



6. Nuevo modelo de procesos selectivos



6. Nuevo modelo de procesos selectivos

6.1. MEDIDAS QUE LO DEFINEN

El Nuevo Modelo de Procesos Selectivos de Osakidetza está integrado por 37 medidas que se agrupan en los 5 ámbitos siguientes:



El esquema de las 37 medidas, agrupadas en los 5 ámbitos es el siguiente:

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
1	Actualización 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.	NORMATIVO
2	Adecuar las previsiones de la LOSE a la regulación sobre los procesos selectivos que se ha establecido con posterioridad en la normativa básica estatal y en la legislación autonómica.	NORMATIVO
3	Desarrollo reglamentario de las previsiones legales en materia de procesos de selección y provisión.	NORMATIVO
4	Realizar una evaluación de la situación de Recursos Humanos de Osakidetza, del Sistema Sanitario y de las necesidades del entorno para el período 2020 – 2030.	PLANIFICACIÓN
5	Realizar una planificación estratégica de recursos humanos 2020 – 2030.	PLANIFICACIÓN
6	Planificar los procesos de selección de forma que den respuesta escalonada a las necesidades de estabilización, renovación y redefinición del sistema.	PLANIFICACIÓN
7	Reforzar la estructura de recursos humanos de Osakidetza con unos servicios de planificación, contratación y selección dotados de manera que permitan una gestión permanente de los procesos selectivos del Ente Público.	PLANIFICACIÓN
8	Establecer el concurso – oposición como sistema general de acceso a la condición de personal fijo de Osakidetza.	GENERAL

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
9	Prever el sistema de concurso, de manera excepcional y para los casos previstos en el art 31 de la Ley 55/2003.	GENERAL
10	Articular los sistemas de provisión interna de los puestos de trabajo como sistema ordinario de provisión de las plazas de alta especialización que requieren de perfiles específicos.	GENERAL
11	Analizar la conveniencia de sustituir las Bases Generales únicas aplicables a todas las plazas incluidas en una OPE por Bases Generales propias a los grupos de puestos que reúnen características comunes.	GENERAL
12	Desarrollar pruebas de acceso innovadoras, con el carácter de experiencias piloto en determinados ámbitos de especialización.	GENERAL
13	Determinar un sistema estable de baremo de méritos.	GENERAL
14	Propuestas específicas para el 2% reservado a personas con discapacidad intelectual.	GENERAL
15	Redimensionar el número de miembros de los Tribunales de selección.	TRIBUNALES
16	La selección de los miembros de los Tribunales se realizará por sorteo previa definición de los candidatos mediante criterios objetivos.	TRIBUNALES
17	En el supuesto de que el cumplimiento del principio de especialidad impida el carácter aleatorio del sorteo, la base de profesionales se incrementará con las especialidades y, en el caso de que esa necesario, con profesionales del área específica del sistema de salud a nivel estatal.	TRIBUNALES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
18	Se aprobará un Código de Conducta en el que se recogerán junto con las obligaciones éticas, los valores que informan los procesos selectivos y los derechos y obligaciones como miembros de los Tribunales, así como las normas de obligado cumplimiento. Los miembros de los Tribunales firmarán, así mismo, un compromiso ético.	TRIBUNALES
19	La convocatoria recogerá expresamente la obligación de aceptar la condición de miembro del Tribunal salvo concurrencia de las causas de abstención y/o recusación debidamente acreditadas.	TRIBUNALES
20	Profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales.	TRIBUNALES
21	Los miembros de los Tribunales recibirán un programa de formación en relación con las tareas propias, normas de conducta y obligaciones éticas que como miembros de los Tribunales deben desempeñar.	TRIBUNALES
22	Establecimiento de protocolos detallados y objetivos de actuación de los Tribunales en el desarrollo de determinadas pruebas.	TRIBUNALES
23	Incorporar la posibilidad de realización de análisis estadísticos de distribución de resultados en la fase del proceso de resolución, a modo de pilotaje.	TRIBUNALES
24	Disponer de un marco metodológico manual operativo específico para la elaboración y corrección de las pruebas.	EXÁMENES
25	Que la confección de las pruebas prácticas no se encomiende a una sola persona.	EXÁMENES
26	Encomendar al IVAP la elaboración de las pruebas teóricas en formato test, cuando las características propias del proceso así lo aconsejen.	EXÁMENES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
27	Que la elaboración de las pruebas prácticas quede a cargo de los propios Tribunales.	EXÁMENES
28	Que la elaboración de las pruebas prácticas se pueda encomendar a expertos en la preparación de este tipo de pruebas.	EXÁMENES
29	Introducir un elemento de azar en la concreción final de las pruebas prácticas.	EXÁMENES
30	Que la corrección de las pruebas se encomiende al menos a 3 miembros del Tribunal, salvo en el caso de que el número de opositores permitan que la realicen todos los miembros.	EXÁMENES
31	Que el Tribunal pueda apoyarse en una Comisión de Evaluadores cuando el número de aspirantes presentados desborde su capacidad operativa.	EXÁMENES
32	Disminuir el peso de las pruebas teóricas en los procesos selectivos destinados a cubrir plazas de especialistas formados bajo el sistema de residencia.	EXÁMENES
33	Introducción progresiva de pruebas complementarias a las de los conocimientos teóricos.	EXÁMENES
34	Introducir pruebas tipo test que permitan evaluar competencias de desempeño de tareas.	EXÁMENES
35	Introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías y procesos de provisión.	EXÁMENES
36	Introducir progresivamente y con carácter piloto nuevas pruebas de acreditación de conocimientos.	EXÁMENES
37	Incorporar la consideración de la igualdad de género en los contenidos de las pruebas de carácter teórico.	EXÁMENES

6.2. DETALLE DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS

Cada una de las 37 medidas se detallan en una ficha común en la que tras la definición de la misma, se concretan: el ámbito en el que se incardina; el objetivo que persigue; los detalles de su ejecución; y su aplicación.

6.2.1. ÁMBITO NORMATIVO

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
1	Actualización 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.	NORMATIVO
OBJETIVO		
Agilizar la actualización de la relación de puestos funcionales del Ente contenida en el anexo del contrato, para adaptarla tanto a las necesidades actuales, como a las que en un futuro el sistema sanitario pueda requerir.		
DETALLE		
La modificación del Decreto 186/2005 es necesaria para poder llevar a cabo la actualización del Anexo I que establece la Relación de puestos funcionales de Osakidetza. El Consejo de Administración de Osakidetza/Servicio vasco de salud ha aprobado el 23 de julio de 2019 un acuerdo para la modificación del decreto atribuyendo al Consejo las siguientes nuevas facultades: <i>"(...)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."</i> Esta actualización de la norma sobre puestos funcionales en Osakidetza y la definición de los mismos, facilitará la selección de personas en relación con las características de los puestos. Es necesaria la definición del puesto (contenido, perfil, profesiograma, funciones, tareas y competencias necesarias) para poder realizar una buena selección. Dicha propuesta necesita de una posterior tramitación del expediente de modificación del decreto para su posterior aprobación, en su caso, por el Consejo de Gobierno.		
APLICACIÓN		
En tramitación. La actualización debería aprobarse en 2020.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
2	Adequar las previsiones de la LOSE a la regulación sobre los procesos selectivos que se ha establecido con posterioridad en la normativa básica estatal y en la legislación autonómica.	NORMATIVO
<p>OBJETIVO</p> <p>Actualizar la normativa y dotar de la mayor claridad al marco regulatorio al que deben atenerse las convocatorias de procesos selectivos de Osakidetza.</p> <p>DETALLE</p> <p>La LOSE entró en vigor en 1997. Desde entonces, tanto con el carácter de norma básica estatal, como de legislación autonómica, se han introducido cambios en la regulación que afecta a los procesos de selección que deba desarrollar Osakidetza.</p> <p>La convivencia de normativas que se ven afectadas entre ellas sin que se establezca claramente la preeminencia y la que resulta de aplicación, introduce una inseguridad jurídica que se superaría con la adaptación de la redacción de la LOSE a la nueva regulación.</p> <p>Al mismo tiempo, permitiría la modernización de las previsiones de la LOSE incorporando expresamente las mejoras en la regulación introducidas por las nuevas normas.</p> <p>Esta es una de las medidas (3ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Requiere de una reforma de la LOSE, que debería producirse durante la próxima legislatura.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
3	Desarrollo reglamentario de las previsiones legales en materia de procesos de selección y provisión.	NORMATIVO
<p>OBJETIVO</p> <p>Dotar a los procesos de selección de un marco regulatorio estable y definido que proporcione certeza y refuerce el carácter general de sus previsiones.</p> <p>DETALLE</p> <p>El marco normativo que establecen las leyes en la materia puede reforzarse a través de un Decreto regulador de los sistemas de selección, a través de aprobación, con carácter general, de unas bases generales para las convocatorias de estos procesos e, incluso, a través de instrucciones y protocolos o la redacción de un Manual Operativo que se aplique con carácter general a las OPE que se convoquen.</p> <p>Esta regulación reglamentaria permitirá dotar de una mayor seguridad jurídica a los procesos de selección y regular determinadas actuaciones que la normativa actual no contempla, tales como, la selección de los Tribunales por sorteo o la renovación de los Tribunales cuando haya indicios de falta de objetividad en su actuación, la creación de una Oficina de Selección en Osakidetza dotada de autonomía y personal experto, etc.</p> <p>Esta es una de las medidas (4ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Requiere de un desarrollo reglamentario mediante decreto que debería incluirse en la Plan Anual Normativo del Departamento de Salud de 2020.</p>		

6.2.2. ÁMBITO DE PLANIFICACIÓN

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
4	Realizar una evaluación de la situación de partida y de la evolución prevista para el periodo 2020 - 2030 en materia de recursos humanos de Osakidetza.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>Realizar un estudio exhaustivo de la situación de partida en materia de recursos humanos de Osakidetza, así como de la evolución prevista en el periodo 2020-2030, que permita llevar a cabo una planificación de los procesos de selección, provisión y formación del personal, para dar respuesta a las necesidades sanitarias presentes y futuras de la población vasca.</p>		
DETALLE		
<p>La OMS otorga especial importancia a una planificación que cubra un amplio período de tiempo, diez años, a la vez que reconoce que las circunstancias y características propias de cada país o territorio determinan la concreción de las necesidades.</p>		
<p>Entre los factores a determinar en el análisis necesario para una correcta planificación se encuentran el ritmo de jubilaciones por categoría profesional en el sistema, la curva de edad por categoría profesional, la capacidad formativa del sistema, el envejecimiento y la prevalencia de enfermedades crónicas, las nuevas necesidades de la población, digitalización, avances tecnológicos, los cambios en morbilidad, integración de niveles asistenciales, la previsión de egresados y plazas especialidad, etc.</p>		
<p>Este análisis exhaustivo deberá facilitar una mejor planificación de los procesos selectivos a fin de evitar que a períodos de déficit de profesionales se sucedan períodos de superávit y, en consecuencia, la falta de equidad de las oportunidades que se ofrecen a las diferentes generaciones de profesionales.</p>		
<p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (14, 31).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida debería materializarse en 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
5	Realizar una planificación estratégica de recursos humanos 2020 - 2030.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>En función del resultado del análisis previsto en la medida anterior, realizar una planificación estratégica de cobertura de necesidades de recursos humanos para el período 2020-2030, que pueda dotar a los procesos de selección convocados en este periodo de una coherencia en relación con las necesidades sanitarias futuras de la población vasca.</p>		
DETALLE		
<p>Es una consecuencia del estudio mencionado en la medida anterior y se concreta en una planificación de recursos que permita dar cobertura a las necesidades de profesionales detectada para el período 2020-2030.</p>		
<p>Esta planificación contemplará la determinación de los puestos a convocar en las OPE a lo largo de este período y también en otros aspectos ligados con la política de recursos humanos, como es la formación y capacitación de profesionales.</p>		
<p>Determinará qué puestos son necesarios en un futuro y la exigencia de nuevos perfiles profesionales para el conjunto del período y prestará especial atención a como trasladar el conocimiento de las generaciones que se jubilan a las nuevas generaciones que están y las que se incorporan al sistema. También deberá dar respuesta a la tensión que provoca la cobertura de puestos en determinados centros en los que por ubicación geográfica u otras circunstancias, cuenten con una mayor dificultad para la captación y retención de profesionales.</p>		
<p>Esta planificación estratégica se concretará en períodos cuatrienales a través de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos (el último aprobado es el 2014-2016). El primer Plan cubriría el período 2020-2024.</p>		
<p>Esta planificación implicará, así mismo, la modificación del decreto de puestos funcionales para habilitar una actualización periódica de su anexo, acompasada con la planificación.</p>		
<p>Así mismo, dada la distribución de competencias en la materia, dicha planificación debería realizarse en coordinación con el Sistema Nacional de Salud y las Universidades.</p>		
<p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (13, 16, 32).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida debería materializarse en 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
6	Planificar los procesos de selección de forma que den respuesta escalonada a las necesidades de estabilización, renovación y redefinición del sistema.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>Tras un largo período sin convocatoria de OPE en Osakidetza, las convocatorias correspondientes a las OPE 2016-2017 y 2018-2019, tienen el objetivo de hacer frente a un “momento de choque”, en el que debe primar la estabilización del empleo; principalmente del empleo interino que ha carecido a lo largo de estos años de oportunidad de participar en procesos de selección.</p> <p>A partir del 2020 se puede dar cabida al diseño de pruebas más ágiles, rápidas y adaptadas a las nuevas necesidades del sistema vasco de salud.</p>		
DETALLE		
<p>El objetivo es evitar las OPE masivas, de una larga gestación y procesos dilatados de ejecución, que movilizan una cantidad ingente de recursos, someten a la organización a altísimos niveles de estrés, generan un efecto llamado desproporcionado de personas candidatas y genera expectativas excesivas en la ciudadanía.</p> <p>Se trata, por tanto, de dar paso a un nuevo modelo de OPE que comprenda convocatorias con un menor número de plazas y con una mayor frecuencia de convocatorias, incluso de manera permanente, de manera que las oportunidades de acceso al sistema público de salud se generen de manera constante para los nuevos titulados de las diferentes categorías y especialidades.</p> <p>Estas convocatorias deben responder a las necesidades detectadas en la planificación estratégica y los planes de ordenación de recursos humanos mencionados en los apartados anteriores.</p> <p>Este tipo de convocatorias permitirá, además, mantener actualizadas las listas de personal interino, con una renovación más periódica de las mismas en función del resultado de las OPE convocadas. Con ello también se da un mejor cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la condición de interino del sistema vasco de salud.</p> <p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (18 y 19).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida podría aplicarse a partir a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2020, sin descartar que con carácter excepcional y en relación con categorías de urgente cobertura (pediatras, médicos de familia), pueda incorporarse en los procesos de selección de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
7	Reforzar la estructura de recursos humanos de Osakidetza con unos servicios de planificación, contratación y selección dotados de manera que permitan una gestión permanente de los procesos selectivos del Ente Público.	PLANIFICACIÓN

OBJETIVO

La apertura a unos procesos de selección más ágiles, rápidos y de mayor frecuencia, incluso de permanencia en el tiempo, requiere de una estructura de apoyo especializada en técnicas de selección y dotada de los medios que hagan posible dar una respuesta adecuada a estas exigencias.

DETALLE

Se trata de tres áreas (planificación, selección y provisión y contratación) fuertemente interrelacionadas que requieren, cada vez más, de personal especializado, de sistemas de información que permitan la tramitación ágil de estos procesos y de programas de análisis de datos (Big Data) que permitan anticipar tendencias y necesidades.

Todo ello con un doble propósito. Dar la respuesta más rápida y eficaz a las necesidades de cobertura de puestos, hacerlo con la mayor garantía de respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y con la mayor transparencia e inmediatez de cara a los aspirantes a estos puestos.

Además de ello, y tal cómo se menciona en la medida 2ª, la incorporación de nuevas estructuras organizativas, tales como una Oficina de Selección de Personal en Osakidetza dotada de autonomía funcional, requeriría una norma reglamentaria, con rango de Decreto, que así lo previera.

Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (25, 33).

APLICACIÓN

Esta medida ha comenzado a aplicarse en 2019 pero su materialización completa debería producirse en 2020.

6.2.3. ÁMBITO GENERAL

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
8	Establecer el concurso – oposición como sistema general de acceso a la condición de personal fijo de Osakidetza.	GENERAL
OBJETIVO		
Destacar la idoneidad del concurso – oposición como sistema habitual de selección para el ingreso como personal fijo de Osakidetza.		
DETALLE		
Entre los tres sistemas que contempla la legislación vigente: oposición; concurso – oposición; y concurso, el concurso – oposición es el más adecuado a las características requeridas al personal de Osakidetza.		
Es cierto que en función de las características propias de cada una de las plazas convocadas, el peso del concurso puede tener una relevancia diferenciada en función de que, por ejemplo, en categorías masivas y con el objetivo de agilizar la ejecución de los procesos la fase de valoración de méritos se simplifique.		
El IVAP en su informe también aboga por el concurso – oposición como sistema habitual de selección en Osakidetza.		
Así mismo, en caso de aprobación del Proyecto de Ley de Empleo público vasco, se recurrirá a la posibilidad de consolidación de empleo prevista en las Disposiciones transitorias decimonovena y vigésima de dicho proyecto de ley, como mejor respuesta al objetivo prioritario de estabilización.		
APLICACIÓN		
Esta medida ya está siendo aplicada en la OPE 2016-2017.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
9	Prever el sistema de concurso, de manera excepcional y para los casos previstos en el art 31 de la Ley 55/2003.	GENERAL

OBJETIVO

Abrir la posibilidad del sistema de concurso – acreditación de experiencia, formación y méritos – en relación con aquellos supuestos, legalmente previstos, en los que la especificidad, especialidad y cualificación de las tareas a desarrollar así lo aconsejen.

DETALLE

El art. 31 de la Ley 55/2003 establece; *“Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso”.*

En algunos puestos con funciones altamente especializadas y las ligadas a la investigación puede requerirse la incorporación de profesionales al sistema que tengan una amplia experiencia y que puedan aportar su conocimiento y experiencia al sistema vasco de salud.

La acreditación de méritos puede complementarse con la presentación de casos o proyectos y entrevistas. En ámbitos sanitarios de alta complejidad podrá valorarse la actividad realizada, los resultados obtenidos, etc. mediante el portafolio de actividad del o de la profesional.

En el decreto de puestos funcionales de Osakidetza se determinarán los puestos que pueden proveerse por este sistema de concurso.

APLICACIÓN

Se trata de puestos individualizados que se refieren al tercer y cuarto grupo de especialización (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
10	Articular los sistemas de provisión interna de los puestos de trabajo como sistema ordinario de provisión de las plazas que requieren de perfiles específicos.	GENERAL

OBJETIVO

Que las plazas que requieren de conocimientos específicos y amplia experiencia se cubran por los procedimientos habituales de provisión de plazas, concurso de méritos entre profesionales de la categoría a la que pertenecen los puestos con estos perfiles específicos.

DETALLE

En estos casos los sistemas de selección, con exclusión de aquellos a los que se refiere la medida 10, no se adecúan para la cobertura de plazas (cirugía hepatobiliar, neuroradiología intervencionista, citogenética y genética molecular, entre otras) cuyas competencias para su ejercicio resulta prácticamente imposible de adquirir si no es con la práctica previa en dichos puestos.

En razón de ello, se considera adecuado que su cobertura se realice por concurso de méritos entre profesionales que ya han superado una OPE de Osakidetza y, por tanto son personal estatutario del Ente Público, y que en virtud de la práctica desarrollada en estos puestos acreditan las competencias necesarias para su desempeño inmediato desde que se accede al puesto.

Ello requerirá previamente la singularización de estos puestos en la relación de puestos funcionales de Osakidetza con la indicación de las competencias específicas que requiere su desempeño, así como los itinerarios formativos y de desarrollo profesional correspondientes a dichos puestos.

El acceso a la experiencia y formación que requieren estas plazas deberá producirse mediante procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades entre los profesionales de Osakidetza.

Para la valoración de méritos puede recurrirse a la valoración de un portafolio de actividad y procedimientos de alta complejidad que haya realizado el o la profesional, cuya acreditación deberá definirse de manera previa.

APLICACIÓN

Se trata de puestos individualizados que se refieren al tercer y cuarto grupo de especialización (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
11	<p>Analizar la conveniencia de sustituir las Bases Generales únicas aplicables a todas las plazas incluidas en una OPE por Bases Generales propias a los grupos de puestos que reúnen características comunes.</p>	<p>GENERAL</p>

OBJETIVO

Abrir la posibilidad de que en lugar de unas Bases Generales únicas para todos los puestos incluidos en la misma convocatoria, éstas puedan adaptarse en función de grupos profesionales que reúnan caracteres comunes (puestos de convocatorias masivas, puestos muy especializados, perfiles tecnológicos, etc). También podría llevarse a cabo en el caso de plazas con necesidades especiales o de difícil cobertura. En los casos en que ello fuera posible, se podrá recurrir a la unificación de los contenidos de las bases generales y específicas de los procesos de selección en un único documento de bases.

DETALLE

Se trata de identificar aquellos procesos de selección en los que la diversidad y las características diferenciadas de los puestos convocados aconsejan en lugar de unas Bases Generales únicas, unas Bases generales adaptadas a grupos de puestos de trabajo con características comunes, o plazas que conllevan dificultad especial para su cobertura, evitando la tensión y disfunciones que ofrecen las Bases únicas cuando las características de los puestos convocados tienen diferencias notables o carácter singular.

Un caso propio son aquellos puestos de profesionales sanitarios que requieren de un proceso previo amplio de formación y de especialización así como aquellos que pueden requerir competencias tecnológicas de muy alto nivel.

Para estos casos concretos, se puede llevar a cabo la unificación de los contenidos de las bases generales y específicas de los procesos de selección en un único documento de bases.

Esta propuesta la incluye el profesor Jiménez Asensio (34, 35).

APLICACIÓN

Se trata de diferenciar las bases generales teniendo en cuenta los cuatro grupos de segmentación (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
12	Desarrollar pruebas de acceso innovadoras, con el carácter de experiencias piloto en determinados ámbitos de especialización.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>En el marco de la selección y provisión, se propone introducir un nuevo formato de pruebas que incorporen un componente de innovación adaptado en cada caso a las características de los puestos a cubrir. Además del componente de innovación que deberá incluirse con carácter general, se incidirá de manera especial en el caso de las Unidades de Referencia del Sistema Nacional de Salud (CSUR) y de las Unidades de referencia del sistema vasco de salud.</p>		
DETALLE		
<p>Las Unidades CSUR (actualmente existen 6 en Euskadi), son unidades referenciales en ámbitos de especialización reconocidas formalmente como tales en el Sistema Nacional de Salud. Estas se refieren a: Reconstrucción de la superficie ocular compleja; trasplante renal infantil; epilepsia refractaria; cirugía de los trastornos del movimiento; esclerosis múltiple; y enfermedades metabólicas complejas.</p>		
<p>Así mismo, se definirán las Unidades de Referencia del sistema vasco de salud junto con sus necesidades específicas (Reproducción asistida, Cirugía oncológica-ginecológica).</p>		
<p>Uno de los factores clave de las mismas es la captación de talento especializado en su ámbito propio de práctica médica, asistencial, quirúrgica, formativa e investigadora y para ello resulta adecuado diseñar una tipología de pruebas, aplicables tanto en la fase de concurso, como de oposición, que permitan dotar a estos centros del talento individualizado y adaptado a las exigencias propias del desempeño de tareas en estas unidades.</p>		
<p>Entre las pruebas a introducir de manera progresiva figurarían aquellas directamente conectadas con las tareas a realizar, tales como presentación de proyectos, presentación de casos, entrevistas conductuales estructuradas, etc. Se valorará la posibilidad de incorporar nuevos tipos de pruebas como el Examen de Competencias Objetivo y Estructurado (ECOE), que consiste en un itinerario por diferentes puestos donde el alumno tiene que enfrentarse a distintas situaciones clínicas habituales en el quehacer diario del o de la profesional.</p>		
<p>El profesor Jiménez Asensio plantea esta medida (propuesta 6 y 12).</p>		
<p>En estos casos específicos, de ámbitos o sectores de actividad con elevada cualificación, que aportan valor añadido y un avance hacia la excelencia, o que representan nuevos perfiles funcionales de puestos de trabajo para los que existe una contracción de la oferta, podría plantearse la posibilidad de acceso a personas con especial talento desde el exterior mediante mecanismos innovadores.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida se aplicaría a los grupos 3 y 4 de segmentación (pags 6 y 7).</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
13	Determinar un sistema estable de baremo de méritos.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>Agilizar la fase de concurso y evitar los tediosos procesos de acreditación formal de méritos a los aspirantes de las OPE.</p>		
DETALLE		
<p>Determinar un sistema estable de baremación de méritos que logre principalmente dos objetivos. El primero que los aspirantes a las OPE de Osakidetza no tengan que realizar la aportación formal de la acreditación de méritos cada vez que participan en una OPE, sino únicamente, de aquellos méritos que no hayan acreditado previamente. El segundo automatizar la valoración de estos méritos de forma que el resultado de esta fase resulte de la aplicación de unas variables previamente fijadas que permitan esta automatización.</p> <p>Se trataría de dar un carácter estable a este sistema de baremación de manera que las personas que se presentan a estas oposiciones pudieran realizar una aproximación prácticamente real de la puntuación que alcanzarían en esta fase si superan la fase de oposición. A modo de ejemplo; baremos estables por categorías o grupos de titulación; baremos de formación – formación evaluable y no evaluable -, etc.</p> <p>Este proceso se simplificaría, además, si se reduce el peso de la formación complementaria en esta baremación, de manera que una vez alcanzada la puntuación máxima por un candidato o candidata no resulte necesario la acreditación de más certificados referidos a cursos de formación.</p>		
APLICACIÓN		
<p>La aplicación de esta medida es previsible a partir de los procesos selectivos correspondientes a la OPE 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
14	Propuestas específicas para el 2% reservado a personas con discapacidad intelectual.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>Se trata de definir propuestas específicas en las convocatorias que permitan reservar, de manera efectiva y eficaz, el 2% de las plazas totales incluidas en la Oferta Pública para personas con discapacidad intelectual.</p>		
DETALLE		
<p>Ello requerirá, como ya se está haciendo en la práctica comparada (por ejemplo, la Diputación Foral de Gipuzkoa), la inclusión en las OPEs de puestos cuyo desempeño pueda ser eficazmente realizado por personas con discapacidad intelectual.</p>		
APLICACIÓN		
<p>La aplicación de esta medida es previsible a partir de los procesos selectivos correspondientes a la OPE 2020.</p>		

6.2.4. ÁMBITO TRIBUNALES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
15	Redimensionar el número de miembros de los Tribunales de selección.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Fortalecer la confidencialidad, el deber de sigilo y la trazabilidad de los procesos, al mismo tiempo que se gana agilidad en el desarrollo de los procesos de selección.</p> <p>DETALLE</p> <p>El número habitual de miembros de los Tribunales sería de 5 ó 7, previéndose su reducción a 3 en aquellas pruebas para personal muy especializado y cualificado en las que participan un número limitado de aspirantes.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (56).</p> <p>Se procurará en la medida de lo posible la máxima paridad entre mujeres y hombres, así como el conocimiento de las dos lenguas oficiales por al menos un tercio de los miembros del tribunal y por el secretario o secretaria del mismo.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
16	<p>La selección de los miembros de los Tribunales se realizará por sorteo previa definición de los candidatos y candidatas mediante criterios objetivos.</p>	<p>TRIBUNALES</p>
<p>OBJETIVO</p>		
<p>Garantizar la absoluta imparcialidad en la elección de los miembros de los Tribunales, así como el principio de especialidad en su composición.</p>		
<p>DETALLE</p>		
<p>Los requisitos objetivos buscan dar cumplimiento al principio de especialidad en el sentido de que los miembros de los Tribunales sean elegidos por sorteo entre aquellos profesionales de la especialidad y área específica propia de las plazas convocadas o de las categorías a las que se refieren las mismas.</p>		
<p>La elección de los secretarios de los Tribunales también se realizará por sorteo, entre el personal de Osakidetza (A2) que esté en posesión de licenciatura en derecho.</p>		
<p>El sorteo para la elección final de los miembros de los Tribunales se celebrará en acto público, determinándose el momento en las bases de la convocatoria específica.</p>		
<p>El presidente y el secretario del Tribunal serán también elegidos por sorteo, bien entre los miembros del Tribunal, bien entre los profesionales que integran las bolsas a las que se refiere la medida 20ª.</p>		
<p>Salvo razones fundadas y objetivas que lo impidan, se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres.</p>		
<p>APLICACIÓN</p>		
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
17	En el supuesto de que el cumplimiento del principio de especialidad impida el carácter aleatorio del sorteo, la base de profesionales se incrementará con las especialidades y, en el caso de que esa necesario, con profesionales del área específica del sistema de salud a nivel estatal.	TRIBUNALES

OBJETIVO

Garantizar el carácter aleatorio del sorteo cuando la especialidad o el área específica convocada cuenta con un número muy reducido de profesionales de la misma en la CAV.

DETALLE

Esta medida responde a la circunstancia de que los miembros de los Tribunales deben ser elegidos entre el personal funcionario o estatutario o laboral que tenga el carácter de fijo.

En algunas especialidades médicas, si a este requisito legal, se exige el de pertenecer al área de especialidad de la plaza convocada se puede dar el caso, por ejemplo en genética, que el número de profesionales en Euskadi que cumplen ambos requisitos sea muy limitado o que, incluso, sea insuficiente para completar las vocalías del Tribunal.

En razón de ello, esta medida propone ampliar la base del sorteo con profesionales del área específica y especialidades conexas y, en el caso de que sea necesario, para contar con profesionales de la especialidad en el Tribunal, con profesionales de otras CC.AA.

Se considera que la base mínima de profesionales entre los que se ha de realizar el sorteo es de, al menos, el doble del número de vocales titulares y suplentes que corresponda nombrar en el Tribunal, sin perjuicio de que esta base para el sorteo comprenda a un número mayor de profesionales en atención al personal fijo que cumpla los requisitos.

APLICACIÓN

Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
18	<p>Se aprobará un Código de Conducta en el que se recogerán junto con las obligaciones éticas, los valores que informan los procesos selectivos y los derechos y obligaciones como miembros de los Tribunales, así como las normas de obligado cumplimiento. Los miembros de los Tribunales firmarán, así mismo, un compromiso ético.</p>	TRIBUNALES

OBJETIVO
<p>Definir un marco de prevención, que permita la toma de conciencia por parte de los miembros de los Tribunales del rol que desempeñan, de los valores y normas que informan los procesos selectivos, así como de las obligaciones éticas y normas de conducta a las que deben atenerse.</p>
DETALLE
<p>Esta medida es mencionada por el Ararteko en su informe y por el profesor Jiménez Asensio en su catálogo de propuestas.</p>
<p>La redacción de estas obligaciones y normas de conducta será encargada al IVAP, dado que su carácter es y debe ser equivalente al que se aplica en otros procesos de selección de la Administración pública vasca.</p>
APLICACIÓN
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
19	<p>La convocatoria recogerá expresamente la obligación de aceptar la condición de miembro del Tribunal salvo concurrencia de las causas de abstención y/o recusación debidamente acreditadas.</p>	TRIBUNALES

OBJETIVO
<p>Evitar que la libertad para aceptar o no el nombramiento dificulte la constitución de los Tribunales.</p>
DETALLE
<p>Se trata de una medida de aplicación usual en otros sectores de la Administración.</p>
<p>Las causas de recusación y abstención están tasadas en la norma (artículo 23 y siguientes de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público) lo que permite disponer de un marco objetivo preciso para dar cumplimiento a esta medida.</p>
APLICACIÓN
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
20	Profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales.	TRIBUNALES
OBJETIVO		
Reforzar la profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales dado el carácter, cada vez más complejo y especializado, de las tareas que deben desarrollar.		
DETALLE		
En concreto se proponen 5 medidas: <ol style="list-style-type: none">1. Incorporar de forma sistemática en cada uno de los Tribunales un técnico/a especializado en procesos de selección.2. Establecer un sistema de formación previa obligatoria exigible a todos los miembros de los Tribunales con la finalidad de reforzar sus competencias en esta materia.3. Crear una secretaría técnica de procesos selectivos que asesore permanentemente a los Tribunales en el desempeño de sus funciones y que cuente con el apoyo de un Comité de expertos (Osakidetza, IVAP, UPV/EHU ...).4. Crear una bolsa específica entre la que elegir por sorteo las personas, que en base a su experiencia, puedan desempeñar la función del presidente/a y de secretario/a de los Tribunales.5. Crear comisiones de valoración con personal especializado, con el objetivo de facilitar a los Tribunales la realización de la fase de baremo de méritos. Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (48).		
APLICACIÓN		
Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
21	Los miembros de los Tribunales recibirán un programa de formación en relación con las tareas propias, normas de conducta y obligaciones éticas que como miembros de los Tribunales deben desempeñar.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Asegurar el mayor y mejor conocimiento por parte de los miembros de los Tribunales de las tareas propias que deben desempeñar y lograr que el funcionamiento de los diferentes tribunales responda a unas pautas comunes de actuación.</p> <p>DETALLE</p> <p>Esta medida es mencionada por el Ararteko en su informe, por el IVAP y por el profesor Jiménez Asensio en su catálogo de propuestas.</p> <p>El programa de formación será organizado y dirigido por el IVAP, dado que su carácter es y debe ser equivalente al que se aplica en otros procesos de selección de la Administración pública vasca.</p> <p>El programa de formación se dará, en la medida que sea posible, conjuntamente a todos los miembros de los tribunales una vez constituidos los mismos.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
22	Establecer protocolos detallados y objetivos de actuación de los Tribunales en el desarrollo de determinadas pruebas.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Se trata de definir los “anclajes” oportunos para que los tribunales puedan ejercer su función de evaluación con criterios objetivos, sin perjuicio de los márgenes razonables de discrecionalidad técnica que deban existir en cada caso.</p> <p>DETALLE</p> <p>Estos protocolos se establecerán por el órgano convocante y tendrán carácter objetivo, riguroso, consensuado y transparente.</p> <p>Por ejemplo, en el caso de las pruebas de carácter práctico es necesario que, una vez formulada la prueba, se determine una plantilla de corrección lo más exhaustiva posible que permita gestionar la diferencia de puntuación y establecer criterios objetivos, pudiéndose eliminar aquellas valoraciones que se aparten claramente de los criterios previamente establecidos.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (62).</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
23	Incorporar la posibilidad de realización de análisis estadísticos de distribución de resultados en la fase del proceso de resolución, a modo de pilotaje.	TRIBUNALES
OBJETIVO		
<p>Se trata de realizar, en aquellos casos en que se considere oportuno, un análisis estadístico previo de distribución de resultados para ver si las puntuaciones obtenidas se ajustan o no a una distribución normal.</p>		
DETALLE		
<p>El análisis estadístico se llevaría a cabo en su caso, a modo de pilotaje, por parte de un experto o experta en Metodología, del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de UPV/EHU o similar, que a su vez podría formar parte del Comité de Expertos que asesoraría a la Secretaría Técnica de procesos selectivos que asesorará permanentemente a los Tribunales en el desempeño de sus funciones, tal y como está recogido en la medida 19.</p>		
<p>El análisis estadístico y psicométrico de los resultados se realizará, en su caso, de manera inmediata tras la corrección de la pruebas y será facilitado al Tribunal para su publicación junto con los resultados de la prueba. En el caso de no ser concluyente, se informará a las personas opositoras de esta circunstancia y del plazo previsto como necesario para la realización de los análisis complementarios previos a la publicación de los resultados, en su caso.</p>		
<p>En caso de que el pilotaje tuviera buenos resultados y se considerara interesante y oportuno, se podría generalizar a otros procesos.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

6.2.5. ÁMBITO EXÁMENES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
24	Disponer de un marco metodológico manual operativo específico para la elaboración y corrección de las pruebas.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Asegurar que el formato y sistemas de corrección de las pruebas de selección en una OPE responden a unos criterios homogéneos en todos los Tribunales, evitando que puedan producirse diferencias significativas que puedan conducir a una diferencia no justificada de exigencia a los candidatos en función del Tribunal que les corresponda.</p>		
DETALLE		
<p>Esta medida es de aplicación habitual en los procesos de selección y tanto el Ararteko en su informe, como el propio IVAP y el profesor Jiménez Asensio han insistido en la misma con la finalidad de que los procesos de selección de una misma OPE disfruten de una coherencia compartida en relación con las pruebas que los desarrollan sea cuál sea el Tribunal responsable de cada una de ellas y con los criterios de corrección aplicables a las mismas.</p> <p>En este marco, que será público, se garantizarán unas pautas comunes en la elaboración de los exámenes, entre ellas, la vinculación de los mismos al temario y, en su caso, a la bibliografía, así como, la corrección anónima de las pruebas, la aplicación, cuando sea posible, de patrones de corrección y la metodología a seguir para evitar puntuaciones excesivamente discordantes.</p> <p>Esta es la recomendación 9 que formula el Ararteko en su informe y el profesor Jiménez Asensio la recoge en su propuesta 54.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
25	Encomendar al IVAP la elaboración de las pruebas teóricas en formato test, cuando las características propias del proceso así lo aconsejen.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Contar con la experiencia del IVAP en este tipo de pruebas, objetivar al máximo la corrección y agilizar los tiempos de corrección de este tipo de pruebas.</p>		
DETALLE		
<p>Cuando en los procesos de selección se combinan pruebas teóricas y específicas o cuando se trata de pruebas masivas, el formato test, además de agilizar y objetivar el procedimiento de corrección, resulta muy eficaz en el momento de facilitar el desarrollo de la prueba.</p> <p>Se plantea la posibilidad de preparación de una amplia batería de preguntas, que se sometería a sorteo para la concreción final de la prueba teórica.</p> <p>Como regla general los exámenes tipo test penalizarán las respuestas negativas.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
26	Que la confección de las pruebas prácticas no se encomiende a una sola persona.	EXÁMENES

<p>OBJETIVO</p> <p>Evitar que una persona sea conocedora del contenido final de la prueba que se realizará.</p>
<p>DETALLE</p> <p>Esta medida es de aplicación habitual en los procesos de selección y tanto el Ararteko en su informe, como el propio IVAP han insistido en la misma.</p> <p>El articular que las pruebas prácticas se confeccionen por más de una persona permite que una sola no tenga la certeza del contenido final del examen y, permite, además, introducir un elemento de azar en este contenido final al que se refiere la medida.</p> <p>A efectos de la trazabilidad, se considera conveniente que las diferentes pruebas confeccionadas por los miembros del Tribunal se entreguen a un único órgano para su custodia (normalmente el IVAP), hasta el momento del examen.</p>
<p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
27	Que la elaboración de las pruebas prácticas quede a cargo de los propios Tribunales.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Favorecer la confianza en los miembros de los Tribunales y en la profesionalidad de su labor a la vez que se procura la mejor adecuación del contenido de las pruebas a los fines perseguidos por la convocatoria.</p>		
DETALLE		
<p>Esta medida se aplicará, como propone el Ararteko, cuando se considere recomendable y posible.</p>		
<p>No resulta aplicable a las pruebas teóricas tipo test o de conocimientos genéricos que normalmente serán encomendadas al IVAP. Puede resultar de aplicación a las pruebas prácticas o específicas que lo hagan posible y en las que resulte recomendable para la mejor adecuación de la misma a los conocimientos y competencias requeridas para los puestos convocados.</p>		
<p>La garantía del proceso en estos casos queda asegurada garantizando en estos casos la aplicación de las medidas 17ª (compromiso ético); 23ª (metodología para la elaboración de las pruebas); 25ª (no encomendarlas a una sola persona) y 28ª (elemento de azar en la concreción final del examen).</p>		
<p>El IVAP en su informe menciona como ejemplo práctico que si cada uno de los 3 -5 vocales del Tribunal aporta dos o tres casos prácticos, el Tribunal podrá disponer de, al menos, 12 casos entre los que poder seleccionar, por azar el mismo día de realización de la prueba, cuál será el aplicable.</p>		
<p>Esta medida puede complementarse con la previsión de que en los casos en los que las características de las pruebas convocadas no permitan o aconsejen que el contenido de las mismas sea elaborado por el propio Tribunal, sea el IVAP quien pueda acudir de manera autónoma e independiente a especialistas de la CAV y/o externos para la confección de las pruebas prácticas. En estos casos se garantizará, en el proceso de designación de los miembros de los Tribunales, que el nombramiento de ninguno de ellos recae sobre una persona especialista a la que el IVAP haya podido encargar la elaboración de los exámenes.</p>		
<p>Esta medida es propuesta por el Ararteko (4ª).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

28**Que la elaboración de las pruebas prácticas se pueda encomendar a expertos en la preparación de este tipo de pruebas.****EXÁMENES****OBJETIVO**

Esta medida puede parecer contradictoria con la anterior pero no es descartable tener abiertas ambas posibilidades por las razones que se esgrimen a continuación.

DETALLE

El hecho de que los vocales de los Tribunales se designen por sorteo entre funcionarios o personal estatutario fijo, puede dar lugar a que sean designados miembros de los Tribunales, profesionales sin ninguna experiencia en la preparación de pruebas de examen.

Los miembros de los Tribunales no son profesionales dedicados a ello, sino personas que pueden resultar elegidas o no y que deben compatibilizar su función como miembros del Tribunal con su trabajo diario. El encomendarles a ellos la elaboración de las pruebas prácticas, además de una carga de trabajo y de tensión para ellos o ellas si no están familiarizados con esta tarea, puede determinar que el contenido de éstas no sea el más adecuado.

En razón a ello, procede valorar la conveniencia de contar con un panel amplio de especialistas que por su experiencia profesional, docente, investigadora, formativa, etc. puedan incorporarse a una base de profesionales a los que poder encomendar la preparación de las pruebas prácticas.

La garantía de confidencialidad del proceso se aseguraría con las siguientes medidas:

1. Que dicha base de profesionales esté custodiada por el IVAP.
2. Que sea suficientemente amplia de manera que, en cada caso, puedan seleccionarse por sorteo las personas que realizarán la prueba práctica.
3. Que las personas que forman parte de dicha base no puedan ser a su vez miembros de los Tribunales de selección.
4. Que cuando el número de profesionales del sistema vasco de salud, que figuren en dicha base no sea suficientemente amplio, se pueda conformar con especialistas de otros sistemas de salud; que estos profesionales suscriban también un código ético y de conducta...

APLICACIÓN

Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
29	Introducir un elemento de azar en la concreción final de las pruebas.	EXÁMENES
OBJETIVO		
Asegurar que nadie implicado en el proceso de selección pueda tener conocimiento del contenido final de la prueba.		
DETALLE		
Esta medida supone que en el momento final de concretar la prueba se determinará, por sorteo o sistema equivalente, entre las que hayan sido preparadas, cuál de ellas es la que finalmente deberán realizar los aspirantes.		
Esta medida ha sido propuesta tanto por el Ararteko, como por el IVAP en sus respectivos informes.		
APLICACIÓN		
Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
30	Que la corrección de las pruebas, que no sean tipo test, se encomiende al menos a 3 miembros del Tribunal salvo en el caso de que el número de opositores y opositoras permitan que la realicen todos los miembros.	EXÁMENES
OBJETIVO		
Que la corrección de las pruebas conlleve una suma suficiente de conocimientos por parte de los miembros del Tribunal que permita dar coherencia y garantizar el contraste técnico y especializado necesario a la puntuación final otorgada.		
DETALLE		
Esta propuesta es planteada por el IVAP en su informe destacando que permite primero la corrección individual y la posterior revisión conjunta, lo que favorece un mejor análisis y valoración de las puntuaciones, para comprobar que estas se ajustan a los anclajes definidos en el manual de corrección.		
El IVAP propone, así mismo, que en el caso de que el número de aspirantes presentados desborde la capacidad operativa del Tribunal calificador se abra la posibilidad de implementar un sistema similar al que utiliza en la corrección de exámenes escritos de acreditación de perfiles lingüísticos, creando una Comisión de evaluadores integrada por especialistas en la materia.		
APLICACIÓN		
Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
31	Que el Tribunal pueda apoyarse en una Comisión de Evaluadores cuando el número de aspirantes presentados desborde su capacidad operativa.	EXÁMENES
<p>OBJETIVO</p> <p>Hacer posible la corrección de los exámenes en unos tiempos razonables cuando se trate de convocatorias masivas que superan la capacidad operativa del Tribunal.</p> <p>DETALLE</p> <p>El IVAP destaca que este sistema se utiliza habitualmente en la corrección de exámenes escritos de acreditación de perfiles lingüísticos, que reúne habitualmente en torno a 3.000 aspirantes.</p> <p>Se trata de crear una Comisión de Evaluadores, constituida por especialistas en la materia a los que se instruiría en los criterios de evaluación y anclajes definidos por el Tribunal. Cada examen sería corregido por dos evaluadores y en caso de discrepancia en la valoraciones (> 20% o aprobado frente a suspendido) se evaluaría por dos miembros del Tribunal.</p> <p>El IVAP dispone de una aplicación informática para facilitar estas tareas.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
32	Disminuir el peso de las pruebas teóricas en los procesos selectivos destinados a cubrir plazas de especialistas formados bajo el sistema de residencia.	EXÁMENES

OBJETIVO

En los procesos de selección, evitar o disminuir su peso o importancia, pruebas de conocimiento que estos especialistas ya han acreditado en su largo y exigente proceso de formación.

DETALLE

Estos especialistas, además de la exigencia de un expediente académico destacado, han superado las pruebas estatales para el acceso a la condición de residente y en esta condición han desarrollado dos (en el caso de enfermería), cuatro o cinco años (resto de profesiones) de formación y práctica especializada.

Tras una formación que puede haberse alargado más de 8 o 9 años, el volver a someterse a una prueba de contenido teórico no añade más a lo ya demostrado por estos profesionales. En razón a ello, se propone disminuir de manera progresiva el peso de las pruebas en los procesos de selección de estos especialistas e, incluso, llegado un momento dado, su sustitución por pruebas formato test que acrediten otro tipo de competencias.

Esta es una de las medidas (5ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.

El IVAP en su informe también plantea la disminución del peso de este tipo de pruebas, proponiendo un examen no eliminatorio y de bajo peso en la puntuación que verse sobre cuestiones relacionadas con la organización del Ente Público que, siendo de interés para el desempeño del puesto, no vienen avalados por la formación específica previamente acreditada.

APLICACIÓN

Esta medida que se aplicaría al segundo y tercer grupo de segmentación, se aplicaría a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2018 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
33	Introducción progresiva de pruebas complementarias a las de los conocimientos teóricos.	EXÁMENES

OBJETIVO

Incorporar pruebas de nueva factura orientadas a contrastar las habilidades y competencias para la mejor respuesta a las exigencias de desempeño del puesto, así como de adaptación a las condiciones en las que el puesto se desempeña.

DETALLE

Se trata de incorporar pruebas como la presentación de memorias, proyectos o planes de mejora, entrevistas conductuales estructuradas y pruebas psicotécnicas, entre otras, que permitan contrastar la adecuación de los candidatos a las circunstancias y exigencia de los puestos convocados. En ámbitos sanitarios de alta complejidad podrá valorarse la presentación del portafolio del o de la profesional, donde se incluya la actividad compleja realizada, los resultados obtenidos, etc.

Se plantea una aplicación gradual de estas pruebas a modo de pilotaje, que podrán ir extendiéndose una vez contrastada la objetividad e idoneidad de las mismas.

Esta es una de las medidas (5ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.

APLICACIÓN

Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación. Se aplicaría a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2018 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
34	Introducir pruebas tipo test que permitan evaluar competencias de desempeño de tareas.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Abrir la posibilidad de añadir pruebas tipo test que predigan mejor el desempeño ulterior de tareas en clave de desarrollo eficiente, así como la capacidad de adaptación a entornos organizativos cambiantes, trabajo en equipo, iniciativa, pensamiento crítico, creatividad, proactividad, empatía, etc.</p>		
DETALLE		
<p>En una organización sujeta a continuos cambios, en un proceso permanente de evolución tecnológica, dónde la orientación y el trato del paciente, así como el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación, las competencias relacionales, desempeñan un componente esencial de la calidad de la atención sanitaria, el contraste de estas competencias en el proceso de selección es absolutamente lógico y necesario. De manera especial en aquellos puestos de trabajo que implican un contacto directo con los pacientes.</p> <p>Existen test contrastados de evaluación de competencias de esta índole utilizados por organizaciones referenciales a nivel internacional, por lo que se trataría de incorporar aquellos que ya han demostrado su capacidad para una medición adecuada de estas competencias.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (37, 45).</p>		
APLICACIÓN		
<p>La incorporación de esta medida requeriría de la realización previa de pruebas piloto en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.</p>		

35**Introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías y en procesos de provisión.****EXÁMENES****OBJETIVO**

Abrir la posibilidad de introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías, orientadas a profundizar en el examen curricular de los candidatos/as.

DETALLE

La entrevista es el instrumento más adecuado para poder contrastar la experiencia de los candidatos/as más allá de una baremación formal o nominal de los años de experiencia. Permite contrastar los resultados obtenidos por las personas candidatas a través del desempeño de su trabajo y determinar aspectos de interés tanto de los proyectos en los que han participado, como en las responsabilidades que han asumido.

Esta entrevista no tiene carácter eliminatorio, se realizaría por personal especializado, conforme a una estructura predeterminada y sólo se aplicaría en aquellos puestos en los que la importancia de la experiencia previa sea relevante y en los que el número de candidatos lo permita.

La entrevista podría incorporarse en los procesos de provisión y, excepcionalmente, en procesos selectivos, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en que se deba medir la trayectoria profesional de los candidatos. En los procesos selectivos solo sería aplicable, en su caso, para puestos de trabajo del tercer y cuarto grupo de segmentación. En este último caso, se deberá prever que el concurso valorará la trayectoria profesional de los aspirantes por medio de esta herramienta.

La entrevista conductual estructurada ha sido validada por los tribunales de justicia como medio de provisión de puestos de trabajo y así ha sido aplicada por la Administración vasca.

Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (38, 42).

APLICACIÓN

Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación.

La incorporación de esta medida requeriría de la realización previa de pruebas piloto en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
36	Introducir progresivamente y con carácter piloto nuevas pruebas de acreditación de competencias.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Abrir la estructura clásica de las pruebas de conocimientos y habilidades a nuevas formas que permitan una valoración más ajustada de las competencias de los trabajadores por relación a los puestos de trabajo convocados.</p>		
DETALLE		
<p>La tipología puede ser muy diversa; notas de síntesis, ejercicios individuales o de grupo sobre situaciones reales, presentación de casos prácticos, elaboración y defensa de proyectos, etc.</p> <p>Estas innovaciones se introducirían de forma progresiva, sobre pruebas que hayan demostrado su aplicabilidad en otros campos y con carácter de proyectos pilotos para categorías con un número reducido de aspirantes.</p> <p>Sólo una vez contrastada su eficacia y aplicabilidad se plantearía su extensión a aquellas categorías y puestos para los que estas pruebas pudieran resultar más adecuadas</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (43).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación.</p> <p>La incorporación de esta medida requeriría de la realización de pruebas piloto previa en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
37	Incorporar la consideración de la igualdad de género en los contenidos de las pruebas de carácter teórico.	EXÁMENES
<p>OBJETIVO</p> <p>Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección de Osakidetza.</p> <p>DETALLE</p> <p>Revisar los contenidos de igualdad específicos definidos para cada categoría profesional y actualizar los contenidos que sobre igualdad de género existen actualmente en los temarios de las OPEs.</p> <p>Medida incluida en el Plan de Igualdad de Osakidetza y se complementa con otras medidas que afectan a los procesos de formación, provisión de puestos, planificación, negociación colectiva, etc. de la política de recursos humanos del Ente.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida se aplicaría a los procesos selectivos a partir de la OPE de 2019.</p>		