



3. Carácter segmentado de las medidas



3. Carácter segmentado de las medidas

Las medidas que conforman el Nuevo Modelo de Procesos de Selección tienen un carácter segmentado en razón de los perfiles que buscan seleccionar. En cada una de las medidas se concreta cuando procede (en el apartado “aplicación”) el carácter segmentado de la misma.

El sistema sanitario público vasco está integrado por un amplísimo y variado número de categorías profesionales entre las que figuran jurídicos, arquitectas, economistas, abogadas, estadísticos, matemáticas, auxiliares administrativos, celadores, auxiliares de clínica, enfermeras, especialidades médicas (pediatras, médicos de familia, neurólogas, cardiólogos, urólogas, etc.), biólogos, genetistas, programadores informáticos, analistas de datos, radiólogos, biotecnólogos y un largo etcétera.

La relación completa de puestos funcionales de Osakidetza figura en el Anexo I del Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud. El Consejo de Administración de Osakidetza/Servicio vasco de salud ha aprobado el 23 de julio de 2019 un acuerdo para la modificación de dicho decreto, atribuyendo al Consejo las siguientes nuevas facultades:

“(...) adaptar la clasificación del personal según los grupos de titulación y grupos profesionales del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como para modificar el modo de provisión, la titulación, la experiencia o el perfil lingüístico de cada puesto funcional del Anexo I, y para crear, modificar o suprimir los puestos funcionales de dicho anexo, siempre que no se requiera la creación, modificación o supresión de grupos y categorías y que se acomode a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, respetando los perfiles lingüísticos establecidos en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del Uso del Euskera en Osakidetza-Servicio vasco de salud.”

La citada modificación del Decreto, se encuentra actualmente en tramitación y requerirá de su posterior aprobación, en su caso, por el Consejo de Gobierno.

Indudablemente los procesos selectivos deben adaptarse, en lo que al contenido de las pruebas y baremo de méritos se refiere, a la formación y capacidades necesarias para dichos puestos funcionales. En este sentido podemos diferenciar los siguientes grupos:

- El **primer grupo** se refiere a aquellas categorías profesionales transversales en la organización, cuyo perfil de competencias exigido no difiere entre las diferentes organizaciones sanitarias que conforman el sistema Sanitario Vasco. Se caracteriza por un elevado número de plazas y opositores, por lo que el concurso y oposición deben ser ágiles y las convocatorias frecuentes, para promover la estabilidad laboral. En este primer grupo conviven categorías sanitarias y no sanitarias. Se incluyen en este grupo, profesionales de atención primaria, red de salud mental, celadores, auxiliares de clínica, etc., así como también otras categorías que pueden ser comunes con otras áreas de la administración pública (abogadas, economistas, administrativos, auxiliares, técnicos de administración, etc). El diseño de las pruebas y el baremo de los méritos en estos casos no deberían diferir de los parámetros habituales que en cada momento rijan en la Administración Pública vasca.
- El **segundo grupo** está integrado por las categorías profesionales que requieren una titulación con formación postgrado y por lo tanto, periodos de formación prolongados, como MIR, EIR, PIR, FIR, BIR u otras. En este caso, no se puede obviar que se trata de profesionales que además del correspondiente título universitario y el examen MIR, EIR, PIR, FIR o BIR han realizado cuatro años de residencia o de actividad laboral supervisada en un servicio de salud. En consecuencia, estamos hablando de profesionales que han superado ya un estricto proceso de selección previo y que cuentan con una experiencia profesional de al menos cuatro años en un servicio público de salud. En estos casos resulta evidente la pertinencia de aligerar la prueba de conocimientos teóricos y centrar los esfuerzos en una buena definición de la prueba o pruebas correspondientes a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y las destrezas y aptitudes de las personas seleccionadas.
- El **tercer grupo** se refiere a los perfiles específicos de algunos puestos funcionales de alta complejidad o plazas específicas (cardiología hemodinámica, cirugía hepatobiliar de cáncer y trasplantes, neonatología, urgencias pediátricas, radiología intervencionista, citogenética, etc.). En estos casos el reto es diseñar unos procesos selectivos que aseguren que los profesionales que los superan pueden desempeñar las tareas propias de estas especialidades inmediatamente o en un breve plazo una vez incorporados a sus puestos de trabajo, evitando que se incorporen profesionales que puedan requerir un amplio período para alcanzar los conocimientos y práctica que requieren antes de poder ejercerlas con plenas garantías hacia los pacientes.

En estos casos, de selección de perfiles tan específicos, los principios de igualdad, mérito y capacidad deben garantizarse en diferentes fases. Así, además de garantizarse en la fase de acceso al sistema vasco de salud mediante la correspondiente Oferta Pública de Empleo, deberá garantizarse en el acceso a la necesaria experiencia y formación requeridas para tales perfiles específicos. Para ello, tendrán prioridad a la formación específica que pueda realizarse en el sistema vasco de salud, aquellos profesionales que ya han accedido al sistema por una OPE general, mediante convocatorias internas para la cobertura de estas plazas específicas en formación. Para ello, será necesaria previamente la definición de la necesidad del perfil específico para un puesto funcional, la definición de las competencias específicas requeridas, así como los procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades entre los y las profesionales de Osakidetza para acceder a la formación para la necesaria capacitación. Si no fuera posible realizar la formación de personal propio, se optaría por la formación de personal con contratación temporal, con posibilidad de acceso al Sistema mediante OPE posterior, en la que este periodo de desempeño sería valorado acorde a baremos consensuados en las bases específicas.

- Finalmente existe un **cuarto grupo** poco numeroso, pero de gran importancia, conformado por aquellos profesionales de alta especialización y experiencia de los que el servicio vasco de salud debe proveerse para hacer frente a los retos asistenciales, científicos y tecnológicos futuros. Nos referimos a los campos de biotecnología, la robótica, la fabricación aditiva, la genética, cirugía de alta complejidad, la seguridad cibernética, la biotecnología, el big data, la inteligencia artificial etc. El servicio vasco de salud debería tener la posibilidad de captar profesionales de referencia y amplia experiencia para liderar estos procesos y formar equipos y profesionales en estas áreas claves para el futuro. En estos casos, en los que existen necesidades especiales que no pueden cubrirse mediante formación del personal propio, el concurso de méritos, conforme a las posibilidades que ofrece la legislación vigente, puede resultar una fórmula adecuada para captar talento externo que pueda ayudar a desarrollar el talento propio de la organización en estas áreas.