y formación por puesto de trabajo establecida	SI/NO	2023
7.3.1.2	Propuesta de formación obligatoria mandos intermedios y equipos directivos establecida	SI/ NO	2023
	Programa anual de formación en PRL elaborado y aprobado en CSSSL	SI/ NO	Actividad continua anual
Participación de otros órganos o departamentos de la Conselleria/ GVA			
	EVES		
	Modificaciones normativas y rango previsible		
	Recursos necesarios		
	Recursos propios		

REVISIÓN DEL PORH, PUBLICACION Y DIFUSIÓN

Cada cuatro años se procederá a la revisión global del contenido del PORH, incorporando o eliminando aquellas líneas de actuación, Planes Específicos y/o Planes de Acción que se deriven del mismo, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que se hayan requerido para la resolución de problemas sobrevenidos.

La revisión señalada anteriormente, se publicará en la web de la Conselleria la resolución del Conseller en la que se actualizará el diagnóstico de la situación de los RRHH, se detallarán los avances realizados, la problemática sobre la que se quiere actuar en el siguiente periodo, actualizándose en consecuencia, los recursos económicos y humanos asignados.

En el caso de la incorporación de planes específicos y/o planes de acción se realizará una evaluación parcial.

V. SITUACIÓN ACTUAL:

Partiendo del estudio de los datos relativos a la estructura de la plantilla, recogidos en el apartado X de este documento, se realiza el análisis DAFO de la situación actual llegando a las siguientes conclusiones:

Análisis DAFO:	
INTERNO	EXTERNO
<p>1. DEBILIDADES:</p> <p>1.1. Envejecimiento de la plantilla</p> <p>1.2. Alto grado de temporalidad</p> <p>1.3. Alto grado de rotación de la plantilla por continuidad asistencial</p> <p>1.4. Riesgo de perder Unidades de Alta Cualificación por falta de identificación de las PB-CE</p> <p>1.5. Deslocalización de talento, por centralización en las capitales de provincia, que puede derivar en inequidad en la prestación sanitaria de algunas zonas.</p> <p>1.6. Selección temporal sin segmentar por cualificaciones</p> <p>1.7. Sistemas de información y aplicaciones informáticas excesivamente fragmentadas y rígidas, deficiencias en disponibilidad de dato único, accesible y fiable. Escasa estandarización de procesos que hacen imposible la trazabilidad. Brecha de competencias digitales entre los profesionales, falta de perfiles específicos en: gestión de proyectos, analítica de datos, seguridad.</p> <p>1.8. Dificultades para rejuvenecer la plantilla por la excesiva duración media de selección definitiva frente a periodo de interinidad marcado por la Ley de temporalidad.</p> <p>1.9. Disminución creciente de la capacidad funcional, debido al envejecimiento de la plantilla.</p> <p>1.10. Diversidad de regímenes jurídicos por reversiones, integraciones, etc</p>	<p>2. AMENAZAS:</p> <p>2.1 Nº de egresados de Medicina menor a la previsión de jubilaciones, necesidades asistenciales y reposición por periodo máximo de temporalidad.</p> <p>2.2 Falta de Facultativos en algunas especialidades</p> <p>2.3 Ley de temporalidad y aplicación del periodo máximo de permanencia del personal temporal.</p>

<p>3.FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Adaptabilidad y rapidez en la reorganización ante los impactos recientes 3.2. Resiliencia demostrada de los profesionales 3.3. Reversiones: Alzira, Torrevieja, RM, farmacia sociosanitaria 3.4. Planificación de la gestión del cambio en todos los ámbitos de la gestión de RRHH: ordenación, retribuciones, formación, selección y provisión, etc. 3.5. Planificación la gestión de talento frente a la salida de profesionales por evolución etaria 3.6. Transformación de la formación: itinerarios formativos y autoformación. 3.7. Aumento de las plazas estructurales que van a permitir la mejora y/o ampliación de la cartera de servicios. 3.8. Personal implicado, disponible y comprometido. 3.9. Sistema sanitario público completo y con elevado nivel de eficiencia en el ámbito europeo con implantación de potentes sistemas de información. 3.10. Concienciación de la CSUySP en las necesidades de mejora. 	<p>4. OPORTUNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.1. Disponibilidad de fondos europeos para acometer el rediseño de los sistemas de información 4.2. Disponibilidad de fondos europeos para acometer acciones de formación dirigidas a la mejora de las cualificaciones profesionales, según itinerarios definidos para los PB-CE, puestos “perfilados” de enfermería y completar la reserva interna para aplicar movilidad, en caso necesario. 4.3. Posibilidad de diseñar y programar itinerarios formativos por materias para los PB 4.4. Disponibilidad de nuevos perfiles técnicos que podrán ser incorporados a la administración: científico de datos, ingeniería en organización industrial, ingeniería biomédica, biotecnología, biomedicina, etc. 4.5. Teletrabajo.
--	---

VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario, dedica su capítulo III a la planificación y ordenación del personal. En concreto, el artículo 12 de la citada Ley, hace referencia a la planificación de los recursos humanos en los servicios de salud, la cual estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, refiriéndose el artículo 13, a los planes de ordenación de recursos humanos, como instrumento básico de planificación de los Servicios de Salud en esa materia.

Dentro del marco presupuestario vigente, la planificación de recursos humanos comprende los siguientes objetivos:

- Estar directamente vinculado al catálogo de prestaciones de las Instituciones Sanitarias Públicas, presentado en su Cartera de servicios, adaptada a las características de la población, y a las líneas y estrategias organizativas derivadas de la aplicación de los Planes de Salud de la Conselleria
- Adecuar la dotación de recursos humanos del Servicio Valenciano de Salud con el objeto de dar respuesta conveniente a las necesidades identificadas en materia de asistencia sanitaria, de promoción, protección y prevención, prestación farmacéutica, nuevas tecnologías, gestión sanitaria e investigación.
- Asegurar, en todo caso, la prestación asistencial a la ciudadanía con criterios de calidad, equidad eficacia y eficiencia, y con las medidas de adaptación y flexibilidad que exijan las distintas situaciones.
- Atender a los derechos de los profesionales, como núcleo fundamental del Sistema Público de Salud incrementando y optimizando su formación.
- Propiciar la permanente actualización de las competencias profesionales y la incorporación de las nuevas actitudes y aptitudes que se precisen a través de procesos de formación e inmersión.
- Buscar el equilibrio óptimo entre la creación de empleo, la necesaria renovación de las plantillas y la estabilidad en el mismo, reduciendo la temporalidad de las plantillas.
- Buscar la homogenización de las condiciones laborales del personal dependiente del Sistema Valenciano de Salud, con independencia del régimen jurídico al que se hallen adscritos.
- Comprometer a los trabajadores y trabajadoras con la mejora en la calidad de la atención prestada a la ciudadanía, a través de la adopción de medidas que promuevan la motivación tanto profesional como personal y la estimulación de la actividad y calidad del servicio.
- Promover la Igualdad, la reducción de la brecha salarial, llevando a cabo las actuaciones que se determinen a través de los planes de la Conselleria sobre esta materia.

- Plantear propuestas y actuaciones de 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 aquellas contrataciones temporales que se consideren necesidades permanentes de la plantilla.
- Alcanzar los objetivos de reducción de la temporalidad recogidos en la Ley 20/2021, los procesos de provisión reglamentaria anteriores a la misma, así como los contemplados en el Real decreto-ley 12/2022.
- Garantizar la renovación y adecuación de las plantillas consiguiendo una 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.
- Regular la prórroga de jubilación forzosa, los criterios, mecanismos y modalidades de entrada y salida de personal al sistema sanitario.
- Establecer, de manera específica, los criterios básicos en función de los cuales se regularán las decisiones de prolongación de la edad de jubilación por encima de la edad obligatoria para aquellos/as trabajadores que lo soliciten.
- Estudiar la puesta en marcha de la jubilación parcial, acorde al ámbito sanitario y dentro del marco legal estatal que lo desarrolle.
- Establecer un plan de protección y adecuación de las condiciones laborales por razón de edad, acorde con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención al personal especialmente sensible con adaptaciones y/o a partir de cierta edad y al personal expuesto a mayor penosidad en el desempeño de su trabajo manteniendo las mismas retribuciones, pudiendo adecuar la actividad laboral en los últimos años de vida laboral sin merma retributiva.

VII. LINEAS DE ACTUACIÓN;

SISTEMAS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PERSONAL.

Los sistemas de selección de personal gestionado por la Conselleria, así como la provisión de puestos actualmente vienen determinados por el *Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y Provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud*, normativa a la que habrá que incorporar cambios motivados por lo regulado en la *Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad*, y el Real Decreto-ley 12/2022 que modifica determinados artículos de la Ley 55/2003.

Así mismo, la atención sanitaria en igualdad de condiciones para toda la población en condiciones de equidad puede exigir la adopción de medidas extraordinarias que permitan la

adecuada cobertura de las plazas que, por sus características o por sus dificultades de selección y provisión exigen unos procedimientos distintos.

Todo ello, nos aboca a realizar una revisión y reformulación de los sistemas de selección y provisión existentes, con los siguientes objetivos:

1. Alcanzar los objetivos marcados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los plazos establecidos en la misma.
2. Revisar los procedimientos de selección temporal y provisión para convertirlos en procedimientos abiertos, actualizables y ejecutables permanentemente.
3. Implantar el acceso al sistema valenciano de salud, aplicando sistemas de selección por competencias, especialmente para las plazas declaradas de características específicas y aquellas incluidas en áreas de actividad que precisan una experiencia concreta.
4. Diseñar procesos de selección y provisión definitivos adecuados para conseguir la cobertura de las plazas de especialistas y graduados en Ciencias de la Salud, que garanticen el funcionamiento igualitario de los servicios sanitarios en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Para ello, se adoptarán las siguientes actuaciones:

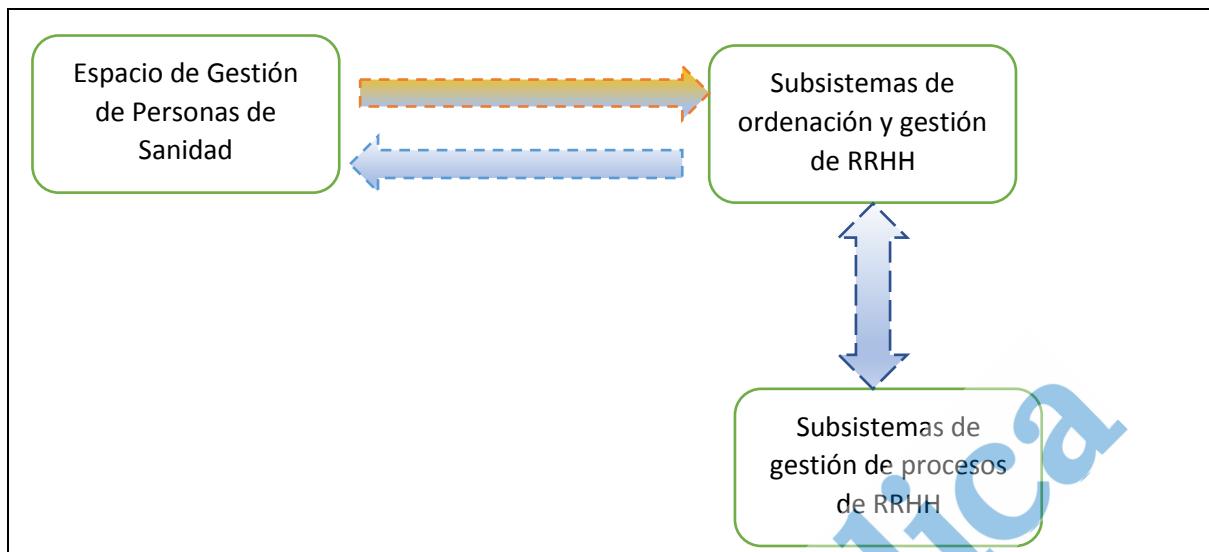
Objetivo 1.- Consecución de los objetivos y plazos temporales marcados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

- a) Resolución de los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público de los ejercicios 2017, 2018 y 2019 (estabilización).
- b) Resolución de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público derivada de la ley 20/2021.
- c) Resolución del concurso de traslados de las plazas afectadas.

Objetivo 2.- Revisión de los procedimientos de selección temporal y provisión de puestos mediante concurso, concurso oposición y otros sistemas de selección y provisión, para convertirlos en procedimientos abiertos, actualizables y ejecutables permanentemente:

Implantar el “*Espacio de Gestión de Personas de Sanidad*” E-GPS, complementado por un sistema de selección y provisión que, estando permanentemente accesible, permita al candidato la actualización de méritos de forma constante. Se trata de un espacio web que dotará a los profesionales y a la administración de la capacidad de actualizar la información de su formación y experiencia, con la aportación de la documentación necesaria para su baremación, en caso de concurrencia a un proceso de selección o provisión temporal o definitivo.

SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS



Objetivo 3.- Implantar el acceso al sistema valenciano de salud, aplicando sistemas de selección por competencias, especialmente para las plazas declaradas de características específicas y aquellas incluidas en áreas de actividad que precisan una experiencia concreta:

Se deberá tender a que la selección, tanto temporal como definitiva se realice teniendo en cuenta las competencias y/o experiencias previas. Para ello se adaptará la normativa vigente en la materia especialmente para la cobertura de las plazas declaradas de características específicas y/o aquellas que para su desempeño se requieran competencias y/o experiencias previas, las cuales se detallarán en los itinerarios formativos ad hoc que se determinen.

En cuanto al personal de Salud Pública, se atenderá específicamente a las conclusiones del Subgrupo de Trabajo 2 creado por el Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas en el marco de la Declaración de Zaragoza.

Objetivo 4.- Establecer procesos de selección definitivos adecuados para conseguir la cobertura de las plazas de facultativos que garantice el funcionamiento igualitario de los servicios sanitarios en todo el territorio de la Comunidad.

Establecer y mejorar las medidas incentivadoras para incorporar personal sanitario: facultativos especialistas, enfermeras, especialistas, etc. a determinados ámbitos y plazas, respecto de los cuales existe dificultad de cobertura, haciendo atractivas a dichas plazas con incentivos profesionales y económicos.

Tramitar, para aquellos supuestos en los que las medidas incentivadoras no sean efectivas, la normativa necesaria que permita convocar procesos selectivos específicos y extraordinarios por el sistema de concurso de méritos, para las plazas de especialistas y graduados en ciencias de la salud.

PLAZAS BÁSICAS CON CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS (PB-CE)

El Decreto 192/2017, en su sección II, artículos 33 a 35, se ocupa de la definición, procedimiento de determinación y de la provisión de plazas básicas con características específicas de los grupos A1 y A2. Sin embargo, a la luz de la necesidad de incorporar la selección de personal segmentada por competencias, según quedó aprobada por el *DECRETO LEY 1/2022, de 22 de abril, del Consell, de medidas urgentes en respuesta a la emergencia energética y económica originada en la Comunidad Valenciana por la guerra en Ucrania*, que en su disposición adicional tercera establece varias cuestiones importantes y de gran impacto la organización de los Recursos Humanos:

- a) Que serán las pertenecientes a las unidades de trasplantes, las unidades de referencia de la Comunidad Valenciana y las unidades de referencia del Sistema Nacional de Salud (CSUR-SNS).
- b) Que existen otro tipo de plazas básicas con características específicas que, se regirán por lo que se establece en el artículo 33 del Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud.

Ambas cuestiones nos abocan, por una parte, a determinar y publicar la relación de los puestos que componen estas “unidades”, y por otra llevar a cabo la revisión y modificación de la redacción de la Sección II, artículos 33 a 35 del Decreto 192/2017, incorporando la selección y provisión segmentada por competencias.

ORDENACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD:

De acuerdo con los estudios publicados por el Ministerio de Sanidad, así como los realizados periódicamente por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, se evidencia la necesidad de incorporación de determinados especialistas en ciencias de la salud, tanto en la actualidad, como a medio plazo. Por tanto, se hace necesario planificar actuaciones para:

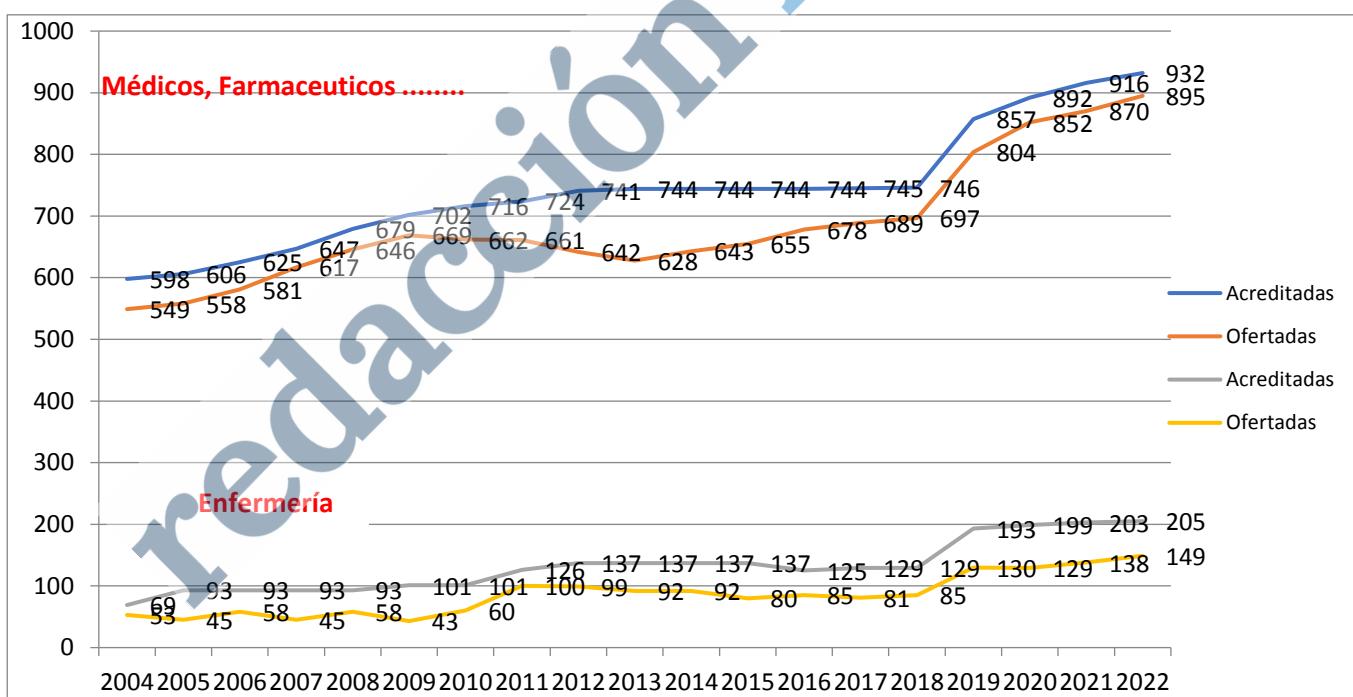
- Procurar la gestión eficiente de las solicitudes de acreditación de centros y plazas de formación sanitaria especializada (MIR, EIR, FIR, PIR, etc).
- Gestionar la oferta anual de plazas de formación sanitaria especializada en el sistema sanitario valenciano en función de las necesidades presentes y futuras ante la previsión de los flujos de salida del Sistema Valenciano de Salud.
- Asegurar la máxima adecuación entre las plazas acreditadas para la formación sanitaria disponibles y su oferta anual en el sistema sanitario valenciano.
- Integrar los datos del Registro de Profesionales Sanitarios de la Comunidad Valenciana en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios como herramienta básica para la planificación de las necesidades de recursos humanos sanitarios especializados
- Promover la creación y el desarrollo de nuevas especialidades, conforme a las previsiones de la normativa en materia de Formación Sanitaria Especializada, y su integración en el Sistema Valenciano de Salud.
- Fomentar la atracción de futuros especialistas hacia la formación en las especialidades deficitarias.
- Promocionar la acción tutorial para garantizar la capacidad docente en materia de Formación Sanitaria Especializada.

- Favorecer la consideración como cometidos de gestión clínica los relativos a las tutorías y organización de formación especializada, sometiéndolas a la evaluación periódica del desempeño y de los resultados y al oportuno reconocimiento por parte del centro, del servicio de salud y del conjunto del sistema sanitario

ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD (DATOS GLOBALES)

A modo de resumen, a continuación se inserta el gráfico de datos globales relativos a todas las Especialidades presentes en la Plantilla, *a 31 de diciembre de 2022*, y en anexo incluido en el apartado X *Situación de la plantilla: Datos*, se incluye el detalle por Especialidades, destacando que el proceso de acreditación de plazas permanece abierto a expensas de las resoluciones del Ministerio, mientras que las ofertas se cierran anualmente con la publicación correspondiente en el BOE.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Acreditadas	598	606	625	647	679	702	716	724	741	744	744	744	744	745	746	857	892	916	932
Ofertadas	549	558	581	617	646	669	662	661	642	628	643	655	678	689	697	804	852	870	895
Acreditadas	69	93	93	93	93	101	101	126	137	137	137	137	125	129	129	193	199	203	205
Ofertadas	53	45	58	45	58	43	60	100	99	92	92	80	85	81	85	130	129	138	149



Por otra parte, cabe destacar que, en el ámbito de salud mental, tanto hospitalario, como a nivel de Unidades de Apoyo, intervienen profesionales de diversas especialidades, así como otras categorías profesionales, debido a su característica multidisplinar, por lo que no todos requieren título de especialista para su desempeño.

PLAZAS MIR

La Dirección General con competencias en Recursos Humanos, en coordinación con la DG con competencias en Asistencia Sanitaria, realizará una previsión de necesidades de dotación de plazas MIR en toda la Comunidad Valenciana, en correlación a la cartera de servicios de cada Departamento de Salud, con el fin de garantizar la reposición de los flujos de salida.

En la tabla siguiente se muestra el personal facultativo (tanto estatutario como funcionario), a 20 de marzo de 2023, incluyendo plantilla presupuestaria, acúmulos de tareas y atención continuada.

	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 - 65 años	> 65 años	Total
Plantilla Presupuestaria	261	3.210	3.509	3.617	2.712	563	13.872
Atención Continuada	47	446	231	142	104	22	992
Duración Determinada	21	212	54	21	5	0	313
Total	329	3.868	3.794	3.780	2.821	585	15.177

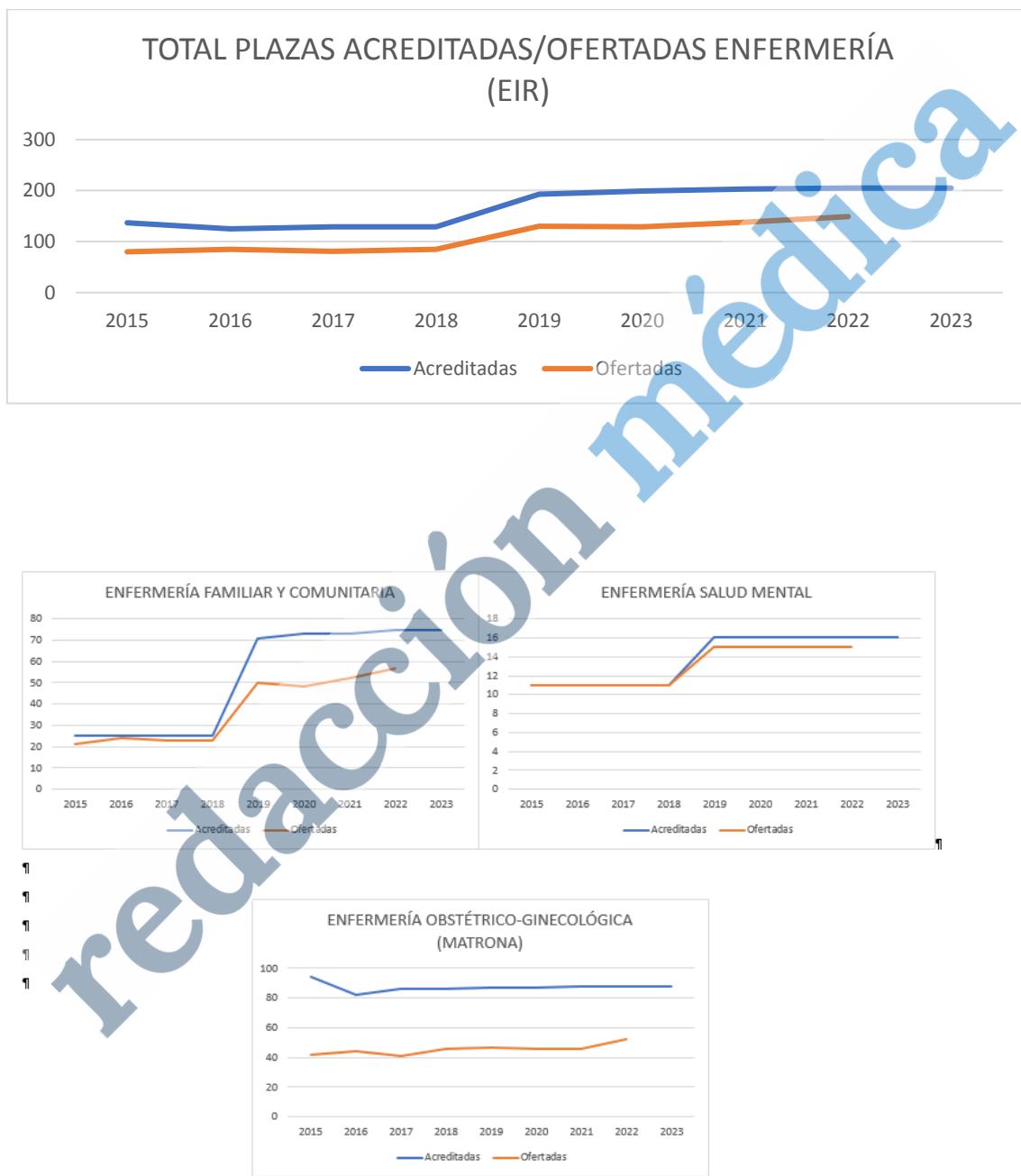
Las Especialidades que presentan mayor problemática por envejecimiento de su población y tienen una menor tasa de reposición son las siguientes, con especial intensidad de la problemática en las dos últimas:

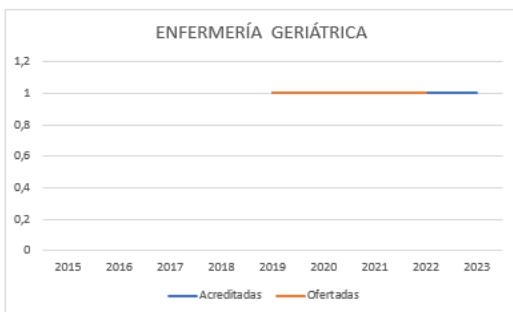
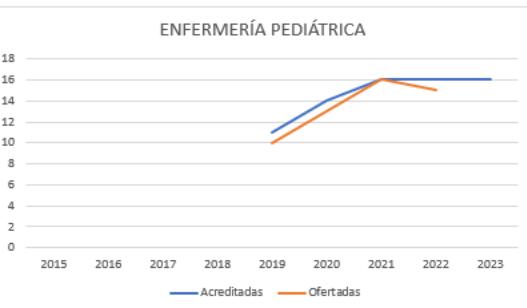
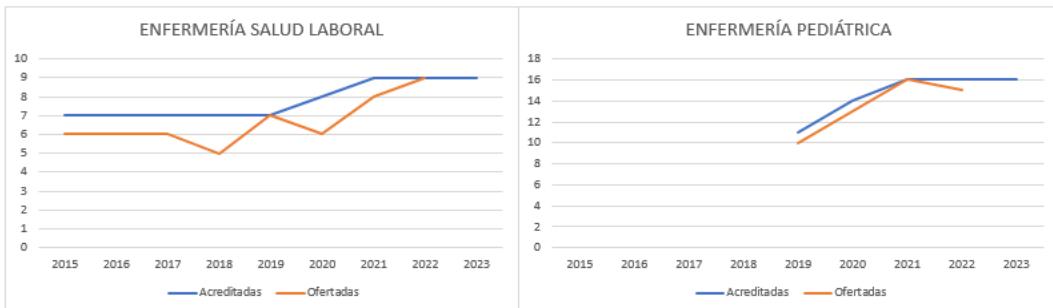
- Análisis Clínicos
- Alergología
- Geriatría
- Anatomía Patológica
- Bioquímica Clínica
- Otorrinolaringología
- Cirugía Pediátrica
- Pediatría y sus Áreas Específicas, fundamentalmente en Atención Primaria
- Medicina Familiar y Comunitaria

PLAZAS EIR

En primer lugar, el objetivo será lograr el fomento de los mecanismos necesarios para alcanzar la capacidad docente que permita ofertar todas las plazas que actualmente han sido acreditadas por el Ministerio, en cada una de las Unidades docentes de enfermería especializada (EIR), Véanse gráficos a continuación.

De igual manera se fomentará la acreditación de nuevas plazas de formación en las especialidades de enfermería con implantación y demanda asistencial.





Con carácter general y para cada una de las especialidades en Ciencias de la Salud, se solicitará al Ministerio, por parte de la Conselleria, el número de plazas acreditadas necesarias en el desarrollo de dichas especialidades.

REJUVENECIMIENTO DE LA PLANTILLA

El rejuvenecimiento de la plantilla de profesionales de alta cualificación viene condicionada, por una parte por la oferta de plazas de formación especializada con los sistemas de acceso que se determinen para cada uno de ellos, y por otra, por el número de vacantes estructurales de la plantilla.

En la medida en que culminen los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad, se arbitran procedimientos de selección definitiva, donde la capacitación anteriormente expuesta, tenga un valor relevante para convertirse en un procedimiento de acceso al sistema.

PLANTILLAS Y REGISTRO.

El diseño de plantillas y su registro tiene que hacer frente a los siguientes retos:

- Identificación de las necesidades de puestos de trabajo de cada categoría profesional, así como agilizar la cobertura de puestos.
- Diseño de un sistema que permita una gestión ágil y eficiente del procedimiento de creación y modificación de las plazas.
- La identificación de categorías deficitarias.

- Una tramitación ágil de la autorización de cobertura de las plazas vacantes, para reducir al mínimo los períodos en que los puestos a cubrir se encuentren desocupados.
- La gestión eficiente y adecuada de los puestos de plantilla no estructural, destinados a cubrir necesidades eventuales, principalmente de los acúmulos de tareas y los nombramientos de ejecución de programas, y a habilitar la sustitución de las personas exentas de atención continuada o que precisan del complemento de su jornada por ser beneficiarias de una reducción de la misma.

Plantilla orgánica

La plantilla orgánica es la expresión operativa de la estructura en la que se organizan los recursos humanos, lo que la convierte en un elemento indispensable para la planificación, organización, gestión y control de los Recursos Humanos.

A efectos presupuestarios es el número máximo de plazas de carácter estructural, con cobertura presupuestaria permanente, que podrán destinarse a cubrir las necesidades organizativas estructurales, sin perjuicio de su posible ocupación temporal destinada al mantenimiento de la continuidad de los servicios asistenciales, la cual también se garantiza mediante la dotación y creación de puestos no estructurales para la atención de necesidades puntuales o coyunturales.

La ordenación en plazas establece las bases para una gestión eficaz de los RRHH, a la vez que introduce la adaptación a las necesidades de formación e inserción para el desempeño con éxito de un puesto de trabajo, fomentando la polivalencia en el ámbito de una categoría profesional.

Las plantillas orgánicas, como elemento vertebrador de la ordenación de personal, darán respuesta y se corresponderán tanto a la visión orgánico-presupuestaria, como a la visión departamental, necesaria para el desarrollo de las competencias, actividades y cartera de servicios encomendadas.

Está formada por el conjunto de plazas básicas (PB), plazas de jefaturas (PJ) y plazas directivas (PD).

Contenido de las plantillas orgánicas

Las plantillas orgánicas deberán contener al menos la siguiente información sobre las plazas y sus características:

- Modalidad
- Departamento de Salud u órgano no Departamental
- Categoría asociada a la plaza
- Especialidad profesional
- Número de plazas

En la medida en que los Sistemas de Información evolucionen, se incluirán los siguientes datos:

- Grupo,
- Nivel de complemento de destino
- Requisitos específicos para la ocupación de puestos, en su caso.

- Forma de provisión
- Centro de trabajo

También deberán contener el número de las PB-CE, así como las que requieran experiencia concreta o formación previa, con la información necesaria, que determine la dirección general con competencias en asistencia sanitaria, para la evaluación de méritos y segmentación de candidatos aplicable a los procesos de selección temporal y definitiva.

Las plantillas orgánicas se publicarán semestralmente en la página web <https://gvaoberta.gva.es/es/inici/> (menú: Relación de Puestos de Trabajo, apartado 2.2: *Plazas estatutarias por Centros de Gestión*).

DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO (DPT).

Las Descripciones de Puestos de Trabajo (en adelante DPT) incluyen la descripción de la misión, cometidos, y tareas que realiza un trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo, detallando algunos aspectos relevantes de las mismas tales como su responsabilidad sobre material o equipos, las relaciones que mantiene tanto internas, como externas, así como el nivel formativo, las cualificaciones que requiere y los requerimientos psicofísicos del puesto.

Los objetivos específicos son:

1. Identificar y armonizar los cometidos y tareas de cada una de ellas
2. Detallar los requerimientos psicofísicos necesarios para desarrollar las actividades propias de cada puesto de trabajo.
3. Identificar los posibles riesgos derivados de la actividad laboral y las circunstancias específicas del ambiente de trabajo que puedan incidir en la capacidad funcional de los/las trabajadores/as.
4. Establecer la información y formación mínima en prevención de riesgos laborales
5. Mejorar la calidad de los Informes de aptitud y de las recomendaciones preventivas indicadas en ellos.
6. Facilitar y mejorar los procesos de formación e inmersión, adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, violencia de género y otros motivos.

El trabajo de campo se realizará en el seno del grupo de trabajo constituido el día 9 de enero de 2020 a tal efecto dónde se planificará la recogida de información de los siguientes aspectos:

1. **Identificación del puesto de trabajo**, descripción de las cometidos y tareas propias del mismo; equipos de trabajo,
2. **Amplitud del puesto**: responsabilidad sobre equipos, herramientas o maquinaria específica y detalle de puestos internos y/o externos con los que se relaciona.
3. **Formación necesaria para el puesto de trabajo**, según el nivel básico, medio o avanzado del itinerario formativo correspondiente.
4. **Requerimientos psicofísicos del puesto de trabajo**.

5. **Identificación de riesgos, condiciones de trabajo** asociados a la realización de tareas que puedan repercutir de manera directa en las necesidades de adaptación, en caso de que el puesto sea desempeñado por personal especialmente sensible de acuerdo con la Ley PRL.

PUESTOS DE TRABAJO TIPO (PTT), O GRUPOS PROFESIONALES.

En el contexto actual existen algunos grupos de competencias dónde se identifican necesidades de polivalencia y movilidad entre distintas categorías y/o denominaciones de puestos del mismo rango de responsabilidad formativa y habilitación profesional.

Esta necesidad es especialmente demandada en situaciones de tensionamiento del sistema de salud: vaivenes de la demanda por motivos estacionales, envejecimiento de la plantilla, procesos de selección y provisión, etc.

Previo estudio y aprobación por el Comité de Seguimiento del PORH, y en concordancia con la legislación estatal en la materia, se podrán introducir distintos cambios en tanto que comparten sus aspectos esenciales, modificación de denominaciones de puesto, modificación de los requisitos de acceso, aplicación de procesos de movilidad o acoplamiento interno, etc., impulsando la modificación de la normativa correspondiente.

DATOS COMPARATIVOS CON EL SNS

Los datos relativos a la situación por categorías en el conjunto del SNS, nos aportan información relevante, sin que ello se corresponda con el único elemento a considerar para abordar la planificación necesaria, asignando los recursos humanos que se correspondan con las necesidades detectadas por el órgano directivo con competencias en Asistencia Sanitaria.

A modo de referencia de la situación actual de la plantilla de Recursos Humanos del sistema valenciano de salud, a continuación, se muestra el número de tarjetas sanitarias por tipo de profesional, en relación con los datos de la plantilla presupuestaria de la Conselleria en septiembre 2022, con los obtenidos del Sistema de Información de Atención Primaria del Ministerio de Sanidad a diciembre 2021. No obstante, y con todas las salvaguardas metodológicas y cronológicas, a continuación, se muestran los resultados:

ATENCION PRIMARIA

	RATIO SNS 2021	RATIO COM VALENCIANA 2021	RATIO 2023 COM VALENCIANA
MEDICO FAMILIA	1371	1425	1281
PEDIATRA	938	773	767
ENFERMERAS	1508	1584	1139
TECN CUIDADOS AUX.ENFERMERIA	9851	6016	4582
AUX ADM	2920	2862	2065

Fuente: Sistema de Información de Atención Primaria (SIAP). Ministerio de Sanidad. Datos al 31 de diciembre 2021

Datos de Comunidad Valenciana 2023, elaboración Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

Población asignada: 4.823.092

Población medico familia: 4.155.694

Población infantil: 667.398

Ratio: Nº de Tarjetas por profesional

Haciendo abstracción de las diferencias temporales entre las ratios del SNS y las de la Comunidad Valenciana, la tabla anterior muestra las ratios que, en todas las categorías tienen menor número de tarjetas asignadas, debido también al incremento de las plazas estructurales creadas recientemente.

ATENCION HOSPITALARIA-PERTENENCIA AL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

	RATIO SNS 2021	RATIO COM. VALENCIANA 2021	RATIO 2023 CV
FACULTATIVOS	2,07	2,01	2,16
ENFERMERAS	3,54	3,05	3,28
MATRONAS	0,11	0,09	0,09
FISIOTERAPEUTAS	0,14	0,1	0,12
TECN SANITARIOS GRADO SUPERIOR	0,67	0,47	0,54
TRABAJADORES SOCIALES	0,05	0,02	0,04
TECN. SANIT GRADO MEDIO	2,68	2,09	2,16
ADMINISTRATIVOS Y AUX. ADM.	1,05	0,81	0,82

Fuente: Sistema de Información de Atención Especializada SIAE. Ministerio de Sanidad. Datos a diciembre 2021.

Ratio: Nº de profesionales por 1000 habitantes (en CV sin concesiones ni Consorcio HGUV)

Datos de Comunidad Valenciana 2023, elaboración Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

En las ratios relativas a la atención hospitalaria, la categoría de facultativos es la que tiene mejor situación, modificada también por la creación de plazas estructurales antes mencionada.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública establece los principios, objetivos y metas en relación con la prevención y protección de la salud del personal gestionado por la Conselleria. De acuerdo con ello, y en el marco del Plan de Ordenación de Recursos Humanos se establecen las siguientes actuaciones:

Garantizar la Vigilancia de la salud y la protección del personal especialmente sensible a los riesgos laborales.

La vigilancia de la salud como instrumento para detección precoz de daños para la salud, identificación de personal especialmente sensible a determinados riesgos, y la adaptación de la tarea al individuo, viene regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de en los artículos 14.2 y 22, haciendo mención especial a la protección de la salud del personal especialmente sensible en los art. 25, 26 y 27.

Con el fin de optimizar estas actuaciones, se desarrollarán las siguientes acciones:

- Cada Departamento de Salud elaborará y ejecutará una **programación anual de la vigilancia de la salud**, teniendo en cuenta objetivos claramente definidos y justificados en función de la exposición a determinados riesgos o por el propio estado de salud de la población trabajadora.
- Elaboración de un **programa de apoyo psicológico y emocional para profesionales del sector sanitario**, que ponga a su disposición herramientas para auto gestionar sus emociones e incrementar de este modo su capacidad de afrontamiento de situaciones de elevada exigencia emocional, así como la asistencia psicológica.
- Incorporación de los **requerimientos psicofísicos a los descriptores de los puestos de trabajo**, al objeto de facilitar y mejorar los procesos de adaptación/ cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.
- Desarrollo reglamentario del **procedimiento de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud** recogido en el Decreto 192/2017 de 1 de diciembre, del Consell, para dar respuesta a la especial problemática que se plantea ante circunstancias como la ausencia de puestos de trabajo compatibles, con las limitaciones para la ejecución de las actividades de un determinado puesto de trabajo, en personal con especial sensibilidad frente a determinados riesgos laborales.
- Desarrollo de las actuaciones a realizar, cuando de conformidad con la Orden 4/2019 de 14 de noviembre de la CSUSP por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias, se ofertan plazas a personas inscritas en las **listas de empleo temporal** que en el momento de dicha oferta no reúnen

la capacidad psicofísica necesaria descrita en los “descriptores de puesto de trabajo tipo” mencionados anteriormente.

Prevención y disminución de los accidentes laborales

El objetivo de toda actividad preventiva es evitar los riesgos que puedan generar accidentes de trabajo y cualquier otro tipo de daños a la salud de las personas trabajadoras.

En base a los datos aportados por los informes anuales de siniestralidad, que incluyen el análisis de las causas de los accidentes, se elaborará un programa de reducción de siniestralidad, estableciendo, de acuerdo con la tipología de los accidentes más frecuentes, prioridades, objetivos y líneas de actuación, así como las acciones específicas necesarias para su desarrollo.

Garantizar una formación teórico-práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 19, la obligación de garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Para dar cumplimiento a la normativa y teniendo en cuenta el indiscutible papel de la formación en la prevención de accidentes laborales, se desarrollarán las siguientes acciones:

- Identificación de la información y formación preventiva necesaria en cada puesto de trabajo e inclusión de esta en los descriptores de puestos de trabajo, con indicación de la formación obligatoria.
- Establecimiento de la formación preventiva obligatoria para mandos intermedios y equipos directivos.
- Elaboración, y ejecución de un programa anual formativo en materia de prevención de riesgos laborales.

JUBILACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO:

Ante todo, cabe señalar que los actuales datos de plantilla reflejados en los datos estadísticos del presente PORH permiten mantener la consideración efectuada en el Plan anterior, respecto a la constatación de la elevada edad media del personal perteneciente a determinados colectivos que, en no pocos casos, supera incluso los 50 años de edad, circunstancia que se ve agravada en determinadas especialidades, con un elevado número de profesionales con edades comprendidas entre los 60 y los 70 años, muchos de ellos precisamente por encontrarse en situación de prolongación en activo, en las que el porcentaje de personas incluidas en dicho rango de edad superan el 25 por ciento del total de la plantilla, lo que, unido a la concentración en el acceso al sistema, continuará llevando una acumulación de jubilaciones en los próximos años, con el consiguiente impacto que en la correcta prestación asistencial pueda tener una

salida masiva en ciertas categorías y puestos intensivos en conocimiento experto, categorías en la que, además, existe una oferta en el mercado de trabajo escasa.

Así pues, sigue resultando imprescindible que, junto a la planificación de la renovación de la plantilla mediante las Ofertas Públicas de Empleo, y demás mecanismos que contribuyan a continuar ofreciendo una prestación eficiente de los servicios sanitarios, se mantengan los objetivos que en esta materia se fijaron en el anterior PORH, que se han demostrado eficaces para 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.

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 los cometidos y tareas 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 realización 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 dichos cometidos y tareas, 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 continuará instando 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.

Prolongación de la edad de jubilación

Por lo que respecta a las solicitudes de prolongación de permanencia en el servicio activo, cabe indicar que, durante la vigencia del anterior PORH, se ha constatado un incremento sostenido en el número de expedientes de tramitación de dichas solicitudes, tras alcanzarse la edad reglamentaria de jubilación.

En este sentido, durante los años iniciales de vigencia del PORH, ha ido aumentando el número de solicitudes de prolongación, tramitadas con arreglo a los objetivos y previsiones allí contenidas, con el siguiente desglose:

EJERCICIO 2019:	410
EJERCICIO 2020:	444
EJERCICIO 2021:	490
EJERCICIO 2022:	562

De este modo, se mantiene la necesidad de gestionar dicho incremento en el número de 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 dificultad de cobertura de puestos de trabajo, así como 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.

A este efecto, tendrán la consideración de deficitarias todas aquellas categorías o especialidades donde, atendiendo al volumen de contrataciones del año anterior, el número de candidatos disponibles sobre el total de inscritos en las listas de empleo temporal haya resultado igual o inferior al diez por ciento durante ese periodo anual.

Por ello, habida cuenta de la referida 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 mantener la 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, como se ha dicho, 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 los cometidos y tareas 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 resulten adecuados para la garantizar una correcta prestación asistencial, en los términos que se expresan a continuación.

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, en especial en lo relativo a la participación e implicación en las actividades formativas desarrolladas por la Conselleria, 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.

En todo caso, cualquiera que sea el supuesto de edad contemplado, además, y junto a la respuesta a las dificultades de reposición que plantea la escasa oferta de candidatos de sustitución en algunas categorías, y de la posible realización tras alcanzarse la edad de 67 años de las actividades antes señaladas, deben evaluarse también las condiciones de su desempeño profesional, que deberá adecuarse, necesariamente, a los estándares de calidad y volumen de trabajo exigibles en el puesto ocupado, para lo que se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos, así como el absentismo observado durante su trayectoria al servicio del Sistema Valenciano de Salud.

VIII. ACTUACIONES TRANSVERSALES

ADAPTACIÓN DEL MODELO FORMATIVO

Evolución tecnológica:

Se procederá a la reformulación de las aplicaciones y tecnología necesaria para incorporar los

resultados de la formación en la gestión de otros procesos de gestión de los DGRRHH.

Formación continuada, versus formación permanente

Avanzando en la formación a distancia:

- Desarrollo de nuevas metodologías de formación (TICS), creación de herramientas tecnológicas para la formación permanente del personal de la CSUySP.
- Elaboración de MOOC (Cursos masivos en línea)
- Videos y tutoriales
- Presentaciones en línea, píldoras informativas, etc.

Formación en el puesto de trabajo.

- Plan de inmersión: formación e información básica para quienes acceden a un puesto inicialmente, bien por nueva incorporación o por cambio de puesto de trabajo, con especial atención a la información y formación en Prevención de Riesgos Laborales y a la prevención y gestión de las agresiones.
- Transferencia del conocimiento. - Programa Compartiendo conocimiento: Análisis de puesta en marcha de estancias formativas cortas para el aprendizaje práctico de técnicas diagnósticas, terapéuticas, de gestión o de comunicación, en unidades de alta cualificación, constituye un elemento clave para compartir tecnologías y competencias entre diversos profesionales de la CSUySP que además faciliten el conocimiento mutuo de los profesionales como valor nuclear para una mejor gestión clínica.
- Planificando el relevo: Establecer mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento en la etapa previa a la jubilación, reforzando la constitución de una reserva estratégica de puestos preparados para realizar los cometidos especializados que llevan a cabo los PB-CE y los puestos que requieren de experiencia y/o formación previa.

Itinerarios formativos.

Las características de los PB-CE, requieren del diseño de un itinerario formativo que garantice la adquisición y actualización de competencias, enfoque y desarrollo ratificado en la publicación del RD 589/2022, y por la vigencia del RD 639/2015, de 10 de julio, por el que se regulan los Diplomas de Acreditación y los Diplomas de Acreditación Avanzada.

Alineados con estas normas de carácter estatal, y en espera de su desarrollo posterior, se plantea un escenario de diseño de itinerarios formativos de carácter autonómico, así como la acreditación de las competencias o experiencia adquirida mediante el proceso de formación e inmersión debidamente documentado, a través de Certificados de acreditación de niveles básico, medio y avanzado, convalidados por la Comisión de Formación Continuada.

El itinerario formativo se define como el conjunto de acciones de aprendizaje ordenadas y secuenciadas en el tiempo, agrupadas por áreas de conocimiento y nivel, cuya realización, medible y evaluable, permite la adquisición de diferentes grados y tipos de conocimiento y

competencia necesarios para el desempeño de las responsabilidades asociadas a un puesto de trabajo o función en la organización.

Diseño.

La planificación de itinerarios formativos requiere de un análisis en profundidad que deberá ser participativo con las personas que desarrollan su trabajo en una determinada categoría profesional. En su elaboración deberán intervenir todos los agentes implicados, la organización, el personal que desempeña las tareas propias de un determinado itinerario, los agentes sociales y sindicales y el órgano encargado de la formación (EVES).

Atendiendo al nivel de complejidad del itinerario, se identifican tres niveles dependiendo del grado de profundidad:

-Nivel Básico. Incluye el nivel mínimo de avance en el itinerario requerido para el desempeño del puesto. En términos de aprendizaje, tiene como finalidad garantizar que las personas que se incorporan a la organización o a una determinada unidad o servicio disponen de los conocimientos o habilidades mínimos para poder desenvolverse en el puesto.

-Nivel medio: Constituye la parte troncal del itinerario profesional. Facilita que el desempeño del puesto se realice de forma eficiente y autónoma, con o sin supervisión, que se dominen las capacidades necesarias para llevarlo a cabo y que se realicen acciones de reciclaje y actualización de forma continuada.

-Nivel avanzado. Programas formativos dirigidos a profesionales que participan en la implantación de estrategias, proyectos o planes concretos. En este nivel se contemplan también programas formativos dirigidos a profesionales que, en determinados ámbitos, materias o habilidades, vayan a actuar como referentes en la organización.

Las unidades y servicios que tengan PB-CE, y aquellos que requieran experiencia y/o formación previa, ofrecerán a la EVES la capacidad docente necesaria para atender la demanda de formación práctica para conseguir la reserva estratégica de profesionales que garantice la continuidad asistencial.

Actuaciones en colaboración con las Universidades

- Prácticas con las Universidades públicas y privadas (en funcionamiento desde hace años). Problemática: la capacidad docente de los Departamentos de Salud para la realización de prácticas de grado se manifiesta cada año con una mayor complejidad, por la falta de personal dispuesto a asumirla.
- Convenios que dan cobertura a esas prácticas: con las públicas y con las privadas. Con estas últimas, se prevé en breve la tramitación de adendas para incluir la titulación de Veterinaria y los Centros de Salud Pública, para esta y otras titulaciones.

Actuaciones de difusión en medios de comunicación y redes sociales

GESTIÓN DEL CAMBIO

La gestión del cambio es el proceso de planificación y reordenación de todos los elementos de la gestión de RRHH que pueden favorecer alcanzar los objetivos tanto estratégicos como las líneas de actuación y objetivos operativos planteados en el presente Plan de Ordenación. Serán considerados como catalizadores y promotores de los resultados perseguidos, por lo que pueden considerarse cualquiera que se determine y entre ellos se identifican los siguientes:

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y ACUERDOS DE GESTIÓN

Los Departamentos de Salud favorecerán el establecimiento de indicadores individuales, valorando en todo caso formar parte de grupos de Actividad de desarrollo y revisión de itinerarios formativos, participación en: procesos de inmersión y formación práctica de profesionales, comisiones de valoración de los procesos selectivos, así como la obtención de los Certificados de Acreditación de nivel Medio y Avanzado de un itinerario formativo.

Méritos a valorar

Se considerarán los siguientes méritos a valorar:

- a) La participación activa en la planificación, programación y/o ejecución de acciones formativas dirigidas a compartir conocimiento experto e incrementar la reserva estratégica de su Área De Actividad, especialmente en el caso de los (PB-CE).
- b) Formar parte de grupos de Actividad de desarrollo y revisión de itinerarios formativos.
- c) Ser tutor de residentes de la propia especialidad al menos en las categorías deficitarias, promoviendo alianzas estratégicas entre Departamentos de Salud.
- d) Participar en la formación práctica pre grado, de técnicos especialistas (Formación Profesional), y procesos de inmersión
- e) La participación en tribunales en los distintos procesos selectivos de su Área de Conocimiento.
- f) La participación en programas asistenciales de carácter comunitario
- g) La implantación de prácticas que eviten el direccionamiento hacia los centros de especialidades, tales como realizar Cirugía menor ambulatoria (en enfermería y facultativos)
- h) Liderazgo o participación en proyectos de investigación

Las comisiones locales de seguimiento de la productividad variable de cada Departamento de Salud asignarán el peso a estos indicadores, distinguiendo la puntuación del personal docente, de aquella asignada al personal discente.

Carrera profesional

Serán susceptibles de valoración los méritos en la Áreas de Evaluación “Compromiso con la organización” y en “Adquisición de conocimientos”, considerando las siguientes modalidades:

- a) Transmisión de conocimiento experto, así como la adquisición de este conocimiento por otros profesionales, de entre 80 y 100 h de duración.
- b) Obtención o impartición de Certificados de Acreditación Específica (CAE), en los niveles medio y avanzado, tanto para el personal docente como discente.
- c) Formar parte de Comités de Área de Actividad en el desarrollo y revisión de itinerarios formativos, será considerado mérito tanto en la evaluación de los Acuerdos de Gestión, como en el proceso de progresión de grado en la carrera profesional.

Condiciones de trabajo y régimen retributivo

En la gestión de las líneas de actuación, contempladas en el presente Plan de Ordenación, se realizará un análisis de las condiciones de trabajo para determinar si las condiciones de trabajo, régimen de jornada, régimen retributivo, etc., están en consonancia con la problemática sobre la que se actúa, incorporando modificaciones que puedan promover el cambio que se persigue.

EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES, MUJERES Y COLECTIVOS VULNERABLES

La equidad e igualdad entre hombres, mujeres y colectivos vulnerables se constituye como un elemento transversal a todas las líneas de actuación, por lo que tendrá reflejo en cada una de las actuaciones contenidas en el presente Plan de Ordenación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige la eliminación de los impedimentos que, basados en el sexo de una persona, limitan su progreso y plena participación en una organización.

Estos obstáculos a los que se enfrentan muchas mujeres se dan en todos los procesos: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal.

La participación de las mujeres en la plantilla de la Conselleria se sitúa en un 75,4%, dando lugar a una elevada feminización (3 de cada 4 son mujeres). Evitar un desaprovechamiento generalizado perpetuando estereotipos y tratos desiguales, es uno de los retos de cualquier organización.

La incorporación de medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal en la gestión de sus recursos humanos, mejoran la gestión de la calidad y la gestión del conocimiento, y redundan en una mayor eficiencia de la organización.

Los objetivos principales sobre los que vehiculan estas medidas son:

1. Integrar de manera transversal en toda la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Integrar en los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
3. Aumentar el número de mujeres en puestos directivos y jefaturas de servicio y sección.

4. Disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres.
5. Disminuir las diferencias entre mujeres y hombres en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la corresponsabilidad.
6. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el entorno laboral.
7. Prevenir y actuar con diligencia ante las situaciones de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.
8. Consolidar una oferta formativa en igualdad y en salud y género que contribuya a mejorar la gestión del desarrollo profesional.
9. Hacer uso de una comunicación escrita y visual que transmita valores de igualdad de mujeres y hombres alejándose de estereotipos y prejuicios sexistas.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos define la estrategia de la política de Recursos Humanos de la Conselleria y por tanto incorpora de manera transversal, los objetivos y las medidas establecidas en la Plan de Igualdad de la Conselleria, al Plan anual del PORH, así como al proceso de evaluación y seguimiento del mismo.

IX. RECURSOS ASIGNADOS

Conocido el escenario presupuestario aprobado anualmente, se priorizarán los proyectos a realizar y objetivos de cada línea de actuación, según el modelo de evaluación y seguimiento descrito anteriormente.