



Mesa 2: Innovación en la Gestión de las Personas ante la escasez de los Profesionales

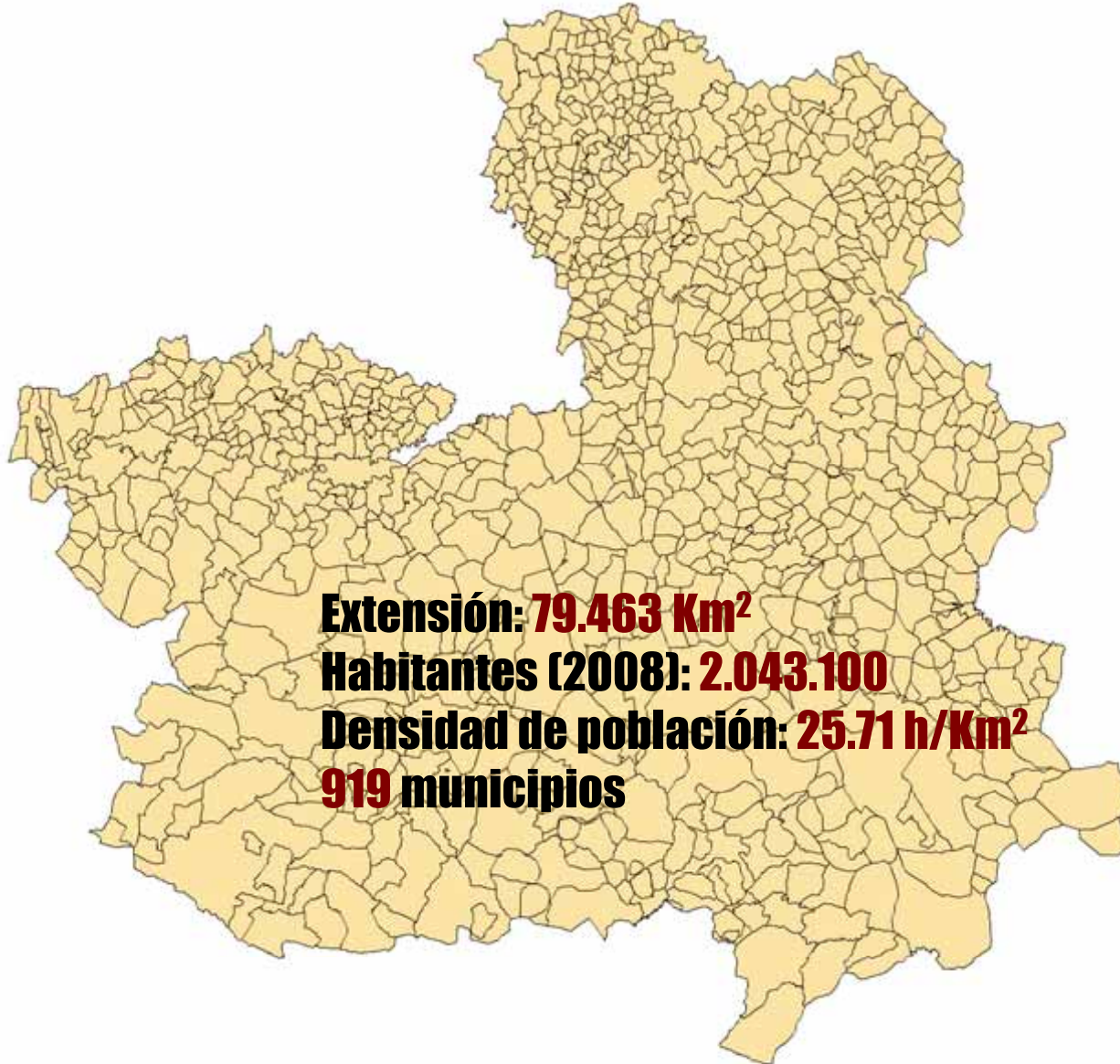
Estrategias de un Servicio de Salud ante el déficit de Profesionales Sanitarios



Cáceres, 3 de junio de 2009

RODRIGO GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ
Secretario General del SESCAM

CASTILLA-LA MANCHA



Extensión: 79.463 Km²
Habitantes (2008): 2.043.100
Densidad de población: 25.71 h/Km²
919 municipios

CASTILLA-LA MANCHA



Áreas de Salud: 8
Hospitales: 16
Centros de Salud: 199
Consultorios: 1.142

CASTILLA-LA MANCHA

Tasa de envejecimiento: 19.43%

(España 16.91%) 361.501 personas > 65 a.

Tasa bruta de natalidad (2006): 10,68 por 1.000 hab.

(España 10.96)

Tasa bruta de mortalidad (2006): 9.05 defunciones por 1.000 hab.

(España 8.43)

Tasa de mortalidad infantil: 3,29 por 1.000 nacidos vivos

(España 3.53)

Esperanza de vida al nacimiento: (77,99 H - 83.67 M)

Presupuesto SESCAM 2009

Resumen por Capítulos



CAPÍTULOS		2009
1	GASTOS DE PERSONAL	1.181.969.270,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	463.438.490,00
25	ATENCIÓN SANITARIA CON MEDIOS AJENOS	179.674.220,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	554.720.450,00
6	INVERSIONES REALES	257.642.140,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	40.152.280,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	1.142.420,00
Total general		2.678.739.270,00

PRINCIPALES RESULTADOS de ACTIVIDAD ATENCIÓN PRIMARIA. 2008

Área de actividad	2008
Medicina de familia (Consultas)	13.326.724
Pediatría de Equipo (Consultas)	1.386.617
Enfermería (Consultas)	8.735.362
Pruebas diagnósticas complementarias	
Analíticas laboratorio	505.647
Radiología	302.961
Interconsultas con especialidades	971.286
Consultas Odontología USB + Cupo	277.033 + 13.472
Pediatría de Área	17.295
Consultas Fisioterapia	33.719
Matronas Consultas	129.568
Psicoprofilaxis obstétrica	6.957
Urgencias atendidas PAC	1.730.483

Fuente: Informe de Actividad a 31-12-2008. Dirección General de Atención Sanitaria y Calidad. SESCAM

PRINCIPALES RESULTADOS de ACTIVIDAD ATENCIÓN ESPECIALIZADA. 2008

Actividad	Indicador	2007
Hospitalización	Altas hospitalarias	178.387
	Estancias	1.188.841
	Estancia media global	6,91
	Índice de ocupación global	82,8
Consultas	Primeras	1.098.169
	Sucesivas	2.073.305
	Totales	3.171.474
Cirugía	Intervenciones programadas	107.309
	Intervenciones urgentes	21.887
	% Cirugía sin ingreso	60,4 %
Obstetricia	Nacimientos	19.851
Urgencias	Urgencias atendidas	867.406
	% Urgencias ingresadas	13,70%
Hospital de día	Tratamientos	102.763

Fuente: Informe de Actividad a 31-12-2008. Dirección General de Atención Sanitaria y Calidad. SESCAM.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL SESCOAM 2002-2008

GERENCIAS	Plantilla Orgánica 2001	INCREMENTOS							Plantilla Orgánica ACTUAL
		Δ 2002	Δ 2003	Δ 2004	Δ 2005	Δ 2006	Δ 2007	Δ 2008	
At. PRIMARIA	3.841	220	203	168	1.189	167	242	247	6.277
At. Especializada	12.034	745	731	385	497	1.835	1.329	1.112	18.668
TOTALES	15.875	965	934	553	1.686	2.002	1.571	1.359	24.945

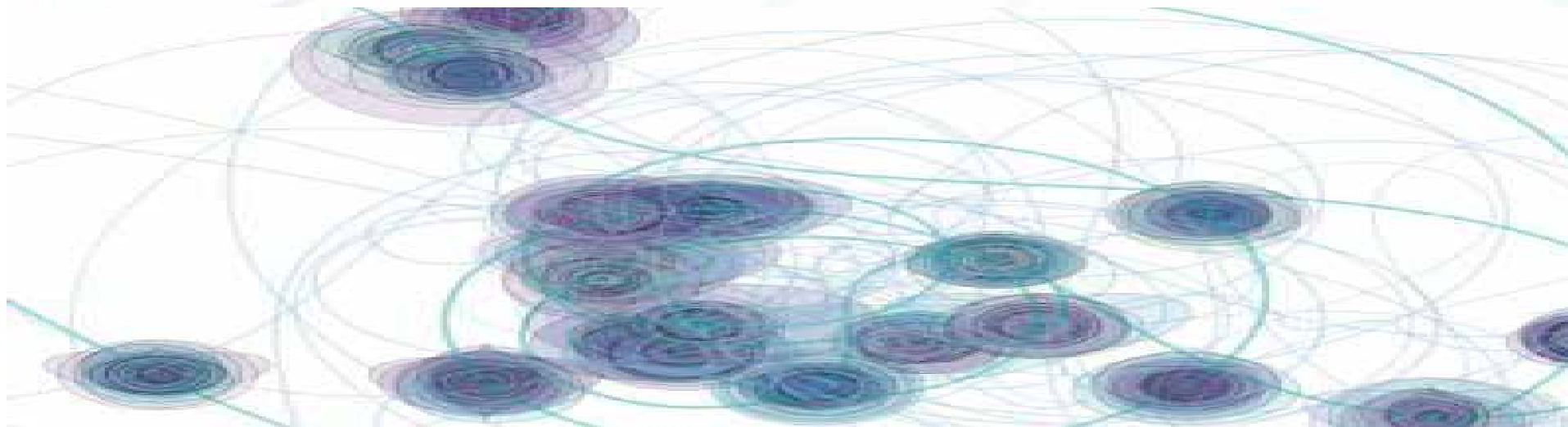
Fuente: Dirección General de RR.HH.

Δ 2002-2008
2.436
6.634
9.170

EVOLUCIÓN PLANTILLA de Personal SANITARIO 2002-2008

Personal	ATENCIÓN PRIMARIA		ATENCIÓN ESPECIALIZADA	
	2002	2008	2002	2008
Personal FACULTATIVO	1.537	2.336	2.161	3.527
Personal ENFERMERÍA	1.461	2.322	3.337	5.236

Fuente: Dirección General de RR.HH.



Déficit de especialistas- Mapa de necesidades-
Homologación de títulos- Medidas de mejora

Mapa de necesidades

Eficiencia del sistema nacional de salud y déficit de
profesionales sanitarios



Juan José Rodríguez Sendín
Secretario General
Organización Médica Colegial de España
jrsendin@cgcom.es

Organización Médica Colegial de España

TRIZACIÓN

Equilibrios mitigables

Barbaro-Díaz
España, Las Palmas de Gran Canaria, España.
(areas and their mitigating unbalances)

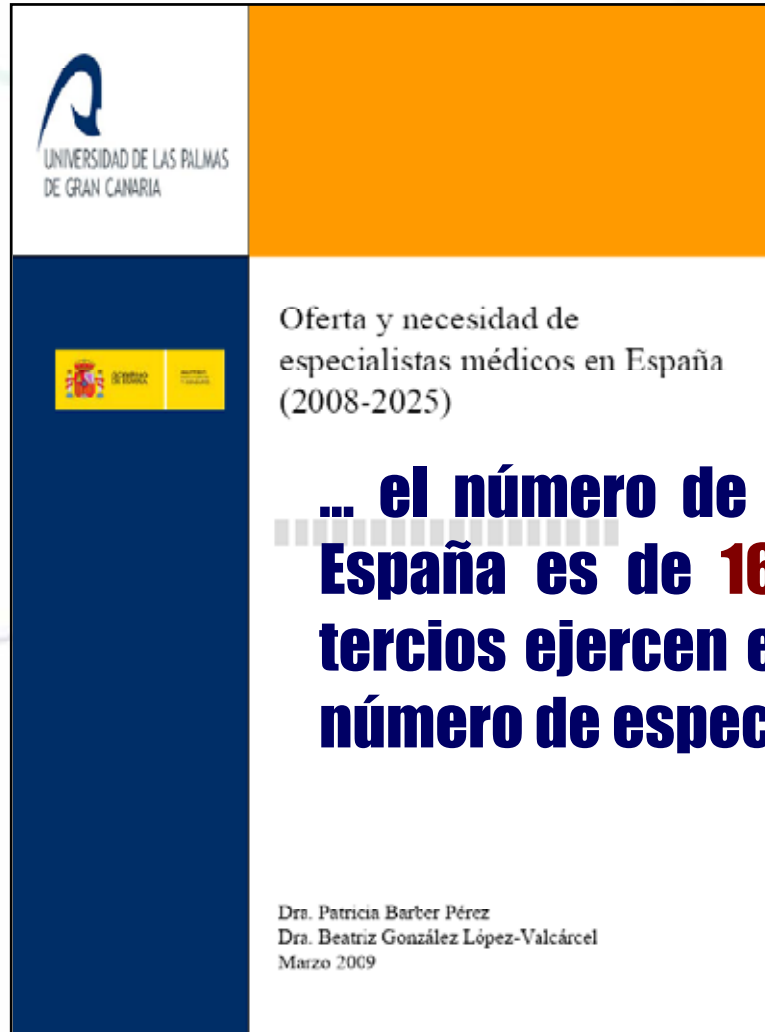
En España:
soluciones.

00
01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100



“Oferta y necesidades de médicos especialistas, 2008-2025”



“Oferta y necesidades de médicos especialistas, 2008-2025”



“Oferta y necesidades de médicos especialistas, 2008-2025”

 <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p>	
	<p>Oferta y necesidad de especialistas médicos en España (2008-2025)</p> <p>El sistema tiene una necesidad de especialistas del 2%, lo que supone unos 3.200 médicos más. MF y C y Pediatría son las especialidades que presentan mayores necesidades.</p> <p>No existen diferencias significativas entre CCAA en lo referente a la distribución y a la necesidad de especialistas.</p> <p>... un 31% de los especialistas que trabajan en el SNS tiene entre 50 y 60 años, un 10% más de 60 años, y el 45% son mujeres.</p> <p><small>Dr. Patricia López-Valcárcel Dr. Beatriz González López-Valcárcel Marzo 2008</small></p>

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS EN EL SESCAM

- **CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS**
- **SUPERAR LA FASE DE LA GESTIÓN DE PERSONAL Y PASAR A LA DE POLÍTICAS DE RECURSOS Y CAPITAL HUMANO**
- **HACER FRENTE A LOS NUEVOS RETOS DE LA POLÍTICA DE RRHH**
 - **Profesionales adaptados a las demandas de la sociedad**
 - **... que asuman cambios en sus competencias**
 - **... motivados para conseguir los objetivos de la organización**
 - **... que asuman la necesidad de formarse de forma continua**
 - **... formados en el trabajo en equipo y en nuevas técnicas de gestión**
 - **... comprometidos para obtener la mejor calidad asistencial**

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

1. ADECUACIÓN DE PLANTILLAS

2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES:

- **MOVILIDAD VOLUNTARIA**
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**
- **DESCANSO DESPUÉS DE LA GUARDIA**
- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

4. MEJORAS RETRIBUTIVAS

5. DESARROLLO PROFESIONAL:

- **CARRERA PROFESIONAL**
- **PROMOCIÓN INTERNA**
- **OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUADA**

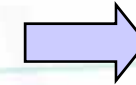


CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

1. ADECUACIÓN DE PLANTILLAS:

- **INCREMENTO TOTAL 2001-2008:**

55 %

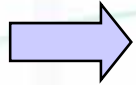


**8.702
PROFESIONALES**

- **INCREMENTO POR GRUPOS SIGNIFICATIVOS:**

- **FACULTATIVOS DE ESPECIALIZADA Y PRIMARIA:**

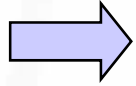
67 %



**2.339
PROFESIONALES**

- **SANITARIOS NO FACULTATIVOS:**

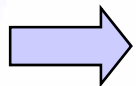
55 %



**4.292
PROFESIONALES**

- **GESTIÓN Y SERVICIOS:**

45 %



**2.339
PROFESIONALES**



CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

1. ADECUACIÓN DE PLANTILLAS

- INCREMENTO POR CENTROS SANITARIOS:**

Complejo Hospitalario Universitario de Albacete	29,20 %	Gerencia Atención Primaria Albacete	40,20 %
Hospital de Hellín	43,70 %	Gerencia Atención Primaria Ciudad Real	57,00 %
Hospital General de Ciudad Real	59,00 %	Gerencia Atención Primaria Alcázar de San Juan	128,00 %
Hospital de Valdepeñas	37,00 %	Gerencia Atención Primaria Cuenca	49,40 %
Hospital de Cuenca	39,00 %	Gerencia Atención Primaria Guadalajara	82,00 %
Hospital General Universitario de Guadalajara	45,70 %	Gerencia Atención Primaria Toledo	54,00 %
Complejo Hospitalario de Toledo	37,80 %	Gerencia Atención Primaria Talavera de la Reina	60,80 %
Hospital Nacional de Parapléjicos	13,40 %	Área Única de Puertollano	59,00 %
Hospital "Ntra. Sra. Del Prado"	66,60 %	Gerencia Urgencias Emergencias y Transporte Sanitario	188,00 %

- INCREMENTO POBLACIÓN ASISTIDA 2001 – 2009: 18,90%**
- ÁREAS DE SALUD CON INCREMENTO MÁS SIGNIFICATIVO EN TIS:**

ALCÁZAR DE SAN JUÁN: 79,4%

GUADALAJARA: 43%

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- **OBJETIVO: REDUCIR LA TASA DE INTERINIDAD MEDIA AL 6%**
- **ACTUACIONES: OFERTAS DE EMPLEO ANUALES**
- **TOTAL PLAZAS CONVOCADAS CON EJECUCIÓN FINAL EN 2009:**

7.913

Por grupos:

Facultativos:	2.181 plazas.
Personal Sanitario (Grupos B, C y D):	3.822 plazas.
Personal de Gestión y Servicios:	1.910 plazas.

Un total de 49.795 aspirantes

• **REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL 42,16% AL 10,06%**

32,1%

• **CON LA OFERTA DEL 2009 SE CONSEGUIRÁ EL 6% DE INTERINIDAD.**

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

3. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

MOVILIDAD VOLUNTARIA:

CONCURSO GENERAL DE TRASLADOS 2007 – 2008

- DESTINOS ADJUDICADOS:
- REDUCCIÓN DE COMISIONES DE SERVICIOS:
- ÚLTIMA CONVOCATORIA:



- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.
- MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.



2.533
SUPONE UN 17,7% SOBRE EL PERSONAL FIJO



32,79%



PRIMER TRIMESTRE 2009

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: APLICACIÓN DEFINITIVA DEL “PLAN CONCILIA”.

DESCANSO DESPUÉS DE LA GUARDIA: SUPONE UNA MEJORA DE LA SALUD LABORAL Y MEDIDA INCENTIVADORA CONTRA EL ABSENTISMO EN LAS GUARDIAS (JUNTO CON EL INCREMENTO DEL VALOR HORA).

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

3. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **ADSCRIPCIÓN A RECURSOS HUMANOS: MAYOR COORDINACIÓN**
- **UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO DEL SESCAM (Decreto Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha)**
- **9 AREAS DE PREVENCIÓN Y 65 PROFESIONALES**

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

3. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **PLANES ESPECÍFICOS:**

- **FORMACIÓN: 130 EDICIONES: 2.884 ALUMNOS.**
- **PLAN INTEGRAL DE CONFLICTOS Y VIOLENCIA: PERSEO**
- **IMPLANTACIÓN PROGRAMA INFORMÁTICO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERLA**
- **ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**
- **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS BIOLÓGICOS (ORDEN DE 9/3/2007).**



CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

4. MEJORAS RETRIBUTIVAS.

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS 2001-2008

FACULTATIVO ESPECIALISTA DE ÁREA	69.70 %
ENFERMERA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	77.27 %
MÉDICO DE FAMILIA	71.92 %
ENFERMERA DE ATENCIÓN PRIMARIA	78.15 %
ADMINISTRATIVO	73.37 %
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	66.39 %
CELADOR	66.39 %

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

4. MEJORAS RETRIBUTIVAS.

COMPARANDO CON LA MEDIA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

- **FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA** + **6.4 %**
- **ENFERMERA ATENCIÓN ESPECIALIZADA** + **3.8 %**
- **MÉDICO DE FAMILIA** + **6.3 %**
- **ENFERMERA ATENCIÓN PRIMARIA** + **1.9 %**

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

5. DESARROLLO PROFESIONAL.

CARRERA PROFESIONAL

Personal licenciado y diplomado sanitario



Personal sanitario de Formación Profesional y Personal de Gestión y Servicios.



CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

5. DESARROLLO PROFESIONAL.

CARRERA PROFESIONAL.

PORCENTAJE DE FIJOS CON GRADO DE CARRERA

Personal Licenciado y Diplomado Sanitario

	GRADO I	GRADO II	GRADO III	TOTAL
LICENCIADO SANITARIO	16%	35%	13%	64%
DIPLOMADO SANITARIO	15%	27%	30%	72%

CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

5. DESARROLLO PROFESIONAL.

CARRERA PROFESIONAL.

PORCENTAJE DE FIJOS CON GRADO DE CARRERA

**Personal Sanitario de Formación Profesional
y Personal de Gestión y Servicios.**

	GRADO I	GRADO II	TOTAL
GRUPO A	9%	25%	34%
GRUPO B	13%	40%	53%
GRUPO C	18%	36%	54%
GRUPO D	15%	52%	67%
GRUPO E	14%	52%	66%

revista trimestral / número 6

sescam informa

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

Nuevos procesos selectivos en el SESCAM:

una apuesta por la estabilidad laboral



ENTREVISTA

Juan Alfonso Ruiz Molina:

"Trabajamos para hacer de C-LM una región donde nuestros profesionales disfruten de las mejores condiciones laborales".



revista trimestral / número 9

sescam informa

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

FIRMADO EL NUEVO ACUERDO MARCO DEL SESCAM



Presupuesto SESCAM 2009

Más de 2.678 millones de euros para seguir mejorando nuestro sistema sanitario.



CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS ACUERDO MARCO 2008 - 2011

- **UNANIMIDAD DE LA MESA SECTORIAL**
- **ENMARCA Y ORDENA EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HASTA 2011**
- **EN LOS 16 PACTOS PREVISTOS SE INCLUYEN TODAS LAS MATERIAS PENDIENTES QUE CONFORMAN LA POLÍTICA DE RR.HH DEL SESCAM**
- **4 GRANDES BLOQUES:**
 - I. PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
 - II. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
 - III. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE CARRERA PROFESIONAL**
 - IV. CAMBIO DEL MODELO RETRIBUTIVO**

CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

ACUERDO MARCO 2008 - 2011

I. PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- PACTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
- REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN.
- REVISIÓN DEL PACTO DE SELECCIÓN TEMPORAL.
- PACTO SOBRE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.
- MOVILIDAD VOLUNTARIA EXTERNA (CONCURSO DE TRASLADOS)
- MOVILIDAD INTERNA:
 - **ATENCIÓN PRIMARIA**
 - **EMERGENCIAS**
 - **ATENCIÓN ESPECIALIZADA**
- ORDENACIÓN DE ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA.
- REORDENACIÓN DE COLEGIOS PROFESIONALES.
- PLANES ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN CONTINUADA.

CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS ACUERDO MARCO 2008 - 2011

II. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- **APLICACIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**
- **ANÁLISIS Y ADECUACIÓN DE TURNOS ROTATORIOS**
- **MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS ACUERDO MARCO 2008 - 2011

III. PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE CARRERA PROFESIONAL

- **LICENCIADOS Y DIPLOMADOS SANITARIOS.**
- **SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS**

IV. CAMBIOS EN EL MODELO RETRIBUTIVO

- **¿RACIONALIZACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO?**
- **¿NUEVO SISTEMA DE PRODUCTIVIDAD?**
- **¿REVISIÓN DEL SISTEMA DE TARJETAS?**
- **¿COMPLEMENTO EN LOS CENTROS DE DIFÍCIL COBERTURA?**

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS REFLEXIONES FINALES

- **EL SISTEMA ESTÁ EN GRAN MEDIDA CONSOLIDADO.**
- **TENEMOS LOS MIMBRES PARA HACER POLÍTICA DE PERSONAL.**
- **LA EFICIENCIA SE CONSIGUE DIRIGIENDO.**
- **NO HAY RECETAS MÁGICAS, NI VALE “EL CAFÉ PARA TODOS”.**
- **HAY QUE HUIR DEL VICTIMISMO.**

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS REFLEXIONES FINALES

- **EN LA FASE ACTUAL ENTRA EN JUEGO LA LABOR PERSONAL DE LOS DIRECTIVOS, SUS HABILIDADES DIRECTIVAS, SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU INTUICIÓN.**
- **DIRIGIMOS PERSONAS Y HAY QUE PONERLAS EN PRIMER PLANO DE NUESTRA ACCIÓN.**
- **EL DIRECTIVO ELIGE A SU EQUIPO Y MANDOS INTERMEDIOS, Y DEBE TRANSMITIRLES LA CULTURA ORGANIZATIVA DE SU CENTRO.**

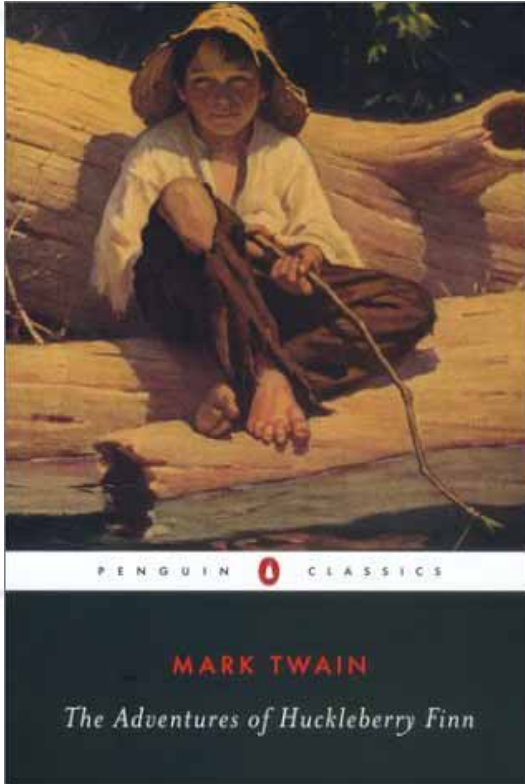
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS REFLEXIONES FINALES

- **CADA UNO TIENE QUE DETECTAR SUS CARENCIAS FORMATIVAS E IMPULSAR UNA FORMACIÓN CONTINUA ESPECÍFICA.**
- **EL 80% DE LAS DISFUNCIONES Y CONFLICTOS DIARIOS QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD Y EN EL CLIMA LABORAL, SE PRODUCEN POR FALTA DE COMUNICACIÓN, POR INFORMACIÓN INCOMPLETA, O POR “MALENTENDIDOS”.**

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS REFLEXIONES FINALES

- **ES ESENCIAL LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS ASUNTOS QUE LES AFECTAN.**
- **ESCUCHAR, DAR EXPLICACIONES Y ATENDER SUGERENCIAS Y PROPUESTAS NO ES UNA PÉRDIDA DE TIEMPO.**



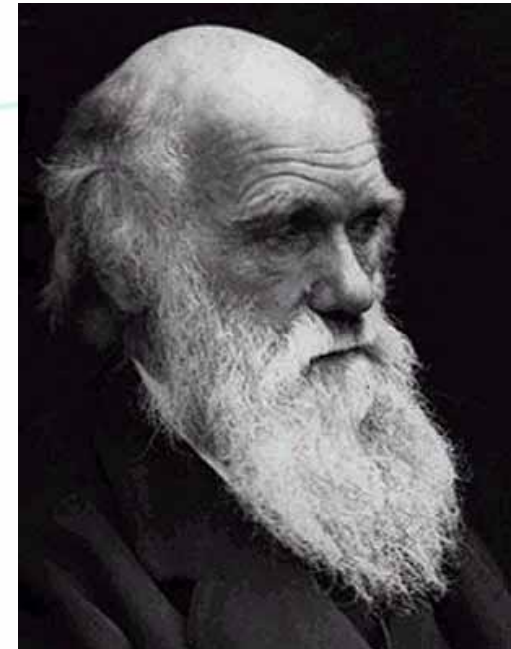


“... ¿de qué sirve aprender a hacerlo bien, si hacerlo bien es pesado y no hay problemas por hacerlo mal y, además, la paga es la misma?”

Mark Twain
Las aventuras de Huckleberry Finn. 1884

It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent, but the most responsive to change.

Charles Darwin (1809-1882)



“Una organización sólo alcanzará el éxito a medio plazo si es capaz de comprender y mejorar continuamente su capacidad de satisfacer y superar las necesidades y expectativas de sus clientes”.

William E. Deming





MUCHAS GRACIAS

rgutierrez@jccm.es