

## Osakidetza. Política de Recursos Humanos

En este documento, exponemos las líneas principales de nuestra propuesta para promover un cambio de rumbo en la Política de Recursos Humanos de Osakidetza, así como en su cultura y mentalidad, con el fin de desarrollar un sistema más transparente, objetivo, estable, profesional y con valor añadido.

Los argumentos principales del planteamiento que realizamos son los siguientes:

- **Planificación.** Para abordar debidamente el cambio generacional en Osakidetza, es imprescindible contar con una planificación a medio-largo plazo, para analizar la evolución demográfica y detectar mejor las necesidades.
- **Estabilidad.** Para abordar debidamente el cambio generacional en Osakidetza, es necesario dar una respuesta adecuada al incremento de las tasas de empleo temporal que se ha producido en los últimos años. Al mismo tiempo, deben incluirse modificaciones en la política de contratación para que la situación actual no se repita y para reforzar el valor añadido de Osakidetza.
- **Cambio generacional equilibrado.** Para abordar debidamente el cambio generacional en Osakidetza, hay que buscar un equilibrio entre las generaciones nuevas, a las que hay que dar entrada, y aquellas personas que están ya trabajando en Osakidetza, aunque de manera eventual, con el fin de que no se pierdan ni la experiencia ni los valores de futuro.

### Planteamiento

Empezar a trabajar sobre tres pilares principales:

1. A corto plazo, poner en marcha durante dos años, 2019-2020, un proceso de excepción para hacer frente a la eventualidad:

- a. En relación al personal eventual con más de ocho años de permanencia en Osakidetza:
    - i. No podemos perder la experiencia y el conocimiento de esos/as profesionales.
    - ii. Ante un examen, esas personas est n en desventaja, en comparación con otras más jóvenes, por múltiples razones.
      1. A medida que pasan los años, en comparación con la juventud, la capacidad de aprender se pierde de manera natural.
      2. Se reduce el tiempo que pueden dedicar al estudio por motivos laborales o responsabilidades familiares.
  - b. Aflorar los puestos funcionales que llevan más de tres años sin cubrirse. Debe hacerse con flexibilidad, pero teniendo en cuenta la tasa de eventualidad que existe hoy en día en Osakidetza y que, en los próximos años, se va a jubilar el 60% de la plantilla. Esto, junto al cambio de la situación actual, nos permitirá trabajar a largo plazo desde otro punto de partida, tambi n para definir de manera adecuada el modelo de Oferta Pública de Empleo. De este modo, lograríamos equiparar la plantilla funcional y estructural. Esto no tendrá apenas incidencia real en los presupuestos, pero supondr  un gran beneficio en cuanto a la optimización y eficacia en la utilización del dinero público.
  - c. Para poner en marcha este proceso, se hará una norma legal ad hoc.
2. Mientras tanto, se llevará a cabo una prospección demográfica, así como de la plantilla de Osakidetza. En dicha prospección, se identificarán las nuevas necesidades posibles y los perfiles profesionales precisos para atenderlas. Una

vez que tengamos entre manos ese análisis, el mapa de la CAPV, estableceremos la plantilla en función de los ratios. Estos es, cuantos/as profesionales (enfermeros/as, médicas/os

Esto facilitarla tanto la aclaración del mapa y la gestión de los recursos humanos como la planificación, al tiempo que aparcarla la subjetividad actual.

3. Cambio de modelo de las Ofertas Pùblicas de Empleo, en función de los siguientes criterios:

- a. Un ñnico examen. Tipo test. AnÙnimo. TeÙrico y prÙctico en una ñnica prueba. De 2 a 3 horas para realizarla. Discriminatoria. En la preparaciÙn del examen, se tendrÙn en cuenta las conclusiones del informe de la Universidad de Oviedo. Las y los profesionales que tengan que preparar el examen, recibirÙn formaciÙn.
- b. El IVAP-HAEE ñnicamente se encargarÙ de la custodia del todo el proceso del examen; participarÙn en la formaciÙn.
- c. Los tribunales contarÙn con tres miembros, y uno/a de ellos/a serÙ el/la responsable. GestionarÙn, ñnicamente, los plazos, el calendario y el resto de cuestiones formales. DeberÙn conocer las dos lenguas oficiales. Se elegirÙn mediante sorteo. Se responsabilizarÙ del cuidado y custodia del examen.

Proponemos que una ñnica persona sea la o el encargado de preparar el examen, no le damos importancia que sea miembro del tribunal o no lo sea. Proponemos una ñnica persona para que la trazabilidad sea clara.

- d. En Osakidetza se formarÙ un grupo estable integrado por especialistas (acreditados/as) en Ofertas Pùblicas de Empleo. DeberÙn conocer los

dos idiomas oficiales. Además de tutelar al tribunal, formarán a sus integrantes y les asesorarán. Además, corresponderá a este grupo el seguimiento y evaluación del itinerario formativo.

- e. Se unificarán las bases generales y las específicas.
- f. El manual operativo será público.
- g. Los/las profesionales de Osakidetza únicamente tendrán que realizar un examen en su vida, y la especialización irá ligada a su itinerario formativo. Una vez realizado el examen de la OPE, cada aspirante podrá inscribirse en la lista que considere. Las listas permanecerán siempre abiertas, los/las profesionales de Osakidetza que así lo decidan irán definiendo su formación y su especialización mediante la formación interna que ofrezca Osakidetza (dejando a un lado las academias). De acuerdo con eso, los/las profesiones tendrán la posibilidad de estar en varias listas. Así, se situarán en las listas en función de la nota lograda en la OPE, su trayectoria formativa y su experiencia. Las listas serán permanentemente rebareadas y, cuando salga una plaza, se adjudicará de manera directa. Las listas se gestionarán desde la central. Las listas específicas de los hospitales y OSI serán eliminadas.
  - i. La posibilidad de cambiar de plaza se mantendrá siempre abierta, y los procesos de cambio serán permanentes y dinámicos.
- h. Osakidetza ganará valor añadido gracias a ese itinerario formativo, puesto que se fomenta la formación continua de los/as profesionales. Corresponderá a Osakidetza ofrecer dicha formación, pero la responsabilidad de realizar todo el esfuerzo no puede recaer sobre

Osakidetza, los/las profesionales tambiÈn tienen que poner de su parte.

- i. Es necesario analizar la periodicidad de las OPE. Estamos dispuestos/as a hablar. Probablemente, la periodicidad deber· ser mayor al principio, pero, despuÈs, habr· que adecuarla para abrirse a nuevos/as profesionales y jÓvenes.
- j. Un solo examen, anÙnimo y tipo test para todos/as los/as profesionales.
- k. El mismo dÌa de la prueba, el tribunal recibir· el examen dos horas antes de la mano del IVAP HAEE, y tendr· la posibilidad de revisarlo y corregir cualquier error que pudiera haber. Durante esas dos horas, los/las miembros del tribunal permanecer·n sin telÈfono e incomunicados. Podr·n estar presentes una persona tÈcnica de Euskera y otra integrante del grupo de especialistas de la OPE.

#### Medidas que se deben tomar para cambiar la PolÌtica de Recursos Humanos:

- Renovar la direcciÙn de Osakidetza.
- Reconfigurar los Servicios Centrales de Osakidetza, con el fin de que cuenten con los/as profesionales m·s capacitados/as.
- Limitar los nombramientos libres y renovar la normativa.
- Renovar el reglamento para la designaciÙn de las gerencias. Incluir un lÌmite de aÒos, una evaluaciÙn sistem·tica y un seguimiento.
- Los grupos multidisciplinares deben sustituir al sistema de organizaciÙn de las jefaturas de servicio. Los/las jefes/as de servicio se convertir·n en coordinadores/as. El sistema vertical debe volverse m·s horizontal. No tiene

sentido tener servicios de tres o cuatro personas y funcionar a través de estamentos. Hay que impulsar una visión integral y el trabajo en equipo.

- Simplificar la gestión de las listas.
- Reforzar y profesionalizar la política de Personal de los servicios centrales de Osakidetza.