



# Plan

## Gestión de Profesionales

2018 / 2020





## PLAN DE GESTIÓN DE PROFESIONALES 2018 / 2020

### Índice

<b>A. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
A.1. PLANTEAMIENTO.....	1
A.2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS. ....	2
A.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL. ....	3
<b>B. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO.</b> .....	5
B.1. MARCO NORMATIVO.....	5
B.2. ORGANIGRAMA. CATALOGO DE UNIDADES.....	7
B.3. PLAN ESTRATÉGICO 2015/2020.....	10
B.4. ANÁLISIS DE POBLACIÓN. ....	16
B.5. ANÁLISIS DE ACTIVIDAD.....	25
B.6. ANÁLISIS DE PLANTILLAS. ....	27
B. 7. NECESIDADES ASISTENCIALES.....	32
<b>C. ANÁLISIS DAFO</b> .....	35
<b>D. LÍNEAS ESTRATÉGICAS. OBJETIVOS</b> .....	39
<b>L. E. 1. PLANTILLAS. ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES.</b> .....	39
1.- PROCESOS DE ESTATUTARIZACIÓN. ....	39
2.- ADECUACIÓN DE LAS PLANTILLAS A LAS NECESIDADES. ....	41
<b>L. E. 2. SELECCIÓN Y PROVISION DE PLAZAS Y PUESTOS DE TRABAJO.</b> .....	43
1.- PLANES DE SUCESIÓN. ....	43
2.- OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO. ....	45
3.- PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.....	48
4.- MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA. ....	51
5.- CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE. ....	52
6- PROVISION DE JEFATURAS.....	53
7.- ACOGIDA A NUEVOS PROFESIONALES.....	55
<b>L. E. 3. DESARROLLO PROFESIONAL.</b> .....	57
1.- FORMACIÓN CONTINUADA. ....	57
2.- FORMACIÓN PREGRADO Y DOCENCIA.....	60
3.- INVESTIGACIÓN. ....	63
4.- DESCENTRALIZACION DE LA GESTIÓN. ....	65



5.- PARTICIPACIÓN: ORGANOS DE REPRESENTACIÓN, COMISIONES Y GRUPOS DE MEJORA. ....	67
6.- CARRERA PROFESIONAL.....	69
<b>L. E. 4. RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS. ....</b>	<b>71</b>
1.- PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS. ....	71
2.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.....	72
3.- ACTIVIDADES SOCIALES Y EXTRALABORALES.....	74
4.- ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.....	75
<b>L. E. 5.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ....</b>	<b>82</b>
1.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN. UNIDADES DE GESTIÓN PREVENTIVA. ....	82
2.- AGRESIONES A PROFESIONALES. ....	83
3.- FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ....	85
4.- VIGILANCIA DE LA SALUD. VACUNACIÓN. ....	86
5.- ACCIDENTES DE TRABAJO. ....	87
<b>L. E. 6. GESTIÓN DE PERSONAL. ....</b>	<b>88</b>
1.- INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA.....	88
2.- MAPA DE PROCESOS.....	90
3.- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA. ....	92
4.- ATENCIÓN AL PROFESIONAL. COMUNICACIÓN INTERNA EN RR.HH. ....	93
<b>E.- RESUMEN – EVALUACIÓN. ....</b>	<b>95</b>
<b>F.- PARTICIPANTES. ....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS. ....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO I.</b> - Distribución por regímenes jurídicos.....	99
<b>ANEXO II.</b> - Distribución por sexos. ....	102
<b>ANEXO III.</b> - Distribución por edad. ....	108
<b>ANEXO IV.</b> - Tasa de interinidad. ....	111
<b>ANEXO V.</b> - Previsión de jubilaciones. ....	117



## A. INTRODUCCIÓN

### A.1. PLANTEAMIENTO.

El Plan de Gestión de Profesionales de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria (en adelante GASSO) es una herramienta básica para el desarrollo de la Misión y Visión de la Organización y el cumplimiento de los Objetivos recogidos en su planificación estratégica, en este momento en el III Plan Estratégico de la GAS de Soria 2015-2020, así como en la planificación estratégica a largo plazo según las seis Estrategias Transversales de la Gerencia: Integración asistencial, Gestión por Procesos, Descentralización de la Gestión, Mejora Continua, Sostenibilidad y Generación y Transmisión de Conocimiento.

Igualmente responde a los objetivos de la Memoria de Sostenibilidad de la Gerencia, de la acreditación como Empresa Familiarmente Responsable, de los Principios Éticos que inspiran la organización y del pacto de Naciones Unidas, recientemente suscrito por la Gerencia.

Todo ello, dentro del marco general de planificación estratégica, de definición de objetivos y de ordenación de recursos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de la que depende la GAS de Soria y en el más amplio de Ordenación Sanitaria y de planificación en salud de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.

Este Plan recoge toda la información sobre los recursos humanos en la Gerencia, su situación y su proyección a futuro dentro de los escenarios previstos en el documento "Orientaciones estratégicas 2015-2020" elaborado en 2014 y en el que se basó el actual plan estratégico. También recoge toda la información sobre regulación de recursos humanos y otros muchos aspectos en materia de personal sobre los que la GASSO no es competente y por tanto no son susceptibles de definición de objetivos en el mismo.

Los objetivos de este plan, se agrupan en 6 Líneas Estratégicas:

1. Plantillas: adecuación a las necesidades.
2. Selección y provisión de plazas y puestos de trabajo.
3. Desarrollo profesional.
4. Reconocimiento y atención a las personas.
5. Seguridad y salud laboral.
6. Gestión de personal.

En cualquier caso, los objetivos se limitan a aquellos aspectos en que la Gerencia tiene competencia o capacidad de decisión o de gestión, entendiéndose que los Planes de Ordenación de RRHH son mucho más específicos y competencia del Servicio de Salud, y que este Plan de Gestión se enmarca dentro de aquellos, así como en el marco normativo general.

La ley 55/2003, de 26 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud enuncia como instrumento básico de planificación dentro de los Servicios de Salud el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Por su parte el Decreto 42/2016, de 10 de noviembre, que crea la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, en el Área de Salud de Soria, en el artículo 15, la define como la institución sanitaria que, en el ámbito del Área de Salud, asume de forma integrada la gestión de los recursos, prestaciones, planes y programas de atención sanitaria en los niveles de atención primaria, atención especializada, atención socio sanitaria y de protección de la salud.



La GASSO parte de unas plantillas (Atención Primaria y Especializada) y unas Relaciones de Puestos de Trabajo aprobadas por la Gerencia Regional de Salud y la Consejería de Sanidad respectivamente en base a la gestión realizada en los últimos años que requiere una reconsideración y una continua adaptación, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, dentro del marco normativo y de techo de gasto presupuestario de la propia Gerencia de Asistencia Sanitaria.

Con el presente Plan de Gestión se pretende sentar las bases de lo que la GASSO pretende ser en materia de organización y gestión de los recursos humanos en los próximos tres años.

## A.2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS.

La GASSO tiene como instrumentos básicos de ordenación y gestión las plantillas del Complejo Asistencial y Atención Primaria para personal estatutario y las Relaciones de Puestos de Trabajo del Complejo Asistencial, de Atención Primaria y de la extinta Gerencia de Salud de Área para personal funcionario y laboral y la normativa que regula todos los aspectos de la gestión de personal.

El Plan pretende coadyuvar a realizar una ordenación de la gestión del personal de tal modo que sirva como instrumento para mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios que la GASSO ofrece a sus usuarios. Para ello, se ha procedido a realizar un minucioso análisis del contexto y de la estructura de sus plantillas.

Por otro lado pretende valorar y considerar a sus personas, posibilitando el desarrollo de sus potencialidades, a través de instrumentos como la formación, docencia, investigación, descentralización de la gestión, participación ... y ofreciéndoles una especial atención a través de reconocimientos, comunicación fluida, actividades sociales ... para, de este modo, motivarlas, incrementando su compromiso con la GASSO y favoreciendo que utilicen sus capacidades y conocimientos en beneficio de la misma.

Los principios básicos que inspiran el presente Plan son los siguientes:

- Analizar la actividad sanitaria desarrollada y las necesidades asistenciales estimadas para la población del Área de Salud de Soria.
- Identificar la estructura de profesionales de la GASSO y asegurar el adecuado dimensionamiento a las necesidades, estableciendo mecanismos ágiles que permitan el ajuste de las plantillas y su distribución en Unidades.
- Impulsar la igualdad, la conciliación de la vida familiar y el apoyo social a los trabajadores que definen a una empresa familiarmente responsable.
- Potenciar medidas de movilidad voluntaria del personal y de promoción interna, que permitan satisfacer expectativas personales de progreso profesional y favorezcan la más adecuada prestación de los servicios, de tal modo que se dote de dinamismo a la propia configuración de las Unidades de la GASSO.
- Aprovechar los procedimientos de selección previstos a nivel estatal y otros autonómicos, así como los nuevos sistemas de provisión para estabilizar plantillas y promocionar el desarrollo profesional de los empleados.
- Configurar Planes de Formación general y específica anuales que concilien con la carrera profesional de los empleados y con la máxima cualificación profesional de los mismos, como medio para optimizar sus habilidades y su capacidad de respuesta a los requerimientos del sistema sanitario.
- Implementar estructuras de docencia, investigación, innovación, participación y reconocimiento que hagan atractivo el empleo, fundamentalmente en aquellas especialidades de difícil cobertura, y posibiliten igualmente el desarrollo profesional.
- Establecer y promocionar mecanismos que garanticen la salud laboral de los trabajadores y promuevan su salud y deriven hacia la consideración de la GASSO como una organización desde el punto de vista de la salud laboral.



- Incentivar, dentro del marco normativo general vigente, la permanencia de profesionales sanitarios de las especialidades médicas que presentan mayores dificultades para su cobertura, tales como Medicina Familiar y Comunitaria y determinadas especialidades hospitalarias.
- Impulsar el desarrollo de herramientas informáticas para la gestión del personal de la GASSO, la implantación del expediente electrónico individual y paralelamente la atención adecuada y permanente al profesional.

### A.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL.

El Plan de Gestión de Profesionales de la GASSO abarca al personal funcionario, estatutario y laboral de los centros, servicios y establecimientos sanitarios de la misma.

El ámbito temporal se extiende hasta el 31 de diciembre de 2020. En este periodo se irá adaptando a las normas, instrucciones y directrices que dimanen de la Junta de Castilla y León o, en su caso, del Estado. El presente documento, por su objeto y contenido, tiene la vocación de ser dinámico, abierto, flexible y versátil de tal modo que pretende ir adaptándose a la realidad del entorno en el que vivimos y a sus necesidades asistenciales, necesidades que son cambiantes en función de la propia complejidad de la gestión de profesionales y de la misma organización y de los servicios que presta, intentando en definitiva, ofrecer un servicio de la mayor calidad posible.





## B. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO.

### B.1. MARCO NORMATIVO.

El plan de gestión es un instrumento de planificación que, lógicamente, está sometido al principio de legalidad. Las siguientes son las normas básicas desde las que se despliegan el resto de órdenes, resoluciones, instrucciones...etc.

#### Marco normativo básico estatal.

##### Estructura:

- Ley 14/1986, de 25 de abril, **General de Sanidad**.
- Real Decreto 521/1987, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento sobre **Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales** gestionados por el Instituto Nacional de la Salud.
- Real Decreto 137/1984, de 11 de enero, sobre **estructuras básicas de salud**.
- Real Decreto 1480/2001, de 27 de diciembre, sobre **traspaso** a la Comunidad Autónoma de Castilla y León las funciones y servicios del **Instituto Nacional de la Salud**.

##### Recursos humanos:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público**.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del **Estatuto Marco del personal estatutario** de los Servicios de Salud.
- Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la **relación laboral especial de residencia** para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales**.
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de **Ordenación** de las Profesionales Sanitarias.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral** de las personal trabajadoras.

##### Otras normas básicas de interés:

- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Básica reguladora de la **Autonomía del Paciente** y de Derechos y Obligaciones en materia de Información y Documentación Clínica.
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de **Cohesión y Calidad** del Sistema Nacional de Salud.
- Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de **Protección de Datos** de Carácter Personal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **Igualdad Efectiva** de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del **Procedimiento Administrativo Común** de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de **Régimen Jurídico del Sector Público**.



### Marco normativo básico autonómico.

#### Estructura:

- Ley 8/2010, de 30 de agosto, de **Ordenación del Sistema de Salud** de Castilla y León.
- Decreto 42/2016 de 10 de noviembre, por el que se establece la **organización y funcionamiento de la Gerencia Regional de Salud**.
- Decreto 60/1985, de 20 de junio, sobre **organización funcional de las zonas de salud** de Castilla y León y de normas para la puesta en marcha de los equipos de atención primaria.

#### Recursos humanos:

- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la **Función Pública** de Castilla y León.
- Ley 2/2007, de 7 de marzo, del **Estatuto Jurídico del personal estatutario** del Servicio de Salud de Castilla y León.
- **Convenio Colectivo para el personal laboral** de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, de 14 de julio de 2016.
- Decreto 16/2014, de 24 de abril, por el que se establece el procedimiento para la **integración directa y voluntaria** del personal funcionario de carrera en la condición de personal estatutario
- Decreto 8/2011, de 24 de febrero, por el que se aprueba el **Reglamento de selección** y determinadas formas de provisión de plazas y puestos de trabajo de personal estatutario en centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.
- Orden SAN/1068/2016, de 7 de diciembre, por la que se aprueban las bases generales de **concurso de traslados abierto y permanente** para la provisión de plazas de personal estatutario en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.
- Orden SAN/77/2014, de 6 de febrero, por la que se aprueban las bases comunes reguladoras de la **movilidad voluntaria** del personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de Castilla y León.
- Orden SAN/227/2015, de 20 de marzo, por la que se aprueban las bases comunes del procedimiento para el acceso a plazas de las distintas categorías estatutarias de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por el sistema de **promoción interna temporal**.
- Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Pacto sobre régimen de **vacaciones y permisos** del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial del personal de las instituciones sanitarias públicas.
- Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la **carrera profesional** del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.
- Decreto 73/2009, de 8 de octubre, por el que se regula el procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de **libre designación** en los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.
- Decreto 11/2016, de 21 de abril, por el que se regula la **selección del personal estatutario temporal** e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.
- Orden SAN/276/2012, de 26 de abril, sobre organización de la **jornada ordinaria, calendario laboral y horarios** en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.
- **Acuerdo Marco sobre Ordenación** de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud para la mejora de la calidad de la Asistencia Sanitaria de 27 de junio de 2002.
- Decreto 18/2018, de 7 de junio, por el que se establece el procedimiento para la **integración directa y voluntaria** del personal de carrera sanitario, de centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, **en la condición de personal estatutario**.



**Otra norma básica de interés:**

- Ley 8/2003, de 8 de abril, sobre **Derechos y Deberes de las Personas** en relación con la Salud.

**B.2. ORGANIGRAMA. CATALOGO DE UNIDADES.**

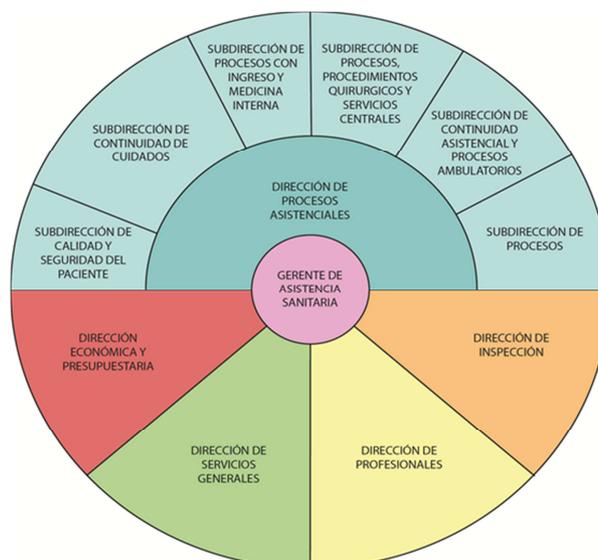
La GASSO es la organización a la que se adscribe todo el dispositivo sanitario asistencial del Área de Salud de Soria, en sus dos niveles asistenciales: Atención Primaria y Hospitalaria.

Se creó por el Decreto 42/2016, de 10 de noviembre, de la Junta de Castilla y León sustituyendo a las antiguas Gerencias de Atención Primaria, Atención Especializada y Gerencia de Salud de Área y a la que, con carácter funcional, agrupaba desde 2011 a las dos primeras como Gerencia Integrada de Soria. En el artículo 15 de la citada norma se define a las Gerencias de Asistencia Sanitaria como la institución sanitaria que, en el ámbito del Área de Salud, asume de forma integrada la gestión de los recursos, prestaciones, planes y programas de atención sanitaria en los niveles de atención primaria, atención especializada, atención sociosanitaria y de protección de la salud. Forma parte del Sistema Público de Salud de Castilla y León, Sacyl, que comprende el conjunto de actuaciones y recursos públicos de la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El Área de Salud se divide en 14 Zonas Básicas de Salud. La Zona Básica de Salud (ZBS) es el marco territorial y poblacional donde se desarrollan las actividades sanitarias de Atención Primaria. Cada una cuenta con un Centro de Salud y consultorios locales en los distintos núcleos de población de la zona. El conjunto de profesionales de la Gerencia de Asistencia Sanitaria que prestan asistencia en la zona se denomina Equipo de Atención Primaria (EAP). En el ámbito hospitalario cuenta con un Complejo Asistencial, formado por dos hospitales, Santa Bárbara y Virgen del Mirón, donde se presta la asistencia sanitaria hospitalaria.

La asistencia sanitaria se presta con unos recursos humanos que rondan los 1610 trabajadores y que, en periodo estival, supera los 2000 efectivos. El ámbito laboral es multiprofesional, incluyendo licenciados especialistas, odontólogos, psicólogos, diplomados y graduados en enfermería, fisioterapia y trabajo social, técnicos especialistas sanitarios, técnicos medios, y distinto personal de gestión y servicios.

Mediante Orden de la Consejería competente en materia Sanidad se desarrollará la estructura y organización de las Gerencias de Asistencia Sanitaria incorporando un modelo organizativo que facilite la gestión por procesos y la mayor integración entre los niveles de atención primaria y atención especializada. La estructura de cada Gerencia de Asistencia Sanitaria se adecuará, a través de la plantilla orgánica, a las características y complejidad de los servicios, unidades y funciones a desarrollar en cada una de ellas.





No obstante lo anterior, y hasta que se defina por la Consejería de Sanidad la estructura de la misma, la GASSO tiene un organigrama de carácter funcional por el que se viene organizando en los últimos años. Este organigrama directivo persigue la integración asistencial y organizativa, aumentar la capacidad resolutive en AP, los rendimientos de AE y la percepción del paciente de que la atención sanitaria en Soria es un todo al servicio de sus necesidades de salud.

Dentro de dicho organigrama funcional, la Dirección de Gestión de Profesionales ejecutará con carácter general la política y la gestión de recursos humanos, el área de seguridad y salud en el trabajo y la gestión de la formación continuada y la docencia de los centros sanitarios.

La GASSO está organizada en Unidades, conceptuándose estas como grupos de profesionales que ejecutan una actividad determinada. Cada unidad tiene su responsable y su Pacto de Objetivos y/o Actividad.

En el ámbito de Atención Primaria, las unidades asistenciales se llaman Equipos de Atención Primaria (EAP) y las de apoyo técnico a la asistenciales "Unidades de Apoyo". En Atención Hospitalaria, las unidades que atienden a los pacientes/usuarios se denominan "Servicios", siendo estos de tres tipos:

- *Asistenciales*, prestando directamente la asistencia al cliente.
- *Centrales*, que realizan pruebas diagnósticas para todos los Servicios y EAP.
- *De Apoyo*, con apoyo técnico específico a los Servicios.

En cuanto a las unidades sin atención directa a los pacientes, se dividen en:

- *Organizativas*, con apoyo administrativo al resto.
- *Centrales o de apoyo no asistenciales*, que prestan servicios específicos de mantenimiento de infraestructuras o apoyo técnico a servicios centrales.

El Catálogo de Unidades que define las unidades que componen la GAS SO, comprende, al finalizar 2017, 58 unidades y recoge su estructura, los profesionales que lo componen, su tipo (asistencial/central/apoyo), su oferta de servicios y, en el caso de unidades grandes, si tienen en su seno unidades funcionales para actividades concretas.

ASISTENCIALES

1. Servicio de Urgencias Hospitalarias
2. Servicio de Cuidados Críticos e Intensivos
3. Unidad de Salud Mental y Psiquiatría
4. Servicio de Cirugía General y Digestivo
5. Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología
6. Servicio de Obstetricia y Ginecología
7. Unidad de Patología Mamaria
8. Unidad Cáncer Colon
9. Servicio de Otorrinolaringología
10. Servicio de Oftalmología
11. Servicio de Urología
12. Servicio de Dermatología
13. Servicio de Pediatría
14. Servicio de Medicina Interna. Modelo Clásico.
15. S. Medicina Interna/Geriatria. Nuevo modelo
16. Servicio Medicina Interna. Sección especialidades:
  - Aparato Digestivo
  - Cardiología
  - Aparato Respiratorio.
  - Endocrinología.
  - Neurología
  - Reumatología
  - Nefrología y Diálisis.
17. EAP Agreda
18. EAP Almazán
19. EAP Arcos de Jalón
20. EAP Berlanga de Duero
21. EAP Burgo de Osma
22. EAP Gómara
23. EAP Ólvega
24. EAP Pinares-Covaleda
25. EAP San Esteban de Gormaz
26. EAP San Leonardo de Yagüe
27. EAP San Pedro Manrique
28. EAP Soria Rural
29. EAP Soria Norte
30. EAP Soria Sur
31. Unidad Funcional de Tardes
32. Unidad de Pediatría de área

CENTRALES

33. Servicio de Anatomía Patológica
34. Servicio de Análisis Clínicos
35. Servicio de Diagnóstico por Imagen
36. Servicio de Farmacia
37. Servicio de Farmacia AP
38. Servicio de Medicina Preventiva y SP
39. Unidad de celadores de AE
40. S. de Gestión de Usuario y Admisión y Documentación Clínica
41. Servicio de Recursos Humanos
42. U. Gestión Económica y Contabilidad
43. Servicio de Mantenimiento
44. Servicio de Hostelería
45. Servicio de Suministros
46. Servicio de Control de Gestión
47. Servicio de Informática
48. IDIGIS
49. Unidad de Formación Continuada

APOYO

50. Servicio de Anestesia y Reanimación
51. Unidad de Enfermería del Bloque Quirúrgico esterilización y hospital de día quirúrgico
52. Servicio de Neurofisiología
53. Unidad de Trabajo Social
54. Servicio de Rehabilitación y Fisioterapia
55. Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
56. Unidad de Salud Bucodental
57. Unidad de Apoyo al Equipo Directivo

MIXTAS

58. Servicio de Hematología

Por otra parte, existen una serie de órganos de participación en los que los profesionales que lo deseen pueden participar: consejos de salud de Zona Básica de Salud, Junta Técnico Asistencial, Junta de Personal y Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Comité de Ética Asistencial, distintas Comisiones: formación continuada, docencia, bloque quirúrgico, seguridad del paciente, trasplantes, uso racional del medicamento..... Igualmente pueden participar en distintos Grupos y Equipos de Mejora.

La GASSO ha adaptado su estructura organizativa para apoyar el logro de los objetivos estratégicos; además lo ha hecho de forma flexible para modificarse en función de las necesidades y se revisa periódicamente a fin de gestionar eficientemente.



### B.3. PLAN ESTRATÉGICO 2015/2020.

La Planificación Estratégica es una de las herramientas fundamentales en la gestión de calidad global de cualquier organización. A través de ella se consigue, en el medio y largo plazo, que la organización se aproxime lo más posible a la deseable, según sus fines, desarrollando la Visión predeterminada de la misma a la que aspiran sus profesionales y grupos de interés y cumpliendo la Misión, razón de su propia existencia.

Los objetivos de la Gerencia Integrada de Soria se definen a medio y largo plazo a través de la Planificación Estratégica en su actual Plan Estratégico 2015-2010. Se articulan en seis estrategias transversales fundamentales:

- Integración Asistencial.
- Gestión por Procesos.
- Descentralización de la gestión.
- Mejora continua de calidad y búsqueda de la Excelencia.
- Sostenibilidad financiera, ambiental y social.
- Mejora del conocimiento.

Las actuales estrategias de la GAS SO están alineadas con las líneas estratégicas de la Gerencia Regional de Salud, actualmente vigentes, de manera coherente. Pretende un Nuevo Modelo Asistencial basado en la integración de todas las unidades y recursos del sistema, superando los niveles asistenciales. En este Plan Estratégico se definen su misión, visión, valores y principios éticos.

#### Misión:

La Gerencia Integrada de Atención Sanitaria de Soria del Servicio de Salud de Castilla y León (Sacyl), tiene como misión atender de manera global e integrada las necesidades sanitarias de la población de la provincia de Soria, contribuyendo a promover, cuidar, recuperar y mejorar su salud con carácter de universalidad, equidad, eficiencia y accesibilidad y a formar a los futuros profesionales del sistema sanitario y generar conocimiento a la sociedad a través de su labor investigadora.

#### Visión:

La Gerencia Integrada de Soria es una organización que, ofreciendo servicios de atención sanitaria que cubran todas las necesidades de asistencia de nuestros ciudadanos de una manera integrada, participativa, centrada en la persona y la comunidad, aspira a ser líder por la excelencia de sus profesionales y resultados, orientada a la mejora continua y reconocida por la calidad de la asistencia y su aportación científica y docente, al mismo tiempo que sostenible y perdurable en el tiempo.

#### Valores:

- Capital humano emprendedor. Trabajo en equipo y sentido de pertenencia.
- Integración asistencial orientada hacia el paciente y su entorno.
- Gestión clínica basada en la descentralización de la gestión a través de liderazgos compartidos y motivadores.
- Búsqueda de la excelencia a través de la mejora continua y la innovación.
- Autosuficiencia.
- Implicación en la sociedad y compromiso con el medio ambiente,
- Participación de profesionales y usuarios.
- Planificación con objetivos a medio y largo plazo.
- Sostenibilidad financiera y asistencial.

#### Principios éticos de conducta de la GASSO

Los Principios éticos de conducta de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, que se describen en la memoria EFQM de 2014, recogen un conjunto de recomendaciones, a modo de pautas de buena conducta, que conforman una guía de actuación de sus profesionales, de acuerdo con los valores organizativos, con el fin de garantizar un comportamiento y una actitud que permitan merecer la confianza de los pacientes y de sus familias en la tarea de satisfacer sus necesidades, superar sus expectativas y mejorar su experiencia. Actúan como tarjeta de presentación de la organización, reflejando sus señas de identidad. Revisados en 2017, se establecen los siguientes Principios éticos de conducta:



Principios generales	Del equipo directivo	De la relación con los trabajadores	De la relación con la ciudadanía	De la relación con la sociedad	De la relación con los proveedores	De la relación con la competencia
<b>Responsabilidad</b>	Dedicación	Desarrollo profesional y no discriminación	Ofrecer servicios de calidad, a tiempo, en el lugar adecuado y en la cantidad precisa	Cumplimiento de la legalidad vigente	Equidad en la selección	Lealtad
<b>Respeto</b>	Ética empresarial	Seguridad laboral	Honestidad	Contribución al desarrollo económico y social	Integridad y honestidad en el trato	Respeto
<b>Integridad</b>	Atrevimiento y valentía ante las presiones del entorno	Trato digno y respetuoso	Autonomía del paciente y consentimiento informado	Respeto a los derechos humanos	Confianza	Colaboración
<b>Transparencia</b>		Selección y promoción según méritos con equidad e igualdad de oportunidades	Derecho a la intimidad	Desarrollo del conocimiento	Colaboración	
<b>Profesionalidad</b>		Equilibrio entre el trabajo y el desarrollo personal		Imparcialidad política		
<b>Trabajo en equipo</b>		Comunicación interna				
<b>Innovación y creatividad</b>		Sentido de pertenencia				
<b>Confidencialidad</b>						
<b>Equidad</b>						
<b>Eficiencia</b>						

En este camino, la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria se adhiere en el mes de noviembre de 2017 al Pacto Global de Naciones Unidas y asume voluntariamente el compromiso de implicarse en el desarrollo de los Diez Principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.



## PLAN ESTRATÉGICO 2015/20. LINEAS ESTRATEGICAS

### LINEA ESTRATEGICA I: Modelo asistencial Integrado

#### Estrategias:

- E.I.1: Integración asistencial
- E.I.2: Gestión por procesos
- E.I.3: Atención a la cronicidad
- E.I.4: Gestión de cuidados

### LÍNEA ESTRATÉGICA II: Accesibilidad, Universalidad, Equidad y Eficiencia

#### Estrategias:

- E II.1: Cartera y oferta de servicios.
- E II.2: Variabilidad asistencial.
- E II.3: Capacidad resolutive.
- E II.4: Atención comunitaria y domiciliaria.

### LINEA ESTRATEGICA III: Calidad y Seguridad del Paciente

#### Estrategias:

- E III.1: Mejora continua. Modelo EFQM.
- E III.2: Buenas prácticas.
- E III.3: Adversidad y seguridad hospitalarias.
- E III.4: Calidad percibida.

### LINEA ESTRATEGICA IV: Desarrollo profesional

#### Estrategias:

- E IV.1: Formación continuada.
- E IV.2: Docencia.
- E IV.3: Investigación.
- E.IV.4: Desarrollo y evaluación de la competencia profesional

### LINEA ESTRATEGICA V: Participación y motivación de los profesionales.

#### Estrategias:

- E V.1: Descentralización de la gestión y Gestión Clínica.
- E V.2: Comunicación y participación de los profesionales.
- E V.3: Reconocimiento e incentivación.

### LINEA ESTRATEGICA VI: Participación comunitaria.

#### Estrategias:

- E VI.1: Comunicación y participación comunitaria.
- E VI.2: Alianzas con pacientes, proveedores y partners.
- E VI.3: Intervención sanitaria comunitaria.

### LINEA ESTRATEGICA VII: Sostenibilidad.

#### Estrategias:

- E VII.1: Gestión financiera-presupuestaria.
- E VII.2: Contabilidad analítica.
- E VII.3: Recursos Humanos.
- E VII.4: Recursos Materiales.
- E VII.5: Facturación.

**LINEA ESTRATEGICA VIII: Innovación y desarrollo.****Estrategias:**

- E VIII.1: Renovación tecnológica.
- E VIII.2: Historia clínica electrónica.
- E VIII.3: Telemedicina.
- E VIII.4: Nuevas prestaciones y servicios.

Este Plan de Gestión de Profesionales se encuentra plenamente alineado con el Plan Estratégico 2015/2020. Apoya la estrategia de la GASSO. Dentro del Plan Estratégico, estos son los objetivos en materia de recursos humanos que se encuentran en las líneas estratégicas IV “Desarrollo Profesional”, V “Participación y motivación de los profesionales” y VII “Sostenibilidad”.

**LINEA ESTRATEGICA IV: Desarrollo profesional.****E.IV.1: FORMACIÓN CONTINUADA**

ESTRATEGIA E.IV.1	FORMACION CONTINUADA
OBJETIVO 28	Aumentar la motivación y satisfacción de los profesionales a través de la formación continuada
ESTRATEGIA E.IV.1	FORMACION CONTINUADA
OBJETIVO 29	Incrementar la participación de los profesionales de la GIS como docentes.
ESTRATEGIA E.IV.1	FORMACION CONTINUADA
OBJETIVO 30	Instaurar sesiones formativas en todos los equipos de trabajo.
ESTRATEGIA E.IV.1	FORMACION CONTINUADA
OBJETIVO 31	Instaurar sesiones formativas multidisciplinares y abiertas al área.

ESTRATEGIA E.IV.2	DOCENCIA
OBJETIVO 32	Adecuar la formación especializada de la GIS a las necesidades y capacidad de la misma.
ESTRATEGIA E.IV.2	DOCENCIA
OBJETIVO 33	Garantizar el nivel de calidad de la formación pre y postgrado en la GIS.
ESTRATEGIA E.IV.2	DOCENCIA
OBJETIVO 34	Integrar la formación e investigación de la GIS.

ESTRATEGIA E.IV.3	INVESTIGACIÓN
OBJETIVO 35	Impulsar la investigación en los profesionales de la GIS como proceso de generación, gestión e intercambio de conocimientos Definir las líneas de investigación de la GIS.
ESTRATEGIA E.IV.3	INVESTIGACIÓN



OBJETIVO 36	Aprovechar (todos) los recursos externos disponibles en materias de investigación (premios, becas, convocatorias proyectos,...).
ESTRATEGIA E.IV.4	DESARROLLO Y EVALUACION DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL
OBJETIVO 37	Evaluar las funciones y aptitudes del personal por categoría y/o puesto de trabajo.
ESTRATEGIA E.IV.4	DESARROLLO Y EVALUACION DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL
OBJETIVO 38	Capacitación de los profesionales mediante la actualización de las competencias y la mejora permanente de su cualificación, sirviendo de apoyo al desarrollo de su carrera profesional.

**LINEA ESTRATEGICA V: Participación y motivación de los profesionales.**

**E.V.1: DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN Y GESTIÓN CLÍNICA**

ESTRATEGIA E.V.1	DESCENTRALIZACION DE LA GESTION Y GESTION CLINICA
OBJETIVO 39	Planificación de la descentralización según modelo EFQM basado en la gestión por procesos, mejora continua y resultados asistenciales.
ESTRATEGIA E.V.1	DESCENTRALIZACION DE LA GESTION Y GESTION CLINICA
OBJETIVO 40	Incorporación de la Gestión Clínica en el Sistema de descentralización.

ESTRATEGIA E.V.2	COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESIONALES
OBJETIVO 41	Impulsar la comunicación interna a través de la revisión y desarrollo del Plan de Comunicación.
ESTRATEGIA E.V.2	COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESIONALES
OBJETIVO 42	Plan de acogida unificado con especificaciones según nivel, categoría, lugar de trabajo, etc.
ESTRATEGIA E.V.2	COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESIONALES
OBJETIVO 43	Impulsar la participación de los profesionales en las actividades de la Organización.

ESTRATEGIA E.V.3	RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
OBJETIVO 44	Impulsar procesos de Movilidad Interna Voluntaria y Promoción Interna para los profesionales de la GIS.
ESTRATEGIA E.V.3	RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
OBJETIVO 45	Fomentar una imagen de lugares y condiciones seguras de trabajo.
ESTRATEGIA E.V.3	RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
OBJETIVO 46	Fomentar la participación en congresos, jornadas, seminarios relativos a actividades propias de la GIS.



ESTRATEGIA E.V.3	RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
OBJETIVO 47	Fomentar la adquisición de conocimientos y habilidades de los profesionales a través de intercambios con otras organizaciones incentivando así la incorporación de nuevas técnicas.
ESTRATEGIA E.V.3	RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
OBJETIVO 48	Fomentar e incentivar la realización de actividades extralaborales entre los profesionales de la GIS y la colaboración con otras entidades en beneficio de la sociedad.

**LINEA ESTRATEGICA VII: Sostenibilidad.**

**E.VII.1: GESTIÓN FINANCIERA-PRESUPUESTARIA**

ESTRATEGIA E.VII.3	RECURSOS HUMANOS
OBJETIVO 65	Mejorar la gestión de los recursos humanos disponibles en las correspondientes plantillas de la GIS.
ESTRATEGIA E.VII.3	RECURSOS HUMANOS
OBJETIVO 66	Planificación de los recursos humanos en el período que abarca el Plan Estratégico



## B.4. ANÁLISIS DE POBLACIÓN.

### Población de Soria

Según la publicación de los resultados de las cifras de población y censos demográficos del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2017 la población residente en la provincia de Soria, ascendía a 90.016 personas, de los cuales 43,19 % viven en la capital y el resto, 56,81% en la provincia. Este proceso de concentración de población en la capital es lento pero continuo en el tiempo. Si observamos lo que ha ocurrido en el último siglo nos encontramos con los siguientes datos:

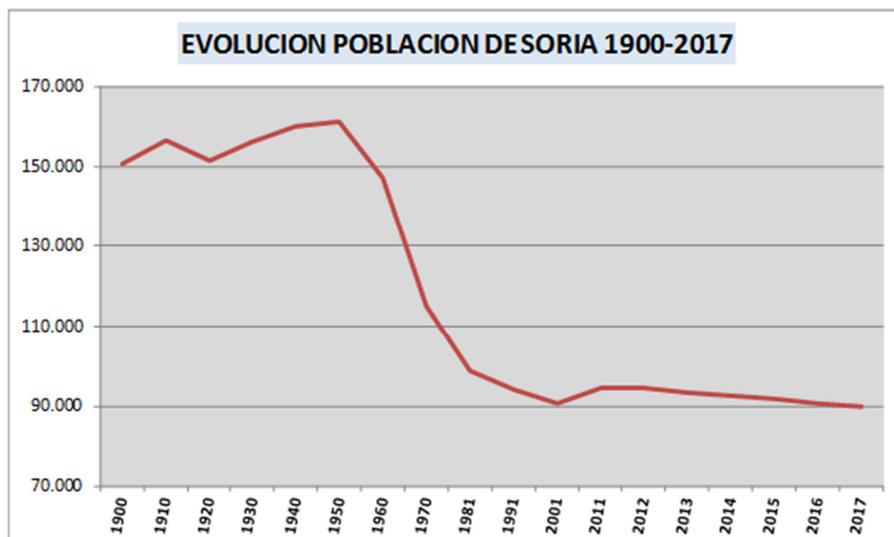
	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960
Soria Capital	7.151	7.535	7.619	10.098	13.054	16.878	19.301
% Soria Capital	4,75	4,82	5,03	6,46	8,17	10,47	13,13
Resto Provincia	143.311	148.819	143.976	146.109	146.770	144.304	127.751
% Resto Provincia	95,25	95,18	94,97	93,54	91,83	89,53	86,87
Total Provincial	150.462	156.354	151.595	156.207	159.824	161.182	147.052
% Total Provincial	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	1970	1981	1991	2001	2011	2015	2017
Soria Capital	25.030	32.039	35.540	35.151	40.286	39.168	38.881
% Soria Capital	21,77	32,43	37,76	38,75	42,58	42,68	43,19
Resto Provincia	89.926	66.764	58.590	55.566	54.324	52.612	51.135
% Resto Provincia	78,23	67,57	62,24	61,25	57,42	57,32	56,81
Total Provincial	114.956	98.803	94.130	90.717	94.610	91.780	90.016
% Total Provincial	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

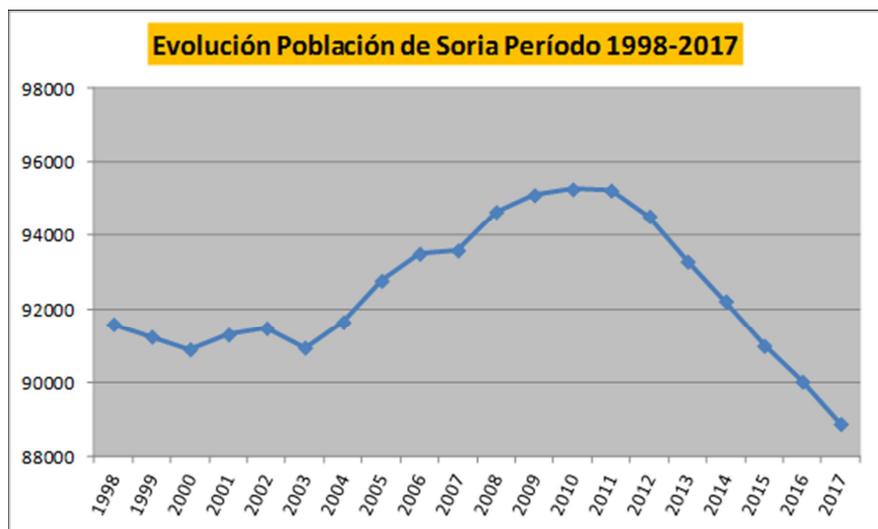
Se observa un constante descenso de la población provincial, muy acentuada en las décadas de los 60 y 70, pero, sobre todo, la tremenda reducción de efectivos en el ámbito provincial de casi 100.000 personas en el último siglo. La capital ha ido recibiendo, aunque solo de manera parcial, el brusco descenso de la población provincial y ha conseguido absorber unas 20.000 personas, desde los años 50. Este descenso obedece, sin duda, a un fenómeno migratorio hacia los principales núcleos urbanos como Zaragoza, Madrid, Barcelona o Bilbao donde el desarrollo industrial marcó un papel fundamental de atracción de mano de obra, excedente de las zonas rurales sorianas, en las que, además, la agricultura ya no fue capaz de absorber toda la población existente.

En los últimos 25 años, la población de Soria, aun manteniéndose en una horquilla que varía, a duras penas, entre los 90.000 y 95.000 habitantes, muestra tres etapas con diferente comportamiento en este periodo:

- Una primera etapa, de 1991 a 2002, en la que se observa un lento pero sostenido descenso de población, hasta alcanzar en 2002 el punto más bajo de la serie, con una población total cercana a los 90.000 habitantes.
- Desde el año 2003 y hasta 2010, se produce un aumento de relativo vigor de los efectivos residentes. Esto coincide con uno de los mayores mejores de esplendor de la economía española, lo que ocasiona un importante aumento de la población inmigrante, muy representativo también en nuestra provincia.
- A partir de 2011 y coincidiendo con el declive de la economía española, iniciado unos años atrás, comienza a notarse una retirada de la población inmigrante y empieza a producir efectos el crecimiento vegetativo provincial, con signo negativo desde el 1.980. Parece que esta tendencia comienza a tomar una senda inexorable y, salvo movimientos migratorios inesperados, lo más probable es que continúe el descenso poblacional en los próximos años, a razón de más de 1.000 efectivos anuales.



Si el análisis se estableciera sobre las dos últimas décadas, la evolución sería la que se observa en el gráfico siguiente:



Por otra parte, Soria presenta una superficie es de 10.287 km<sup>2</sup>. Es la provincia española menos poblada, con una densidad de 8,75 habitantes/km<sup>2</sup>: una de las menores de la Unión Europea, que la califican de desierto demográfico. Presenta, además una notable dispersión en el ámbito provincial. La distribución del número de municipios y la población por tamaño de municipio para la provincia de Soria a 1 de enero de 2017 es la siguiente:

Tamaño de los municipios (habitantes)									
SORIA. AÑO 2017	TOTAL	Menos de 101	De 101 a 500	De 501 a 1.000	De 1.001 a 2.000	De 2.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	De 10.001 a 20.000	De 20.001 a 50.000
Num. de municipios	183	116	48	8	3	6	1	0	1
Población	88.903	5.281	9.575	6.020	4.357	19.263	5.526	0	38.881

Como puede observarse, predomina los municipios de pequeño tamaño, más de un 62% del total son menores de 100 habitantes, si bien la población de este tramo apenas supera el 6% de la población. Solo hay dos municipios con más de 5.000 habitantes, Almazán y el Burgo de Osma y la capital, Soria, con 39.171 empadronados supone más del 43% del total provincial.



DATOS A 1/1/2017		ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	SORIA
Población total	Hombres	22.834.601	1.203.964	45.696
	Mujeres	23.693.426	1.231.989	44.321
	<b>Ambos sexos</b>	<b>46.528.027</b>	<b>2.435.953</b>	<b>90.017</b>
Menores de 15 años	Hombres	3.609.996	152.007	5.697
	Mujeres	3.395.185	142.848	5.424
	Ambos sexos	7.005.181	294.855	11.121
	% sobre el total	15,06	12,10	12,35
Entre 15 y 64 años	Hombres	15.412.431	787.841	29.567
	Mujeres	15.287.795	753.762	26.539
	Ambos sexos	30.700.226	1.541.603	56.106
	% sobre el total	65,98	63,29	62,33
Más de 65 años	Hombres	3.812.174	264.116	10.432
	Mujeres	5.010.446	335.379	12.358
	Ambos sexos	8.822.620	599.495	22.790
	% sobre el total	18,96	24,61	25,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

No hay apenas diferencias significativas entre la distribución etaria de Soria y Castilla y León en ninguno de los tres tramos de edad. Si acaso llama la atención (aunque no es muy significativo) el mayor índice de menores de 15 años en la provincia de Soria respecto del total regional. En cuanto al envejecimiento, Soria está ligeramente por encima de Castilla y León, aunque no es la provincia más envejecida de la región, cifra que ostenta Zamora con cerca de un 30% sobre el total provincial.

La comparación con el resto de España es obviamente favorable a nivel nacional pero ya comienzan a apreciarse ciertos de envejecimiento en el análisis de los datos a nivel estatal.

También llama la atención que, al contrario de lo que ocurre a nivel nacional y regional, en la provincia de Soria la proporción de hombres es superior a la de las mujeres. En el primer tramo objeto de análisis, los menores de 15 años, se aprecia en los tres escenarios que nacen bastantes más niños que niñas. También destacar que en el tramo de edad de 15 a 64 años, el sexo masculino representa un 52,69% del total (respecto al 50,2% nacional y el 51,1% autonómico). La emigración de los años 60 y 70 fue más favorable a las mujeres y, por el contrario, la inmigración producida en la primera década de los 2000 más intensiva en hombres pueden ser las causas de esta mayor proporción en este tramo.

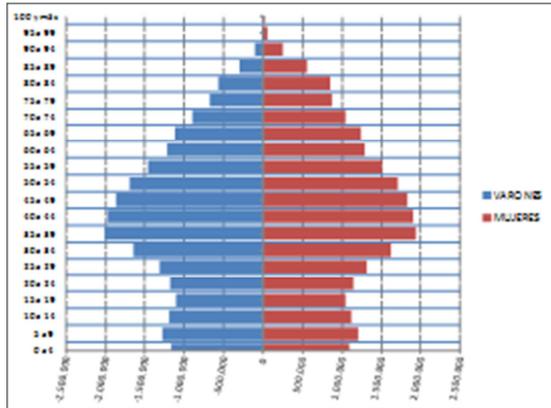
En cuanto, a la población mayor de 64 años, en relación al resto de provincias de Castilla y León, Soria se encuentra en 2017 algo por encima de la media regional. Otro dato bastante llamativo es que INE refiere un dato de mayores de 64 años en el año 2000 superior al que se observa 10 años más tarde, en contra de la evolución normal que presenta cualquier territorio de nuestro país. La llegada masiva de inmigrantes en la primera década del 2000 hizo que se produjera un cierto rejuvenecimiento de la población y un descenso en este indicador relativo. También se aprecia que, a día de hoy, se pueden considerar más envejecidas que nuestra provincia otras como Zamora (de manera muy destacada), León o Salamanca. A escasa distancia, estarían Ávila y Palencia y con bastante diferencia Burgos, Segovia o Valladolid.

Proporción de personas mayores de 64 años. 2017			
Provincias de Castilla y León			
	2000	2010	2017
AVILA	25,01	23,91	25,25
BURGOS	20,76	20,65	23,08
LEON	23,35	24,57	26,24
PALENCIA	21,98	22,68	24,49
SALAMANCA	22,39	23,82	25,89
SEGOVIA	22,79	21,18	22,20
SORIA	26,37	24,88	25,32
VALLADOLID	16,52	18,58	22,01
ZAMORA	26,93	28,46	29,86
<b>CASTILLA Y LEON</b>	<b>21,86</b>	<b>22,56</b>	<b>24,34</b>

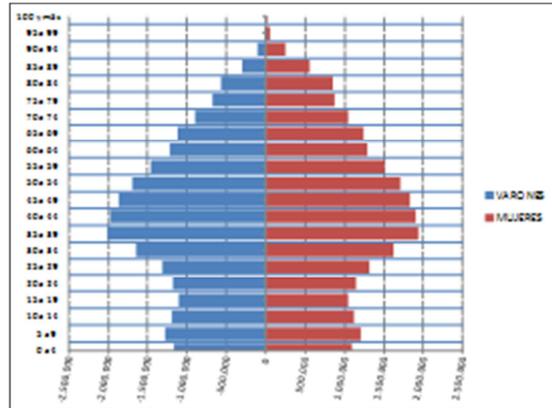
Por lo que respecta a la pirámide poblacional de Soria, es obvio que refleja una población bastante envejecida de acuerdo con los parámetros demográficos actuales. En cualquier caso, no difiere en gran medida respecto a la de Castilla y León y no tanto, como pudiera creerse, con respecto a la pirámide española.



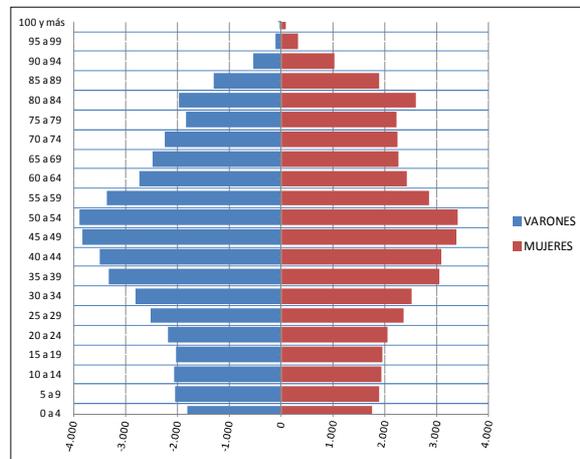
Los datos referentes a la distribución etaria de la población de la provincia de Soria, puede observarse en los datos extraídos a fecha de 1 de enero de 2017 (Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es))



PIRAMIDE DE POBLACION DE ESPAÑA



PIRAMIDE DE POBLACION DE CASTILLA Y LEON



PIRAMIDE DE POBLACION DE SORIA

Las pirámides de población Soria y Castilla y León presentan patrones casi idénticos, lo que confirma algunas de las tendencias mostradas a lo largo del informe, de distribución poblacional de características muy similares. Algo más dinámica, aunque quizá no tanto como pudiera presumirse, es la pirámide de población española con una base mayor de efectivos en edad infantil.

A continuación se muestra un análisis de la tipología de la población residente en la provincia de Soria en función de su nacionalidad y del lugar de nacimiento.

Población residente en Soria por nacionalidad					Población residente en Soria por lugar de nacimiento			
	2002	2015	2016	2017		2002	2015	2017
Española	87.958	83.696	82.767	82.114	Española	87.471	81.239	79.454
Unión Europea (sin España)	486	3.736	3.878	3.929	Unión Europea (sin España)	644	3686	3.821
Resto de Europa	50	139	142	149	Resto de Europa	82	204	223
África	573	1.799	1.753	1.674	África	607	1836	1.810
América del Norte	19	57	62	64	América del Norte	48	98	110
Centro América y Caribe	150	512	498	482	Centro América y Caribe	221	988	1.025
Sudamérica	1.104	1.555	1.455	1.337	Sudamérica	1.260	3.433	3.297
Asia	37	282	259	260	Asia	42	292	271
Oceanía	1	4	6	5	Oceanía	4	5	6
Apátridas	0	1	1	1				
<b>Total provincial</b>	<b>90.378</b>	<b>91.781</b>	<b>90.821</b>	<b>90.015</b>	<b>Total provincial</b>	<b>90.379</b>	<b>91.781</b>	<b>90.017</b>
<b>Población Española</b>	<b>87.958</b>	<b>83.696</b>	<b>82.767</b>	<b>82.114</b>	<b>Población Española</b>	<b>87.471</b>	<b>81.239</b>	<b>79.454</b>
<b>% Población española</b>	<b>97,32</b>	<b>91,19</b>	<b>91,13</b>	<b>91,22</b>	<b>% Población española</b>	<b>96,78</b>	<b>88,51</b>	<b>88,27</b>
<b>Población Extranjera</b>	<b>2.420</b>	<b>8.085</b>	<b>8.054</b>	<b>7.901</b>	<b>Población Extranjera</b>	<b>2.908</b>	<b>10.542</b>	<b>10.563</b>
<b>% Población Extranjera</b>	<b>2,68</b>	<b>8,81</b>	<b>8,87</b>	<b>8,78</b>	<b>% Población Extranjera</b>	<b>3,22</b>	<b>11,49</b>	<b>11,73</b>



Este cuadro nos muestra que la población española, tanto en cuanto a su nacionalidad como por su lugar de nacimiento va descendiendo año tras año (aunque con un mínimo repunte por nacionalidad en 2017), por un crecimiento vegetativo negativo que se analizará en el cuadro siguiente. Por el contrario, la población extranjera va ganando peso paulatinamente en la distribución poblacional desde tasas del 3 % hasta casi el 9% en nacionalidad y casi un 12% por su lugar de nacimiento. También se puede apreciar que más de 2.000 inmigrantes han conseguido en este periodo la nacionalidad española. Esto está consiguiendo, por una parte, fijar población a un territorio muy necesitado y, por otra, rejuvenecer la población de una provincia con alarmantes signos de envejecimiento, sobre todo en la población nativa.

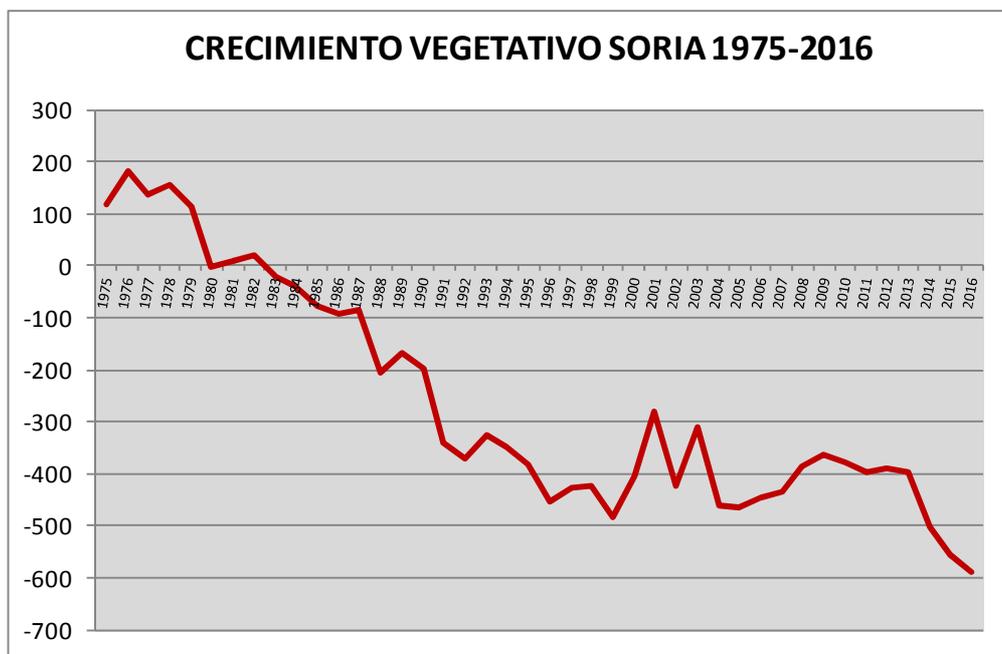
El fenómeno migratorio ha condicionado, sin duda, la estructura poblacional de esta provincia. En el cuadro siguiente se muestra la evolución de crecimiento vegetativo provincial a partir de 1975 donde comienza a apreciarse un cambio de tendencia. El paso de los años del “baby-boom”, la emigración de efectivos jóvenes en edad de procrear en los años anteriores, la incorporación de la mujer al trabajo y un mayor desarrollo económico, social y cultural hacen que el número de nacimientos haya comenzado a descender de manera importante, como se observa en el cuadro y gráfica siguientes:

Crecimiento vegetativo. Provincia de Soria 1975-2016

AÑO	NACIMIENTOS	DEFUNCIONES	CRECIMIENTO VEGETATIVO
1975	1140	1.022	118
1980	1010	1.011	-1
1985	930	1.007	-77
1990	753	950	-197
1995	698	1.081	-383
2000	723	1.129	-406
2005	727	1.191	-464
2010	748	1.128	-380
2014	643	1.144	-501
2015	634	1.189	-555
2016	626	1.215	-589

Por lo que respecta al crecimiento vegetativo, es considerado como tal la diferencia entre nacimientos y defunciones en un periodo determinado.

Como se puede apreciar, desde el año 1980, primer año de la serie con tasas negativas, no ha parado de aumentar hasta 2016, el último año de que se disponen datos, donde hay una diferencia negativa de casi 600 efectivos. Este dato resulta muy preocupante y no ha sido dramático (desde el punto de vista demográfico) porque en gran medida se ha visto compensado por el flujo migratorio generado en este periodo, lo que, sin duda, ha ayudado a mantener los niveles de población desde hace veinte años.





A continuación se muestra, cuadro resumen de la proyección de población que determina el Instituto Nacional de Estadística, para el periodo 2016-2031:

Obviamente, los datos son muy desfavorables para la provincia de Soria, aunque en consonancia con la tónica general de Castilla y León: reiterado crecimiento vegetativo negativo y notable descenso de población.

Por otra parte, las proyecciones del INE para 2031 en mayores de 65 años nos ofrecen un dato de un 31,97% para la provincia de Soria, un 32,57% para Castilla y León y un nada desdeñable 25,55% para el conjunto del país. Luego, el fenómeno del envejecimiento es un problema común para todas las regiones. Incluso en España se produce un crecimiento considerable al pasar del 18,96 a 1 de enero de 2017 a más del 25,5 % en 2031, lo que supone un incremento superior al 30%.

Finalmente, el INE realiza una proyección de 50 años, en concreto para el año 2066 y solamente ya a nivel nacional. La población prevista sería de 41.068.643 y una tasa de envejecimiento (mayor de 65 años) de un 34,56%. Como se ha dicho, no están realizadas las proyecciones provinciales y/o regionales pero considerando que en todos los análisis previos nos encontramos sensiblemente por encima de la media nacional, se puede establecer una previsión (quizá no muy descabellada) bastante superior al 40% de la población.

Para concluir, otro dato muy elocuente, el número de centenarios en 2064 en el conjunto de España puede ascender a 222.104 efectivos, cuando en 2015 apenas superan los 15.000.

Otro de los parámetros a valorar, es la edad media de la población de un territorio determinado:

Evolución de la edad media Periodo 1975-2017			
AÑO	SORIA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA
1975	37,63	34,87	33,00
1980	39,31	36,14	33,68
1985	40,95	37,60	34,95
1990	42,61	39,31	36,52
1995	43,97	41,12	38,02
2000	45,07	42,91	39,51
2005	45,62	44,20	40,34
2010	45,78	44,98	41,01
2015	46,78	46,42	42,46
2016	46,96	46,71	42,72
2017	47,15	47,00	42,97

En este periodo, la edad media en Soria ha crecido casi 10 años, al igual que en España y en Castilla y León cerca de 12 años, lo que denota una mayor escalada de envejecimiento en Castilla y León que en nuestra propia provincia. De una diferencia inicial de más de dos años en 1.975 se ha pasado en este último año a escasas décimas. España sigue manteniendo una diferencia de algo más de 4 años, lo que supone una desviación de algo más del 10% sobre los comportamientos provincial y regional.

Por provincias, se observa un comportamiento homogéneo y una tendencia al incremento generalizado, con acercamientos graduales a la media regional, destacando Zamora en cualquier análisis demográfico de corte regional.

Proyecciones de Población 2016-2031			
AÑO	SORIA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA
2016	90.872	2.454.870	46.438.422
2017	90.064	2.436.850	46.443.249
2018	89.272	2.418.791	46.439.791
2019	88.498	2.400.701	46.427.975
2020	87.738	2.382.609	46.408.171
2021	86.992	2.364.537	46.380.938
2022	86.261	2.346.521	46.347.105
2023	85.543	2.328.608	46.307.562
2024	84.841	2.310.841	46.263.361
2025	84.157	2.293.265	46.215.418
2026	83.492	2.275.913	46.164.577
2027	82.845	2.258.797	46.111.531
2028	82.217	2.241.933	46.056.818
2029	81.608	2.225.314	46.000.858
2030	81.018	2.208.946	45.943.952
2031	80.446	2.192.801	45.886.177
% Dif 2031 s/2016	<b>-11,47</b>	<b>-10,68</b>	<b>-1,19</b>
> 65 años (2031)	25.715	714.101	11.725.209
% > 65 años	31,97%	32,57%	25,55%



Evolución de la edad media. 2017			
Provincias de Castilla y León			
	2000	2010	2017
AVILA	44,18	45,16	47,05
BURGOS	42,44	44,01	46,07
LEON	43,71	46,30	48,33
PALENCIA	42,80	45,59	47,50
SALAMANCA	43,08	45,39	47,54
SEGOVIA	42,76	43,49	45,35
SORIA	45,07	45,78	47,15
VALLADOLID	40,51	43,07	45,32
ZAMORA	45,55	48,14	50,13
<b>CASTILLA Y LEON</b>	<b>42,91</b>	<b>44,98</b>	<b>47,00</b>

Otro dato interesante a analizar es la esperanza de vida al nacer.

Esperanza de Vida al Nacimiento por provincia proyectada 2014-2028				
	HOMBRES		MUJERES	
AÑO	SORIA	ESPAÑA	SORIA	ESPAÑA
2014	81,32	80,03	86,93	85,66
2015	81,57	80,32	87,12	85,87
2016	81,81	80,60	87,31	86,08
2017	82,06	80,88	87,50	86,29
2018	82,30	81,16	87,69	86,49
2019	82,54	81,43	87,88	86,70
2020	82,78	81,70	88,07	86,90
2021	83,01	81,97	88,26	87,11
2022	83,25	82,23	88,45	87,31
2023	83,48	82,49	88,63	87,51
2024	83,72	82,75	88,82	87,71
2025	83,95	83,00	89,00	87,90
2026	84,17	83,25	89,19	88,10
2027	84,40	83,50	89,37	88,30
2028	84,63	83,75	89,56	88,49
Lugar ranking prov (2014)	5º		4º	
Lugar ranking prov (2028)	7º		7º	

Del cuadro anterior se deduce que la esperanza de vida en Soria, tanto en hombres como en mujeres es ligeramente superior a la media nacional y ocupa lugares muy destacados en el ranking provincial, resultando en 2014 la 5ª en hombres, solo superada por Segovia (81,89), Guadalajara, Madrid y Salamanca y la 4ª en mujeres siendo las más destacadas Salamanca (87,11), Navarra y Guadalajara, aunque en ambos casos por escasas décimas.



Las conclusiones generales que se pueden obtener del análisis demográfico son muy diversas y con dos enfoques fundamentales: pérdida de población y envejecimiento. A destacar las siguientes:

- ◆ Tremenda pérdida de población de Soria en las décadas de los 60 y 70 y mantenimiento a duras penas desde el año 1.980 hasta la actualidad. En Castilla y León el declive de los años 60 es mucho menos acusado y España mantiene un crecimiento vigoroso hasta la llegada de la actual crisis en los años 2009-2010.
- ◆ Atomización de la población en núcleos muy pequeños. En Atención Especializada este fenómeno no afecta excesivamente, por la concentración de recursos hospitalarios en la capital. Por el contrario, en Atención Primaria esto influye de manera determinante en la asignación de recursos, resultando además ineficiente desde el punto de vista per cápita, en comparación con otras provincias o territorios.
- ◆ En cuanto a la distribución de la población entre urbana y rural, aumento del peso relativo de la capital en el último siglo (se pasa de casi un 5% a más del 42%) y en población absoluta, de apenas 7.000 habitantes en 1.900 a los casi 40.000 en la actualidad. La situación de la provincia, desde el punto de vista población, tiene tintes dramáticos con una pérdida de más de 90.000 efectivos y un 63% del total.
- ◆ La distribución de la población por grupos de edad muestra un comportamiento similar al de Castilla y León, con menor porcentaje de jóvenes y mayor de ancianos que el resto de España. De ello dan fe las pirámides de población de los tres escenarios analizados.
- ◆ El mantenimiento de la población de la provincia de Soria se ha conseguido gracias a un aporte importante de la inmigración. Hay en estos momentos más de 10.500 extranjeros (un 11,73% del total) viviendo en nuestra provincia.
- ◆ El crecimiento vegetativo lleva siendo negativo más de 30 años y sigue aumentando en valor absoluto.
- ◆ Así pues, si el fenómeno migratorio parece haber tocado techo, lo siguiente será iniciar una senda de pérdida progresiva de población, como muestran las proyecciones del INE para los próximos 17 años. No obstante, esta tendencia es prácticamente la misma que ya ha iniciado Castilla y León y comienza a percibirse tímidamente en el conjunto de la nación.
- ◆ La edad media y la esperanza de vida no hacen sino confirmar todas las conclusiones anteriores: elevada edad media en Soria, pero también en Castilla y León, muy por encima ambas de la media del país. La esperanza de vida en Soria es de las más altas, algo por encima de la media nacional no disponiendo de datos regionalizados.

Todo este compendio de conclusiones generales en materia demográfica nos lleva a establecer unas líneas generales de la asignación de los recursos sanitarios que precisa el Área de Salud de Soria:

- ✓ La probable pérdida de población prevista por el INE para 2031 (cerca al 11,50 % de la población) se ve compensada con el aumento del porcentaje de mayores de 65 años, que en solo 15 años pasarán del 25% a casi el 32%. Si nos atenemos a las proyecciones de 50 años podemos hablar de bastante más del 40%. Según algunos estudios, la tasa de frecuentación del colectivo mayor de 65 años puede llegar a 3,5 veces de lo que representa un paciente normal.
- ✓ El reiterado envejecimiento de la población nos debe llevar a pensar en otro tipo de modelo asistencial y la estrategia regional de atención al paciente crónico y pluripatológico adquiere plena validez. Las estructuras asistenciales, tanto en el ámbito de la primaria como de la especializada tienen que dirigir sus recursos a la atención más eficiente posible de un colectivo de mayores cada vez más numeroso.
- ✓ Al no existir en la provincia recursos hospitalarios privados, el Complejo Asistencial de Soria debe absorber toda la demanda existente de pacientes beneficiarios de la Seguridad Social y de aquellos otros que mantienen regímenes distintos (funcionarios, mutuas, tráficos...).



### Tarjeta Sanitaria

La población con Tarjeta Individual Sanitaria (según la base de datos central a 1 de diciembre de 2017) y por lo tanto con derecho a asistencia sanitaria durante este año ha sido de 89.176 personas.

Al ser el único recurso hospitalario de la provincia y el único de atención primaria en las zonas rurales, se han atendido a los pacientes de otros aseguramientos públicos, MUFACE, MUGEJU, ISFAS, mediante convenio en las zonas rurales y facturación en las urbanas, así como a otros pacientes sin cobertura sanitaria pública y aseguramientos privados. De acuerdo con todo lo anterior, el número total de tarjetas sanitarias a los que se presta asistencia sanitaria con los recursos de SACYL ascienden a 89.176.

<i><b>Tipo de Población</b></i>	<i><b>Número</b></i>	<i><b>Porcentaje</b></i>
Total	87.395	100%
Urbana	42.174	48,25%
Rural	45.221	51,75%

Por otro lado, el número total de facturas emitidas por asistencia sanitaria ha ascendido en 2017 a 3.525 con un montante económico de 1.751.491,96 € y un porcentaje de cobros sobre facturado del 101,11 %.

**B.5. ANÁLISIS DE ACTIVIDAD.**

Actividad realizada en 2017 según memoria.

<b>CONSULTAS</b>				
<b>ATENCIÓN PRIMARIA</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Medicina de Familia	843.883	773.850	685.739	<b>631.296</b>
Pediatría	53.732	45.864	46.900	<b>46.551</b>
Enfermería	393.954	359.007	353.570	<b>349.276</b>
Salud Bucodental	11.379	11.379	11.402	<b>11.208</b>
Fisioterapia	52.470	9.502(1)	54.489	<b>45.502</b>
Matronas	12.402	12.885	13.063	<b>11.997</b>
Trabajadores Sociales	8.558	5.978	7.639	<b>8.187</b>
<b>TOTAL PRIMARIA</b>	<b>1.376.578</b>	<b>1.249.583</b>	<b>1.172.802</b>	<b>1.104.017</b>
<b>CONSULTAS EXTERNAS ATENCION HOSPITALARIA</b>				
Consultas primeras	47.434	45.414	45.035	<b>47.831</b>
Primeras alta resolución	8.331	7.550	7.379	<b>7.628</b>
Consultas sucesivas	95.890	94.772	91.130	<b>91.873</b>
<b>TOTAL A. HOSPITALARIA</b>	<b>143.324</b>	<b>140.186</b>	136.135	<b>139.704</b>
<b>Total Consultas</b>	<b>1.519.902</b>	<b>1.389.769</b>	<b>1.308.937</b>	<b>1.243.721</b>

<b>LISTA DE ESPERA CONSULTAS EXTERNAS</b>				
	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Nº Pacientes total</b>	5.602	5.542	6.458	<b>5.391</b>
<b>Nº Pacientes demora estructural</b>	2.398	4.504	5.024	<b>4.549</b>
<b>Entradas en lista de espera</b>	49.494	51.427	50.323	<b>52.167</b>
<b>Media de días de espera</b>	40	45	45	<b>54</b>
<b>Derivaciones de Atención Primaria</b>	32.840	31.029	31.144	<b>33.096</b>

<b>ESPERA PARA CONSULTA EN AP</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Porcentaje agendas con espera superior a 2 días laborales</b>
<b>Médicos de Familia</b>	1,18%
<b>Pediatras</b>	0,00%
<b>Enfermería</b>	0,72%

<b>ACTIVIDAD UNIDADES NUEVO MODELO 2017</b>			
	<b>Primeras consultas</b>	<b>Consultas sucesivas</b>	<b>Estancias</b>
<b>UCAI (Unidad de Diagnóstico Rápido)</b>	481	564	
<b>UCE (Unidad de Corta Estancia)</b>	545		525
<b>UCA (Unidad de Continuidad Asistencial)</b>	228	384	

**URGENCIAS**

	2014	2015	2016	2017
<b>HOSPITALARIAS</b>				
Ingresadas	5.839	5.682	6.170	<b>5.938</b>
No ingresadas	23.266	24.150	25.758	<b>25.766</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29.105</b>	<b>29.832</b>	<b>31.928</b>	<b>31.704</b>
<b>EXTRAHOSPITALARIAS</b>				
Urbanas (incluye Soria Rural)	27.414	29.524	25.008	<b>25.378</b>
Rurales	44.829	42.783	53.005	<b>59.656</b>
<b>TOTAL</b>	<b>72.243</b>	<b>72.307</b>	<b>78.013</b>	<b>85.034</b>
<b>TOTAL URGENCIAS</b>	<b>101.348</b>	<b>102.139</b>	<b>109.941</b>	<b>116.738</b>

		CENTRO	DOMICILIO	TOTAL	Derivaciones al Hospital
<b>URGENCIAS ATENCIÓN PRI- MARIA</b>	Urbanos	24.933	445	25.378	<b>1230</b>
	Rurales	57.912	1.744	59.656	
	<b>Total</b>	<b>82.845</b>	<b>2.189</b>	<b>85.034</b>	

**HOSPITALIZACIÓN**

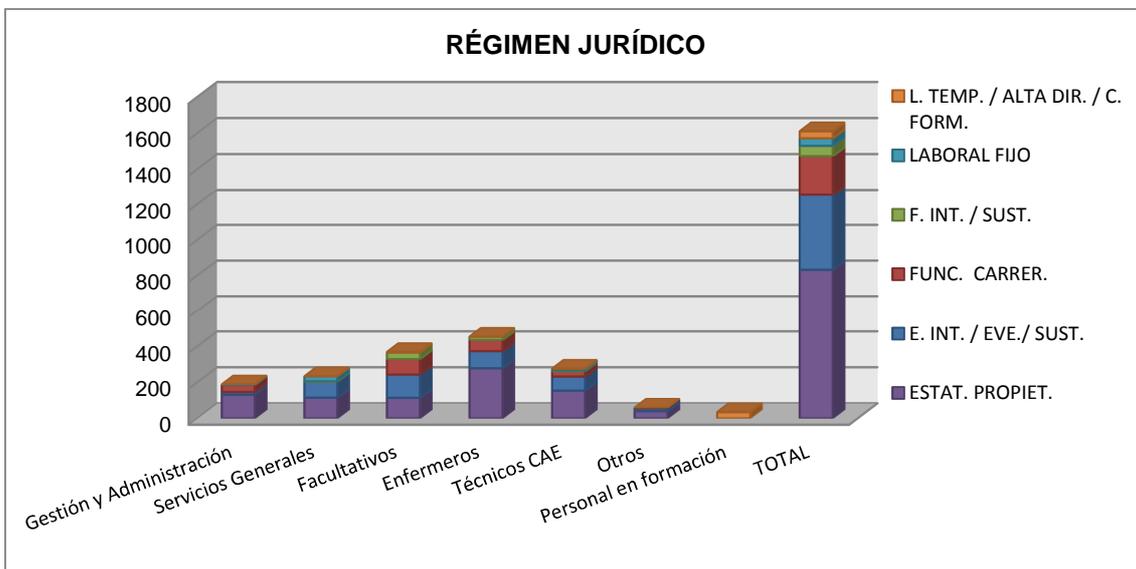
	2014	2015	2016	2017
<b>Nº de altas</b>	8.900	8.430	8.794	<b>8.688</b>
<b>Nº de estancias</b>	77.347	74.386	77.078	<b>74.877</b>
<b>Estancia media (días)</b>	8,71	8,83	8,73	<b>8,62</b>
<b>Peso Medio</b>	1,7413	1,6621	-	-
<b>IEMA</b>	1,0512	1,0203	-	-



## B.6. ANÁLISIS DE PLANTILLAS.

### Distribución por regímenes jurídicos.

DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA GASSO - RESUMEN													
PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	ESTAT. PROPIET.	%	E. INT. / EVE./ SUST.	%	FUNC. CARRER.	%	F. INT. / SUST.	%	LABORAL FIJO	%	L. TEMP. / ALTA DIR. / C. FORM.	%
<b>Gestión y Administración</b>	188	131	70%	15	8%	39	21%	0	0%	1	1%	2	1%
<b>Servicios Generales</b>	233	115	49%	89	38%	0	0%	1	0%	28	12%	0	0%
<b>Personal Sanitario</b>	1155	586	51%	317	27%	180	16%	56	5%	13	1%	3	0%
Facultativos	368	114	31%	129	35%	86	23%	36	10%	0	0%	3	1%
Enfermeros	453	278	61%	95	21%	62	14%	18	4%	0	0%	0	0%
Técnicos CAE	275	154	56%	78	28%	29	11%	2	1%	12	4%	0	0%
Otros	59	40	68%	15	25%	3	5%	0	0%	1	2%	0	0%
<b>Personal en formación</b>	34	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%
<b>TOTAL</b>	1610	832	52%	421	26%	219	14%	57	4%	42	3%	39	2%

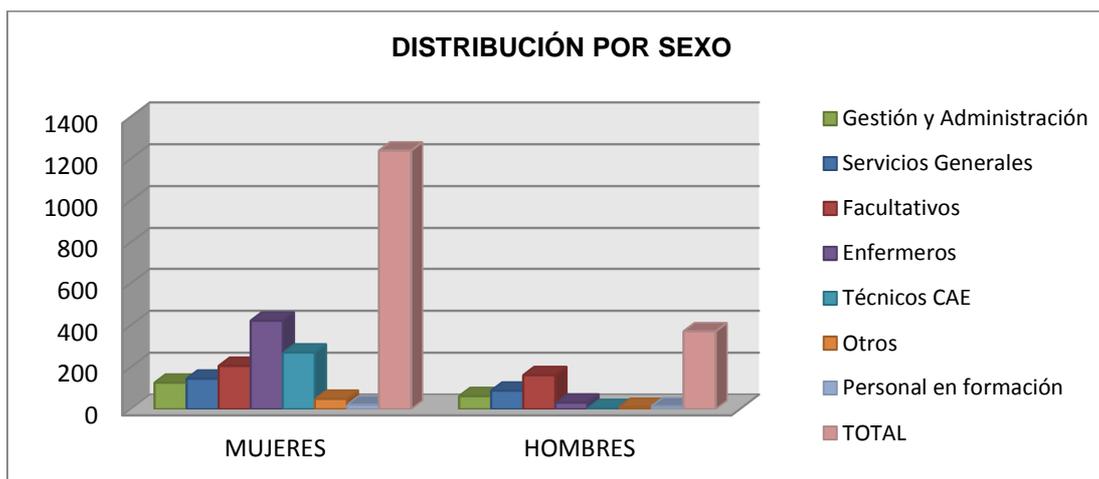
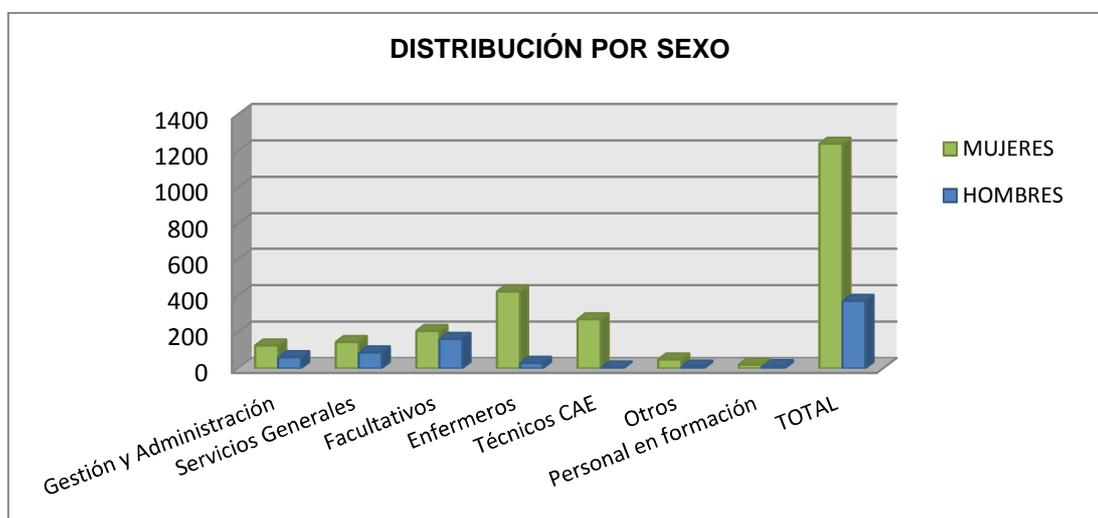


Información más detallada ver Anexo I



Distribución por sexos.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO GASSO - RESUMEN					
PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres
Gestión y Administración	188	126	67,02%	62	32,98%
Servicios Generales	233	145	62,23%	88	37,77%
Personal Sanitario	1155	947	81,99%	208	18,01%
Facultativos	368	206	55,98%	162	44,02%
Enfermeros	453	422	93,16%	31	6,84%
Técnicos CAE	275	270	98,18%	5	1,82%
Otros	59	49	83,05%	10	16,95%
Personal en formación	34	21	61,76%	13	38,24%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>1239</b>	<b>76,96%</b>	<b>371</b>	<b>23,04%</b>



Información más detallada ver Anexo II

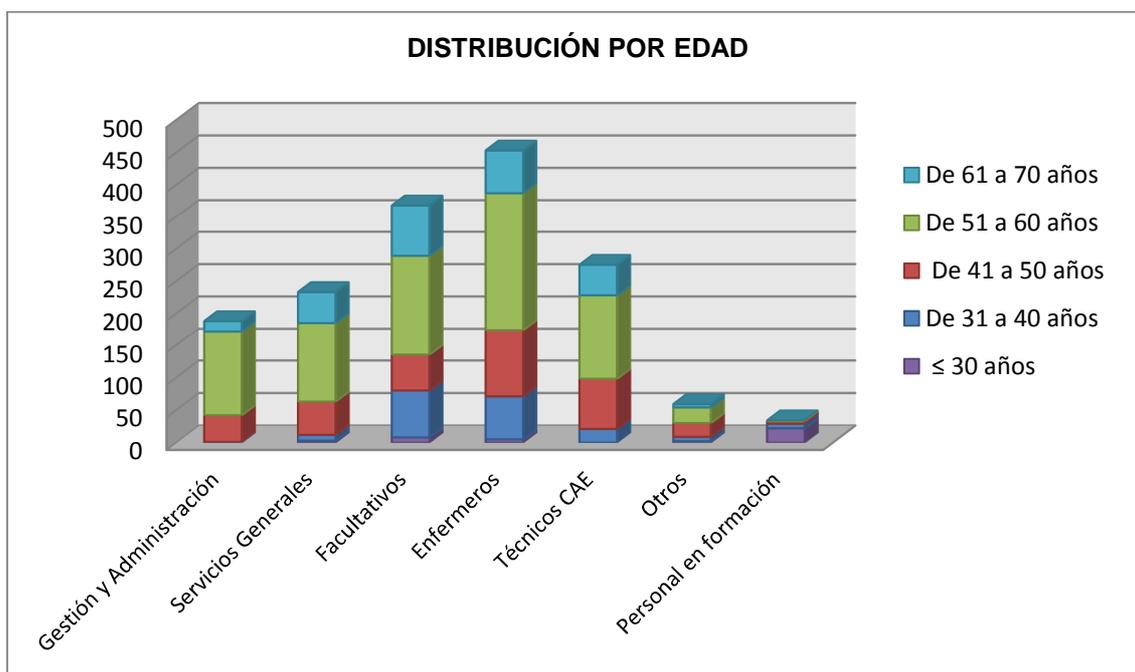




## Distribución por edad.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD GASSO - RESUMEN

PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	≤ 30 años	%	De 31 a 40 años	%	De 41 a 50 años	%	De 51 a 60 años	%	De 61 a 70 años	%
Gestión y Administración	188	0	0,00%	1	0,53%	41	21,81%	130	69,15%	16	8,51%
Servicios Generales	233	3	1,29%	9	3,86%	51	21,89%	122	52,36%	48	20,60%
Personal Sanitario	1155	15	1,30%	166	14,37%	256	22,16%	521	45,11%	197	17,06%
Facultativos	368	8	2,17%	72	19,57%	55	14,95%	154	41,85%	79	21,47%
Enfermeros	453	5	1,10%	66	14,57%	103	22,74%	213	47,02%	66	14,57%
Técnicos CAE	275	0	0,00%	21	7,64%	77	28,00%	130	47,27%	47	17,09%
Otros	59	2	3,39%	7	11,86%	21	35,59%	24	40,68%	5	8,47%
Personal en formación	34	22	64,71%	7	20,59%	4	11,76%	1	2,94%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>40</b>	<b>2,48%</b>	<b>183</b>	<b>11,37%</b>	<b>352</b>	<b>21,86%</b>	<b>774</b>	<b>48,07%</b>	<b>261</b>	<b>16,21%</b>

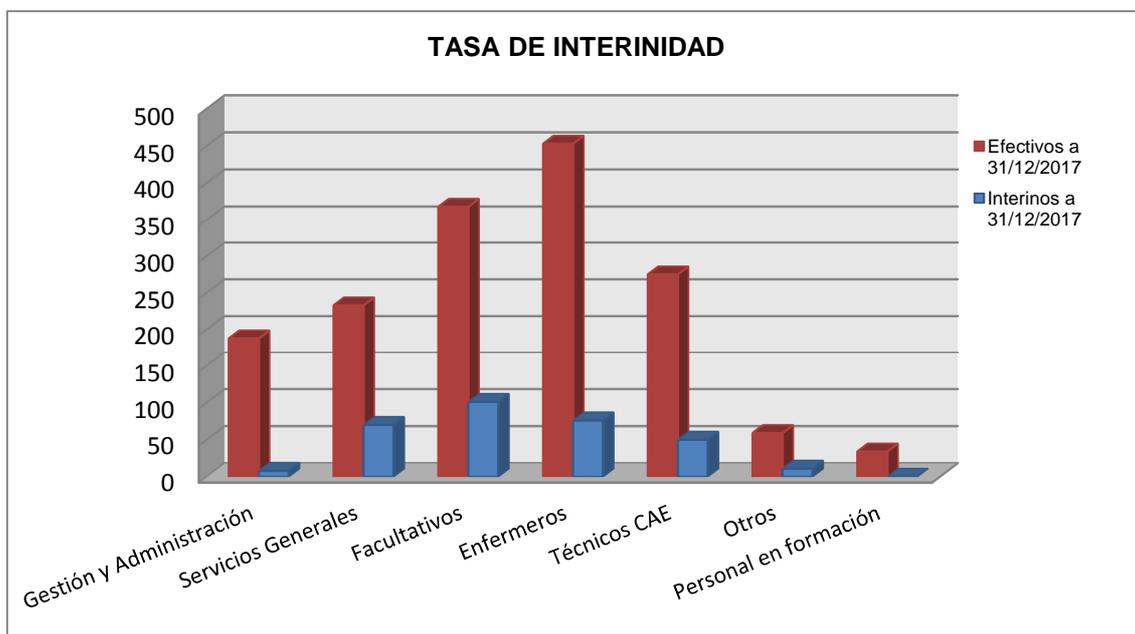


Información más detallada ver Anexo III



## Tasa de interinidad.

TASA DE INTERINIDAD GASSO - RESUMEN			
PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	Interinos a 31/12/2017	Tasa de Interinidad
Gestión y Administración	188	8	4,26%
Servicios Generales	233	70	30,04%
Personal Sanitario	1155	238	20,61%
Facultativos	368	101	27,45%
Enfermeros	453	76	16,78%
Técnicos CAE	275	50	18,18%
Otros	59	11	18,64%
Personal en formación	34	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>316</b>	<b>19,63%</b>

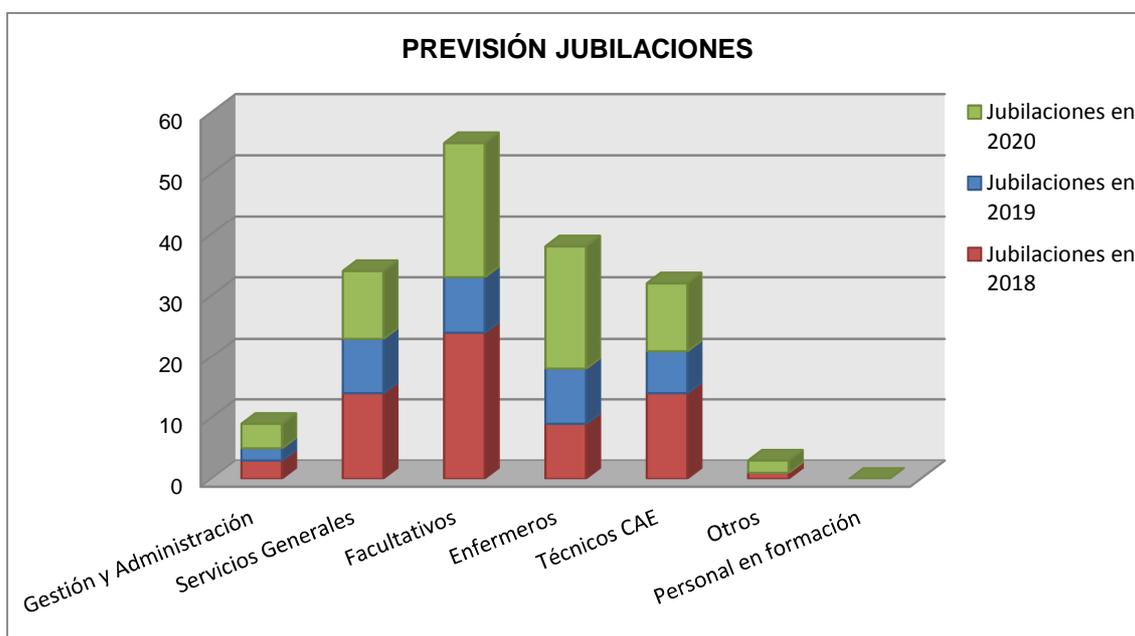


Información más detallada ver Anexo IV



## Previsión de jubilaciones.

PREVISIÓN JUBILACIONES GASSO - RESUMEN						
PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
Gestión y Administración	188	3	2	4	9	5%
Servicios Generales	233	14	9	11	34	15%
Personal Sanitario	1155	48	25	55	128	11%
Facultativos	368	24	9	22	55	15%
Enfermeros	453	9	9	20	38	8%
Técnicos CAE	275	14	7	11	32	12%
Otros	59	1	0	2	3	5%
Personal en formación	34	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>70</b>	<b>171</b>	<b>11%</b>



Información más detallada ver Anexo V



## B. 7. NECESIDADES ASISTENCIALES.

La Planificación Estratégica es una de las herramientas fundamentales en la gestión de calidad global de cualquier organización. A través de ella se consigue, en el medio y largo plazo, que la organización se aproxime lo más posible a lo deseable, según sus fines, desarrollando la Visión predeterminada de la misma a la que aspiran sus profesionales y grupos de interés y cumpliendo la Misión, razón de su propia existencia.

La estrategia de la GASSO se establece, como ya se conoce, en el Plan Estratégico 2015 / 2020. Esta estrategia está alineada con las líneas estratégicas de la Gerencia Regional de Salud.

Las necesidades asistenciales para los próximos años vienen determinadas en dicho Plan. Una de las estrategias transversales es la:

- **Integración Asistencial.** Modelo asistencial orientado a la persona y la atención de sus necesidades asistenciales con eficacia, rapidez, eficiencia, confortabilidad, seguridad y calidad.

Se trata de un Nuevo Modelo Asistencial a desarrollar en la Gerencia Integrada de Soria en el periodo de planificación. Se basa en la atención integral de la salud de la persona, sin fragmentaciones por enfermedades o niveles asistenciales, resolviendo las necesidades asistenciales siempre en el lugar más adecuado y con los medios adecuados para conseguir una atención resolutive, eficiente, segura y de calidad sin desplazamientos, pruebas o molestias innecesarias para el paciente.

Para ello la GASSO implanta sus *unidades asistenciales integradas*, creadas para la atención específica de las nuevas necesidades asistenciales:

- La Unidad del Paciente Crónico y Pluripatológico / Unidad de Continuidad Asistencial.
- La Unidad de Diagnóstico Rápido.
- Hospitalización a Domicilio, Unidad de Corta Estancia y Hospital o Centro de Día.
- La Unidad de Cuidados Paliativos.
- Las unidades interdisciplinarias de atención a los cánceres más frecuentes.

Por otro lado es necesario considerar el descenso poblacional en las zonas rurales, concentrando la población en la capital, superando el 50% la población urbana con respecto al total.

El compromiso social de mantenimiento de servicios en el medio rural y la permanencia de cierta población (escasa y con carácter estacional) en las pequeñas localidades harán necesaria la persistencia de todos los servicios que se prestan a pesar de que cada vez sean más ineficientes.

También hay que tener en cuenta los escenarios económicos. Es cierto que los exigentes techos de gasto de los años precedentes han reducido las ineficiencias del sistema. Pero también lo es que es difícil reducir este techo sin afectar a la prestación de servicios, cuestión no del todo resuelta en el momento actual.



Así, las necesidades asistenciales se basan en la

#### LÍNEA ESTRATÉGICA I: Modelo asistencial Integrado

<b>ESTRATEGIA E.I.1</b>	<b>INTEGRACIÓN ASISTENCIAL</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Desarrollo de Unidades Asistenciales Específicas de nuevo modelo.</b>
<b>ESTRATEGIA E.I.1</b>	<b>INTEGRACIÓN ASISTENCIAL</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Historia clínica única o con funcionamiento bidireccional.</b>

<b>ESTRATEGIA E.I.2</b>	<b>GESTION POR PROCESOS</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Aumento de la Gestión por Procesos de la GIS, hasta que represente la totalidad de la actividad sanitaria.</b>

<b>ESTRATEGIA E.I.3</b>	<b>ATENCIÓN A LA CRONICIDAD</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Fomento del autocuidado, corresponsabilidad y participación.</b>
<b>ESTRATEGIA E.I.3</b>	<b>ATENCIÓN A LA CRONICIDAD</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Seguimiento y control de pacientes crónicos y pluripatológicos.</b>

<b>ESTRATEGIA E.I.4</b>	<b>GESTION DE CUIDADOS</b>
<b>OBJETIVO 6</b>	<b>Desarrollo del modelo de planes de cuidados de enfermería.</b>
<b>ESTRATEGIA E.I.4</b>	<b>GESTION DE CUIDADOS</b>
<b>OBJETIVO 7</b>	<b>Valoración social e integración de la misma en la Historia clínica del paciente.</b>
<b>ESTRATEGIA E.I.4</b>	<b>GESTION DE CUIDADOS</b>
<b>OBJETIVO 8</b>	<b>Impulso de las figuras de Enfermera Gestora de Casos y Enfermera de Enlace.</b>
<b>ESTRATEGIA E.I.4</b>	<b>GESTION DE CUIDADOS</b>
<b>OBJETIVO 9</b>	<b>Impulso de la figura del “Paciente activo”.</b>





### C. ANÁLISIS DAFO

El análisis DAFO se divide en dos partes:

- Análisis interno (Fortalezas y Debilidades): en esta fase se ha realizado una fotografía de la situación de la gestión de los RRHH considerando sus fortalezas y sus debilidades.
- Análisis externo (Amenazas y Oportunidades): tanto las amenazas como las oportunidades pertenecen al mundo exterior a la gestión de los RRHH, pero deben ser tenidas en cuenta bien para superarlas, en el caso de las amenazas, o bien para aprovechar las oportunidades que se nos brindan.

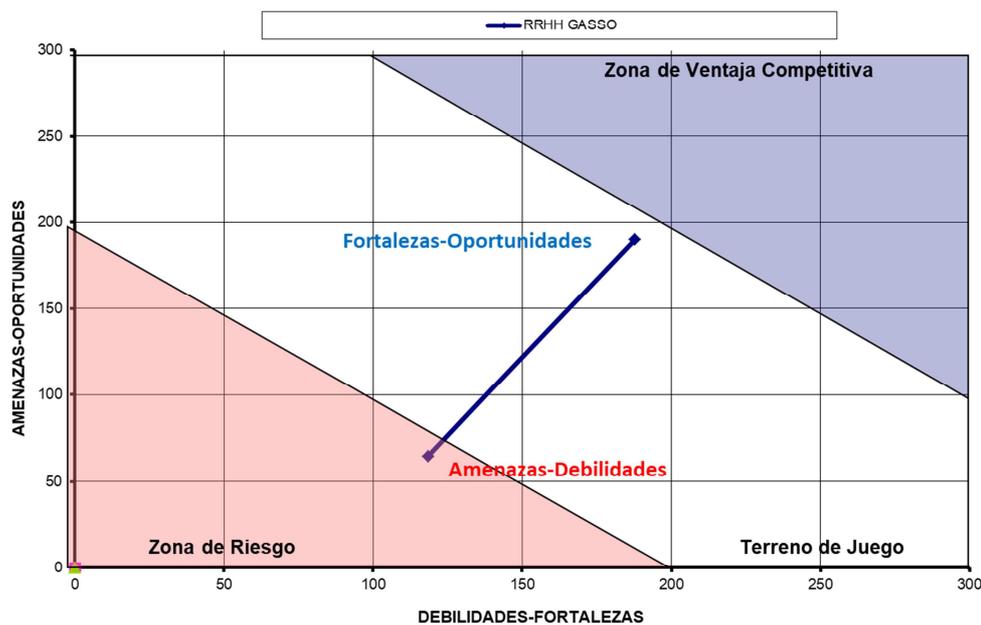
El análisis DAFO nos permite analizar la realidad de la gestión de los RRHH en la GASSO, poder tomar decisiones de futuro y ayudar a establecer las estrategias y objetivos necesarios para ello. Han colaborado en su realización un grupo focal de 12 personas representantes, de forma segmentada, de los diversos estamentos de la organización.

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
ANÁLISIS INTERNO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No posibilidad de seleccionar profesionales con un perfil adecuado a lo que se necesita</li><li>2. Sistemas de reconocimiento y motivación</li><li>3. Edad media de las plantillas</li><li>4. Falta de integración con modelos y procesos</li><li>5. Falta de desarrollo de modelos de liderazgo</li><li>6. Falta de comunicación efectiva</li><li>7. Falta de desarrollo profesional</li><li>8. Indeterminación de funciones</li><li>9. Falta de evaluación por desempeño</li><li>10. Capital de trabajo mal utilizado</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Equipo enfocado a los requerimientos (necesidades y expectativas) de los ciudadanos</li><li>2. Capacidad de trabajo en equipo</li><li>3. Equipo humano motivado a la mejora: compromiso laboral</li><li>4. Baja conflictividad laboral: buen clima laboral</li><li>5. Mejora continuada de competencias técnicas: formación</li><li>6. Marco normativo de derechos profesionales</li><li>7. Modelo de prevención de riesgos laborales</li><li>8. Comunicación dentro de la organización</li><li>9. Estabilidad del personal</li></ol>



	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
ANÁLISIS EXTERNO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Falta de determinados profesionales para cubrir vacantes</li><li>2. Demografía (descenso de población y envejecimiento)</li><li>3. Falta de compromiso con la organización</li><li>4. Competencia entre profesionales</li><li>5. Rigidez normativa</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Implantación de nuevos modelos y procesos (desarrollo de nuevos servicios)</li><li>2. Enfoque de la organización hacia la docencia e investigación</li><li>3. Mejorar las condiciones laborales</li><li>4. Liderazgo transformacional</li><li>5. Gestión en red</li><li>6. Gestión de la competencia profesional: capacitación</li><li>7. Modelo de gestión de calidad</li><li>8. Descentralización de la gestión</li><li>9. Intercambio de mejoras prácticas con otras organizaciones: benchmarking</li><li>10. Nuevas incorporaciones a plantilla (rejuvenecimiento)</li></ol>

### DAFO



La línea de tendencia que se observa en el gráfico DAFO nos indica, de una forma general, que nuestra organización en relación a los RRHH, presenta una situación con riesgos que pueden condicionar su futuro matizados por oportunidades que es necesario aprovechar. Esta es una de las principales motivaciones para implementar este Plan de Gestión de Profesionales, estableciendo los objetivos y actividades más convenientes en la gestión de las personas de nuestra organización. Así por ejemplo:

**1.- Ofensivas:** obtenidas relacionando Fortalezas + Oportunidades. Son estrategias de crecimiento: buscan relacionar los puntos fuertes internos y externos para mejorar la situación.

\* Ejemplo: Línea estratégica 3. Desarrollo profesional





**2.- Defensivas:** obtenidas relacionando Fortalezas + Amenazas. Son estrategias reactivas: relacionan los puntos fuertes internos para contrarrestar las amenazas externas.

\* Ejemplo: Línea estratégica 2. Selección y provisión de plazas y puestos de trabajo

**3.- Adaptativas:** obtenidas relacionando Debilidades + Oportunidades. Son estrategias de reorientación: en este sentido, se cambia algún elemento en las debilidades para aprovechar las oportunidades.

\* Ejemplo: Línea estratégica 4. Reconocimiento y atención a las personas.

**4.- De supervivencia:** obtenidas relacionando Debilidades + Amenazas. Buscan relacionar los puntos débiles internos y externos para conocer la situación de la organización respecto de la competencia y el mecanismo a utilizar para revertir esta situación. Es la base para implantar de forma proactiva una sistemática de gestión de riesgos.

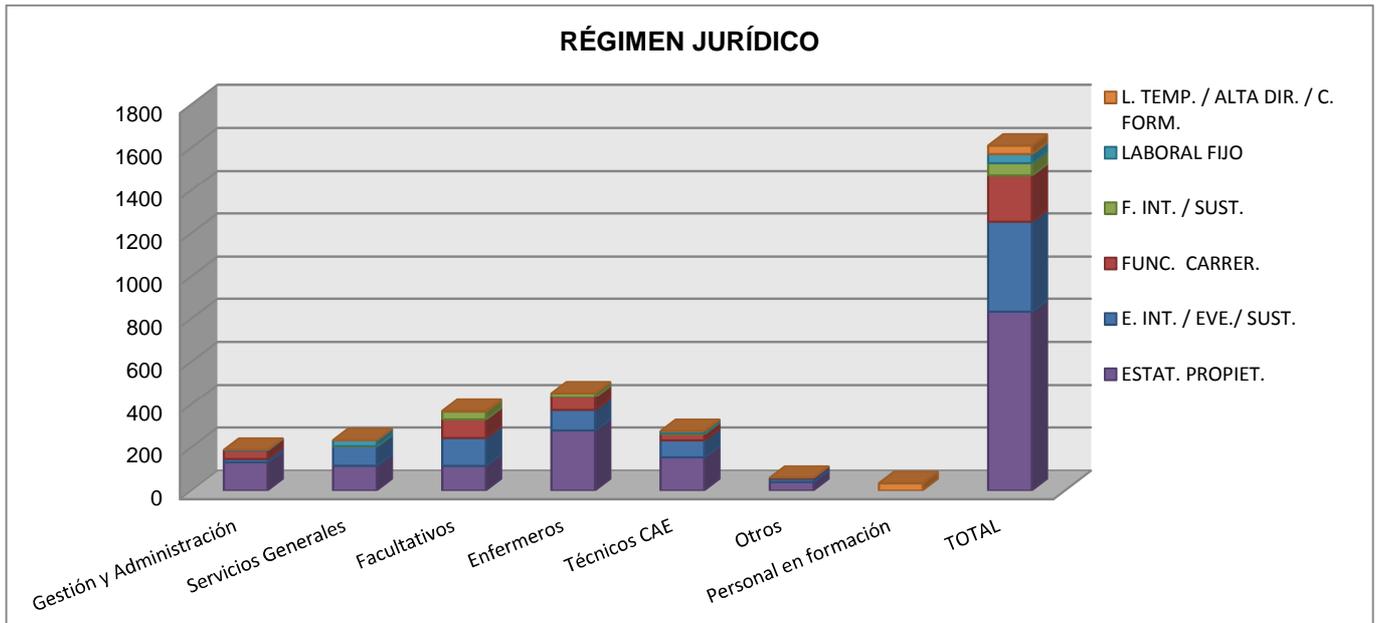
\* Ejemplo: Línea estratégica 1. Plantillas adecuadas a las necesidades.







DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA GASSO - RESUMEN													
PROFESIONALES	31/12/17	ESTAT. PROPIET.	%	EST. INT. / EVE./ SUST.	%	FUNC. CARRER.	%	FUN. INT. / SUST.	%	LABORAL FIJO	%	LAB. TEMP. / ALTA DIR. / . FORM.	%
Gestión y Administración	188	131	70%	12	6%	42	22%	0	0%	1	1%	2	1%
Servicios Generales	233	113	48%	91	39%	0	0%	1	0%	28	12%	0	0%
Personal Sanitario	1155	589	51%	317	27%	177	15%	56	5%	13	1%	3	0%
Facultativos	368	114	31%	129	35%	86	23%	36	10%	0	0%	3	1%
Enfermeros	453	278	61%	95	21%	62	14%	18	4%	0	0%	0	0%
Técnicos CAE	275	157	57%	78	28%	26	9%	2	1%	12	4%	0	0%
Otros	59	40	68%	15	25%	3	5%	0	0%	1	2%	0	0%
Personal en formación	34	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>832</b>	<b>52%</b>	<b>421</b>	<b>26%</b>	<b>219</b>	<b>14%</b>	<b>57</b>	<b>4%</b>	<b>42</b>	<b>3%</b>	<b>39</b>	<b>2%</b>



PLANTILLAS. PROCESO DE ESTATUTARIZACIÓN.	
<b>OBJETIVO 1 / Actividades</b>	<b>Disponer de profesionales unificados en alto grado en el mismo régimen jurídico estatutario.</b>
<b>Año 2018</b>	Gestionar los procesos de estatutarización que se convoquen. Reconvertir las plazas de funcionarios y laborales que queden vacantes en estatutarias. Tasa de personal estatutario superior al 80%.
<b>Año 2019</b>	Gestionar los procesos de estatutarización que se convoquen. Reconvertir las plazas de funcionarios y laborales que queden vacantes en estatutarias. Tasa de personal estatutario superior al 85 %.
<b>Año 2020</b>	Gestionar los procesos de estatutarización que se convoquen. Reconvertir las plazas de funcionarios y laborales que queden vacantes en estatutarias. Tasa de personal estatutario superior al 90 %.
<b>Indicadores</b>	Tasa de personal estatutario sobre efectivos.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidad de Plantillas e Incorporaciones.



## 2.- ADECUACIÓN DE LAS PLANTILLAS A LAS NECESIDADES.

Todo instrumento de ordenación de personal debe configurarse como herramienta que permita la mayor racionalización y optimización posible en la gestión de los recursos humanos, tendente siempre a satisfacer las necesidades de los servicios que se prestan, debiendo servir, además, como uno de los pilares básicos que permitan ahondar en la deseable profesionalidad con que deben desempeñarse las plazas o puestos de trabajo en la Administración Pública.

La complejidad inherente a la gestión de los recursos humanos, requiere que dichos instrumentos estén dotados de agilidad, en aras a lograr la máxima eficiencia en la asignación de los recursos humanos y la mayor calidad en la prestación del servicio sanitario.

El artículo 74 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, señala que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares.

El artículo 13 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, regula como instrumento de ordenación de Recursos Humanos la Plantilla Orgánica, definiéndola como la expresión cifrada y sistemática del número de efectivos que, como máximo, puede prestar servicios de carácter permanente en los centros e instituciones sanitarias.

El Decreto 63/2013, de 26 de septiembre, establece el procedimiento de elaboración de plantillas orgánicas de personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. En su artículo 3 dispone que las plantillas orgánicas podrán ser objeto de modificaciones, motivadas por la adecuación de los efectivos tanto a las necesidades asistenciales como presupuestarias y de gestión de los centros.

En la GASSO se vienen solicitando reconversiones puntuales conforme devienen vacantes plazas de laborales y funcionarios. Por otra parte permanecen vacantes plazas durante largo tiempo al no ser necesaria su cobertura. También suelen existir plazas eventuales fuera de plantilla por razones estructurales o para responder a necesidades temporales.

Por ello, a partir de 2018, la Dirección de Profesionales se plantea llevar a cabo propuestas unificadas de adecuación de plantilla a las necesidades.

Por otro lado, la distribución de esos efectivos en las distintas Unidades y Servicios en los que se organiza la GASSO, se lleva a cabo a través del Calendario Laboral, instrumento anual además en el que se determina la configuración de turnos y horaria de las mismas. Dicho Calendario Laboral se aprueba a propuesta de los responsables de las distintas Unidades y Servicios y previa información y escucha a los órganos de representación.

La tasa de plazas vacantes es a 31.12.2017 del 5,36%. Las plazas eventuales fuera de plantilla a la misma fecha son 13, es decir un 0,8 % sobre efectivos.



EVENTUALES FUERA DE PLANTILLA DE LA GASSO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	
CATEGORÍA PROFESIONAL	MOTIVO
1 L.E. en Anestesiología y Reanimación	Para la Mejora y Estabilización de la Lista de Espera.
1 L.E. en Neumología	Para la Mejora y Estabilización de la Lista de Espera.
4 Enfermeros/as	Para la Mejora y Estabilización de la Lista de Espera.
1 T.S. en Imagen para el Diagnóstico	Para la Mejora y Estabilización de la Lista de Espera.
1 L.E. en Medicina Interna	Para la Unidad de Apoyo Técnico Domiciliario de Cuidados Paliativos.
1 Enfermero/a	Para la Unidad de Apoyo Técnico Domiciliario de Cuidados Paliativos.
1 L.E. en Farmacia Hospitalaria	Para la implantación de la prescripción intrahospitalaria.
3 Médicos de Urgencias Hospitalarias	Para cubrir preferentemente la actividad asistencial en turno de tarde.
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

Es por ello, y en la consideración de este marco normativo, por lo que se plantea el siguiente objetivo de adecuar las plantillas a las necesidades de cada momento mediante un procedimiento sistematizado que suponga la propuesta de modificación que corresponda, basada lógicamente en una memoria justificativa y económica.

PLANTILLAS. ADECUACIÓN DE PLANTILLAS A NECESIDADES.	
OBJETIVO 2 / Actividades	Disponer en cada momento de plantillas adecuadas a las necesidades.
<b>Año 2018</b>	Realizar una propuesta de modificación / adecuación de plantillas.
<b>Año 2019</b>	Realizar al menos una propuesta de modificación / adaptación de plantillas. Reducir la tasa de plazas vacantes a menos del 2%. Reducir la tasa de EFP a menos del 1%.
<b>Año 2020</b>	Realizar al menos una propuesta de modificación / adaptación de plantillas. Reducir la tasa de plazas vacantes a menos del 1%. Reducir la tasa de EFP a menos del 0,5%.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tasa de plazas vacantes en plantilla.</li><li>▪ Plazas EFP.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Enero de cada año / Dirección de Profesionales.



## L. E. 2. SELECCIÓN Y PROVISION DE PLAZAS Y PUESTOS DE TRABAJO.

### 1.- PLANES DE SUCESIÓN.

Según puede observarse en el cuadro resumen de previsión de jubilaciones, un número muy importante de profesionales -171- van a jubilarse en los próximos tres años. A ellos habrá que añadir aquellos otros que opten por una jubilación anticipada. Con esta situación se hace imprescindible anticiparse a la sustitución de estos profesionales.

Es necesario tener identificados los profesionales por categorías, puestos, destinos, que están próximos a jubilarse y, por ello necesitan un sustituto a corto plazo. El plan, además tiene que tener en cuenta a esos profesionales que tengan unas competencias o especialidades singulares para preparar su sucesión y que, con ello, el servicio no se vea afectado. Puede suceder esto, por ejemplo en las plazas de Licenciado Especialista que haya que recurrir a una determinación de perfil profesional o la las plazas de enfermera especialista. Gracias a una planificación así, la organización no solo puede seguir funcionando sino mejorar.

PREVISIÓN JUBILACIONES GASSO - RESUMEN						
PROFESIONALES	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
Gestión y Administración	188	3	2	4	9	5%
Servicios Generales	233	14	9	11	34	15%
Personal Sanitario	1155	48	25	55	128	11%
Facultativos	368	24	9	22	55	15%
Enfermeros	453	9	9	20	38	8%
Técnicos CAE	275	14	7	11	32	12%
Otros	59	1	0	2	3	5%
Personal en formación	34	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>70</b>	<b>171</b>	<b>11%</b>

Se trata de reflexionar en cada momento sobre lo que se tiene y sobre lo que se puede necesitar en el futuro puesto que estas expectativas serán la base del plan. También hay que identificar a los potenciales sucesores provenientes de bolsas de empleo, promoción interna o comisión de servicios. Igualmente será necesario planificar anticipadamente el proceso de acogida a los nuevos profesionales.

El proceso de sucesión debe ser un conjunto de acciones planeadas y consensuadas con todos los involucrados. Este proceso es fundamental para llevar a cabo una sucesión exitosa, cuyo único fin debe estar encaminado a contribuir a la permanencia y la continuidad adecuada de la organización a través del tiempo.

Las jubilaciones de profesionales, especialmente facultativos, serán muy elevadas en el periodo 2015-2020. El aspecto beneficioso del rejuvenecimiento con mayor capacidad de innovación, se verá contrarrestado con la pérdida de experiencia y conocimiento acumulado.

Uno de los riesgos en este tiempo será la falta de profesionales para cobertura de vacantes. Ante ello la respuesta posible será hacer atractiva nuestra organización a través de su capacidad docente, de investigación y de innovación.

La Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, aprueba el plan de ordenación de recursos humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo.



<b>ESPECIALIDADES MÉDICAS DE DIFÍCIL COBERTURA 2018/2020</b>				
<b>Especialidad</b>	<b>Dotación</b>	<b>Vacantes efectivas a 31.12.17</b>	<b>Previsión jubilaciones</b>	<b>% total</b>
Familia	125	0	28	23
Anatomía Patológica	4	1	0	25
Anestesiología	11	1	0	9
Cardiología	3	1	1	66
Radiodiagnóstico	12	3	2	41
Ginecología	9	1	2	33

Ante esta situación, los objetivos serán:

<b>SELECCIÓN Y PROVISIÓN. PLANES DE SUCESIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 3 / Actividades</b>	<b>Tener planificada adecuadamente la sucesión de profesionales.</b>
<b>Año 2018</b>	Elaborar un plan de sucesión en el último trimestre del año sobre las jubilaciones previstas el año siguiente.
<b>Año 2019</b>	Elaborar un plan de sucesión en el último trimestre del año sobre las jubilaciones previstas el año siguiente.
<b>Año 2020</b>	Elaborar un plan de sucesión en el último trimestre del año sobre las jubilaciones previstas el año siguiente.
<b>Indicadores</b>	Planes de sucesión.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales.

<b>SELECCIÓN Y PROVISIÓN. PLANES DE SUCESIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 4 / Actividades</b>	<b>Cubrir en un alto porcentaje las plazas de licenciados especialistas en especialidades de difícil cobertura.</b>
<b>Año 2018</b>	Buscar activamente a través de sociedades científicas, unidades docentes... etc. hasta cubrir al menos el 80% de las plazas de cada especialidad.
<b>Año 2019</b>	Buscar activamente a través de sociedades científicas, unidades docentes... etc. hasta cubrir al menos el 80% de las plazas de cada especialidad.
<b>Año 2020</b>	Buscar activamente a través de sociedades científicas, unidades docentes... etc. hasta cubrir al menos el 80% de las plazas de cada especialidad.
<b>Indicadores</b>	% Cobertura plantilla especialidades de difícil cobertura.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales.



## 2.- OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO.

El factor humano es uno de los valores que, de forma transversal, está presente en todos los ámbitos de una organización sanitaria, tanto enfocado a nuestros clientes: pacientes y usuarios, como a nuestros profesionales. Por ello, tiene gran importancia la estabilidad en el empleo, cuestión que cada encuesta de clima laboral que se realiza, demuestra ser una de los principales factores de confort que aprecian nuestros trabajadores.

Aclarada por un lado, como se ha indicado en apartados precedentes de este Plan, la cuestión de la preferencia del modelo estatutario para el personal del Servicio de Salud de Castilla y León, que en su momento hizo la Administración Sanitaria, de acuerdo con la Organizaciones Sindicales más representativas, el futuro de la estabilización de los puestos de trabajo se centra fundamentalmente en las Ofertas Públicas de Empleo y los consiguientes Procesos Selectivos en las distintas categorías de personal estatutario.

La planificación y la selección del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León está regulada principalmente en:

### Normas básicas:

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE nº 301, de 17/12/2003).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 89, de 13/04/2007).

### Normas autonómicas:

- Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León (BOCYL nº 52, de 14/03/2007) (modificado Ley 1/2008, de 27 de marzo, y Ley 7/2017, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias).
- Decreto 8/2011, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de selección y determinadas formas de provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario en centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (BOCYL nº 42, de 02/03/2011), modificado por Decreto 56/2014, de 6 de noviembre (BOCYL nº 216, 10/11/2014).

Aunque las políticas de planificación y selección de recursos humanos corresponden a ámbitos superiores al de la GAS Soria –a la Gerencia Regional de Salud– e, incluso, muchas decisiones se coordinan a nivel nacional, a través de los órganos de coordinación del Sistema Nacional de Salud, el Plan Estratégico de la GAS de Soria contempla algunos objetivos a través de la ESTRATEGIA E.VII.3 RECURSOS HUMANOS, dentro de la LINEA ESTRATEGICA VII: Sostenibilidad:

- OBJETIVO 65 Mejorar la gestión de los recursos humanos disponibles en las correspondientes plantillas de la GIS.
- OBJETIVO 66 Planificación de los recursos humanos en el período que abarca el Plan Estratégico

A estos objetivos contribuyen decididamente la planificación, convocatoria y ejecución ágil de los procesos selectivos derivados de la Ofertas Públicas de empleo.

Las Ofertas de Empleo Público de las que se derivan Procesos Selectivos pendientes o de próxima convocatoria son:

- ACUERDO 7/2016, de 4 de febrero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2016.
- ACUERDO 57/2017, de 28 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos

*Autónomos para el año 2017*

- ACUERDO 66/2017, de 23 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se amplía y modifica el Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2017.
- ACUERDO 8/2018, de 1 de marzo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León para el año 2018

**Procesos de consolidación de personal funcionario.**

En 2018 se ha producido la resolución del último proceso selectivo de consolidación de puestos de trabajo de personal funcionario sanitario:

*ORDEN PRE/318/2018, de 9 de marzo, por la que se nombran funcionarios de carrera del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, Escala Sanitaria (ATS/DUE, Atención Hospitalaria) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a los aspirantes que han superado el proceso selectivo, para ingreso en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del personal sanitario, convocado por Orden PAT/1370/2006, de 29 de agosto*

En la GAS de Soria ha supuesto la consolidación del empleo de 18 profesionales de esta categoría.

Después de la resolución de estos procesos de consolidación, no están planificadas más convocatorias de procesos selectivos de personal funcionario en el Servicio de Salud, por lo que se procederá a la reconversión en puestos de las plantilla de personal estatutario de las plazas que vayan resultando vacantes, con la excepción de plazas del C.T.U.P.C. E. S. (Practicantes de Atención Primaria), ya que queda pendiente un último concurso de traslados. Una vez resuelto este se procederá de igual forma.

**Procesos selectivos de personal estatutario resueltos y pendientes.**

A lo largo de los años 2017 e inicio de 2018 se han ido resolviendo procesos selectivos pendientes que habían sido convocados en 2016 derivados de la OPE de ese año. La mayoría de ellos ya se han resuelto o están en las últimas fases de su resolución. Muchos de ellos han afectado a puestos de trabajo de la GAS de Soria.

**OPE 2016**

AÑO	CATEGORIAS RESUELTAS GAS SO	PLAZAS GASSO
2017	LICENCIADOS ESP. (VARIAS CAT.)	6
2017	T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3
2017	T.S. LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO (PI)	1
2018	LICENCIADOS ESP. (VARIAS CAT.)	19
2018	L. E. MEDICINA FAMILIAR	15
2018	MEDICO URGENCIAS HOSPITALARIAS	1
2018	ENFERMERO/A ESP. MATRONA	2
2018	ENFERMERO/A	23
2018	FISIOTERAPEUTA	
2018	T.S. LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO	6
	<b>CATEGORIAS PENDIENTES DE RESOLUCIÓN</b>	
	T.S. IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO	
	T, C, AUXILIARES DE ENFERMERIA	
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
	CELADOR	



En relación a las OPE de 2017 y 2018 se han convocado hasta el momento las siguientes categorías:

OPE	CATEGORÍA
OPE 2017	L. E. MEDICINA FAMILIAR (PROM. INTERNA)
OPE 2017	ENFERMERO/A (PROM. INTERNA)
OPE 2017	FISIOTERAPEUTA
OPE 2018 (Ac. Estabilización)	L. E. MEDICINA FAMILIAR
OPE 2018 (Ac. Estabilización)	L. E. PEDIATRIA
OPE 2018 (Ac. Estabilización)	ENFERMERO/A ESP. MATRONA

#### Próximos procesos selectivos de personal estatutario.

Derivados de la OPE 2018, a lo largo de este y el próximo año, se van a realizar las convocatorias de nuevos procesos selectivos, coordinadas con los demás Servicios de Salud de la Comunidades Autónomas, con el siguiente calendario, resultado del acuerdo en el seno de la Comisión Nacional de Recursos Humanos:

En la primera reunión de la Comisión Nacional de RRHH se acordaron las siguientes fechas:

- Matrona: 03/02/2019
- Fisioterapeuta: 17/02/2019
- Celador: 10/03/2019
- Auxiliar administrativo: 07/04/2019
- TCAE: 28/04/2019
- Enfermero/a: 12/05/2019

Y en una segunda reunión se dieron dos opciones de fechas y en SACyL, entre las dos fechas ofertadas, se han elegido las siguientes:

- Pediatras: 11/11/2018
- Médicos de familia: 25/11/2018
- Operario de servicios: 20/10/2019
- T.S en imagen para el diagnóstico y en laboratorio de diagnóstico clínico: 27/10/2019

La tasa de interinidad (porcentaje de los puestos ocupados por profesionales con nombramiento de carácter interino respecto de la plantilla total) , es a diciembre de 2017, del 19,63. Si bien esta tasa va a ser posible reducirla con OPEs, por el contrario se va a jubilar como se ha visto un alto porcentaje con lo que es posible que se siga manteniendo.

La convocatoria, ejecución y resolución de todos los procesos selectivos se ha venido realizando y se llevará a cabo, igualmente, en los próximos ejercicios, nos lleva a plantearnos el siguiente objetivo:

SELECCIÓN Y PROVISIÓN. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO.	
<b>OBJETIVO 5 / Actividades</b>	<b>Aumentar la estabilidad en el empleo de la GASSO mediante la reducción de la tasa de interinidad en sus plantillas.</b>
<b>Año 2018</b>	Poner los medios humanos y materiales para la resolución de los procesos selectivos del año
<b>Año 2019</b>	Poner los medios humanos y materiales para la resolución de los procesos selectivos del año
<b>Año 2020</b>	Poner los medios humanos y materiales para la resolución de los procesos selectivos del año
<b>Indicadores</b>	2018: Tasa de interinidad menos del 19%. 2019: Tasa de interinidad menos del 18%. 2020: Tasa de interinidad menos del 17%.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicios de Personal.



### 3.- PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.

La posibilidad de que los profesionales puedan acceder a categorías diferentes a la que ostentan como propietarios está recogida tanto en Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, como en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León. Estas previsiones legales se desarrollan mediante las siguientes normas:

- Decreto 8/2011, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de selección y determinadas formas de provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario en centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (BOCYL nº 42, de 02/03/2011), modificado por Decreto 56/2014, de 6 de noviembre (BOCYL nº 216, 10/11/2014).
- Orden SAN/227/2015, de 20 de marzo, por la que se aprueban las bases comunes del procedimiento para el acceso a plazas de las distintas categorías estatutarias de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por el sistema de promoción interna (BOCYL nº 62, de 31/03/2015).

Esta forma de provisión de puestos, además de la satisfacción personal que pueda suponer para los trabajadores por su desarrollo profesional, tiene otras ventajas para la organización sanitaria, como son, la motivación adicional que supone para los trabajadores que promocionan y el aprovechamiento de la experiencia y conocimiento de la organización que ya poseen estas personas. Por ello en ámbito de la GAS SO se considera necesario fomentarla y se tiene el objetivo que proveer un 25% de los puestos de plantilla que resulten vacantes y sean susceptibles de cubrir por este método al existir categoría convocada y candidatos disponibles.

Así se recoge en el Plan Estratégico 2015-2020 de la GAS de Soria, que en su ESTRATEGIA E.V.3 RECONOCIMIENTO, INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN, plantea en el OBJETIVO 44 Impulsar procesos de Movilidad Interna Voluntaria y Promoción Interna para los profesionales de la GIS.

En aras de este propósito, anualmente se convocan y actualizan los listados de Promoción Interna Temporal. Actualmente existen listas de personal temporal en las siguientes categorías:

#### ÁMBITO COMPLEJO ASISTENCIAL

- MEDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS
- ENFERMERA ESPECIALISTA SALUD MENTAL
- ENFERMERA ESPECIALISTA ENFERMERIA DEL TRABAJO
- ENFERMERA ESPECIALISTA ENFERMERIA PEDIATRICA
- ENF. ESP. ENF. OBSTETRICO-GINECOLOG. (MATRONA)
- ENFERMERA
- FISIOTERAPEUTA
- TECNICO S. LABORATORIO DE DIAGNOSTICO CLINICO
- TECNICO S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO
- TECNICO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA
- GESTION ADMINISTRATIVA
- GESTION INFORMATICA
- TRABAJADOR SOCIAL
- TIT. MEDIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- ADMINISTRATIVO
- TECNICO ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO
- TEC. ESP. DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- CELADOR
- TECNICO EN FARMACIA
- TELEFONISTA

**AMBITO ATENCIÓN PRIMARIA**

- ENFERMERA ESP. MATRONA
- ENFERMERA
- TECNICO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA
- GESTION ADMINISTRATIVA
- ADMINISTRATIVO
- TECNICO ESPECIALISTA EN INFORMATICA
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- CELADOR

En el siguiente cuadro se puede ver la cobertura de puestos por promoción interna temporal respecto al total de puestos cubiertos en 2017 y la tasa de cobertura:

**PROMOCION INTERNA TEMPORAL 2017**

(categorías en las que existe convocatoria, hay candidatos y se han cubierto puestos)

GERENCIA	CATEGORIA	PLAZAS CUBIERTAS (C/PIT/INT/SURE)	PLAZAS PIT	%
HOSPITAL	CELADOR	1	0	
HOSPITAL	ENFERMERO/A	9	1	
HOSPITAL	ENF.ESP.ENF.PEDIATRICA	2	1	
HOSPITAL	ENR.ESP.ENF.MATRONA	2	1	
HOSPITAL	FISIO	2	0	
HOSPITAL	MED. URGENCIAS HOSP.	1	0	
HOSPITAL	T.S. IMAGEN DIAGNOSTICO	2	1	
HOSPITAL	TCAE	8	0	
HOSPITAL	T. EN FARMACIA	1	0	
HOSPITAL	TRAB. SOCIAL	1	0	
		<b>29</b>	<b>4</b>	<b>13,79%</b>
PRIMARIA	AUX. ADM.	3	0	
PRIMARIA	CELADOR	3	0	
PRIMARIA	ENF. ESP. MATRONA	1	0	
PRIMARIA	TCAE	2	0	
		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	<b>TOTAL GAS</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>10,53%</b>



Actualmente existen numerosos puestos de la plantilla cuya forma de cobertura ha sido la promoción interna temporal. Estos datos se pueden apreciar a continuación:

<b>PLAZAS CUBIERTAS POR PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL</b>		<b>Datos a 31/12/2017</b>	
<b>Primaria</b>	<b>Nº de plazas</b>	<b>Especializada</b>	<b>Nº de plazas</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	1	CALEFACTOR-FONTANERO	1
CELADOR DE AREA	1	CELADOR	3
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	2	CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	ENFERMERO/A	6
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	1	ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	1
		ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1
		ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	1
		FISIOTERAPEUTAS	1
		GESTION INFORMATICA	1
		T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO	1
		T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO	10
		TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>Total</b>	<b>28</b>
<b>Total GAS SO</b>			<b>34</b>

La tasa de cobertura por promoción interna temporal fue en 2017 en el conjunto de la GAS SO del 10,53 % (26.67 % si se tienen sólo en cuenta las categorías en las que se han producido provisiones por este sistema).

<b>SELECCIÓN Y PROVISIÓN. PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.</b>	
<b>OBJETIVO 6 / Actividades</b>	<b>Incrementar la cobertura de plazas por el sistema de promoción interna temporal.</b>
<b>Año 2018</b>	Provisionar al menos el 25% de las plazas a cubrir (siempre que haya candidatos y no se rechace la oferta) mediante el procedimiento de Promoción Interna Temporal.
<b>Año 2019</b>	Provisionar al menos el 25% de las plazas a cubrir (siempre que haya candidatos y no se rechace la oferta) mediante el procedimiento de Promoción Interna Temporal.
<b>Año 2020</b>	Provisionar al menos el 25% de las plazas a cubrir (siempre que haya candidatos y no se rechace la oferta) mediante el procedimiento de Promoción Interna Temporal.
<b>Indicadores</b>	2018, 2019 y 2200: Tasa de cobertura por PIT (% de plazas cubiertas por PIT respecto el total de coberturas) Excepciones: categoría no convocada o sin candidatos o que los candidatos rechacen.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicios de Personal.

**4.- MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.**

La movilidad voluntaria en los centros e instituciones sanitarias permite al personal incluido dentro de su ámbito de aplicación acceder a puestos de trabajo de su misma categoría en su mismo centro o institución sanitaria, a través de un sistema de valoración de méritos, realizado por una comisión nombrada al efecto; todo ello sin perjuicio de la potestad de distribución de efectivos que tiene la dirección de cada centro, de conformidad con el art.14.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Hasta 2014 la movilidad interna en la Gerencia Integrada de Soria o antes en el Complejo Asistencial venía regulándose en sucesivos acuerdos con los órganos de representación. En el año 2014 se produjo por la Orden SAN 77/2014, de 6 de febrero, una regulación de las Bases Comunes de la Movilidad Voluntaria, cuyas novedades más importantes son las siguientes:

- **Ámbito de Aplicación:** Personal Estatutario Fijo con plaza en propiedad en el Centro convocante (al Personal Funcionario y Laboral Fijo le será de aplicación en todo aquello que no se oponga a su normativa específica -disposición adicional primera-).
- Corresponde al Gerente la determinación de los puestos objeto de movilidad voluntaria, detallando el turno y horario de cada uno de ellos, así como la unidad y/o área funcional.
- En aquellas categorías que existan Especialidades y para aquellos puestos que establezca la convocatoria, el personal que ostente el título de especialista tendrá preferencia respecto del resto de aspirantes (solo en caso de empate, se aplicará el baremo de servicios prestados).
- Los mayores de 55 años que hayan desempeñado durante cinco años sus servicios en turno rotatorio o turno nocturno, tendrán preferencia para ocupar un puesto de trabajo en horario fijo de mañana o tarde.
- Con carácter previo, el Gerente podrá ofertar al personal de la Unidad o Servicio, la posibilidad de cambiar de turno u horario de trabajo dentro de su misma Unidad o Servicio, y aplicando el Baremo de Méritos regulado en la Base décima.

En la convocatoria de Movilidad Voluntaria de 2017 -cuya resolución se produce ya en 2018- se convocaron y se adjudicaron las siguientes plazas:

**Ámbito de Atención Especializada:**

CATEGORIA	CONVOCADAS	ADJUDICADAS	% ADJUDICADAS
ENFERMERO/A	44	7	15.90
TEC. CUIDADOS AUX DE ENFERMERIA	57	7	12.28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	0
CELADOR	14	0	0
OPERARIO DE SERVICIOS/P. SERVICIOS	27	0	0

**Ámbito de Atención Primaria:**

CATEGORIA	CONVOCADAS	ADJUDICADAS	% ADJUDICADAS
FISIOTERAPEUTA	3	0	0

Para los próximos años se pretende incrementar la oferta de plazas.

<b>SELECCIÓN Y PROVISIÓN. MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.</b>	
<b>OBJETIVO 7 / Actividades</b>	<b>Fomentar la opción de los profesionales del desempeño de un determinado puesto de trabajo dentro de su categoría a través de movilidad interna voluntaria.</b>
<b>Año 2018</b>	Convocar a movilidad interna al menos el 90 % de las plazas no adjudicadas.
<b>Año 2019</b>	Convocar a movilidad interna al menos el 90 % de las plazas no adjudicadas.
<b>Año 2020</b>	Convocar a movilidad interna al menos el 90 % de las plazas no adjudicadas.
<b>Indicador/es</b>	Convocatoria de movilidad voluntaria. Porcentaje de plazas ofertadas sobre posibles a ofertar.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicios de Personal.



## 5.- CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE.

Para facilitar la movilidad voluntaria de los profesionales, reducir la tasa de temporalidad y fomentar la estabilidad laboral, la Gerencia Regional de Salud ha iniciado en 2018 el concurso de traslados de todas las categorías profesionales que no han tenido opción de participar en procesos de movilidad en los últimos dos años. Esta modalidad de concurso abierto y permanente tendrá una periodicidad anual con una resolución cada mes de diciembre.

Se ha procedido en el BOCyL de 14 de febrero a publicar las ORDENES SAN/131 a 144 por las que se convoca concurso abierto y permanente en las categorías de: técnico superior en Anatomía Patológica, Imagen para el Diagnóstico, Radioterapia, Laboratorio de Diagnóstico Clínico e Higiene Bucodental; matronas; fisioterapeutas; logopedas; terapeutas ocupacionales; titulados superiores de Administración Sanitaria; gestión administrativa; administrativo; trabajador social, y telefonista.

La acreditación de los méritos del profesional de la Gerencia Regional de Salud se realiza de oficio por cada una de las gerencias donde prestan servicios por lo que se les exime de la obligación de aportar certificados de servicios prestados, si ya lo han acreditado con anterioridad. La tramitación se realiza de forma electrónica, lo que dota de mayor agilidad y eficacia al proceso de provisión. La fecha de referencia de méritos será el 1 de enero de cada año natural y se valorará la antigüedad, y la asignación de plazas, vendrá por la puntuación obtenida según el baremo de méritos y conforme el orden de prioridad solicitado.

Para el segundo semestre de 2018 se convocarán las categorías de técnicos especialistas en Restauración y en Alojamiento; celadores; auxiliar administrativo; oficial de mantenimiento y operarios de Servicios y de Oficios.

La tasa de interinidad es del 19,63%.

La tasa de plazas vacantes 5,36%.

SELECCIÓN Y PROVISIÓN. CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE.	
<b>OBJETIVO 8 / Actividades</b>	<b>Estabilizar el empleo. Reducir la tasa de interinidad y de plazas vacantes.</b>
<b>Año 2018</b>	Gestionar los concursos abiertos y permanentes que se convoquen.
<b>Año 2019</b>	Reducir la tasa de interinidad al 15% y la de plazas vacantes en plantilla al 2%.
<b>Año 2020</b>	Reducir la tasa de interinidad al 10% y la de plazas vacantes en plantilla al 1%.
<b>Indicador/es</b>	Tasa de interinidad. Porcentaje de plazas vacantes.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicios de Personal.



## 6- PROVISION DE JEFATURAS.

Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, configura la libre designación como forma de provisión de los puestos de trabajo de carácter directivo y los puestos de trabajo de Jefe de Servicio y Jefe de Unidad, conforme se determine en las correspondientes plantillas orgánicas.

El Decreto 73/2009, de 8 de octubre, regula el procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

El procedimiento, desde entonces vigente, aun siendo de libre designación, está sujeto a determinados requerimientos. Además de ostentar los candidatos la condición de personal fijo, han de someterse a un procedimiento en el que se valora su curriculum vitae y, sobre todo, un PROYECTO TÉCNICO DE GESTIÓN DEL SERVICIO. El nombramiento es para 4 años, transcurridos los cuales finaliza y se tiene que volver a convocar la plaza y el anteriormente nombrado, si pretende continuar, debe presentar y defender un nuevo proyecto.

La Comisión de Selección para el personal médico está presidida por el Gerente y, como miembros, forman parte el Jefe de la División de Asistencia Sanitaria e Inspección, el Director Médico, un representante de la Sociedad Científica de la especialidad, un representante de la Junta Técnico Asistencial, un Jefe de Servicio de otro Hospital, y un secretario, titulado superior. Para el personal sanitario no facultativo y no sanitario todos los miembros son de la propia Gerencia.

En el ámbito de atención primaria, en cada Equipo de Atención Primaria existe un Coordinador Médico y una Responsable de Enfermería. 14 por tanto respectivamente en el Área de Salud de Soria.

Los nombramientos de Coordinadores Médicos y Responsables de Enfermería de E.A.P. están sujetos a las instrucciones recogidas en esta materia en la Resolución de 24 de julio de 2004 de la Gerencia Regional de Salud.

Los procedimientos para llevar a cabo son distintos si se trata de Coordinadores Médicos o Responsables de Enfermería.

**Coordinadores Médicos:** El Gerente de la Gerencia Sanitaria de Soria propone a la Dirección General de Asistencia Sanitaria, a través de la Dirección Técnica de Asistencia Sanitaria, el nombramiento del Coordinador Médico del Equipo de Atención Primaria, previa audiencia del E.A.P. La Dirección Técnica de Asistencia Sanitaria, si así lo estima oportuno, elevará la propuesta, al Gerente Regional de Salud que procederá al nombramiento del profesional.

**Responsables de Enfermería:** El Coordinador del Equipo de Atención Primaria propone el nombramiento de un profesional de enfermería, previo acuerdo del E.A.P. El Gerente de Asistencia Sanitaria, si así lo considera, procede a realizar el nombramiento.



<b>SITUACION NOMBRAMIENTOS LD A 31 /12 2017</b>				
	Dotación	LD anteriores a D/2009	LD nombrados proced. D/2009	LD provisionales
<b>Personal facultativo</b>				
Jefe Servicio	12	1	8	2
Jefe Unidad	21	2	7	6
Coordinador Médico EAPs	3	3	0	0
<b>P. Sanitario no facultativo</b>				
Supervisora Área	3	0	2	0
Supervisora Unidad	19	9	6	4
Jefe Unidad At. Paciente	1	0	1	0
Coordinador Enfermería AP	1	0	0	0
<b>P. no sanitario</b>				
Jefe Servicio	4	1	0	2
Jefe Unidad	8	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>17</b>

<b>PREVISION DE JUBILACIONES JEFATURAS</b>			
	2018	2019	2020
<b>Personal facultativo</b>			
Jefe Servicio	1		1
Jefe de Unidad		1	
Coordinador Médico EAPs			1
<b>P. Sanitario no facultativo</b>			
Supervisora de Área			
Supervisora de Unidad			
Jefe Unidad At. Paciente			1
<b>P. no sanitario</b>			
Jefe Servicio			
Jefe Unidad			
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

El objetivo para estos tres años es el siguiente:

<b>SELECCIÓN Y PROVISION. PROVISIÓN DE JEFATURAS.</b>	
<b>OBJETIVO 9 / Actividades</b>	<b>Conseguir que las Unidades sean dirigidas por un responsable con un curriculum apropiado y un proyecto técnico de gestión de la Unidad.</b>
<b>Año 2018</b>	Convocatoria de 6 jefaturas de servicios médicos y 2 de enfermería.
<b>Año 2019</b>	Convocatoria de todas las plazas desempeñadas provisionalmente desde, al menos, el año anterior.
<b>Año 2020</b>	Convocatoria 100 % de las plazas con defensa de Proyecto Técnico
<b>Indicador</b>	Porcentaje de Jefaturas resueltas por el procedimiento de defensa de curriculum y Proyecto Técnico.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicio de Gestión de Personal.



## 7.- ACOGIDA A NUEVOS PROFESIONALES.

La acogida a los nuevos profesionales fue recogida en 2003 en las Líneas Estratégicas de la Gerencia Regional de Salud, y dio lugar a la creación de un grupo de trabajo, que alumbró un Plan de Acogida en 2005, que fue implantado en todas las Gerencias de Atención Primaria. Paralelamente, la Gerencia de Atención Especializada de Soria elaboró un documento de Acogida para los trabajadores. Dichos planes perseguían los siguientes objetivos:

- Facilitar la incorporación de los profesionales a sus nuevos puestos de trabajo, descargándoles de incertidumbres que incidan negativamente en el clima laboral.
- Proporcionar a los trabajadores información sobre la organización.
- Mejorar la comunicación interna y fomentar la participación de las Unidades, Equipos y Profesionales implicados.
- Fomentar la Salud Laboral, direccionando al nuevo personal a la Unidad de Medicina del Trabajo.
- Orientar a las Unidades que participan en el Plan hacia la cultura de calidad en la organización.

En el marco de la Gerencia Integrada en Soria, en el año 2015, se elaboró un *Manual de Acogida al Nuevo Profesional*, que integraba y mejoraba los documentos preexistentes.

El objetivo principal del mismo, utilizado actualmente, es facilitar la incorporación al nuevo puesto de trabajo al inicio de la relación laboral de los nuevos trabajadores de la Gerencia Integrada, ahora Gerencia de Asistencia Sanitaria, con independencia de la adscripción de su puesto de trabajo al nivel asistencial que corresponda, y proporcionarles información sobre la organización y funcionamiento de la organización sanitaria.

El Manual versa sobre los siguientes contenidos:

- Información sobre el Área de Salud de Soria
- Modelo de Gestión de Calidad de la Gerencia Integrada de Soria
- Organización asistencial: catálogo de Unidades.
- Derechos y deberes de los profesionales
- Derechos y deberes de los Usuarios.
- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Formación e investigación.
- Tecnologías: aplicativos informáticos, páginas web y asistencia a usuarios.
- Listín telefónico.

Especial hincapié se intentó hacer en dicho documento sobre dos pilares de la gestión en la Gerencia Integrada de Soria:

- La orientación de todos los esfuerzos de nuestra organización a la cultura de la excelencia.
- Y la puesta a disposición de los profesionales de herramientas de gestión en todos los ámbitos a través de la página web de la Gerencia Integrada de Soria: <http://soria.sacyl.es>



El Decreto 42/2016, de 10 de noviembre, por el que se establece la organización u funcionamiento de la Gerencia Regional de Salud, entre otras cuestiones, y que creó las Gerencias de Asistencia Sanitaria, da carta de naturaleza a la integración funcional que ya se venía desarrollando en el Área de Salud de Soria.

La Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, por otra parte, ha incluido en su Plan Estratégico 2015-2020, dentro de la línea estratégica V "Comunicación y Participación de los Profesionales", el objetivo 42: "Plan de acogida unificado con especificaciones según nivel, categoría, lugar de trabajo, etc.", cuya meta es implementar un nuevo Plan de Acogida al nuevo Profesional de la GIS.

Dentro de la organización y estructura de la GAS SO, se ha incluido un Área de Incorporaciones dentro del Servicio de Gestión de Personal que se ocupa de la acogida a los nuevos profesionales.

En el pasado año 2017 se han incorporado a la GAS SO más de un centenar de nuevos trabajadores de todas las categorías (profesionales que nunca habían prestado servicios en la misma). Con la experiencia previa en esta actuación, sabemos de la importancia que los propios profesionales incorporados dan al momento de la nueva incorporación, por lo que es necesario profundizar y adaptar el proceso de acogida a la nueva realidad de la GAS.

<b>SELECCIÓN Y PROVISIÓN. ACOGIDA A NUEVOS PROFESIONALES.</b>	
<b>OBJETIVO 10 / Actividades</b>	<b>Obtener un alto grado de satisfacción en la acogida a los nuevos profesionales.</b>
<b>Año 2018</b>	Adaptación, diseño e implementación del proceso de acogida de la GAS SO.
<b>Año 2019</b>	Revisión del Manual de Acogida al Profesional de 2015, adaptándolo a la nueva estructura y situación normativa.
<b>Año 2020</b>	Evaluar mediante encuesta específica el Proceso de acogida.
<b>Indicadores</b>	2018: Proceso de Acogida revisado / Manual de Acogida revisado. 2019: Grado de satisfacción general superior al 80% en los nuevos profesionales incorporados en 2019. 2020: Grado de satisfacción general superior al 85% en los nuevos profesionales incorporados en 2020.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidad de Plantillas e Incorporaciones.



### L. E. 3. DESARROLLO PROFESIONAL.

#### 1.- FORMACIÓN CONTINUADA.

La formación continuada, la docencia, la investigación y la innovación son elementos claves de la actividad de la GASSO y, como tal, sus resultados tienen la consideración de resultados claves para la organización y sus grupos de interés. Así queda recogido en la Misión y Visión de la GASSO en base a las cuales se establecen todos los ciclos de planificación de la misma.

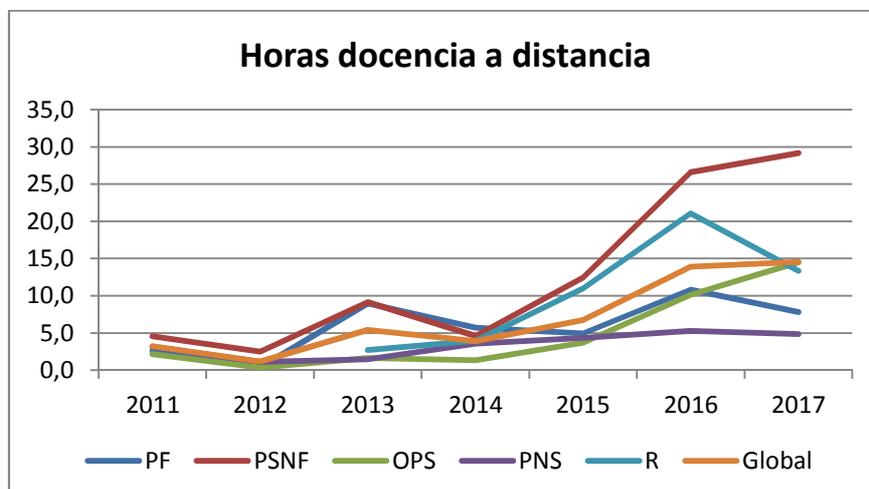
La formación continuada de la GAS SO se articula a través de los correspondientes Planes Anuales de formación de la GIS, aprobados y financiados por la Gerencia Regional de Salud. Está dirigida desde el área de profesionales del organigrama de la GASSO, planificada y ejecutada en una Unidad de Formación y cuenta, como órgano de asesoramiento y participación con una Comisión Integrada de Formación Continuada.

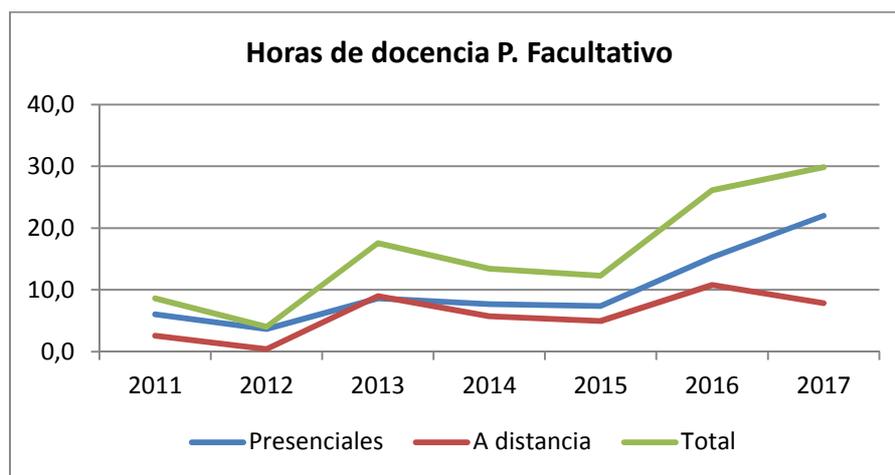
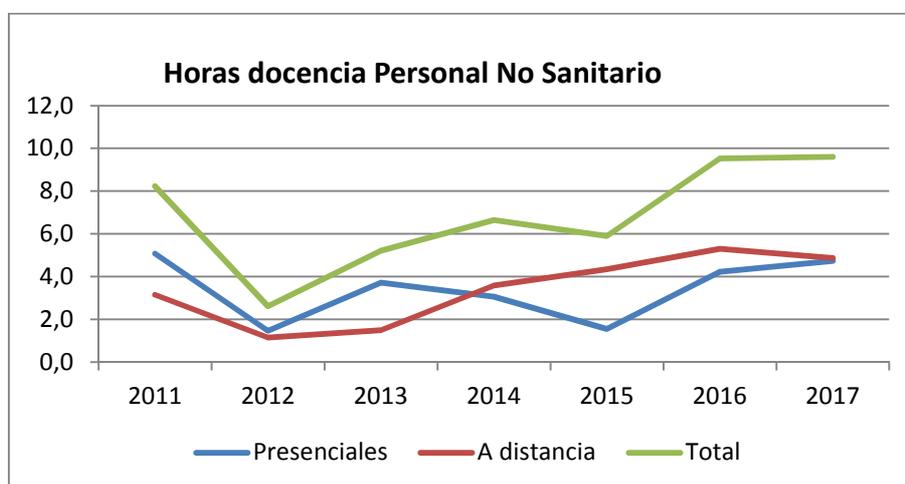
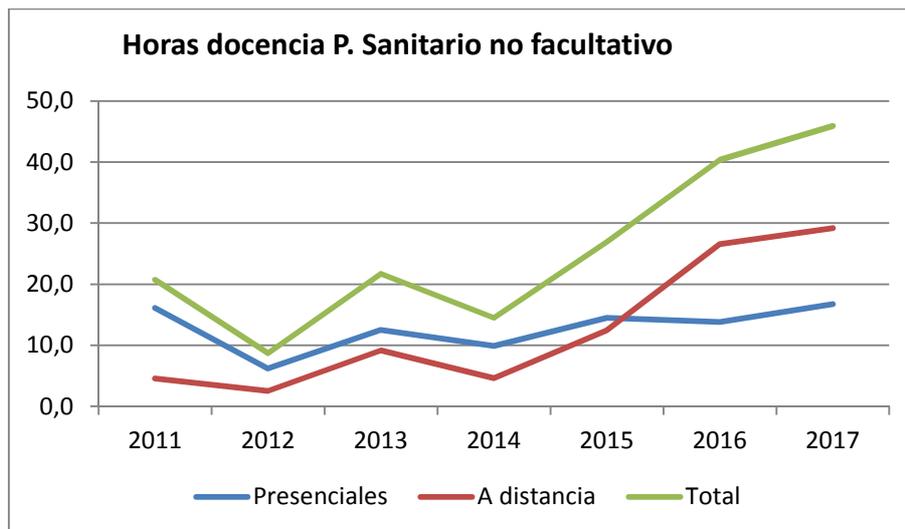
Durante el año 2017 se han realizado un total de 167 actividades de formación continuada incluidas en el Plan de Formación Continuada de la Gerencia de Soria. Presenciales han sido 146, 11 a distancia y 10 mixtas.

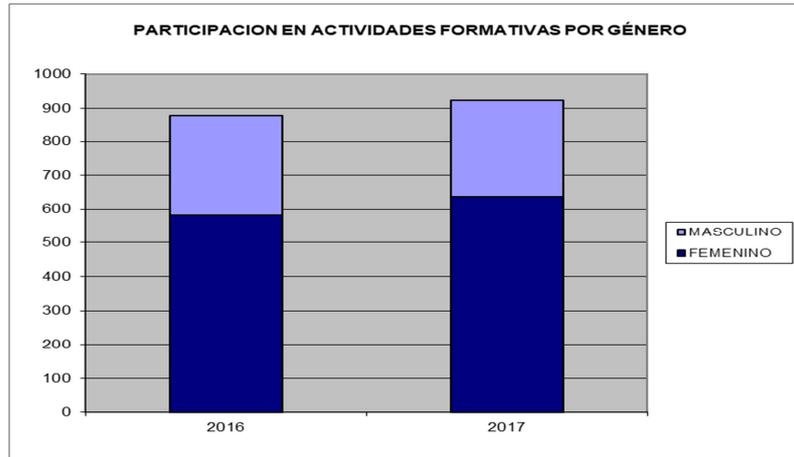
La inversión total ha ascendido a 51.937,24 €.

Este Plan de Formación anual surge de la detección de necesidades llevada a cabo desde la Unidad de Formación considerando los objetivos institucionales, las necesidades de la Gerencia, de los Servicios y Unidades, de otros informadores claves y de los propios profesionales.

Se gestiona a través del aplicativo fosa accesible a través del portal de salud de Sacyl.







<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN CONTINUADA.</b>	
<b>OBJETIVO 11 / Actividades</b>	<b>Aumentar la motivación y satisfacción de los profesionales a través de la formación continuada.</b>
<b>Año 2018</b>	Incrementar la formación on line. Incrementar formación colectivos minoritarios. Facilitar la accesibilidad a la formación. Acreditar formación.
<b>Año 2019</b>	Incrementar la formación on line. Incrementar formación colectivos minoritarios. Facilitar la accesibilidad a la formación. Acreditar formación.
<b>Año 2020</b>	Incrementar la formación on line. Incrementar formación colectivos minoritarios. Facilitar la accesibilidad a la formación. Acreditar formación.
<b>Indicador/es</b>	Grado de satisfacción medio superior al 8./ Equiparar horas de formación por colectivos./ Horas de formación on line superior a 30.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidad de Formación.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN CONTINUADA.</b>	
<b>OBJETIVO 12 / Actividades</b>	<b>Posibilitar e incrementar la participación de los profesionales de la GAS SO como docentes.</b>
<b>Año 2018</b>	Impulsar la participación como docentes de los profesionales y crear un registro de ellos.
<b>Año 2019</b>	Acreditación de la docencia impartida y certificado de ponentes en el 100% de las acciones formativas impartidas y acreditables.
<b>Año 2020</b>	Conseguir que el 50% de las horas sean impartidas por profesionales de la GAS SO.
<b>Indicador/es</b>	Porcentaje de docentes internos sobre externos. Número de horas impartidas por internos / externos. Porcentaje de acciones formativas acreditadas sobre acreditables.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidad de Formación.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN CONTINUADA.</b>	
<b>OBJETIVO 13 / Actividades</b>	<b>Instaurar sesiones formativas acreditadas y multidisciplinarias en las Unidades.</b>
<b>Año 2018</b>	Conseguir que el 40 % de las Unidades dispongan de sesiones acreditadas.
<b>Año 2019</b>	Conseguir que el 60 % de las Unidades dispongan de sesiones acreditadas.
<b>Año 2020</b>	Conseguir que el 80 % de las Unidades dispongan de sesiones acreditadas.
<b>Indicador/es</b>	Porcentaje de Unidades con sesiones clínicas acreditadas sobre total de Unidades Sanitarias.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidad de Formación.



## 2.- FORMACIÓN PREGRADO Y DOCENCIA.

### Formación Pregrado

La Gerencia de Asistencia Sanitaria participa en la formación práctica de los grados de Enfermería y Fisioterapia de la Universidad de Valladolid. Para ello, dispone en su plantilla de 1 profesor vinculado y 37 asociados con la Universidad, así como de todos los profesionales sanitarios de las unidades y servicios donde realizan prácticas los alumnos que colaboran en la formación de alumnos.

Se realizan prácticas en los Hospitales Santa Bárbara y Virgen del Mirón y en centros de salud de Soria Norte y Soria Sur.

En el curso escolar 2016/2017, se han formado en nuestros centros:

- E.U. Enfermería de Soria. Universidad de Valladolid: 75 alumnos y 3 del programa Erasmus.
- E.U. Fisioterapia de Soria. Universidad de Valladolid 45 alumnos.

Por otra parte, se han formado otros 13 alumnos universitarios de distintas Universidades y estudios a través de la realización de prácticas amparadas en Convenio.

PRACTICAS DE PREGRADO G.A.S. 2017		
UNIVERSIDAD	Nº ALUMNOS	ESTUDIOS
Valladolid	1	Química
Salamanca	7	2 Biología 5 Medicina
León	1	Biotecnología
Navarra	2	1 Farmacia 1 Bioquímica
Lleida	2	Medicina
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	

y alumnos de ciclos formativos de los centros de enseñanza secundaria:

- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería: 10 alumnos.
- Técnico en Documentación sanitaria: 1 alumno.
- Técnico en Eficiencia Energética: 1 alumno.

También han visitado las instalaciones de la GAS SO alumnos de enseñanza secundaria, en concreto en 2017 los laboratorios los alumnos de los IES de Quintanar de la Sierra y Antonio Machado de Soria.



### Formación Especializada.

La GASSO dispone de una línea estratégica de formación especializada. Según la misma la formación especializada médica (MIR) y de enfermería (EIR) junto con la formación de pregrado, constituye el capítulo más importante de la actividad docente de la GASSO y de su capacidad de transmitir conocimiento al servicio de los pacientes en el momento presente y con vocación de contribución al conocimiento general que en el futuro ofrecerá nuestro sistema sanitario. El objetivo fundamental de la formación especializada de la GASSO tiene que ser triple:

1. Formar profesionales cualificados para atender con la máxima calidad y la mayor efectividad y eficiencia las necesidades asistenciales de los ciudadanos.
2. Transmitir los conocimientos actuales de las profesiones sanitarias a las generaciones futuras.
3. Dotar a la propia GASSO de los profesionales cualificados que necesite en el futuro para desarrollar sus estrategias asistenciales.

Los dos primeros objetivos vienen recogidos en la planificación general que las correspondientes Comisiones de la Especialidad elaboran a nivel nacional en los programas MIR y EIR. El tercer objetivo es propio de la GASSO que no va a encontrar nunca en el mercado profesionales mejor formados que los que ella misma forme.

La Gerencia de Asistencia Sanitaria dispone de una Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria, Unidad Docente de Urología, Unidad Docente de Medicina Interna y Unidad Docente de Medicina Intensiva, así como parte de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Castilla y León, acreditadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

A finales de 2017 se encontraban en formación postgrado en estas Unidades Docentes los siguientes especialistas:

- Medicina Familiar y Comunitaria: 16 residentes
- Enfermería Familiar y Comunitaria: 5 residentes
- Medicina Interna: 5 residentes
- Medicina Intensiva: 5 residentes
- Urología: 3 residentes
- 

Para esta formación, la Gerencia dispone de 55 tutores acreditados y/o nombrados en las especialidades que actualmente se imparten en nuestra Área:

- Medicina Familiar y Comunitaria: 20 tutores
- Urología: 5 tutores
- Medicina Interna: 7 tutores
- Medicina Intensiva: 6 tutores
- Enfermería Familiar y Comunitaria: 16 tutores
- Medicina del Trabajo: 1 tutor

La Gerencia Regional de Salud, ha acreditado (BOCYL, Resolución de 1 de diciembre de 2014, BOCYL Resolución de 13 de diciembre de 2016) a otros 32 tutores para la formación especializada de especialidades que actualmente no se cursan en la GASSO: Cirugía Ortopédica y Traumatología, Radiodiagnóstico, Bioquímica clínica, Enfermería Salud Mental, Nefrología, Psiquiatría, Cirugía General y del Aparato Digestivo, Oftalmología, Pediatría, Medicina Física y Rehabilitación, Oncología Médica, Neurología, Anestesiología y Reanimación, Neumología, Otorrinolaringología y Reumatología.



La actividad formativa y asistencial se ha desarrollado en los Hospitales Santa Bárbara y Virgen del Mirón y en los centros de salud de Soria Norte, Soria Sur, Almazán, Burgo de Osma y San Esteban de Gormaz, además de las Unidades de Apoyo de Fisioterapia, Matronas, Radiología y Trabajo Social, las entidades colaboradoras de Emergencias Sanitarias de Castilla y León en Soria, Servicio de Sanidad y Bienestar Social, Unidad Médica de Valoración de Incapacidades, Centro de Alzheimer y Centro de Atención a Drogodependientes.

En este escenario, son objetivos:

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN PREGRADO Y DOCENCIA.</b>	
<b>OBJETIVO 14 / Actividades</b>	<b>Incrementar el número de alumnos de pregrado amparados en convenio con las Universidades.</b>
<b>Año 2018</b>	Incrementar el número sobre el año 2017.
<b>Año 2019</b>	Incrementar el número sobre el año 2018.
<b>Año 2020</b>	Incrementar el número sobre el año 2019.
<b>Indicadores</b>	Número de alumnos pregrado / año.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN PREGRADO Y DOCENCIA.</b>	
<b>OBJETIVO 15 / Actividades</b>	<b>Adecuar la formación especializada en la GASSO a las necesidades y capacidad de la misma mediante acreditación de nuevas especialidades médicas y de enfermería y adecuación de las plazas y los centros existentes en la actualidad.</b>
<b>Año 2018</b>	Análisis y solicitud de acreditación para la formación especializada de nuevas Unidades Docentes. Adecuar nº de residentes a capacidad y necesidad de la GASSO.
<b>Año 2019</b>	Análisis y solicitud de acreditación para la formación especializada de nuevas Unidades Docentes. Adecuar nº de residentes a capacidad y necesidad de la GASSO.
<b>Año 2020</b>	Conseguir la acreditación la formación especializada en las especialidades médicas y de enfermería que se puedan realizar en la GASSO y se adecuen a su Planificación Estratégica según análisis y solicitudes efectuadas. Adecuar nº de residentes a capacidad y necesidad de la GASSO.
<b>Indicadores</b>	Número de nuevas Unidades Docentes acreditadas sobre las necesarias y posibilidades según análisis. Número de residentes / año.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidades docentes.

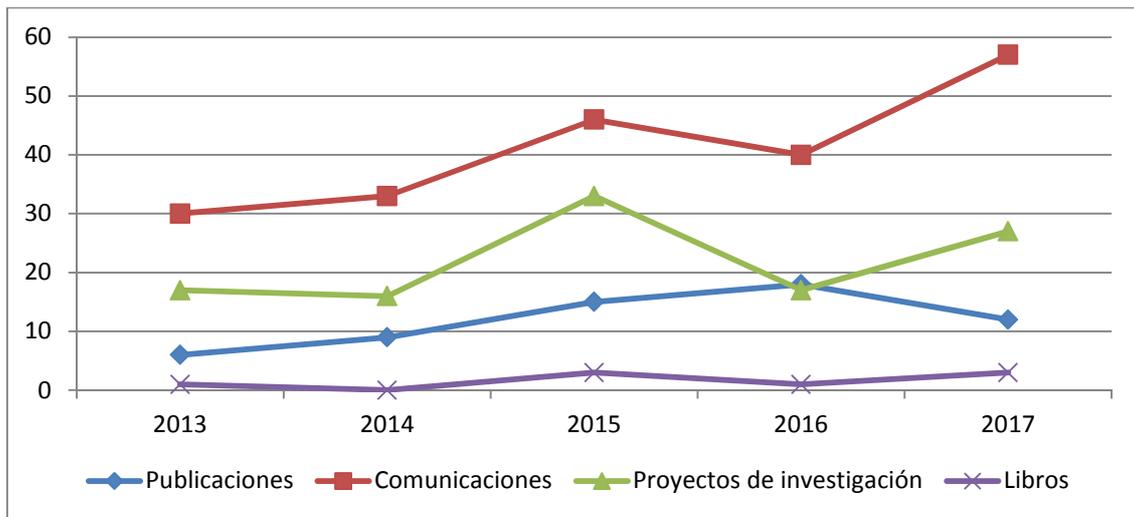
<b>DESARROLLO PROFESIONAL. FORMACIÓN PREGRADO Y DOCENCIA.</b>	
<b>OBJETIVO 16 / Actividades</b>	<b>Garantizar el nivel de calidad de la formación de especialistas en la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	Elaboración de un Mapa de procesos de Formación Especializada integrado de procesos de la Gerencia Integrada de Soria
<b>Año 2019</b>	Elaboración de un Plan de Gestión de Calidad Docente de la GASSO.
<b>Año 2020</b>	Realizar encuesta de satisfacción de residentes, tutores y colaboradores docentes de la GIS.
<b>Indicadores</b>	Mapa de Procesos. Plan de Gestión de la calidad de formación especializada. Satisfacción global superior al 80%.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Unidades docentes.



### 3.- INVESTIGACIÓN.

La GASSO dispone de una Unidad de Investigación, a cuyo frente está un Coordinador de Investigación, dentro de la Unidad de Investigación, Desarrollo e Innovación (IDIGIS) cuya finalidad es fomentar, apoyar y registrar la actividad investigadora de la misma.

Como en años anteriores, la GASSO ha difundido su actividad científica en 2017 mediante publicaciones, comunicaciones y ponencias en Jornadas y Congresos, en respuesta a nuestra Misión (generar conocimiento a la sociedad a través de su labor investigadora) y Visión (reconocida por la calidad de la asistencia y su aportación científica) que buscan no sólo generar conocimiento sino también transmitirlo para que pueda ser aprovechado por otros profesionales, en nuestro centro o en otras organizaciones, y cuya evolución se objetiva en el siguiente gráfico:



En 2017 se han presentado 57 comunicaciones a Congresos, Jornadas y Foros, siendo 13 a nivel internacional, 28 nacional y 16 regional. También se han presentado 12 publicaciones científicas en diferentes revistas de las cuales 6 han sido de ámbito internacional y 6 de ámbito nacional.

A finales de año se presentó la modificación del convenio de colaboración entre la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria (GASSO) y la Universidad de Valladolid (UVA), a través del campus Duques de Soria, en la que se amplía el objeto de la línea de investigación conjunta en otro más amplio que versa sobre "SALUD PÚBLICA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO, CIENCIAS DE LA SALUD Y MEDIAMBIENTALES COMO DETERMINANTES DE LA SALUD DE LAS PERSONAS.



El Plan Estratégico de la GASSO recoge la línea estratégica de investigación. Son objetivos:

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. INVESTIGACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 17 / Actividades</b>	<b>Impulsar la investigación en los profesionales de la GASSO como proceso de generación, gestión e intercambio de conocimientos.</b>
<b>Año 2018</b>	Facilitar la investigación a los profesionales (tiempo específico para la formación, recursos, apoyo metodológico,...) Potenciar el uso de la unidad de investigación del área. Incrementar acciones investigadoras.
<b>Año 2019</b>	Facilitar la investigación a los profesionales (tiempo específico para la formación, recursos, apoyo metodológico,...) Potenciar el uso de la unidad de investigación del área. Incrementar acciones investigadoras.
<b>Año 2020</b>	Facilitar la investigación a los profesionales (tiempo específico para la formación, recursos, apoyo metodológico,...) Potenciar el uso de la unidad de investigación del área. Incrementar acciones investigadoras.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incremento en nº de acciones de investigación / año.</li><li>▪ Objetivo: 60 comunicaciones año.</li><li>▪ Objetivo: 15 publicaciones año.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. INVESTIGACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 18 / Actividades</b>	<b>Aprovechar los recursos externos disponibles en materias de investigación (premios, becas, convocatorias proyectos...).</b>
<b>Año 2018</b>	Difusión de ofertas, convocatorias y resultados de investigación.
<b>Año 2019</b>	Facilitar la investigación a los profesionales (tiempo específico para la formación, recursos, apoyo metodológico,...) Potenciar el uso de la unidad de investigación del área. Incrementar acciones investigadoras.
<b>Año 2020</b>	Facilitar la investigación a los profesionales (tiempo específico para la formación, recursos, apoyo metodológico,...) Potenciar el uso de la unidad de investigación del área. Incrementar acciones investigadoras.
<b>Indicadores</b>	Incremento en nº de proyectos de investigación realizados al amparo de externos / año.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. INVESTIGACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 19 / Actividades</b>	<b>Fomentar la participación de los profesionales de la GASSO en congresos, jornadas, seminarios...etc.</b>
<b>Año 2018</b>	Conceder permisos por asistencia a congresos, jornadas ... etc. en todos los casos en los que se aporte comunicación o poster.
<b>Año 2019</b>	Conceder permisos y retribuir cuando se aporte comunicación o poster o se trate de formación en técnica a implantar en la GASSO.
<b>Año 2020</b>	Conceder permisos y retribuir cuando se aporte comunicación o poster o se trate de formación en técnica a implantar en la GASSO.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de permisos concedidos sobre solicitados.</li><li>▪ Porcentaje de asistencias concedidas con retribución sobre solicitadas.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.



#### 4.- DESCENTRALIZACION DE LA GESTIÓN.

La GASSO, ya como Gerencia Integrada desde 2012 y anteriormente como Gerencia de Atención Primaria y Gerencia de Atención Especializada, formuló una estrategia de descentralización de la gestión, entendiendo por gestión clínica aquella donde la toma de decisiones se realiza en el momento y lugar en que realmente se aporta valor a la salud de los ciudadanos, frente a la gestión tradicional que se basa en la dirección vertical de grandes organizaciones. Durante estos años se ha avanzado en ese modelo de descentralización

La gestión así entendida se basa en premisas sencillas, en la participación real de los profesionales y usuarios y en la cesión paulatina, a medida que las circunstancias lo permitan, de las competencias de gestión de las diferentes estructuras directivas, siempre en un entorno de mejora continua de calidad asumida por todos los actores del sistema. Se considera importante tener una estrategia de orientación a la gestión clínica donde los cambios deben producirse de manera escalonada y paulatina, iniciándose en las unidades donde exista una verdadera motivación e implicación de los profesionales.

Un proyecto realista y con posibilidades de desarrollo en nuestra Gerencia está pasando por el desarrollo de las siguientes líneas de trabajo:

1.- Nueva estructura directiva, más horizontal y menos jerárquica. Diseñada para dar apoyo y soporte al nuevo modelo, pero que permita continuar temporalmente con los sistemas de gestión tradicional. El objetivo es adaptar la dirección a la descentralización y no al revés.

2.-Integración de servicios y unidades con carácter funcional de tal modo que se orienten a las verdaderas necesidades asistenciales y se eviten duplicidades ineficientes y poco efectivas.

3.-Pacto de Objetivos de servicios y unidades con participación real de los profesionales, donde coexistan los objetivos tradicionales de rendimientos y resultados del PAG con otros diseñados por la propia unidad y orientados a la mejora continua de calidad y descentralización en las responsabilidades y toma de decisiones.

4.-Unidades con sistemas específicos de gestión clínica.

En 2016 tres unidades de nuestra Gerencia de Asistencia Sanitaria fueron reconocidas como Unidades de Gestión Clínica (UGCs) al amparo de lo dispuesto en el DECRETO 57/2014, de 4 de diciembre, (BOCyL 5 de Diciembre de 2014) por el que se regula la constitución y funcionamiento de Unidades de Gestión Clínica del Servicio de Salud de Castilla y León. La Orden SAN/822/2016, de 26 de septiembre creó 15 UGCs en Castilla y León, de las cuales tres son de Soria, siendo la provincia con más unidades de toda la Comunidad. Estas unidades son:

- Unidad de Diagnóstico por la Imagen.
- Unidad de Enfermería del Bloque Quirúrgico y Esterilización.
- Equipo de Atención Primaria de San Esteban de Gormaz.

Las unidades de Urología y Cirugía General y Digestivo presentaron también a la Gerencia Regional de Salud su propuesta y su proyecto para constituirse como unidades de gestión clínica.

Esta Orden SAN/822/2016, de 26 de septiembre, ha sido declarada nula por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en sentencia de 29 de mayo de 2018.



Ello no significa, ni mucho menos, que la GASSO abandone su línea estratégica de descentralización de la gestión en sus Unidades y Servicios. Y es que, desde hace tiempo como se ha dicho, para acercar la toma de decisiones de gestión a los profesionales, los verdaderos protagonistas de la atención sanitaria, y avanzar hacia la gestión clínica, todas las unidades han desarrollado pactos de objetivos donde se determinan las actividades y se fijan los objetivos en salud y calidad para satisfacer las necesidades de los usuarios. Este modelo, con un desarrollo contrastado, ha permitido incrementar la actividad y moderar las demoras y es el principal responsable del nivel de calidad de la actividad de los profesionales sanitarios de Soria.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 20 / Actividades</b>	<b>Planificar la descentralización según modelo EFQM basado en la gestión por procesos, mejora continua y resultados asistenciales.</b>
<b>Año 2018</b>	Inclusión de los criterios de acceso al modelo de descentralización de la GASSO basado en la gestión por procesos, mejora continua y resultados asistenciales, en los Pactos de Objetivos de todas las Unidades asistenciales.
<b>Año 2019</b>	Inclusión de los criterios de acceso al modelo de descentralización de la GASSO basado en la gestión por procesos, mejora continua y resultados asistenciales, en los Pactos de Objetivos de todas las Unidades asistenciales.
<b>Año 2020</b>	Inclusión de los criterios de acceso al modelo de descentralización de la GASSO basado en la gestión por procesos y la mejora continua, en los Pactos de Objetivos en todas las Unidades no asistenciales.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Indicadores de cumplimiento de Pactos de Objetivos.</li><li>▪ Porcentaje de Pactos de Objetivos anuales con inclusión del modelo de descentralización sobre total de Pactos.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Procesos.



## 5.- PARTICIPACIÓN: ORGANOS DE REPRESENTACIÓN, COMISIONES Y GRUPOS DE MEJORA.

Uno de los principios éticos de la GASSO y una exigencia normativa prevista entre otras en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesionales Sanitarias y en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, es el "Trabajo en Equipo". Entiende la GASSO por tal el actuar promoviendo sinergias entre aquellas personas con habilidades complementarias, comprometidos con un propósito común, con una serie de metas de desempeño y con un método de trabajo del cual todos ellos son mutuamente responsables. Entiende también que el trabajo en equipo forma parte de su estrategia para lograr sus objetivos y asegurar el rendimiento de los procesos.

Para posibilitar y fomentar el desarrollo de tal principio -independientemente de que esté implícito en toda actuación asistencial- y la participación en la mejora continua la GASSO dispone de una serie de órganos, comisiones, comités de representación, asesores y de participación, grupos y equipos de mejora...

Son, entre otros, los siguientes:

- Junta de Personal.
- Comité de Empresa.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Junta Técnico Asistencial.
- Comisión Mixta.
- Consejo de Gestión de Atención Primaria.
- Consejo de Salud de Área.
- Consejos de Salud de Zona.
- Comisión de Formación Continuada.
- Comisión de Docencia.
- Comisión del Bloque Quirúrgico.
- Comisión de Infecciones.
- Comisión de Farmacia y Terapéutica.
- Comisión de Mortalidad, Tejidos y Tumores.
- Comisión de Historias Clínicas
- Comisión de Nuevas Tecnologías.
- Comisión de Compras.
- Comisión de Uso Racional del Medicamento.
- Comisión de Biblioteca.
- Comisión de Oxigenoterapia.
- Comisión de Funcionarios Interinos.
- Comité de Ética Asistencial.
- Comisión de Cuidados Paliativos.
- Comisión de Seguridad del Paciente.
- Comisión de Transporte Sanitario.
- Comisión de Trasplantes.
- Comisión de Cuidados.
- Comisión de Expurgo de documentos administrativos.
- ...



Además, la línea estratégica III del Plan Estratégico 2015 / 2020 de calidad y seguridad se fundamenta, en la mejora continua dentro del modelo EFQM, en acciones de mejora a través de equipos y grupos de mejora específicos.

También la GASSO fomenta el desarrollo profesional, a través de la adquisición de conocimientos y habilidades en otras organizaciones incorporando nuevas técnicas a la propia oferta de servicios.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. PARTICIPACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 21 / Actividades</b>	<b>Conseguir una alta participación de los profesionales en las actividades de la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	Creación de un buzón de sugerencias y propuestas de mejora. Incrementar el nº de profesionales pertenecientes a grupos y comisiones en relación al anterior.
<b>Año 2019</b>	Contestación razonada del 80% de las propuestas de mejora. Incrementar el nº de profesionales pertenecientes a grupos y comisiones en relación al anterior.
<b>Año 2020</b>	Convocatoria bienal de comisiones / grupos de trabajo – mejora. Incrementar el nº de profesionales pertenecientes a grupos y comisiones en relación al anterior.
<b>Indicadores</b>	Cumplimiento de actividades.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Calidad.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. PARTICIPACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 22 / Actividades</b>	<b>Fomentar la adquisición de conocimientos y habilidades de los profesionales a través de intercambios con otras organizaciones incentivando así la incorporación de nuevas técnicas.</b>
<b>Año 2018</b>	Retribuir con la correspondiente indemnización por razón del servicio la asistencia a otros centros en todos los casos cuando la razón sea el tratar de incorporar una nueva técnica.
<b>Año 2019</b>	Retribuir con la correspondiente indemnización por razón del servicio la asistencia a otros centros en todos los casos cuando la razón sea el tratar de incorporar una nueva técnica.
<b>Año 2020</b>	Retribuir con la correspondiente indemnización por razón del servicio la asistencia a otros centros en todos los casos cuando la razón sea el tratar de incorporar una nueva técnica.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de asistencias retribuidas sobre las solicitadas anualmente.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales y de Procesos.



## 6.- CARRERA PROFESIONAL.

El vigente marco normativo contenido en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud y en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, constituye el soporte legal necesario para la implantación y desarrollo de la carrera profesional para el personal de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de la Comunidad de Castilla y León. El Decreto 43/2009, de 2 de julio, regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

La carrera profesional constituye uno de los ámbitos del desarrollo profesional y se define en la normativa citada como el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios.

Se articula progresivamente en cuatro grados y un tiempo mínimo de permanencia en cada uno de ellos y comporta la percepción de un complemento retribuido diferenciado por grupos de clasificación del personal. Se regulan dos modalidades de carrera profesional, para personal estatutario sanitario y para personal estatutario de gestión y servicios.

Como principios rectores de la carrera profesional en el servicio de salud de Castilla y León se establecen:

- La motivación e incentivo de los profesionales.
- La mejora de la competencia profesional.
- La promoción y el reconocimiento de la excelencia en el desempeño.
- La promoción de la innovación.
- El desarrollo de la organización y la satisfacción de los usuarios.

En un inicio se convocaron procedimientos extraordinarios en los que únicamente se consideraba el tiempo trabajado. En los últimos años se están convocando procedimientos ordinarios.

El acceso a los grados en esta modalidad de carrera profesional se efectuará mediante la evaluación de los méritos aportados por el profesional al objeto del reconocimiento de los créditos necesarios para el acceso a un grado, así como la comprobación del cumplimiento de los demás requisitos establecidos.

A tal fin serán objeto de evaluación las siguientes áreas competenciales:

- Asistencial.
- Docencia.
- Investigación.
- Gestión clínica, entendida como compromiso con la organización.
- Formación.



PROFESIONALES DE LA GASSO CON GRADO DE CARRERA RECONOCIDO			
Categorías	Grado I	Grado II	Grado III
<b>Personal facultativo</b>	25	27	129
<b>P. sanitario no facultativo</b>			
A2	23	41	265
C1	1	4	25
C2	14	18	37
<b>P. no sanitario</b>			
A1	0	1	1
A2	1	0	8
C1	0	4	13
C2	11	8	92
AGR. PROF	10	8	58
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>111</b>	<b>628</b>
<b>% Sobre efectivos</b>	<b>5,27</b>	<b>6,89</b>	<b>39</b>
<b>El 51,18 % de los profesionales de la GASSO tienen grado reconocido.</b>			

La GASSO pretende consolidar un marco de apoyo a las personas para que hagan realidad sus planes, objetivos y metas, reconociendo sus esfuerzos y logros oportuna y adecuadamente, garantizando la equidad e igualdad de oportunidades, potenciando así los planes de carreras profesionales para el desarrollo personal y profesional.

DESARROLLO PROFESIONAL. CARRERA PROFESIONAL.	
<b>OBJETIVO 23/ Actividades</b>	<b>Incrementar el nº de profesionales con grado de carrera reconocido.</b>
<b>Año 2018</b>	Poner a disposición de todos los profesionales, a través de la IDIGIS sobre todo de instrumentos de consecución de méritos y registros de los mismos.
<b>Año 2019</b>	Poner a disposición de todos los profesionales, a través de la IDIGIS sobre todo de instrumentos de consecución de méritos y registros de los mismos.
<b>Año 2020</b>	Poner a disposición de todos los profesionales, a través de la IDIGIS sobre todo de instrumentos de consecución de méritos y registros de los mismos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de profesionales acreditados.</li><li>▪ Nº de instrumentos facilitados y registrados.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS. Servicio de Retribuciones.



## L. E. 4. RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS.

### 1.- PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.

Desde hace años, la GASSO y anteriormente la GIS y el Complejo Asistencial vienen celebrando un Acto Institucional de reconocimiento a los profesionales y homenaje a los jubilados; en él se reconocen y agradecen actuaciones de profesionales, servicios e instituciones, que contribuyen especialmente a mejorar la misión que tiene encomendada.

Los premios son decididos por un jurado compuesto por miembros de la Unidad de Investigación, Desarrollo e Investigación y por representantes de la Junta Técnico Asistencial, del Complejo Asistencial y del Consejo de Gestión de Atención Primaria, presidido por el Coordinador de Investigación del Área.

Como novedad en 2017 se ha incluido un nuevo premio a los proveedores con el propósito de reconocer la labor de proveedores y/o aliados y evidenciar sus buenas prácticas. Los premios que se otorgan son los siguientes:

#### *Premios de Investigación.*

- Premio Reconocimiento a la Innovación.
- Premio al Mejor Proyecto de Investigación.
- Premio a la Mejor Publicación Científica.
- Premio a la Mejor Comunicación Científica.

#### *Premios institucionales.*

- Premio Valores Humanos 'Mario Sanz'.
- Premio Servicio Amigo.
- Premio Reconocimiento a Proveedores y Aliados

Por otra parte es habitual que profesionales de la GASSO obtengan premios en otras Entidades o Instituciones, hechos estos que se reconocen con su publicación en el Boletín Informativo. También es habitual que ante actuaciones de mérito concretas se agradezcan de forma personalizada.

<b>RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.</b>	
<b>OBJETIVO 24 / Actividades</b>	<b>Reconocer a los profesionales y Servicios su especial mérito investigador o actuaciones que contribuyan a mejorar la Misión de la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	Convocar premios de investigación y reconocimiento adaptándolos o incrementándolos. Reconocer individualmente o a la Unidad o grupo otros premios o actuaciones.
<b>Año 2019</b>	Convocar premios de investigación y reconocimiento adaptándolos o incrementándolos. Reconocer individualmente o a la Unidad o grupo otros premios o actuaciones.
<b>Año 2020</b>	Convocar premios de investigación y reconocimiento adaptándolos o incrementándolos. Reconocer individualmente o a la Unidad o grupo otros premios o actuaciones.
<b>Indicador/es</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Convocatoria de premios y reconocimientos.</li><li>▪ Nº de reconocimientos individuales, de grupo o Unidad.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.



## 2.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

Los derechos del personal estatutario -y por extensión del funcionario y laboral- se encuentran regulados en la ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León (BOCYL del 14 de marzo de 2007). Los permisos están regulados principalmente en el Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal del Servicio de Salud de Castilla y León de 15 de julio de 2013 (Res. 12/08/2013 de la D. G. de Trabajo y Prevención de R. Laborales, BOCCL nº 164, de 27/08/2013).

Se aplican otras legislaciones generales como la Ley 33/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral o la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

### AUSENCIAS SIN I.T. POR SEXO

GASSO	2016			2017		
	FEMENINO	MASCULINO	Total 2016	FEMENINO	MASCULINO	Total 2017
DEBER INEX. DE CARACTER PUBLICO Y PERSONAL	287	149	436	164	68	232
FALLECIMIENTO FAM. PRIMER GRADO	248	67	315	253	50	303
FALLECIMIENTO FAM. SEGUNDO GRADO	111	26	137	81	0	81
FORMACION	582	297	879	637	286	923
HOSPITALIZ. FAM. PRIMER GRADO	1.211	181	1.392	1.365	248	1.613
HOSPITALIZ. FAM. SEGUNDO GRADO	403	72	475	432	49	481
LIBERACION SINDICAL	6.748	1.088	7.836	6.348	822	7.170
LIBRE DISPOSICION	7.499	2.483	9.982	6.613	2.226	8.839
LIBRE DISPOSICION ANTIGÜEDAD	2.811	408	3.219	3.095	638	3.733
MATERNIDAD Y RELACIONADOS	6.292	75	6.367	5.243	149	5.392
PERMISO SIN SUELDO	2.315	265	2.580	1.808	287	2.095
VACACIONES	29.899	9.027	38.926	29.445	8.823	38.268
VACACIONES ANTIGÜEDAD	2.001	647	2.648	2.545	707	3.252
VACACIONES AÑO ANTERIOR	210	0	210	659	77	736
OTROS	2.384	768	3.152	2.111	783	2.894
<b>Total general</b>	<b>63.001</b>	<b>15.553</b>	<b>78.554</b>	<b>60.799</b>	<b>15.213</b>	<b>76.012</b>

La GASSO garantiza que, en la aplicación de las normas, todas las personas reciben un trato justo y equitativo con independencia de su género, edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad u orientación sexual y, además, en la interpretación de las mismas adopta una flexibilidad que le lleva a adoptar las decisiones más beneficiosas para el profesional. Trata de asegurar un **equilibrio saludable entre la vida personal y laboral**, en la consideración de que es éste lo que los españoles buscan en un empleo según los últimos estudios del sector.

Para estos próximos años, en este sentido, la GASSO se plantea aplicar el modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral llamado *Empresa Familiarmente Responsable (EFR)*.

El modelo EFR es un instrumento para la gestión del cambio mediante el diagnóstico inicial, el diseño, la implantación y la posterior evaluación (ciclo PDCA) de medidas relacionadas con la calidad del empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia de los empleados, el desarrollo profesional y personal y la igualdad de oportunidades.



Medidas efr	
<b>0. Liderazgo y estilo de dirección</b>	
1. Relacionadas con la calidad del empleo	
2. Relacionadas con la flexibilidad temporal y espacial	
3. Relacionadas con el apoyo a la familia de los empleados	
4. Relacionadas con el desarrollo personal y profesional	
5. Relacionadas con la igualdad de oportunidades	

RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS. CONCILIACIÓN.	
<b>OBJETIVO 25 / Actividades</b>	<b>Mejora de la satisfacción del profesional y del clima laboral mediante la implantación del modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR).</b>
<b>Año 2018</b>	Diagnóstico inicial efr. Determinar hasta qué punto existe un equilibrio entre la vida privada y profesional en nuestra organización.
<b>Año 2019</b>	Diseño, planificación e implantación de medidas y planes de mejora: catálogo de medidas.
<b>Año 2020</b>	Evaluar medidas y plantearse la certificación del Modelo EFR
<b>Indicador/es</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Encuesta de satisfacción: Satisfacción con la Gerencia (Facultativos 6,75, Sanitarios no F 6,50, No San 7,25)</li><li>▪ Plan de mejora: catálogo de medidas.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.

RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS. CONCILIACIÓN.	
<b>OBJETIVO 26 / Actividades</b>	<b>Hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres mediante el análisis de la situación y elaboración -en su caso- de un Plan de Igualdad.</b>
<b>Año 2018</b>	Diagnóstico inicial de la efectiva igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la Organización.
<b>Año 2019</b>	Elaboración de un Plan de Igualdad.
<b>Año 2020</b>	
<b>Indicador/es</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Encuesta de satisfacción.</li><li>▪ Plan de Igualdad.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. IDIGIS.



### 3.- ACTIVIDADES SOCIALES Y EXTRALABORALES.

Es cultura arraigada, y se encuentra dentro del Plan Estratégico en la GASSO 2015-2020, la organización de eventos y actividades sociales y deportivas que fomenten la interrelación de los profesionales con otros agentes fuera de la actividad propia de su misión. Así, durante 2017 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

#### Programa Social de Navidad:

- Acto Institucional en el que se reconoce y se hace entrega de los premios de investigación a la mejor publicación científica, mejor comunicación científica, mejor proyecto de investigación y mejor acción de innovación, y de los premios institucionales valores humanos, servicio amigo y, como novedad en este año 2017, el de reconocimiento a proveedores y aliados y, también, a los profesionales jubilados, 30 en 2017.
- Visita tradicional anual de cuerpo técnico, futbolistas y directiva del Club Deportivo Numancia a los niños ingresados a los que obsequia con distintos regalos.
- Visita de los Reyes Magos de Oriente a todos los ingresados y profesionales de ambos hospitales -y como novedad este año a los pacientes, acompañantes y profesionales de La Milagrosa, con especial atención, a los niños de Pediatría a los que les obsequiaron con diversos presentes, al igual que a los hijos y nietos de profesionales.
- Conciertos musicales en el Hospital Santa Bárbara bajo el título “Música sana & Corcheas de sutura” en las Unidades de Diálisis y en diferentes plantas de hospitalización.
- Homenaje al primer nacido del año.

#### Actividades deportivas:

- Liga y torneo de copa de frontenis que se extienden desde octubre hasta junio y en la que han participado 16 parejas.
- Participación del equipo de la Gerencia en la liga de fútbol sala de organismos oficiales.
- Colaboración y participación de profesionales de la Gerencia en la marcha de la Asociación Española contra el Cáncer
- Colaboración y participación de profesionales de la Gerencia en el torneo de golf del Colegio de Médicos.

Otras actividades han sido organizadas en años anteriores; son tradicionales las rutas senderistas, también torneos de juegos de mesa, exposiciones..., etc.

Por otra parte la GASSO fomenta la participación de sus profesionales en labores de carácter humanitario.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. ACTIVIDADES SOCIALES Y EXTRALABORALES</b>	
<b>OBJETIVO 27 / Actividades</b>	<b>Fomentar e incentivar la realización de actividades extralaborales entre los profesionales de la GASSO y la colaboración con otras entidades en beneficio de la sociedad.</b>
<b>Año 2018</b>	Incentivar mediante la organización y/o financiación al menos 3 actividades anuales. Concesión de permisos por colaboración con asociaciones aliadas y otras acciones de carácter humanitario.
<b>Año 2019</b>	Incentivar mediante la organización y/o financiación al menos 3 actividades anuales. Concesión de permisos por colaboración con asociaciones aliadas y otras acciones de carácter humanitario.
<b>Año 2020</b>	Incentivar mediante la organización y/o financiación al menos 3 actividades anuales. Concesión de permisos por colaboración con asociaciones aliadas y otras acciones de carácter humanitario.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de actividades sociales, culturales y deportivas / año.</li><li>▪ Nº de permisos por colaboración en acciones de carácter humanitario / año.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales.



#### 4.- ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.

Desde 2002 la estructura organizativa de asistencia sanitaria del Área de Salud de Soria ha venido realizando encuestas de satisfacción a sus profesionales. Es una forma de investigar sobre los aspectos que les afectan y valoran potenciando su participación en el desarrollo y revisión de la estrategia, y teniendo en cuenta sus opiniones. En ese año inicial se consideraron los profesionales que formaban parte de la plantilla de Atención Primaria, no incluyendo a personal de refuerzos, sustitutos, contratos de sustitución, etc. A partir de 2006 se incluyeron a todos los profesionales que trabajaban en la Gerencia de Atención Primaria, repitiéndose en 2010. En 2011 se realizó la encuesta en el Complejo Asistencial de Soria, con todos sus profesionales.

En el año 2012 y en el 2014 se realiza de forma conjunta en toda la Gerencia Integrada y a todos los profesionales del Complejo Asistencial y Atención primaria. En 2017 se hace a todos los profesionales de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, incluyendo los profesionales de la extinta Gerencia de Salud de Área. De cada encuesta se elabora un informe.

En este último caso se realizaron tres escalas distintas:

- Satisfacción profesional
- Escala de Maslach sobre desgaste profesional. Burnout
- Cuestionario de Satisfacción Laboral (Font Roja)

En cuanto a la participación, en el último año ha sido del 30.2% de los profesionales, aumentando con respecto a la última realizada en otoño de 2014, aunque algo menor que en 2012.

A continuación se refleja una comparación de los resultados de las encuestas realizadas.

##### 1.- Satisfacción profesional.

Valoración (de 0 a 10)	2002 (AP)	2010 (AP)	2011 (CAS)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Satisfacción personal con su trabajo	5.97	7.21	6.72	7.27	7.35	7.44
Satisfacción en su Unidad	5.70	6.83	5.86	6.88	6.75	7.16
Satisfacción de pertenencia a Gerencia	5.25	6.09	5.75	6.46	6.30	6.44
Satisfacción de pertenecer a SACYL		5.94		6.25	6.23	6.31
N	251	196	206	513	275	479

Tanto la satisfacción personal, como en la Unidad, Gerencia o Sacyl, refleja los mejores resultados de todas las encuestas sólo comparable en algunos casos con la de 2012.

##### 2.- Comparaciones según Categoría Profesional.

###### **Personal facultativo.**

Valoración (de 0 a 10)	2002 (AP)	2010 (AP)	2011 (CAS)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Satisfacción personal	5.56	6.83	7.12	7.15	7.28	7.65
Satisfacción en su Unidad	5.21	6.24	6.59	6.97	6.63	7.48
Satisfacción en la Gerencia	4.93	5.75	6.24	6.49	5.97	6.65
Satisfacción en SACYL		5.51		6.16	5.90	6.34
N	121	87	41	169	87	141



Las valoraciones del personal facultativo sobre satisfacción personal, en la Unidad, pertenencia a la Gerencia y a Sacyl, es la mejor de toda la serie.

### 1.- Personal sanitario no facultativo.

Valoración (de 0 a 10).	2002 (AP)	2010 (AP)	2011 (CAS)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Satisfacción personal	6.55	7.64	6.80	7.48	7.58	7.53
Satisfacción en su Unidad	5.78	7.45	5.48	6.90	6.96	7.02
Satisfacción en la Gerencia	5.07	6.28	5.39	6.33	6.49	6.21
Satisfacción en SACYL		6.12		6.24	6.52	6.18
N	74	69	101	227	112	207

La valoración que hace el Personal Sanitario No Facultativo es algo inferior a encuestas previas, pero con escaso margen.

### 2.- Personal no sanitario.

Valoración (de 0 a 10).	2002 (AP)	2010 (AP)	2011 (CAS)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Satisfacción personal	6.09	7.96	5.84	7.13	7.63	7.31
Satisfacción en su Unidad	6.66	7.36	6.25	7.01	7.49	7.18
Satisfacción en la Gerencia	6.20	7.79	5.75	7.00	7.29	6.96
Satisfacción en SACYL		7.50		6.61	7.00	6.78
N	56	25	32	83	35	53

Las valoraciones del Personal No Sanitario también empeoran ligeramente con respecto a otras encuestas.

### 3.- Escala de Maslach sobre desgaste profesional.

Valoración (0: nunca-6: todos los días)	2002 (AP)	2010 (AP)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	2.47	2.27	2.56	2,60	2.62
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	3.16	3.07	3.59	3,57	3.67
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	1.96	2.09	2.19	2,14	2.26
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	4.41	5.33	5.38	5,51	5.56
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0.64	0.73	0.54	0,58	0.58
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	3.87	3.18	3.33	3,28	2.95
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	4.13	5.26	5.16	5,32	5.28
8. Me siento "quemado" por mi trabajo	2.88	2.27	2.39	2,58	2.44
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	4.00	4.92	4.77	5,04	5.01



10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	1.52	1.34	1.44	1,34	<b>1.31</b>
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	1.72	2.00	2.10	1,93	1.94
12. Me siento muy activo	3.89	4.85	5.04	4,93	<b>5.07</b>
13. Me siento frustrado en mi trabajo	2.16	1.84	1.88	1,81	1.76
14. Creo que estoy trabajando demasiado	2.72	2.73	3.21	3,06	3.04
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	1.19	0.82	1.04	0,78	<b>1.06</b>
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	2.11	2.07	1.91	1,96	1.90
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	4.39	5.01	4.96	5,18	<b>5.04</b>
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	3.90	4.61	4.65	4,70	4.80
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	3.53	4.34	4.28	4,43	4.50
20. Me siento acabado	0.80	0.66	0.63	0,66	<b>0.70</b>
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	3.82	4.48	4.59	4,61	4.58
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	1.53	1.50	1.57	1,69	1.74
N	232	202	515	282	461

Las valoraciones son similares a lo largo de los años.

#### **4.- Dimensiones del Síndrome de Burnout.**

	2002 (AP)	2010 (AP)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Cansancio emocional alto	31.9	27.9	33.4	31.3	<b>30.4</b>
Despersonalización alta	23.7	23.2	28.6	23.2	<b>28.6</b>
Realización personal baja	56.5	21.1	20.9	17.5	<b>17.5</b>
Burnout (los tres factores)	8.6	4.8	5.0	4.6	4.8
N	232	194	485	259	461

Ha disminuido ligeramente el Cansancio emocional, aumentando algo la Despersonalización y manteniéndose la Realización personal a nivel de la encuesta anterior. La afectación de los tres factores se encuentra en cifras estables.

#### **5.- Ausencia de Burnout.**

	2002 (AP)	2010 (AP)	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
Cansancio emocional BAJO	37.5	50.5	45.6	44.8	<b>43.2</b>
Despersonalización BAJA	47.4	49.5	43.8	50.2	<b>44.8</b>
Realización personal ALTA	8.6	47.9	53.5	58.9	60.0
No Burnout (los tres factores)	3.9	19.9	16.7	18.1	<b>20.5</b>
N	232	194	485	259	461



El porcentaje de profesionales con escaso Cansancio emocional y Despersonalización ha disminuido, manteniendo la Realización personal a niveles altos.

Aumenta claramente el porcentaje de profesionales sin afectación de ninguno de los tres factores del Síndrome de Burnout

En comparación por ámbitos de asistencia, el Cansancio emocional se mantiene estable en Atención Primaria, disminuyendo algo en el CAS aunque sigue siendo superior. La Despersonalización es mayor en Atención Primaria, y ligeramente inferior en el CAS que en otras encuestas. Mayor Realización personal en Atención Primaria y ligeramente inferior con cifras más o menos estables en CAS.

En la extinta Gerencia de Salud de Área, el Cansancio emocional es menor, pero la Despersonalización mayor y la Realización personal inferior, aunque no es muy valorable debido al escaso número de encuestas.

### **6.- Cuestionario Font Roja.**

Para analizar el cuestionario de Font Roja, se tiene en cuenta el porcentaje de variación (positiva o negativa) en la valoración con respecto a la anterior encuesta.

Se tiene en cuenta asimismo, tanto el porcentaje de profesionales que están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación (siempre en modo positivo) o la valoración media de la misma de 1 a 5.

<b>% de acuerdo/muy de acuerdo</b>	2002 (AP)	2006 (AP)	2010 (AP)	2011 CAS	2012 (GIS)	2014 (GIS)	2017 (GASSO)
1. Mi actual trabajo es variado	25,4	28,8	38,8	53,9	59,4	65.4	60.9
2. Tengo responsabilidad en mi trabajo	79,8	70,1	82,7	79,8	82,4	89.5	83.3
3. Al final de la jornada de un día de trabajo normal, no me suelo encontrar muy cansado	18,9	16,7	39,0	12,3	23,1	25.3	<b>21.9</b>
4. No me cuesta desconectar del trabajo cuando estoy fuera del mismo	32,8	43,5	60,8	40,0	47,0	45.8	45.1
5. Pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	15,9	19,8	29,1	11,0	17,9	12.7	<b>16.9</b>
6. Pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas libres	18,2	25,1	36,9	22,9	29,4	28.9	28.6
<b>7. En mi trabajo me encuentro satisfecho</b>	<b>39,5</b>	<b>45,8</b>	<b>59,4</b>	<b>53,7</b>	<b>60,6</b>	<b>63.6</b>	<b>61.6</b>
8. Tengo autonomía para organizar mi trabajo	37,8	37,9	53,3	45,2	46,3	53.1	<b>47.5</b>
9. Tengo oportunidades de hacer cosas nuevas	17,8	20,9	37,9	25,3	35,9	33.5	34.6
10. Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo	78,7	74,0	84,7	89,4	88,3	89.4	86.0
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo merece la pena	67,3	59,6	79,5	75,1	75,6	80.8	82.2
12. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es reconfortante	22,4	30,4	38,5	26,9	36,4	42.0	37.9



13. La relación con mis superiores es cordial	53,8	44,6	59,7	64,4	67,9	63.2	74.1
14. Las relaciones con mis compañeros/as son cordiales	67,7	73,5	82,6	80,4	81,4	81.7	86.4
15. El sueldo que percibo es adecuado	8,3	17,3	28,7	23,5	18,7	16.6	21.2
16. El puesto que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación	46,6	54,5	62,4	70,2	60,3	62.5	60.2
17. Tengo posibilidades de promoción profesional	7,9	9,4	9,8	29,0	19,3	18.7	19.1
18. No me falta tiempo para realizar mi trabajo	29,5	33,3	38,8	18,4	26,4	29.9	24.9
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	40,6	48,6	39,3	70,5	55,6	62.1	59.6
20. Creo que mi trabajo no es excesivo	28,5	26,2	44,4	18,6	29,2	29.7	25.2
21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo no me suelen afectar	17,4	27,4	30,1	24,9	23,9	26.7	26.2
22. Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	68,9	75,3	82,5	91,2	85,4	82.9	81.2
23. Tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	17,0	23,9	36,3	26,1	34,0	31.3	30.0
24. No me estresa el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo	61,8	65,7	75,9	72,6	67,6	69.1	66.1
N	254	216	197	220	528	286	487

**7.- Otras encuestas.**

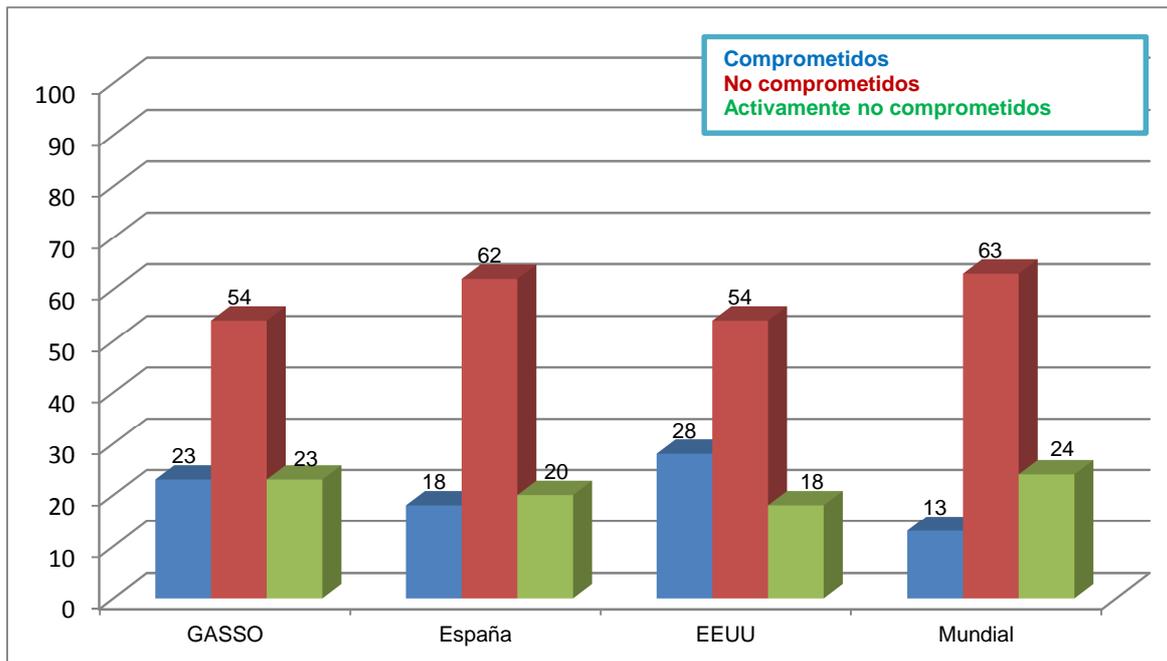
En los últimos años se observa un creciente problema de bajo compromiso laboral en muchas organizaciones, independientemente del sector, tamaño o estructura accionarial. El estudio de Gallup Q12 es el más usado a nivel internacional y analiza el grado de compromiso laboral en base a los siguientes 12 conceptos clave:

Gallup Q12	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Q1 ¿Sabes lo que se espera de ti en el trabajo?					
Q2 ¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tu trabajo?					
Q3 En el trabajo, ¿tienes oportunidad de hacerlo mejor cada día?					
Q4 En los últimos 7 días, ¿te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?					
Q5 ¿Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona?					
Q6 ¿Hay alguien en el trabajo que te anime a crecer como profesional?					
Q7 ¿Te parece que tus opiniones son tenidas en cuenta?					
Q8 ¿Los objetivos de tu organización hacen que tu trabajo sea importante?					
Q9 ¿Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad?					
Q10 ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?					
Q11 En los últimos 6 meses, ¿alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso?					
Q12 En el último año, ¿has tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer como profesional?					





	Comprometidos (engaged)	Desconectados (not engaged)	Activamente desconectados (actively disengaged)
Necesidades básicas	55	42	3
Apoyo de la gerencia	20	48	32
Trabajo en equipo	32	65	3
Crecimiento	26	35	39
<b>Gallup12 GASSO</b>	<b>23</b>	<b>54</b>	<b>23</b>
Gallup12 España	18	62	20
Gallup12 EEUU	29	54	18
Gallup12 Australia	24	60	16
Gallup12 Latinoamérica	21	60	19
Gallup12 Commonwealth	18	62	21
Gallup12 Mundial	13	63	24





**Las encuestas son fuentes** objetivas de información procedente de los empleados para mejorar las estrategias, políticas y planes de gestión de personas. La GASSO dispone de un proceso que recoge, de manera fiable, la opinión del personal, potenciando la participación de los empleados en los procesos de encuesta, además de otros métodos de recogida de información, como por ejemplo grupos focales, entrevistas y evaluaciones estructuradas, con el fin de analizar la información obtenida y utilizarla para el desarrollo y mejora de su Misión. Con esta trayectoria de valoración de la satisfacción de los profesionales, los objetivos para los próximos años pasan por:

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 28 / Actividades</b>	<b>Conseguir un alto grado de satisfacción en los profesionales de la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	
<b>Año 2019</b>	Realización de encuesta bienal consiguiendo un índice de satisfacción superior a 2017, en al menos, el 50 % de los ítems.
<b>Año 2020</b>	
<b>Indicadores</b>	Análisis de encuestas de satisfacción.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Calidad.

<b>DESARROLLO PROFESIONAL. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 29 / Actividades</b>	<b>Conocer el grado de satisfacción de los profesionales en áreas específicas: acogida a nuevos profesionales y seguridad y salud laboral.</b>
<b>Año 2018</b>	
<b>Año 2019</b>	Realización de encuesta de satisfacción a nuevos profesionales consiguiendo un 70 % de satisfacción general.
<b>Año 2020</b>	Realización de encuesta de satisfacción en el ámbito de la seguridad y salud laboral consiguiendo un 70 % de satisfacción general.
<b>Indicadores</b>	Análisis de encuestas de satisfacción.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales y de Calidad.



## L. E. 5.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

### 1.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN. UNIDADES DE GESTIÓN PREVENTIVA.

La Integración de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es un mandato legal asumido por la Gerencia Regional de Salud como uno de sus compromisos en materia preventiva y, como tal, así figura en el Plan de Prevención de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria. La Integración de la PRL en la gestión ordinaria de los centros e instituciones sanitarias implica que todos los niveles jerárquicos conozcan las funciones inherentes que en materia de PRL les corresponden en razón del puesto que ocupan y actúen conforme a los principios preventivos establecidos.

Con fecha 12 de diciembre de 2014 el Director Gerente de la Gerencia regional de Salud emitió la Instrucción 8/2014 DGRH sobre Integración del PRL en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud acompañada de la correspondiente Guía para su Integración Efectiva. En ella se dan las pautas para su implantación y se insta a la difusión de sus contenidos especialmente entre los mandos superiores e intermedios mediante una adecuada formación e información.

En el año 2016 se realizaron las primeras actividades formativas en esta materia en la GASSO. En el mes de noviembre de 2016 se realizó el curso PRL 11. Gestión Preventiva: Integración de la Prevención, de 1 hora de duración, dirigido a supervisoras de enfermería, y que contó con 17 participantes.

Por otro lado el Pacto de 20 de septiembre de 2016 por el que se aprueban las estrategias de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales de la GRS para el periodo 2016-2010 establece en su medida nº 1 la creación del sello de Unidad de Gestión Preventiva para el reconocimiento de aquellos servicios o centros que hayan alcanzado un elevado nivel de integración de la prevención. Esta medida se concreta en la Instrucción 1/2018/DGP, de 30 de enero de 2018, del Director Gerente de la GRS por la que se aprueba la creación de las Unidades de Gestión Preventiva de la Gerencia Regional de Salud.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 30 / Actividades</b>	<b>Alcanzar un alto grado de formación de los mandos intermedios en gestión preventiva e integración de la prevención.</b>
<b>Año 2018</b>	Realización del curso Gestión de la Prevención: integración de la Prevención al menos un 40% de los mandos intermedios.
<b>Año 2019</b>	Realización del curso Gestión de la Prevención: integración de la Prevención al menos un 40% de los mandos intermedios.
<b>Año 2020</b>	Realización del curso Gestión de la Prevención: integración de la Prevención al 20% de los mandos intermedios.
<b>Indicadores</b>	% de mandos intermedios formados / año.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 31 / Actividades</b>	<b>Conseguir la certificación e incrementar el número de Unidades certificadas como Unidad de Gestión Preventiva.</b>
<b>Año 2018</b>	Certificar al menos 2 Unidades.
<b>Año 2019</b>	Certificar al menos 2 nuevas Unidades.
<b>Año 2020</b>	Certificar al menos 2 nuevas Unidades.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de Unidades certificadas.</li><li>▪ Nº de Unidades de Gestión Preventiva acreditadas (cumplen requisitos) en relación con las que lo solicitaron.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



## 2.- AGRESIONES A PROFESIONALES.

La violencia por parte de usuarios y acompañantes ejercida contra el personal de los centros sanitarios, ya sea verbal, física o psicológica, es un comportamiento cada vez más habitual que ha llevado a los distintos Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud a desarrollar en los últimos años planes específicos para luchar contra este riesgo laboral.

Con la firma del Pacto de 4 de febrero de 2008 entre la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León y las organizaciones sindicales se puso en marcha el Plan Integral contra las Agresiones al personal de Gerencia Regional de Salud. La Instrucción 5/2018/DGP del Director Gerente de la GRS por la que se aprueban los nuevos procedimientos de PRL en materia de prevención y gestión de agresiones aprueba el nuevo procedimiento *PEA GRS SST 11 de Prevención y Gestión de las Agresiones Externas en centros e instituciones de la GRS* en el que se dan las pautas para la comunicación, registro y actuaciones en materia de agresiones a trabajadores sanitarios.

El registro de agresiones al personal de la GASSO pone de manifiesto la siguiente trayectoria en el número total de agresiones por años tal como indica la tabla adjunta.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Nº casos	20	15	19	7	13

El Servicio de PRL interviene en la calificación de los hechos como accidente laboral (con o sin baja) o como incidente cuando no se producen lesiones para el trabajador. Así mismo llevara a cabo la investigación de la agresión para determinar sus causas y proponer las medidas preventivas que considere necesarias. Así mismo, cuando lo considere oportuno o así lo solicite el trabajador, se le podrá derivar a la consulta de psicología o dispositivos de apoyo existentes.

Por otro lado, la ORDEN SAN/1032/2017, de 9 de noviembre, aprueba el Plan de Gestión de Conflictos y Mediación de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León. Este Plan está incluido en sus estrategias de prevención de riesgos laborales 2016-2020.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. AGRESIONES A PROFESIONALES.</b>	
<b>OBJETIVO 32 / Actividades</b>	<b>Investigar los casos comunicados en relación con violencia externa en los centros de trabajo de la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	Investigar al menos el 50% de los casos registrados mediante cuestionario específico.
<b>Año 2019</b>	Investigar al menos el 75% de los casos registrados mediante cuestionario específico.
<b>Año 2020</b>	Investigar el 100% de los casos registrados mediante cuestionario espec.
<b>Indicadores</b>	% de casos investigados en relación con los notificados.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. AGRESIONES A PROFESIONALES.</b>	
<b>OBJETIVO 32 / Actividades</b>	<b>Ofrecer un apoyo sistematizado personalizado a aquellos profesionales que han sufrido algún episodio de violencia externa (orientación general, asistencia psicológica, jurídica...) mediante abordaje específico.</b>
<b>Año 2018</b>	Apoyar al menos al 50% de los profesionales.
<b>Año 2019</b>	Apoyar al menos al 75% de los profesionales.
<b>Año 2020</b>	Apoyar al 100% de los profesionales.
<b>Indicadores</b>	% de apoyos personalizados en relación con el nº de incidentes de violencia externa notificados
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. GESTIÓN DE CONFLICTOS Y MEDIACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 34 / Actividades</b>	<b>Atajar posibles situaciones de conflictos internos mediante la implantación de los Planes de Gestión de Conflictos y Mediación.</b>
<b>Año 2018</b>	Difusión de los Planes de Gestión de Conflictos Internos y de Mediación.
<b>Año 2019</b>	Implementación efectiva de los Planes: formación, registro, resolución, mediación...etc.
<b>Año 2020</b>	Consolidación de los Planes.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Difusión de los planes.</li><li>▪ Oferta de formación a mandos intermedios.</li><li>▪ Registro de comunicados de violencia interna y solución ofertada.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



### 3.- FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La Instrucción 8/2013/DGRH, de 27 de diciembre, para la planificación y gestión de la formación continuada y de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales fija los criterios generales del procedimiento de planificación y gestión de la formación continuada en cada una de las etapas del proceso formativo y los formularios a utilizar en cada momento. Así mismo recalca la importancia de la formación en materia de PRL, exigencia legal derivada del artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, como elemento fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y la reducción de la siniestralidad laboral en nuestros centros.

La programación formativa anual en materia de PRL se desarrolla conforme a la siguiente planificación:

- Presentación de la propuesta de programación formativa para el año siguiente en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) del mes de Septiembre
- Presentación de la programación formativa definitiva en el CSS del mes de Diciembre.
- Revisión de la actividad formativa realizada en el año anterior incluida en la Memoria Anual del Servicio de PRL y presentada en el CSS del mes de Marzo.

La siguiente tabla, referida a los últimos 5 años, indica los porcentajes de trabajadores que asisten a las acciones formativas en relación con los previstos y el porcentaje de ediciones de los distintos cursos realizadas en relación con las previstas.

Año	% participantes	% ediciones
2013	58%	70%
2014	114%	143%
2015	72%	72%
2016	22%	62%
2017	35%	53%

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	
<b>OBJETIVO 35 / Actividades</b>	<b>Alcanzar un alto grado de ejecución del plan de formación planificado.</b>
<b>Año 2018</b>	Conseguir ejecutar el 70 % de la acciones planificadas.
<b>Año 2019</b>	Conseguir ejecutar el 80 % de la acciones planificadas.
<b>Año 2020</b>	Conseguir ejecutar el 90 % de la acciones planificadas.
<b>Indicadores</b>	% de acciones ejecutadas sobre acciones planificadas.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	
<b>OBJETIVO 36 / Actividades</b>	<b>Alcanzar un alto grado de participación de los profesionales en las acciones de formación en prevención de riesgos laborales.</b>
<b>Año 2018</b>	Conseguir una participación del 45 % de los previstos.
<b>Año 2019</b>	Conseguir una participación del 55 % de los previstos.
<b>Año 2020</b>	Conseguir una participación del 65 % de los previstos.
<b>Indicadores</b>	% de profesionales participantes sobre los previstos en el Plan de Formación.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



#### 4.- VIGILANCIA DE LA SALUD. VACUNACIÓN.

La vigilancia en la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones del trabajo sobre la salud de la población trabajadora. La sistemática de actuación para llevar a cabo la función de vigilancia de la salud por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la GASSO viene descrita en el procedimiento operativo PO PRL 02/ASO, Vigilancia de la Salud de los Trabajadores de 16 de septiembre de 2013, y se materializa en los distintos tipos de exámenes de salud. Los exámenes de salud pueden ser iniciales tras la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo, a intervalos periódicos, tras ausencia prolongada por motivos de salud, y los realizados a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (maternidad y/o lactancia, valoración del puesto de trabajo por causa de salud, ... etc).

Destacar que, en el caso de los exámenes de salud periódicos, la periodicidad viene definida en función de los riesgos y no siempre es anual. Por este motivo el número de exámenes de salud ofertados cada año no coincide realmente con el número total de trabajadores del centro. Se suma, además, el condicionante de la voluntariedad del examen de salud que hace que la respuesta a las citaciones sea también variable.

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ES ofertados</b>	1334	986	1194	1007	1080
<b>ES realizados</b>	516	434	499	473	531
<b>%</b>	39	44	42	47	49

Entre las funciones del Servicio de PRL se encuentra, también, la de colaborar con las autoridades sanitarias en las distintas campañas de salud pública que pudieran llevarse a cabo. Así nuestro servicio viene colaborando anualmente en la campaña de vacunación antigripal a los trabajadores de nuestros centros. Los porcentajes de trabajadores de atención especializada vacunados por el servicio de PRL alcanzaron el 34 % en la campaña 2016/2017 y los de atención primaria el 47,50 %.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. VIGILANCIA DE LA SALUD. VACUNACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 37 / Actividades</b>	<b>Incrementar el número de profesionales cuya salud ha sido evaluada en el año por el Servicio de Salud Laboral.</b>
<b>Año 2018</b>	50%
<b>Año 2019</b>	51%
<b>Año 2020</b>	52%
<b>Indicadores</b>	% de exámenes de salud realizados en relación con los ofertados.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. VIGILANCIA DE LA SALUD. VACUNACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 38 / Actividades</b>	<b>Incrementar anualmente el número de profesionales vacunados frente a la gripe.</b>
<b>Año 2018</b>	35% de los profesionales de A. E. y 48% A.P.
<b>Año 2019</b>	36% de los profesionales de A. E. y 49% A. P.
<b>Año 2020</b>	37% de los profesionales de A. E. y 50% A. P.
<b>Indicadores</b>	% de trabajadores vacunados.
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



## 5.- ACCIDENTES DE TRABAJO.

El procedimiento PEA GRS SST 13, Accidentes / Incidentes de trabajo en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, determina las definiciones, responsabilidades y pautas de actuación en caso de que algún trabajador de la GASSO sufra un accidente de trabajo. El Servicio de PRL, aparte de la asistencia inmediata al accidentado, si se precisara, y de la correspondiente gestión documental, realiza la investigación de los distintos sucesos y los correspondientes informes de siniestralidad con la periodicidad requerida.

Uno de los tipos de accidentes de trabajo de mayor interés en nuestro medio es el llamado “accidente biológico”, entendido como aquel que conlleva la exposición directa a sangre o fluidos biológicos considerados de riesgo y producida por salpicadura a piel no íntegra o mucosas (ojos, boca) o por punción o corte producido en la manipulación de objetos cortopunzantes (Regulación por la Orden EES/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario).

El número de accidentes biológicos registrados en los centros de trabajo de la GASSO en los últimos años se recogen en la tabla siguiente:

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>At. Primaria</b>	8	15	13	7	9
<b>At. Especializada</b>	34	29	35	35	30
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>39</b>

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ACCIDENTES DE TRABAJO.</b>	
<b>OBJETIVO 39 / Actividades</b>	<b>Conseguir disminuir el número de accidentes biológicos sufridos por los profesionales.</b>
<b>Año 2018</b>	Revisión del procedimiento y realizar acciones de divulgación.
<b>Año 2019</b>	Realizar acciones de divulgación.
<b>Año 2020</b>	Revisión del procedimiento y realizar acciones de divulgación.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Revisión y divulgación del procedimiento de actuación ante exposición accidental a riesgos biológicos.</li><li>▪ Número de accidentes reducidos anualmente.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. SPRL.



## L. E. 6. GESTIÓN DE PERSONAL.

### 1.- INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA.

La estructura orgánica y funcional, anterior a la Gerencia de Asistencia Sanitaria, derivaba fundamentalmente de las siguientes normas:

- Ley 8/2010, de 30 de agosto, de Ordenación del Sistema de Salud de Castilla y León (reformada por la Ley 7/2015, de 30 de diciembre, de Medidas Tributarias).
- Decreto 278/2001, de 13 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gerencia Regional de Salud-
- Decreto 24/2003, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura periférica de la Gerencia Regional de Salud.

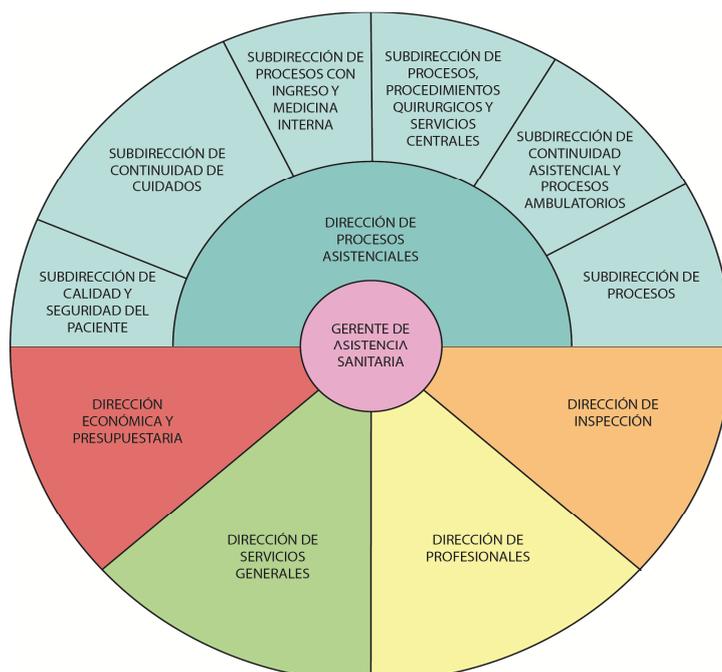
Las estructuras administrativas, y por tanto las de gestión de los Recursos Humanos, se encontraban diferenciadas entre los niveles de Atención Primaria y Atención Especializada y en la Gerencia de Salud de Área, por lo que la gestión de los profesionales era acometida por varios servicios y unidades en varias ubicaciones físicas.

Con la Gerencia Integrada de Soria, a partir de 2012 se procedió, por una parte, a la integración física de los Servicios de Personal y Nóminas de Atención Primaria y Especializada en el Edificio La Milagrosa, y por otra, se comenzó la integración funcional de determinados procesos y procedimientos en materia de Recursos Humanos.

El Decreto 42/2016, de 10 de noviembre, con la creación de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, viene a consolidar el proceso de integración, de manera que resultan nuevos organigramas, tanto general de la GAS Soria, como del Área de Profesionales:

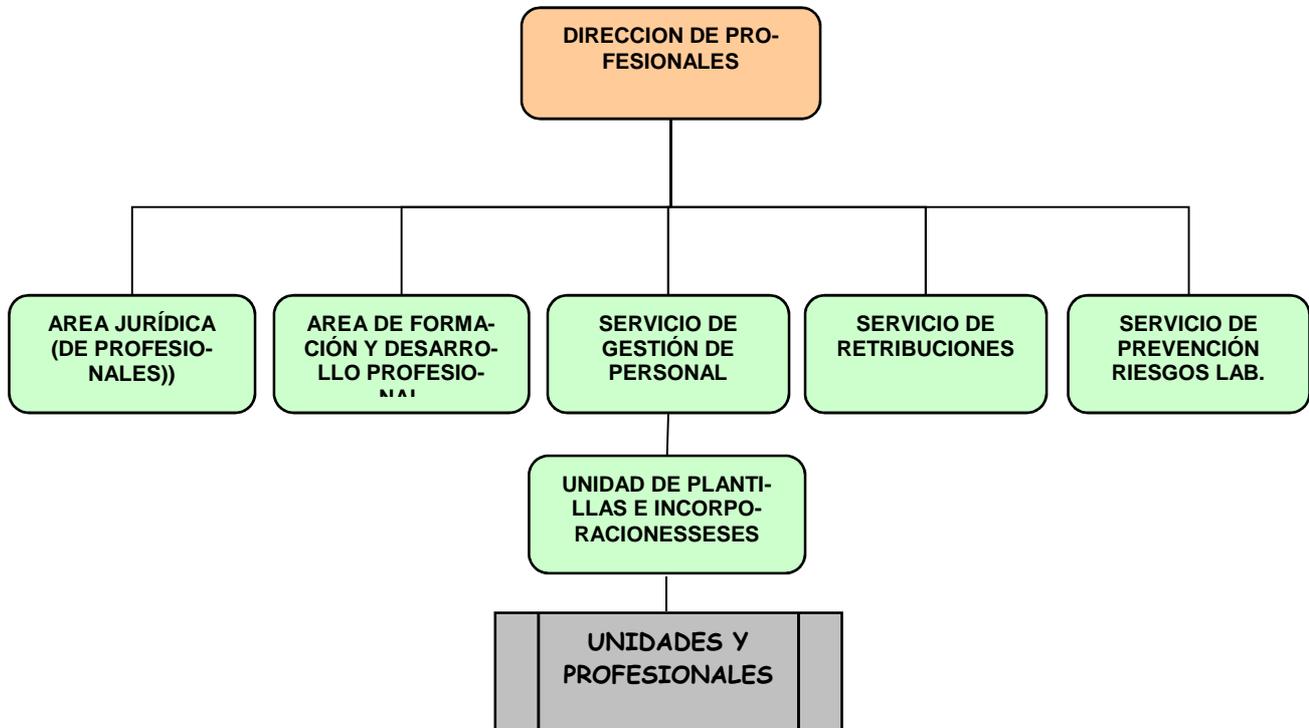
### Organigrama de la GASSO

Como quedó reflejado en la introducción, hasta que se defina por la Consejería de Sanidad la estructura de las Gerencias de Asistencia Sanitaria, la GAS SO tiene un organigrama de carácter funcional por el que se viene organizando en los últimos años.



**Organigrama del Área de Profesionales**

Dentro de dicho organigrama funcional, la Dirección de Profesionales ejecutará con carácter general la política y la gestión de recursos humanos, el área de seguridad y salud en el trabajo y la gestión de la formación continuada y la docencia.



Actualmente se encuentran totalmente integradas orgánicamente, y en vías de integración funcional, las Unidades y Servicios de Profesionales provenientes de las antiguas Gerencias de Atención Primaria y Especializada. También se está procediendo a la integración funcional de las personas de las Áreas Jurídica (en los aspectos relacionados con profesionales) y de Recursos Humanos de la antigua Gerencia de Salud de Área.

Para apuntalar este proceso de integración, y en consonancia con la estrategia E.I.2: "Gestión por procesos", incluida en la línea estratégica I, del Plan Estratégico 2015-2020 de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, se establece el siguiente objetivo:

<b>GESTIÓN DE PERSONAL. INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA</b>	
<b>OBJETIVO 40 / Actividades</b>	<b>Conseguir la integración funcional total de la gestión de profesionales de la GASSO.</b>
<b>Año 2018</b>	Confeccionar el Manual de Organización y Funcionamiento de los Servicios de Gestión de Personal y Retribuciones.
<b>Año 2019</b>	Desarrollar procedimientos de gestión.
<b>Año 2020</b>	Integrar procedimientos en el Mapa de Procesos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2018: Manual de Organización y Funcionamiento.</li> <li>▪ 2019: Desarrollo de al menos el 80 % de los procedimientos.</li> <li>▪ 2020: Traspaso de al menos el 80 % de los procedimientos a lenguaje de procesos.</li> </ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Trimestral / Dirección de Profesionales. Servicios de Gestión de Personal y de Retribuciones.



## 2.- MAPA DE PROCESOS.

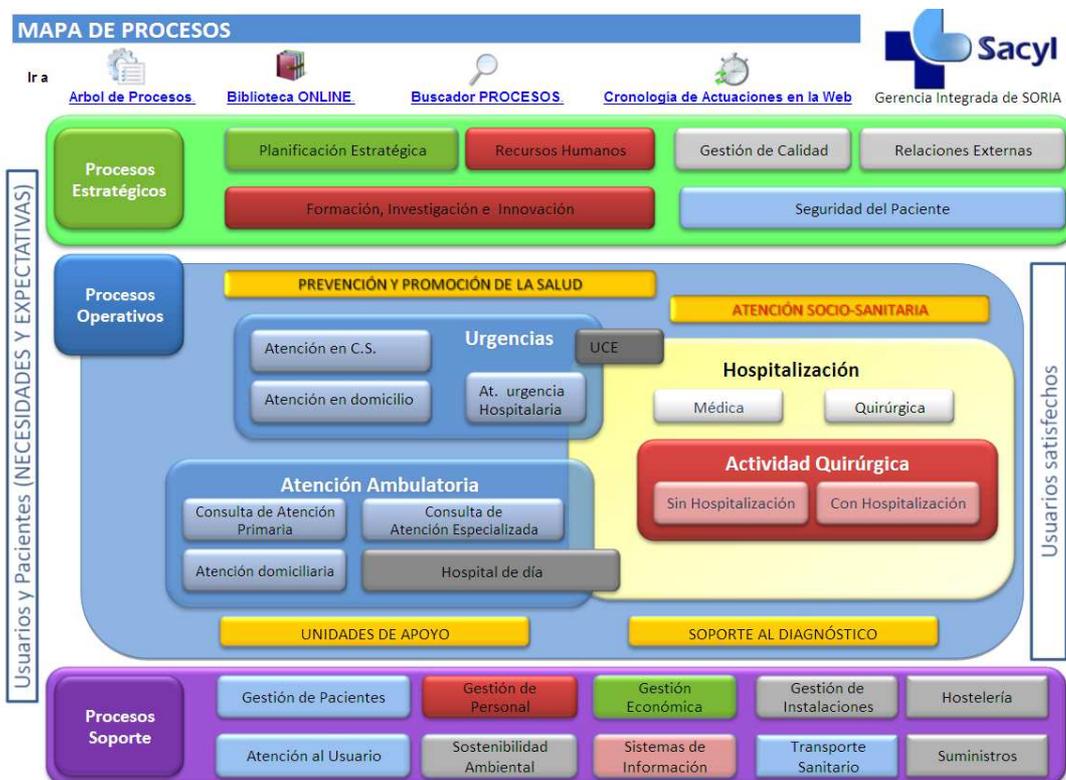
La gestión por procesos forma parte de las estrategias de mejora continua y calidad de las actuaciones y prestaciones de servicios en nuestra Área de Salud, según recogen sus diferentes Planes Estratégicos. Responde igualmente a los principios que inspiran la Misión y la Visión de nuestra organización, así como los que rigen el Sistema de Salud de Castilla y León (SACyL) y el Sistema Nacional de Salud.

La Gestión por Procesos, uno de los ocho principios fundamentales de la gestión de la calidad, cuyo interés radica en que los objetivos se alcanzan con mayor eficiencia cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso, es fundamental para la GASSO, tanto desde el punto de vista asistencial como organizativo. El desarrollo de la Gestión por Procesos se enmarca en el Plan Estratégico con el objetivo principal facilitar la orientación al ciudadano, mejorar la eficacia, ayudar a estructurar las actividades y facilitar la mejora y se basa en la elaboración de nuevos procesos asistenciales y no asistenciales, la actualización de los existentes por grupos de trabajo interdisciplinares, el acceso y la utilización de todos los profesionales del Mapa de Procesos, así como el seguimiento y control para procurar la adaptación inmediata a los cambios necesarios.

Desde un punto de vista práctico y sin renunciar a las formulaciones técnicas de “proceso” para el Área de gestión de profesionales un proceso será:

*“Conjunto de actividad que con carácter sistemático realizan los profesionales de gestión con un propósito claro de mejorar o mantener aspectos generales o concretos de la gestión y organización de la propia gerencia y sus unidades”.*

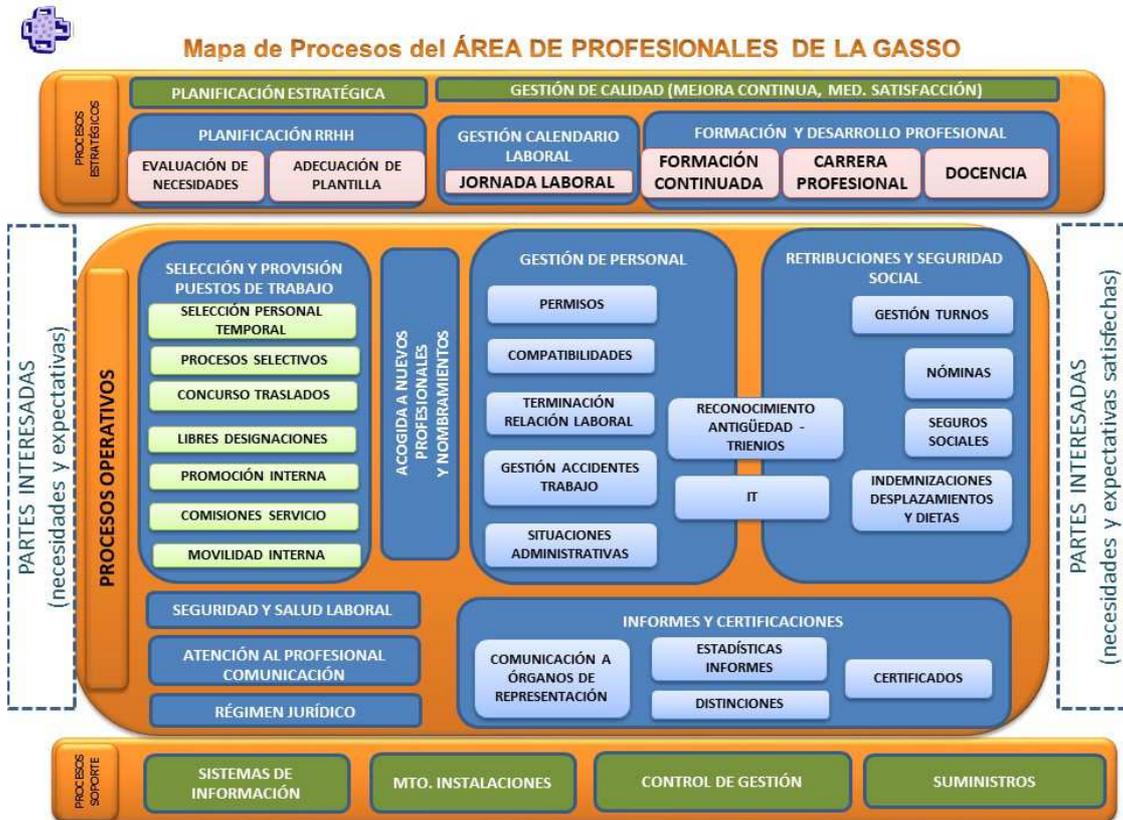
El Mapa de Procesos del Área tiene vocación inicial de exhaustividad, abarcando todas las actividades posibles, pero es un documento abierto que permite en cualquier momento la incorporación de nuevos procesos o eliminación de los existentes según los profesionales lo determinen. Así mismo, debe permitir la elaboración de subprocesos si alguna actividad de las recogidas en el proceso requiere una mayor pormenorización.





En el ámbito de la gestión de recursos humanos el Mapa de Procesos supone la elaboración de un modelo estandarizado y homogéneo de documentos y procedimientos y el diseño de procesos jurídico-administrativos que sean de aplicación igual en todos los ámbitos de la GASSO, evitando situaciones de resoluciones diferentes ante procedimientos o situaciones iguales.

El Mapa de Procesos del Área de Gestión de Profesionales es el siguiente:



En la gestión por procesos es objetivo esencial para los próximos años el siguiente:

<b>GESTIÓN DE PERSONAL. MAPA DE PROCESOS.</b>	
<b>OBJETIVO 41 / Actividades</b>	<b>Homogeneizar y estandarizar la gestión de profesionales a través de la implementación del Mapa de Procesos y del desarrollo de los mismos.</b>
<b>Año 2018</b>	Implementación del Mapa de Procesos y desarrollo del 20 % de los mismos.
<b>Año 2019</b>	Desarrollo del 50 % de los procesos.
<b>Año 2020</b>	Desarrollo del 80 % de los procesos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación del Mapa de Procesos.</li> <li>Porcentaje de procesos implantados sobre el total del Mapa.</li> </ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Enero de cada ejercicio / Dirección de Profesionales.



### 3.- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA.

La Administración electrónica hace referencia a la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las administraciones públicas en dos vertientes: desde un punto de vista intraorganizativo transformar las oficinas tradicionales, convirtiendo los procesos en papel, en procesos electrónicos, con el fin de crear una oficina sin papeles, y desde una perspectiva de las relaciones externas, habilitar la vía electrónica como un nuevo medio para la relación con el cliente.

En la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria se está trabajando actualmente en los siguientes aspectos:

- Portal del Empleado Público: A través de la página de Salud de Castilla y León, los trabajadores pueden acceder al portal de Sacyl, y en él se puede imprimir el recibo de nómina y consultar los datos que constan a efectos de I.RP.F.
- Digitalización de los Expedientes de Personal: El proyecto es la digitalización de los expedientes de todo el personal de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, su conexión con las aplicaciones de gestión de personal en uso y la formación de los profesionales que lo han de utilizar y mantener.
- Pérsigo: Actualmente sólo se utiliza en la GASSO para la gestión de personal de personal funcionario y laboral. Para el personal estatutario se utiliza Saint 7.
- Bolsa abierta y permanente: Esta aplicación, que está ubicada en el portal de salud de Castilla y León tiene por objeto facilitar el acceso al nuevo procedimiento de gestión de bolsas de empleo de Personal Estatutario, para que la inscripción en la bolsa de las categorías, cuyas convocatorias se vayan publicando en este portal, se pueda realizar telemáticamente y de forma abierta y permanente.
- Concurso abierto y Permanente: Esta aplicación, que está ubicada en el portal de salud de Castilla y León tiene por objeto facilitar el acceso al nuevo procedimiento de gestión del concurso abierto y permanente para el Personal estatutario.

<b>GESTIÓN DE PERSONAL. TIC. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA.</b>	
<b>OBJETIVO 42 / Actividades</b>	<b>Integrar en una única aplicación la gestión de todo el personal y disponer del expediente profesional digitalizado.</b>
<b>Año 2018</b>	Proyectar y diseñar la digitalización de expedientes de personal.
<b>Año 2019</b>	Digitalizar expedientes. (100 % activo y pasivo reciente).
<b>Año 2020</b>	Integrar la gestión en PERSIGO.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Expedientes digitalizados.</li><li>▪ Integración en PERSIGO.</li></ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Servicios de Personal e Informática.

**4.- ATENCIÓN AL PROFESIONAL. COMUNICACIÓN INTERNA EN RR.HH.**

La ubicación y acceso a la información sobre Recursos Humanos de los profesionales que prestan servicios en Centros, Servicios, Unidades y Equipos de las Instituciones Sanitarias de Soria se ha realizado de varias formas, en función del ámbito asistencial (Primaria/Especializada), la estructura de la organización sanitaria del Área de Salud, e incluso, dependiendo de la ubicación física de los Servicios y Unidades Administrativas de Personal y Nóminas. Así ha sido habitual en los Centros Hospitalarios que los profesionales acudan a la "ventanilla" del departamento de Personal, o en Atención Primaria usen como canal preferente de comunicación la llamada telefónica ante cualquier indicio o rumor de novedad en materia de recursos humanos y, en la otra dirección, que los servicios de personal publiquen en repletos tableros de anuncios informaciones relevantes.

Además, en los últimos años se han producido reubicaciones de los servicios de recursos humanos e integración funcional de las Unidades de Personal de las antiguas Gerencias de Atención Primaria, Atención Especializada y de Salud de Área, que finalmente ha situado el grueso de estas Unidades en el Edificio "La Milagrosa", ante la carencia de espacio físico en el Hospital "Santa Bárbara".

Actualmente, ya que el mayor número de profesionales se ubica en los hospitales, existen unos turnos de atención e información por parte de los Servicios de Personal, tanto en el Hospital Santa Bárbara (lunes, miércoles y viernes de 8:00 a 9:00 horas), como en el Hospital Virgen del Mirón (martes y jueves de 12:00 a 13:00). Los profesionales de los Equipos de Atención Primaria, al estar distribuidos por los Centros de Salud de la provincia, suelen demandar la información por vía telefónica o, presencialmente. Por otro lado, las nuevas tecnologías permitirían habilitar nuevos canales de comunicación e información, que pueden facilitar las estrategias de la Gerencia de Asistencia Sanitaria.

El Área de Profesionales comprende las necesidades de comunicación de los mismos y utiliza las herramientas adecuadas para mantener el diálogo

Dispone de herramientas específicas para cada tipo de información. Así, es habitual utilizar el Boletín Informativo bimensual para informaciones de recursos humanos que interesan a los profesionales. Asimismo, la GASSO dispone de una intranet que contiene, entre otras informaciones, las relativas a profesionales. Está sistematizada desde 2017 la información a suministrar periódicamente a los órganos de representación y organizaciones sindicales.

MATERIAS OBJETOS DE INFORMACIÓN	CÓMO (En J. Personal, Reunión bimestral, correo@, en local de Personal...)	CUÁNDO (periodicidad)	QUIÉN ES RESPONSABLE (Dir. Asistencial, Ec. Gestión, RRHH)
<b>PLANIFICACIÓN DE LA GERENCIA</b>			
Planificación estratégica	Junta de Personal	Anual	GERENCIA
Plan anual de gestión y Pactos de objetivos	Junta de Personal	Anual	GERENCIA
<b>INFORMACIÓN ASISTENCIAL</b>			
Información asistencial	Junta de Personal	Semestral	DIR. ASISTEN.
<b>GESTIÓN ECONOMICA</b>			
Información económico-presupuestaria	Junta de Personal (Memoria)	Anual	DIR. ECONOM.
Concursos de suministros, obras y servicios de relevancia	Junta de Personal	Cuando ocurre	DIR. ECONOM.
<b>PLANTILLAS</b>			
Plantillas Orgánicas y RPT's	Junta de Personal	Bimestral	DIR. PROFES.
Situación de plantilla: fijos, interinos, comisiones de servicio, promociones internas ...	1ª Junta Personal del año	Anual	DIR. PROFES.
Movimientos de plantilla (Altas/Bajas) y tasa de reposición	Junta de Personal	Bimestral	DIR. PROFES.
<b>PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
Sistemas de organización del trabajo y competencias	Junta de Personal	A la implantación o modificación	DIR. CORRESP.
Previsión de jubilaciones y prolongaciones en el Servicio Activo	Junta de Personal	Anual	DIR. PROFES.
Planificación de la contratación estival	Junta de Personal	Anual (junio)	DIR. PROFES.
<b>JORNADA LABORAL</b>			
Calendario laboral anual	Junta de Personal	Anual	DIR. PROFES.
Calendarios de vacaciones	15 mayo J. de Personal	Anual	DIR. PROFES.
Cartelera de turnos	Junta de Personal	Semestral	DIR. PROFES.
Cartelera de ejecución	Junta de Personal	Mensual	DIR. PROFES.



SELECCIÓN Y PROVISIÓN			
Copia básica de los contratos laborales	Firma repres.Comité	Cuando ocurre	DIR. PROFES.
Relación de nombramientos (EST/FUN)	E-mail	Mensual	DIR. PROFES.
Convocatorias de la GASSO (Movilidad, P. Interna, Selección de personal...)	Junta de Personal	Cuando ocurre	DIR. PROFES.
GESTIÓN DE PERSONAL			
Nombramientos, ceses y designaciones de responsables	Junta de Personal	Bimestral	DIR. PROFES.
Situaciones Administrativas	1ª Junta de Personal del año	Anual	DIR. PROFES.
FORMACIÓN			
Plan de formación	Junta de Personal	Anual	DIR. PROFES.
Detección de necesidades	Junta de Personal	Anual	DIR. PROFES.
Ejecución del Plan	Comision Formacion	Semestral	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Planes de Autoprotección	Comité de Seg. y Salud	Cuando se elaboran o adaptan	DIR. PROFES.
Comunicación de Accidentes de Trabajo y Enf. Profesionales	Comité de Seg. y Salud	Trimestral	DIR. PROFES.
Agresiones a profesionales	Delegados de prevención	En el momento en que ocurren	DIR. PROFES.
Estadística agresiones a profesionales	Comité de Seg. y Salud	Trimestral	
Adaptación y cambios de puestos por Salud Laboral	Delegados de prevención	Cuando ocurre	DIR. PROFES.
Estadística puestos adaptados por Salud Laboral	Comité de Seg. y Salud	Anual (Marzo)	DIR. PROFES.
OTROS ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS			
Modificación de condiciones laborales	Junta de Personal	Cuando ocurre	DIR. CORRESP.
Instrucciones de relevancia	Junta de Personal	Cuando ocurre	DIR. CORRESP.
Sanciones por faltas disciplinarias graves y muy graves	Junta de Personal	Cuando ocurre	DIR. PROFES.
Estadísticas sobre absentismo	Junta de Personal	Semestral	DIR. PROFES.

Las Líneas V "PARTICIPACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS PROFESIONALES" del Plan Estratégico de la GAS de Soria 2015-2020, preveían varias estrategias para mejorar la comunicación a los profesionales. Concretamente, la E.V.2 "COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESIONALES", establece el OBJETIVO 41 "Impulsar la comunicación interna a través de la revisión y desarrollo del Plan de Comunicación", y planificó, entre otras actividades: Potenciar la intranet de la GIS con accesos, contenidos e implantar el "Portal del empleado" (Visualización/impresión nómina e información general).

En esta situación, nos planteamos el siguiente objetivo para los próximos años:

GESTIÓN DE PERSONAL. ATENCIÓN AL PROFESIONAL.	
<b>OBJETIVO 43 / Actividades</b>	<b>Disponer de profesionales satisfechos con la información facilitada en materia de recursos humanos. (Índice de satisfacción superior al 70 %).</b>
<b>Año 2018</b>	Implementación de la Oficina de Atención al Profesional en el ámbito de la GASSO. Utilización específica como medio de información del Boletín Informativo. Mantener información de intranet actualizada.
<b>Año 2019</b>	Creación de la Oficina Virtual de Atención al Profesional en la intranet de la GASSO. Utilización específica como medio de información del Boletín Informativo. Mantener información de intranet actualizada.
<b>Año 2020</b>	Utilización específica como medio de información del Boletín Informativo. Mantener información de intranet actualizada. Evaluar mediante encuesta la Información a Profesionales.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cumplimiento de Actividades.</li> <li>■ Encuesta bienal a los profesionales. (El objetivo será conocer si se sienten informados los profesionales en materia de Recursos Humanos). Índice de satisfacción superior a 7 sobre 10.</li> </ul>
<b>Evaluación / Evaluador</b>	Anual / Dirección de Profesionales. Dirección de Calidad.



## E.- RESUMEN – EVALUACIÓN.

### Resumen.

#### CUADRO RESUMEN OBJETIVOS PLAN DE GESTIÓN DE PROFESIONALES

OBJETIVO	L. E. 1. PLANTILLAS. ADECUACIÓN A NECESIDADES.
1	Disponer de profesionales unificados en alto porcentaje en el mismo régimen jurídico estatutario.
2	Disponer en cada momento de plantillas adecuadas a las necesidades.
OBJETIVO	L. E. 2. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS DE TRABAJO.
3	Tener planificada adecuadamente la sucesión de profesionales.
4	Cubrir en un alto porcentaje las plazas de licenciados especialistas en especialidades de difícil cobertura.
5	Aumentar la estabilidad en el empleo de la GASSO mediante la reducción de la tasa de interinidad en sus plantillas.
6	Incrementar la cobertura de plazas por el sistema de promoción interna temporal.
7	Fomentar la opción de los profesionales del desempeño de un determinado puesto de trabajo dentro de su categoría a través de movilidad interna voluntaria.
8	Estabilizar el empleo. Reducir la tasa de interinidad y de plazas vacantes.
9	Conseguir que las Unidades sean dirigidas por un responsable con un curriculum apropiado y un proyecto técnico de gestión de la Unidad.
10	Obtener un alto grado de satisfacción en la acogida a los nuevos profesionales.
OBJETIVO	L. E. 3. DESARROLLO PROFESIONAL
11	Aumentar la motivación y satisfacción de los profesionales a través de la formación continuada.
12	Posibilitar e incrementar la participación de los profesionales de la GASSO como docentes.
13	Instaurar sesiones formativas acreditadas y multidisciplinarias en las Unidades.
14	Incrementar el número de alumnos de pregrado amparados en convenio con las Universidades.
15	Adequar la formación especializada en la GASSO a las necesidades y capacidad de la misma mediante acreditación de nuevas especialidades médicas y de enfermería y adecuación de las plazas y los centros existentes en la actualidad.
16	Garantizar el nivel de calidad de la formación de especialistas en la GASSO.
17	Impulsar la investigación en los profesionales de la GASSO como proceso de generación, gestión e intercambio de conocimientos.
18	Aprovechar los recursos externos disponibles en materias de investigación (premios, becas, convocatorias proyectos...).
19	Fomentar la participación de los profesionales de la GASSO en congresos, jornadas, seminarios...etc.
20	Planificar la descentralización según modelo EFQM basado en la gestión por procesos, mejora continua y resultados asistenciales.
21	Conseguir una alta participación de los profesionales en las actividades de la GASSO.
22	Fomentar la adquisición de conocimientos y habilidades de los profesionales a través de intercambios con otras organizaciones incentivando así la incorporación de nuevas técnicas.
23	Incrementar el nº de profesionales con grado de carrera reconocido.
OBJETIVO	L.E. 4. RECONOCIMIENTO Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS



24	Reconocer a los profesionales y Servicios su especial mérito investigador o actuaciones que contribuyan a mejorar la Misión de la GASSO.
25	Mejora de la satisfacción del profesional y del clima laboral mediante la implantación del modelo <i>Empresa Familiarmente Responsable (EFR)</i> .
26	Hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres mediante el análisis de la situación y elaboración -en su caso- de un Plan de Igualdad.
27	Fomentar e incentivar la realización de actividades extralaborales entre los profesionales de la GASSO y la colaboración con otras entidades en beneficio de la sociedad.
28	Conseguir un alto grado de satisfacción en los profesionales de la GASSO.
29	Conocer el grado de satisfacción de los profesionales en áreas específicas: acogida a nuevos profesionales y seguridad y salud laboral.
<b>OBJETIVO</b>	<b>L. E. 5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
30	Alcanzar un alto grado de formación de los mandos intermedios en gestión preventiva e integración de la prevención.
31	Conseguir la certificación e incrementar el número de Unidades certificadas como Unidad de Gestión Preventiva.
32	Investigar los casos comunicados en relación con violencia externa en los centros de trabajo de la GASSO.
33	Ofrecer un apoyo sistematizado personalizado a aquellos profesionales que han sufrido algún episodio de violencia externa (orientación general, asistencia psicológica, jurídica...) mediante abordaje específico.
34	Atajar posibles situaciones de conflictos internos mediante la implantación de los Planes de Gestión de Conflictos y Mediación.
35	Alcanzar un alto grado de ejecución del plan de formación planificado.
36	Alcanzar un alto grado de participación de los profesionales en las acciones de formación en prevención de riesgos laborales.
37	Incrementar el número de profesionales cuya salud ha sido evaluada en el año por el Servicio de Salud Laboral.
38	Incrementar anualmente el número de profesionales vacunados frente a la gripe.
39	Conseguir disminuir el número de accidentes biológicos sufridos por los profesionales.
<b>OBJETIVO</b>	<b>L. E. 6. GESTIÓN DE PERSONAL</b>
40	Conseguir la integración funcional total de la gestión de profesionales de la GASSO.
41	Homogeneizar y estandarizar la gestión de profesionales a través de la implementación del Mapa de Procesos y del desarrollo de los mismos.
42	Integrar en una única aplicación informática la gestión de todo el personal y disponer del expediente profesional digitalizado.
43	Disponer de profesionales satisfechos con la información facilitada en materia de recursos humanos. (Índice de satisfacción general superior al 70 %).

### Evaluación

La evaluación del presente Plan se llevará a cabo:

1.- Anualmente. en el primer trimestre de cada año natural el/los evaluadores realizarán una evaluación de los objetivos del año tras el análisis de los indicadores y evacuarán un informe en el que se especificará el grado de cumplimiento y las acciones de mejora, en su caso.

2.- Evaluación final: en el primer trimestre de 2021. Se realizará una evaluación completa del Plan de Gestión de Profesionales.

Los respectivos informes se harán públicos.



## F.- PARTICIPANTES.

Este Plan de Gestión de Profesionales ha sido dirigido y coordinado por LUIS LÁZARO VALLEJO y en él han participado:

- ALCAINA SÁNCHEZ, CARLOS
- ÁLVAREZ CÁMARA, MARÍA VICTORIA
- ÁLVAREZ GARCÍA, YOLANDA
- ANDRÉS GONZALO, CARINA
- ARAGONES ANDREU, PEDRO
- CARRO GARCÍA, ROCIO
- DELGADO RUIZ, ENRIQUE
- GARCÍA FERNÁNDEZ, OLGA
- GARCÍA SANZ, LUIS ALBERTO
- GIL GARCIA, CARMEN
- IGLESIAS GÓMEZ, JAVIER
- IGLESIAS GÓMEZ, MIGUEL ÁNGEL
- IZQUIERDO CATALINA, ANTONIO
- JIMENEZ GÓMEZ, ESTHER
- LADRÓN MORENO, EDUARDO
- LASHERAS GARCÍA, FELIPE
- LEÓN TELLEZ, MARTA
- LOZANO SOBRINO, FERNANDO
- NOGUERAS GIMENO, MIGUEL ÁNGEL
- PÉREZ PÉREZ, JOSÉ LUIS
- REBOLLAR CEÑA, JULIA
- REDONDO RUBIO, F. JAVIER
- SANZ MUÑOZ, MARÍA LUISA
- SIERRA MANZANO, JOSÉ MARÍA
- SOTILLOS RUBIO, MARÍA JESÚS
- VICENTE CANO, JOSÉ LUIS





## ANEXOS

## ANEXO I. - Distribución por regímenes jurídicos.

## DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	ESTATUTARIO PROPIETARIO	%	ESTATUTARIO INTERINO / EVENTUAL/ SUSTITUTO	%	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO / SUSTITUTO	%	LABORAL FIJO	%	LABORAL TEMPORAL / ALTA DIRECCIÓN / CONTRATADO FORMACIÓN	%
ADMINISTRATIVO	6	3	50,00%	0	0,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	94	83	88,30%	6	6,38%	5	5,32%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR TÉCNICO	20	0	0,00%	0	0,00%	20	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	1	11,11%	8	88,89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR	113	71	62,83%	32	28,32%	0	0,00%	0	0,00%	10	8,85%	0	0,00%
COCINERO	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTROMECÁNICO	5	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	369	238	64,50%	88	23,85%	28	7,59%	15	4,07%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	14	8	57,14%	6	42,86%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRIA	4	3	75,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	20	14	70,00%	4	20,00%	2	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	4	66,67%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE GRUPO	20	19	95,00%	1	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SECCION C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO LD	11	10	90,91%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO NS	4	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	18	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD LD	16	15	93,75%	1	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DEL SERV. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	7	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA	131	55	41,98%	75	57,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,76%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	2	5,13%	35	89,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	5,13%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	11	84,62%	2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE FAMILIA	110	0	0,00%	0	0,00%	75	68,18%	35	31,82%	0	0,00%	0	0,00%
M.I.R.	29	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	29	100,00%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	7	43,75%	9	56,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ODONTÓLOGO	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%



OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OFICIAL 1º OFICIOS	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	36	12	33,33%	24	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ORDENANZA	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PRACTICANTE	33	0	0,00%	0	0,00%	30	90,91%	3	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	4	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA Y AUX. ENFERMERÍA	250	140	56,00%	72	28,80%	24	9,60%	2	0,80%	12	4,80%	0	0,00%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA	3	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO, A.T.R. Y T.E.R	21	14	66,67%	5	23,81%	1	4,76%	0	0,00%	1	4,76%	0	0,00%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S.LABORATORIO DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y A.T.L.	24	17	70,83%	5	20,83%	2	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	3	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACIÓN	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERÍA	5	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO MEDIO (CARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TELEFONISTAS	6	4	66,67%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	10	4	40,00%	5	50,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>832</b>	<b>51,68%</b>	<b>421</b>	<b>26,15%</b>	<b>219</b>	<b>13,60%</b>	<b>57</b>	<b>3,54%</b>	<b>42</b>	<b>2,61%</b>	<b>39</b>	<b>2,42%</b>

## DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA

CATEGORÍA/PUERTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	ESTATUTARIO PROPIETARIO	%	ESTATUTARIO INTERINO / EVENTUAL / SUSTITUTO	%	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO / SUSTITUTO	%	LABORAL FIJO	%	LABORAL TEMPORAL / ALTA DIRECCIÓN / CONTRATADO FORMACIÓN	%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS. GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ODONTÓLOGO	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	2	5,13%	35	89,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	5,13%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	11	84,62%	2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE FAMILIA	110	0	0,00%	0	0,00%	75	68,18%	35	31,82%	0	0,00%	0	0,00%
MIR	16	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	100,00%
ENFERMERO/A DE ÁREA	42	16	38,10%	26	61,90%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A	62	59	95,16%	3	4,84%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	6	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PRACTICANTE	33	0	0,00%	0	0,00%	30	90,91%	3	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
FISIOTERAPEUTA DE ÁREA	9	6	66,67%	3	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	5	4	80,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	7	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA DE EQUIPO	9	8	88,89%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO NS	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE GRUPO	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	6	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ADMINISTRATIVO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR TÉCNICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA	20	19	95,00%	1	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	19	15	78,95%	4	21,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR DE ÁREA	8	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR DE EQUIPO	11	4	36,36%	7	63,64%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	3	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>190</b>	<b>41,21%</b>	<b>101</b>	<b>21,91%</b>	<b>108</b>	<b>23,43%</b>	<b>38</b>	<b>8,24%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>24</b>	<b>5,21%</b>



## DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL DE AT. ESPECIALIZADA Y DE LA GERENCIA DE ÁREA

CATEGORÍA/PUERTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	ESTATUTARIO PROPIETARIO	%	ESTATUTARIO INTERINO / EVENTUAL/ SUSTITUTO	%	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO / SUSTITUTO	%	LABORAL FIJO	%	LABORAL TEMPORAL / ALTA DIRECCIÓN / CONTRATADO FORMACIÓN	%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SECCION C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO LD	11	10	90,91%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD LD	16	15	93,75%	1	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA	131	55	41,98%	75	57,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,76%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	7	43,75%	9	56,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
M.I.R.	13	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	100,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	18	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	265	163	61,51%	59	22,26%	28	10,57%	15	5,66%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	8	5	62,50%	3	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. ENF. PEDIATRICA	4	3	75,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. GERIATRICA	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	11	8	72,73%	1	9,09%	2	18,18%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	16	10	62,50%	4	25,00%	1	6,25%	0	0,00%	1	6,25%	0	0,00%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	17	70,83%	5	20,83%	2	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERIA	234	125	53,42%	71	30,34%	24	10,26%	2	0,85%	12	5,13%	0	0,00%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO NS	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	6	6	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE GRUPO	18	17	94,44%	1	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	4	66,67%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ADMINISTRATIVO	5	2	40,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR TÉCNICO	19	0	0,00%	0	0,00%	19	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	55	49	89,09%	1	1,82%	5	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	1	11,11%	8	88,89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR	94	59	62,77%	25	26,60%	0	0,00%	0	0,00%	10	10,64%	0	0,00%
COCINERO	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTROMECÁNICO	5	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OFICIAL 1º OFICIOS	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	33	11	33,33%	22	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ORDENANZA	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
PELLUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TELEFONISTAS	6	4	66,67%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. MEDIO PREVENCION RIESGOS LABOR	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	4	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1149</b>	<b>642</b>	<b>55,87%</b>	<b>320</b>	<b>27,85%</b>	<b>111</b>	<b>9,66%</b>	<b>19</b>	<b>1,65%</b>	<b>42</b>	<b>3,66%</b>	<b>15</b>	<b>1,31%</b>



## ANEXO II. - Distribución por sexos.

## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres
ADMINISTRATIVO	6	5	83,33%	1	16,67%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	2	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	94	75	79,79%	19	20,21%
AUXILIAR TÉCNICO	20	15	75,00%	5	25,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	0	0,00%	9	100,00%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
CELADOR	113	70	61,95%	43	38,05%
COCINERO	2	0	0,00%	2	100,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0,00%	1	100,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
ELECTROMECAÁNICO	5	0	0,00%	5	100,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	2	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	369	344	93,22%	25	6,78%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	3	60,00%	2	40,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	14	14	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	5	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	4	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	3	100,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	1	100,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	1	100,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	1	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	20	18	90,00%	2	10,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	5	83,33%	1	16,67%
GESTIÓN INFORMÁTICA	2	0	0,00%	2	100,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	1	50,00%	1	50,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	2	66,67%	1	33,33%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	2	100,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	1	100,00%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	1	33,33%	2	66,67%
JEFE DE GRUPO	20	8	40,00%	12	60,00%
JEFE DE SECCION C/O	1	1	100,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	0,00%	1	100,00%





## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.</b>					
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	1	33,33%	2	66,67%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	4	80,00%	1	20,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	6	100,00%	0	0,00%
ODONTÓLOGO	3	2	66,67%	1	33,33%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	28	71,79%	11	28,21%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	8	61,54%	5	38,46%
MÉDICO DE FAMILIA	110	53	48,18%	57	51,82%
MIR	16	11	68,75%	5	31,25%
<b>ENFERMERO/A DE ÁREA</b>					
ENFERMERO/A DE ÁREA	42	36	85,71%	6	14,29%
ENFERMERO/A	62	55	88,71%	7	11,29%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	6	6	100,00%	0	0,00%
PRACTICANTE	33	30	90,91%	3	9,09%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	3	60,00%	2	40,00%
FISIOTERAPEUTA DE ÁREA	9	7	77,78%	2	22,22%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	1	50,00%	1	50,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	5	4	80,00%	1	20,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	7	7	100,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA DE EQUIPO	9	9	100,00%	0	0,00%
<b>JEFE DE SERVICIO NS</b>					
JEFE DE SERVICIO NS	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>JEFE UNIDAD NS</b>					
JEFE UNIDAD NS	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>JEFE DE GRUPO</b>					
JEFE DE GRUPO	2	1	50,00%	1	50,00%
<b>LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO</b>					
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA</b>					
TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>GESTIÓN INFORMÁTICA</b>					
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>TRABAJADORES SOCIALES</b>					
TRABAJADORES SOCIALES	6	6	100,00%	0	0,00%
<b>ADMINISTRATIVO</b>					
ADMINISTRATIVO	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA</b>					
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN</b>					
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>					
AUXILIAR TÉCNICO	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA</b>					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA	20	19	95,00%	1	5,00%
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO</b>					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	19	13	68,42%	6	31,58%
<b>OFICIAL DE MANTENIMIENTO</b>					
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>CELADOR DE ÁREA</b>					
CELADOR DE ÁREA	8	3	37,50%	5	62,50%
<b>CELADOR DE EQUIPO</b>					
CELADOR DE EQUIPO	11	6	54,55%	5	45,45%
<b>OPERARIO SERVICIOS</b>					
OPERARIO SERVICIOS	3	3	100,00%	0	0,00%
<b>LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)</b>					
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	3	100,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>331</b>	<b>71,80%</b>	<b>130</b>	<b>28,20%</b>

**DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE AT. ESPECIALIZADA Y DE LA GERENCIA DE ÁREA**

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0,00%	1	100,00%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	0,00%	2	100,00%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	0,00%	1	100,00%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	1	100,00%	0	0,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>JEFES DE SECCIONES</b>					
JEFE DE SECCION C/O	1	1	100,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE SERVICIO LD	11	3	27,27%	8	72,73%
JEFE DE UNIDAD LD	16	8	50,00%	8	50,00%
LDO. ESPECIALISTA	131	77	58,78%	54	41,22%
MÉDICO ADJUNTO	8	4	50,00%	4	50,00%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	17	10	58,82%	7	41,18%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	1	100,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	1	100,00%	0	0,00%
M.I.R.	13	7	53,85%	6	46,15%
<b>ENFERMEROS Y TÉCNICOS</b>					
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	2	100,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	15	83,33%	3	16,67%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	1	100,00%	0	0,00%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	4	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	265	253	95,47%	12	4,53%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	8	8	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	5	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	4	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	3	100,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	11	11	100,00%	0	0,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	2	66,67%	1	33,33%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	3	100,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	16	12	75,00%	4	25,00%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	22	91,67%	2	8,33%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	233	230	98,71%	3	1,29%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	5	100,00%	0	0,00%



JEFE DE SERVICIOS	3	1	33,33%	2	66,67%
JEFE UNIDAD NS	6	3	50,00%	3	50,00%
JEFE DE GRUPO	18	7	38,89%	11	61,11%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	0,00%	1	100,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	2	100,00%	0	0,00%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	2	100,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	5	83,33%	1	16,67%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	1	50,00%	1	50,00%
ADMINISTRATIVO	5	4	80,00%	1	20,00%
AUXILIAR TÉCNICO	19	14	73,68%	5	26,32%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	55	43	78,18%	12	21,82%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	2	100,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	0	0,00%	9	100,00%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
CELADOR	94	61	64,89%	33	35,11%
COCINERO	2	0	0,00%	2	100,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0,00%	1	100,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
ELECTROMECAÁNICO	5	0	0,00%	5	100,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	2	100,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	2	66,67%	1	33,33%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%
OFICIAL 1ª OFICIOS	2	0	0,00%	2	100,00%
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	0	0,00%	1	100,00%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0,00%	1	100,00%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0,00%	2	100,00%
OPERARIO SERVICIOS	33	30	90,91%	3	9,09%
ORDENANZA	4	2	50,00%	2	50,00%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	1	100,00%	0	0,00%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	1	100,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	8	100,00%	0	0,00%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	6	100,00%	0	0,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	2	1	50,00%	1	50,00%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	0	0,00%	2	100,00%
TÉCNICO JURÍDICO	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0,00%	1	100,00%
TELEFONISTAS	6	6	100,00%	0	0,00%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	0,00%	1	100,00%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	1	100,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	1	1	100,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	4	4	100,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1149</b>	<b>908</b>	<b>79,03%</b>	<b>241</b>	<b>20,97%</b>



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO PERSONAL LICENCIADO ESPECIALISTA DE AT. ESPECIALIZADA

ESPECIALIDAD	Efectivos a 31/12/2017	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres
ADMISION Y DOCUMENTACION CLINICA	1	1	100,00%	0	0,00%
ALERGOLOGIA	2	1	50,00%	1	50,00%
ANALISIS CLINICOS	6	4	66,67%	2	33,33%
ANATOMIA PATOLOGICA	3	2	66,67%	1	33,33%
ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION	10	2	20,00%	8	80,00%
APARATO DIGESTIVO	3	0	0,00%	3	100,00%
BIOQUIMICA CLINICA	1	1	100,00%	0	0,00%
CARDIOLOGIA	3	1	33,33%	2	66,67%
CIRUGIA GRAL. Y DEL AP. DIGESTIVO	10	6	60,00%	4	40,00%
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAMATOLOGIA	10	3	30,00%	7	70,00%
DERMAT.MEDICO-QUIRURG. Y VENEROL.	3	1	33,33%	2	66,67%
ENDOCRINOLOGIA Y NUTRICION	2	1	50,00%	1	50,00%
FARMACIA HOSPITALARIA Y DE AT. PRIM.	6	4	66,67%	2	33,33%
GERIATRIA	4	3	75,00%	1	25,00%
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA	3	1	33,33%	2	66,67%
MEDICINA DEL TRABAJO	1	0	0,00%	1	100,00%
MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	4	3	75,00%	1	25,00%
MEDICINA INTENSIVA	7	3	42,86%	4	57,14%
MEDICINA INTERNA	16	11	68,75%	5	31,25%
MEDICINA PALIATIVA	1	1	100,00%	0	0,00%
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUB	2	1	50,00%	1	50,00%
MICROBIOLOGIA Y PARASITOLOGIA	3	3	100,00%	0	0,00%
NEFROLOGIA	7	4	57,14%	3	42,86%
NEUMOLOGIA	3	3	100,00%	0	0,00%
NEUROFISIOLOGIA CLINICA	1	0	0,00%	1	100,00%
NEUROLOGIA	3	2	66,67%	1	33,33%
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	8	6	75,00%	2	25,00%
OFTALMOLOGIA	6	3	50,00%	3	50,00%
ONCOLOGIA MEDICA	3	2	66,67%	1	33,33%
OTORRINOLARINGOLOGIA	4	2	50,00%	2	50,00%
PEDIATRIA Y SUS AREAS ESPECIFICAS	6	4	66,67%	2	33,33%
PSICOLOGO CLINICO	5	5	100,00%	0	0,00%
PSIQUIATRIA	7	3	42,86%	4	57,14%
RADIODIAGNOSTICO	9	5	55,56%	4	44,44%
REUMATOLOGIA	3	1	33,33%	2	66,67%
URGENCIA HOSPITALARIA	17	10	58,82%	7	41,18%
UROLOGIA	6	1	16,67%	5	83,33%
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>104</b>	<b>55,03%</b>	<b>85</b>	<b>44,97%</b>



## ANEXO III. - Distribución por edad.

## DISTRIBUCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	≤ 30 años	%	De 31 a 40 años	%	De 41 a 50 años	%	De 51 a 60 años	%	De 61 a 70 años	%
ADMINISTRATIVO	6	0	0,00%	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	94	0	0,00%	1	1,06%	24	25,53%	62	65,96%	7	7,45%
AUXILIAR TÉCNICO	20	0	0,00%	0	0,00%	3	15,00%	16	80,00%	1	5,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%	2	22,22%	1	11,11%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
CELADOR	113	1	0,88%	2	1,77%	29	25,66%	58	51,33%	23	20,35%
COCINERO	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%
ELECTROMECÁNICO	5	0	0,00%	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	369	3	0,81%	59	15,99%	91	24,66%	166	44,99%	50	13,55%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	4	80,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	14	2	14,29%	4	28,57%	3	21,43%	3	21,43%	2	14,29%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	20	0	0,00%	6	30,00%	7	35,00%	5	25,00%	2	10,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%
JEFE DE GRUPO	20	0	0,00%	0	0,00%	3	15,00%	13	65,00%	4	20,00%
JEFE DE SECCION C/O	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE SERVICIO LD	11	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	36,36%	7	63,64%
JEFE DE SERVICIO NS	4	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	0	0,00%	0	0,00%	2	11,11%	11	61,11%	5	27,78%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD LD	17	0	0,00%	2	11,76%	5	29,41%	8	47,06%	2	11,76%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	7	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
LDO. ESPECIALISTA	130	5	3,85%	53	40,77%	22	16,92%	37	28,46%	13	10,00%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	1	2,56%	9	23,08%	11	28,21%	15	38,46%	3	7,69%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	76,92%	3	23,08%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	0	0,00%	1	16,67%	2	33,33%	3	50,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20,00%	0	0,00%	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%
MÉDICO DE FAMILIA	110	0	0,00%	4	3,64%	3	2,73%	61	55,45%	42	38,18%
M.I.R.	29	18	62,07%	6	20,69%	4	13,79%	1	3,45%	0	0,00%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	1	6,25%	2	12,50%	7	43,75%	6	37,50%	0	0,00%
ODONTÓLOGO	3	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OFICIAL 1º OFICIOS	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	36	0	0,00%	2	5,56%	2	5,56%	23	63,89%	9	25,00%
ORDENANZA	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	75,00%	1	25,00%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%



PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	3	37,50%	3	37,50%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
PRACTICANTE	33	0	0,00%	2	6,06%	4	12,12%	22	66,67%	5	15,15%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%	2	50,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	250	0	0,00%	15	6,00%	69	27,60%	122	48,80%	44	17,60%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	21	1	4,76%	4	19,05%	9	42,86%	6	28,57%	1	4,76%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	0	0,00%	0	0,00%	8	33,33%	13	54,17%	3	12,50%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	3	60,00%	1	20,00%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
TELEFONISTAS	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	10	0	0,00%	0	0,00%	2	20,00%	8	80,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>40</b>	<b>2,48%</b>	<b>183</b>	<b>11,37%</b>	<b>353</b>	<b>21,93%</b>	<b>773</b>	<b>48,01%</b>	<b>261</b>	<b>16,21%</b>

## DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	ESTATUTARIO PROPIETARIO	%	ESTATUTARIO INTERINO / EVENTUAL/ SUSTITUTO	%	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO / SUSTITUTO	%	LABORAL FIJO	%	LABORAL TEMPORAL / ALTA DIRECCIÓN / CONTRATADO FORMACIÓN	%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20,00%	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ODONTÓLOGO	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	2	5,13%	35	89,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	5,13%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	11	84,62%	2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE FAMILIA	110	0	0,00%	0	0,00%	75	68,18%	35	31,82%	0	0,00%	0	0,00%
MIR	16	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	100,00%
ENFERMERO/A DE ÁREA	42	16	38,10%	26	61,90%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A	62	59	95,16%	3	4,84%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	6	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PRACTICANTE	33	0	0,00%	0	0,00%	30	90,91%	3	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%
FISIOTERAPEUTA DE ÁREA	9	6	66,67%	3	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	5	4	80,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	7	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA DE EQUIPO	9	8	88,89%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO NS	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE GRUPO	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	6	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ADMINISTRATIVO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR TÉCNICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA	20	19	95,00%	1	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	19	15	78,95%	4	21,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR DE ÁREA	8	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR DE EQUIPO	11	4	36,36%	7	63,64%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	3	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>190</b>	<b>41,21%</b>	<b>101</b>	<b>21,91%</b>	<b>108</b>	<b>23,43%</b>	<b>38</b>	<b>8,24%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>24</b>	<b>5,21%</b>



## DISTRIBUCIÓN POR RELACION JURÍDICA DEL PERSONAL DE AT. ESPECIALIZADA Y DE LA GERENCIA DE ÁREA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	ESTATUTARIO PROPIETARIO	%	ESTATUTARIO INTERINO / EVENTUAL/ SUSTITUTO	%	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO / SUSTITUTO	%	LABORAL FIJO	%	LABORAL TEMPORAL / ALTA DIRECCIÓN / CONTRATADO FORMACIÓN	%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SECCION C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DEL SERV. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO LD	11	10	90,91%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD LD	16	15	93,75%	1	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LDO. ESPECIALISTA	131	55	41,98%	75	57,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,76%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	7	43,75%	9	56,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
M.I.R.	13	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	100,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	18	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	265	163	61,51%	59	22,26%	28	10,57%	15	5,66%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	8	5	62,50%	3	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	3	75,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FISIOTERAPEUTAS	11	8	72,73%	1	9,09%	2	18,18%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	16	10	62,50%	4	25,00%	1	6,25%	0	0,00%	1	6,25%	0	0,00%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	17	70,83%	5	20,83%	2	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERIA	234	125	53,42%	71	30,34%	24	10,26%	2	0,85%	12	5,13%	0	0,00%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	3	60,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE SERVICIO NS	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE UNIDAD NS	6	6	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE DE GRUPO	18	17	94,44%	1	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	4	66,67%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ADMINISTRATIVO	5	2	40,00%	0	0,00%	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR TÉCNICO	19	0	0,00%	0	0,00%	19	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	55	49	89,09%	1	1,82%	5	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	1	11,11%	8	88,89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CELADOR	94	59	62,77%	25	26,50%	0	0,00%	0	0,00%	10	10,64%	0	0,00%
COCINERO	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ELECTROMECAÁNICO	5	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OFICIAL 1ª OFICIOS	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OPERARIO SERVICIOS	33	11	33,33%	22	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ORDENANZA	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	4	66,67%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TELEFONISTAS	6	4	66,67%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	4	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1149</b>	<b>642</b>	<b>55,87%</b>	<b>320</b>	<b>27,85%</b>	<b>111</b>	<b>9,66%</b>	<b>19</b>	<b>1,65%</b>	<b>42</b>	<b>3,66%</b>	<b>15</b>	<b>1,31%</b>



## ANEXO IV. – Tasa de interinidad.

## PERSONAL INTERINO DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	Interinos a 31/12/2017	Tasa de Interinidad
ADMINISTRATIVO	6	0	0%
ALBAÑIL-PINTOR	2	2	100%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	94	2	2%
AUXILIAR TÉCNICO	20	0	0%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	8	89%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	50%
CELADOR	113	20	18%
COCINERO	2	0	0%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	50%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	0	0%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	1	100%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0%
ELECTROMECAÁNICO	5	5	100%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	369	74	20%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	0	0%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	14	1	7%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	1	33%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	1	100%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0%
FISIOTERAPEUTAS	20	3	15%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	0	0%
GESTIÓN INFORMÁTICA	2	1	50%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	0	0%
INGENIERO TÉCNICO	2	2	100%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0%



J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	1	33%
JEFE DE GRUPO	20	0	0%
JEFE DE SECCION C/O	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO LD	11	0	0%
JEFE DE SERVICIO NS	4	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	0	0%
JEFE DE UNIDAD LD	16	0	0%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	0	0%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	0%
JEFE UNIDAD NS	7	0	0%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	0	0%
LDO. ESPECIALISTA	131	43	33%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	29	74%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	1	8%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	0	0%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	0	0%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	0	0%
MÉDICO DE FAMILIA	110	23	21%
M.I.R.	29	0	0%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	2	13%
ODONTÓLOGO	3	0	0%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	0%
OFICIAL 1ª OFICIOS	2	0	0%
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	0	0%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0%
OPERARIO DE OFICIOS	2	2	100%
OPERARIO SERVICIOS	36	21	58%
ORDENANZA	4	0	0%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	1	100%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	0%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	0	0%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	0	0%
PRACTICANTE	33	1	3%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	0	0%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	0	0%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	0%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	0%



SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	250	45	18%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	1	100%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	2	67%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	21	3	14%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	0	0%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	4	17%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMATICA	3	1	33%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	2	100%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	2	40%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0%
TELEFONISTAS	6	1	17%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	1	33%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	0%
TIT. MEDIO PREVENION RIESGOS LABOR	1	1	100%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	2	0	0%
TRABAJADORES SOCIALES	10	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>316</b>	<b>20%</b>



## LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	Interinos a 31/12/2017	Tasa de Interinidad
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	0	0%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	1	33%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	1	20%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	0	0%
ODONTÓLOGO	3	0	0%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	29	74%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	1	8%
MÉDICO DE FAMILIA	110	23	21%
MIR	16	0	0%
ENFERMERO/A DE ÁREA	42	11	26%
ENFERMERO/A	62	2	3%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	6	0	0%
PRACTICANTE	33	1	3%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0%
FISIOTERAPEUTA DE ÁREA	9	3	33%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	0	0%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	5	1	20%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	7	0	0%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA DE EQUIPO	9	0	0%
JEFE DE SERVICIO NS	1	0	0%
JEFE UNIDAD NS	1	0	0%
JEFE DE GRUPO	2	0	0%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	0	0%
TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA	1	0	0%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	1	100%
TRABAJADORES SOCIALES	6	2	33%
ADMINISTRATIVO	1	0	0%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	1	1	100%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	0	0%
AUXILIAR TÉCNICO	1	0	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA	20	0	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	19	2	11%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	0%
CELADOR DE ÁREA	8	0	0%
CELADOR DE EQUIPO	11	2	18%
OPERARIO SERVICIOS	3	2	67%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>83</b>	<b>18%</b>



## PERSONAL INTERINO DE AT. ESPECIALIZADA Y DE LA GERENCIA DE ÁREA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	Interinos a 31/12/2017	Tasa de Interinidad
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	1	100%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	0%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	0%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	0	0%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0%
JEFE DE SECCION C/O	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	0%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0%
JEFE DE SERVICIO LD	11	0	0%
JEFE DE UNIDAD LD	16	0	0%
LDO. ESPECIALISTA	131	43	33%
MÉDICO ADJUNTO	8	0	0%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	16	2	13%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	1	100%
M.I.R.	13	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	0	0%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	265	61	23%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	0	0%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	8	1	13%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	1	33%
FISIOTERAPEUTAS	11	0	0%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	1	33%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	2	67%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	16	2	13%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	4	17%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	234	45	19%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	2	40%



JEFE DE SERVICIOS	3	0	0%
JEFE UNIDADES	6	0	0%
JEFE DE GRUPO	18	0	0%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	0%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0%
INGENIERO TÉCNICO	2	2	100%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	0	0%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	0%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0%
ADMINISTRATIVO	5	0	0%
AUXILIAR TÉCNICO	19	0	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	55	0	0%
ALBAÑIL-PINTOR	2	2	100%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	8	89%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	50%
CELADOR	94	18	19%
COCINERO	2	0	0%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	50%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	0	0%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0%
ELECTROMECAÁNICO	5	5	100%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	0	0%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	0	0%
OFICIAL 1ª OFICIOS	2	0	0%
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	0	0%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0%
OPERARIO DE OFICIOS	2	2	100%
OPERARIO SERVICIOS	33	19	58%
ORDENANZA	4	0	0%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	1	100%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	0%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	0	0%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	0	0%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	0	0%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	1	100%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMATICA	2	0	0%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	2	100%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0%
TELEFONISTAS	6	1	17%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	0%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	1	100%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	1	0	0%
TRABAJADORES SOCIALES	4	3	75%
<b>TOTAL</b>	<b>1149</b>	<b>233</b>	<b>20%</b>



## ANEXO V. – Previsión de jubilaciones.

## PREVISIÓN JUBILACIONES PERSONAL DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
ADMINISTRATIVO	6	0	0	0	0	0%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	0	1	1	50%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	94	2	1	1	4	4%
AUXILIAR TÉCNICO	20	0	1	0	1	5%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	1	0	0	1	11%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	2	1	0	0	1	50%
CELADOR	113	6	7	3	16	14%
COCINERO	2	0	0	0	0	0%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	0	0	0	0	0%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	1	0	0	0	0	0%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	0	0	0	0%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	0	0	1	1	50%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR ENFERMERIA AT. PRIMARIA	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	0	0	0	0%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	2	0	0	0	0	0%
ELECTROMECAÁNICO	5	0	0	0	0	0%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	369	7	8	18	33	9%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	14	0	1	1	2	14%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	5	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	3	0	0	0	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	0	0	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	0	0	0	0%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	0	0	0	0%
FISIOTERAPEUTAS	20	0	0	0	0	0%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	2	0	0	0	0	0%
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	0	0	0	0%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	6	0	0	0	0	0%
GESTIÓN INFORMÁTICA	2	0	0	0	0	0%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	0	0	0	0%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	0	1	0	1	33%
INGENIERO TÉCNICO	2	0	0	0	0	0%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	0	0	0	0%
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	0	0	1	1	33%
JEFE DE GRUPO	20	1	0	2	3	15%
JEFE DE SECCION C/O	1	1	0	0	1	100%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	1	0	0	1	100%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	0	1	1	100%
JEFE DE SERVICIO LD	11	5	1	0	6	55%
JEFE DE SERVICIO NS	4	0	0	0	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	0	0	1	1	100%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	18	1	0	0	1	6%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	2	0	0	0	0	0%
JEFE DE UNIDAD LD	16	0	1	1	2	13%
JEFE DEL SERV. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	0	0	0	0	0%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	0	0	0	0%
JEFE UNIDAD NS	7	0	0	0	0	0%



LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	0	1	0	1	50%
LDO. ESPECIALISTA	131	3	2	4	9	7%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	39	1	0	1	2	5%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	13	1	0	2	3	23%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	6	0	0	0	0	0%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	0	0	0	0	0%
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	0	0	0	0	0%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	0	0	0	0	0%
MÉDICO DE FAMILIA	110	10	5	10	25	23%
M.I.R.	29	0	0	0	0	0%
MÉDICO ADJUNTO	8	2	0	2	4	50%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	17	0	0	0	0	0%
ODONTÓLOGO	3	0	0	0	0	0%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	0	0	0	0%
OFICIAL 1ª OFICIOS	2	0	0	0	0	0%
OFICIAL 2ª OFICIOS	1	0	0	0	0	0%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	0	0	0	0%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	0	0	0	0%
OPERARIO SERVICIOS	36	5	0	2	7	19%
ORDENANZA	4	0	0	0	0	0%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	0	0	0	0%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	0	0	0	0%
PERSONAL DE SERVICIOS	8	1	0	2	3	38%
PINCHES (A EXTINGUIR)	6	0	0	0	0	0%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1	0	0	0	0	0%
PRACTICANTE	33	1	0	1	2	6%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	0	0	0	0%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	0	0	0	0%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	0	0	0	0%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	249	14	7	11	32	13%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	0	0	0	0	0%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	0	0	0	0	0%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	21	0	0	0	0	0%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	2	0	0	0	0	0%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L	24	1	0	1	2	8%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMATICA	3	0	0	0	0	0%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	2	0	0	0	0	0%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	5	0	0	0	0	0%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	0	0	0	0%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	0	0	0	0%
TELEFONISTAS	6	0	0	2	2	33%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	0	0	0	0	0%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	0	1	1	100%
TIT. MEDIO PREVENION RIESGOS LABOR	1	0	0	0	0	0%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	2	0	0	0	0	0%
TRABAJADORES SOCIALES	10	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1610</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>70</b>	<b>171</b>	<b>11%</b>



## PREVISIÓN JUBILACIONES PERSONAL LICENCIADO ESPECIALISTA ÁMBITO ATENCIÓN ESPECIALIZADA

ESPECIALIDAD	Dotación 16/02/2018	Vacantes a 15/03/2018	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
ADMISION Y DOCUMENTACION CLINICA	2	1	1	0	0	0	0	0%
ALERGOLOGIA	2	0	2	0	0	0	0	0%
ANALISIS CLINICOS	5	0	6	1	0	0	1	17%
ANATOMIA PATOLOGICA	4	1	3	0	0	0	0	0%
ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION	11	1	10	0	0	0	0	0%
APARATO DIGESTIVO	4	0	3	0	0	1	1	33%
BIOQUIMICA CLINICA	1	0	1	0	0	0	0	0%
CARDIOLOGIA	3	1	3	1	0	0	1	33%
CIRUGIA GRAL. Y DEL AP. DIGESTIVO	10	0	10	1	0	1	2	20%
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAMATOLOGIA	10	0	10	2	0	0	2	20%
DERMAT.MEDICO-QUIRURG. Y VENEROL.	3	0	3	0	0	0	0	0%
ENDOCRINOLOGIA Y NUTRICION	2	0	2	0	0	0	0	0%
FARMACIA HOSPITALARIA Y DE AT. PRIM.	5	0	6	1	0	0	1	17%
GERIATRIA	4	0	4	0	0	1	1	25%
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA	4	0	3	0	0	0	0	0%
MEDICINA DEL TRABAJO	1	0	1	0	0	0	0	0%
MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	4	0	4	0	0	0	0	0%
MEDICINA INTENSIVA	6	0	7	0	0	1	1	14%
MEDICINA INTERNA	14	0	16	2	0	0	2	13%
MEDICINA PALIATIVA	1	0	1	0	0	1	1	100%
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUB	1	0	2	0	0	0	0	0%
MICROBIOLOGIA Y PARASITOLOGIA	3	0	3	0	0	0	0	0%
NEFROLOGIA	5	0	7	0	1	1	2	29%
NEUMOLOGIA	3	0	3	0	0	0	0	0%
NEUROFISIOLOGIA CLINICA	1	0	1	0	0	0	0	0%
NEUROLOGIA	3	0	3	0	0	0	0	0%
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	9	0	8	1	0	1	2	25%
OFTALMOLOGIA	6	0	6	0	0	0	0	0%
ONCOLOGIA MEDICA	3	0	3	0	0	0	0	0%
OTORRINOLARINGOLOGIA	5	0	4	0	1	0	1	25%
PEDIATRIA Y SUS AREAS ESPECIFICAS	5	0	6	0	0	0	0	0%
PSICOLOGO CLINICO	5	0	5	0	0	0	0	0%
PSIQUIATRIA	6	0	7	0	0	1	1	14%
RADIODIAGNOSTICO	12	3	9	1	1	0	2	22%
REUMATOLOGIA	3	0	3	1	0	0	1	33%
URGENCIA HOSPITALARIA	13	0	17	0	0	0	0	0%
UROLOGIA	6	0	6	1	1	0	2	33%
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>7</b>	<b>189</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>13%</b>



## PREVISIÓN JUBILACIONES PERSONAL EN EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

E.A.P.	CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Dotación 23/02/2018	Vacantes a 15/03/2018	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
SORIA NORTE	LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	9	0	7	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	4	0	5	0	1	2	3	60%
	LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	2	0	2	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	14	0	14	1	2	1	4	29%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	2	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
SORIA SUR	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	7	0	6	1	0	2	3	50%
	MÉDICO DE FAMILIA	6	0	7	1	0	2	3	43%
	LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	2	0	2	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	12	0	12	1	0	2	3	25%
	PRACTICANTE	3	0	3	0	0	0	0	0%
ÁGREDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	3	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	5	0	5	1	0	1	2	40%
	ENFERMERO/A	4	0	4	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	1	0	1	0	0	0	0	0%
ALMAZÁN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	10	0	10	1	0	0	1	10%
	LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	1	0	2	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	7	0	6	0	0	1	1	17%
ARCOS DE JALÓN	PRACTICANTE	2	0	2	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	9	0	9	1	0	0	1	11%
	ENFERMERO/A	2	0	1	0	0	0	0	0%
BERLANGA DE DUERO	PRACTICANTE	3	0	3	0	0	1	1	33%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	0	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	7	1	7	1	0	1	2	29%
	ENFERMERO/A	1	0	1	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	3	0	3	0	0	0	0	0%
EL BURGO DE OSMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	9	0	9	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	5	0	5	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	2	0	2	1	0	0	1	50%
GÓMARA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	2	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	6	1	5	1	1	2	4	80%
	ENFERMERO/A	3	0	3	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	1	0	1	0	0	0	0	0%
ÓLVEGA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	5	0	5	0	1	0	1	20%
	ENFERMERO/A	3	0	3	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	2	0	2	0	0	0	0	0%
PINARES-COVALEDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	2	0	0	0	0	0%
	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	7	0	7	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	2	0	1	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	4	0	4	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	2	0	0	0	0	0%
SAN ESTEBAN DE GORMAZ	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	12	1	12	1	0	0	1	8%
	ENFERMERO/A	4	0	4	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	3	0	3	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
SAN LEONARDO DE YAGÜE	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	7	0	8	0	0	0	0	0%
	ENFERMERO/A	2	0	2	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	3	0	3	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	1	1	100%
SAN PEDRO MANRIQUE	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	6	1	5	1	0	1	2	40%
	ENFERMERO/A	2	0	2	0	0	0	0	0%
	PRACTICANTE	1	0	1	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
SORIA RURAL	CELADOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
	MÉDICO DE FAMILIA	15	0	16	2	2	1	5	31%
	ENFERMERO/A	4	0	4	1	0	1	2	50%
	PRACTICANTE	5	0	5	0	0	0	0	0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1	1	0	0	1	100%
	TCAE	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>267</b>	<b>4</b>	<b>263</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>16%</b>



## PREVISIÓN JUBILACIONES PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Dotación 23/02/2018	Vacantes a 15/03/2018	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
GERENTE ATENCIÓN PRIMARIA	1	0	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. PRIMARIA	1	0	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. PRIMARIA	1	0	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.</b>								
J. UNID. COORD. MÉDICA EQUIPOS A.P.	3	0	3	0	0	1	1	33%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA DE ÁREA	5	0	5	0	0	0	0	0%
LDO. ESPECIALISTA - PEDIATRA	5	0	6	0	0	0	0	0%
ODONTÓLOGO	3	0	3	0	0	0	0	0%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO DE ÁREA	36	0	39	1	0	1	2	5%
LDO. ESPECIALISTA - MÉDICO FAMILIA	17	1	13	1	0	2	3	23%
MÉDICO DE FAMILIA	108	2	110	10	5	10	25	23%
MIR	16	0	16	0	0	0	0	0%
<b>J. UNID. COORD. ENFERMERÍA EQUIPOS A.P.</b>								
J. UNID. COORD. ENFERMERÍA EQUIPOS A.P.	1	1	0	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A DE ÁREA	35	1	42	0	1	0	1	2%
ENFERMERO/A	65	0	62	3	2	5	10	16%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	6	0	6	0	0	0	0	0%
PRACTICANTE	33	0	33	1	0	1	2	6%
ENFERMERO/A FORMACIÓN	5	0	5	0	0	0	0	0%
FISIOTERAPEUTA DE ÁREA	9	0	9	0	0	0	0	0%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	3	1	2	0	0	0	0	0%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	5	0	5	0	0	0	0	0%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERM. (APOYO)	7	0	7	2	1	0	3	43%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA DE EQUIPO	9	0	9	0	0	1	1	11%
<b>JEFE DE SERVICIO NS</b>								
JEFE DE SERVICIO NS	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>JEFE UNIDAD NS</b>								
JEFE UNIDAD NS	2	1	1	0	0	0	0	0%
<b>JEFE DE GRUPO</b>								
JEFE DE GRUPO	3	0	2	0	0	0	0	0%
<b>LDO. SANITARIO. TEC. SALUD PÚBLICA</b>								
LDO. SANITARIO. TEC. SALUD PÚBLICA	1	0	0	0	0	0	0	0%
<b>LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO</b>								
LDO. SANITARIO. FARMACÉUTICO	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA</b>								
TIT. SUPERIOR EN ADMÓN. SANITARIA	2	1	1	0	0	0	0	0%
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	0	0	0	0	0	0	0%
<b>GESTIÓN INFORMÁTICA</b>								
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>TRABAJADORES SOCIALES</b>								
TRABAJADORES SOCIALES	6	0	6	0	0	0	0	0%
<b>ADMINISTRATIVO</b>								
ADMINISTRATIVO	4	1	1	0	0	0	0	0%
<b>TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA</b>								
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN</b>								
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>AUXILIAR TÉCNICO</b>								
AUXILIAR TÉCNICO	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA</b>								
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA	23	2	20	0	0	0	0	0%
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO</b>								
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE EQUIPO	18	0	19	1	0	0	1	5%
<b>OFICIAL DE MANTENIMIENTO</b>								
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	0	1	0	0	0	0	0%
<b>CELADOR DE ÁREA</b>								
CELADOR DE ÁREA	9	0	8	2	0	0	2	25%
<b>CELADOR DE EQUIPO</b>								
CELADOR DE EQUIPO	12	0	11	0	0	0	0	0%
<b>OPERARIO SERVICIOS</b>								
OPERARIO SERVICIOS	3	0	3	0	0	0	0	0%
<b>LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)</b>								
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	3	0	3	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>469</b>	<b>11</b>	<b>461</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>11%</b>



**PREVISIÓN JUBILACIONES PERSONAL DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA Y DE LA GERENCIA DE ÁREA**

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Dotación 16/02/2018	Vacantes a 15/03/2018	Efectivos a 31/12/2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2018/20	% Efectivos
GERENTE DE SALUD DE ÁREA	1	1	0	0	0	0	0	0%
GERENTE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	1	1	0	0	0	0	0	0%
DIRECTOR MÉDICO AT. ESPECIALIZADA	1	0	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR GEST. Y SS.GG. AT. ESPECIALIZADA	1	0	1	0	0	0	0	0%
DIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECIALI	1	0	1	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR MÉDICO ASIS. ESPE	2	0	2	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR GESTIÓN Y SS. GG. AS. E	1	0	1	0	0	0	0	0%
SUBDIRECTOR ENFERMERÍA ASIS. ESPECI	1	0	1	0	0	0	0	0%
J. ASISTENCIA SANITARIA E INSPECCIÓN	1	0	1	0	0	0	0	0%
SECRETARIO	1	1	0	0	0	0	0	0%
<b>JEFES DE SECCIONES</b>								
JEFE DE SECCION C/O	3	0	1	1	0	0	1	100%
JEFE DE SERVICIO C/O	1	0	1	1	0	0	1	100%
JEFE DEL SERV. PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	0	1	0	0	0	0	0%
JEFE DE SERVICIO DE HOSPITALES	1	0	1	0	0	1	1	100%
JEFE DE SERVICIO LD	12	1	11	5	1	0	6	55%
JEFE DE UNIDAD LD	21	4	16	0	1	1	2	13%
LDO. ESPECIALISTA	157	7	131	3	2	4	9	7%
MÉDICO ADJUNTO	10	0	8	2	0	2	4	50%
MÉDICO DE URGENCIAS HOSPITALARIAS	13	0	17	0	0	0	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (FARMACÉUTICO)	1	0	1	0	0	0	0	0%
FACULTATIVO ADJUNTO (PSICÓLOGO)	1	0	1	0	0	0	0	0%
M.I.R.	13	0	13	0	0	0	0	0%
<b>ENFERMEROS</b>								
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA(AREA FUNCIONAL)	3	1	2	0	0	0	0	0%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERMERIA	19	1	18	1	0	0	1	6%
JEFE DE UNIDAD DE ENFERM. SERV. AT. PACIENTE	1	0	1	0	0	1	1	100%
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	4	0	4	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A Y A.T.S./D.U.E.	279	0	265	4	5	13	22	8%
ENFERMERO/A /ENF. ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	0	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A. ESPEC. MATRONA	8	0	8	0	1	1	2	25%
ENFERMERO/A. ESPEC. PEDIATRIA	1	0	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. OBSTETRIC	2	0	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF. ESP. SALUD MENTAL	6	0	5	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. ENF. PEDIATRICA	4	0	4	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A/ENF.ESP. GERIATRICA	6	0	3	0	0	0	0	0%
ENFERMERO/A ESPEC. SALUD MENTAL	1	1	0	0	0	0	0	0%
FISIOTERAPEUTAS	13	0	11	0	0	0	0	0%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	0	3	0	0	0	0	0%
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA	3	0	3	0	0	0	0	0%
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO , A.T.R. Y T.E.R	17	2	16	0	0	0	0	0%
T.S.LABORATORIO DIAGNOSTICO CLINICO Y A.T.L.	24	1	24	1	0	1	2	8%
COORD. TEC. CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA	1	1	0	0	0	0	0	0%
T. EN CUIDADOS AUX. ENFERMERIA Y AUX. ENFERMERÍA	232	2	233	12	6	10	28	12%
TÉCNICO EN FARMACIA/T.C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	4	0	5	0	0	0	0	0%



JEFE DE SERVICIO NS	4	1	3	0	0	0	0	0%
JEFE UNIDAD NS	8	2	6	0	0	0	0	0%
JEFE DE GRUPO	20	2	18	1	0	2	3	17%
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1	0	1	0	0	0	0	0%
COORDINADOR MÉDICO ÁREA INSPECCIÓN	1	0	1	0	0	0	0	0%
MÉDICO INSPECTOR	2	2	0	0	0	0	0	0%
FARMACÉUTICO INSPECTOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
ENFERMERO SUBINSPECTOR	2	0	2	0	0	0	0	0%
INGENIERO TÉCNICO	3	0	2	0	0	0	0	0%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICO	9	0	6	0	0	0	0	0%
GESTIÓN INFORMÁTICA	1	0	1	0	0	0	0	0%
GESTOR ADMINISTRATIVO	2	0	2	0	0	0	0	0%
ADMINISTRATIVO	15	4	5	0	0	0	0	0%
AUXILIAR TÉCNICO	19	0	19	0	1	0	1	5%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	77	13	55	1	1	1	3	5%
ALBAÑIL (A EXTINGUIR)	1	1	0	0	0	0	0	0%
ALBAÑIL-PINTOR	2	0	2	0	0	1	1	50%
CALEFACTOR-FONTANERO	9	0	9	1	0	0	1	11%
CALEFACTOR (A EXTINGUIR)	3	0	0	0	0	0	0	0%
CARPINTERO (A EXTINGUIR)	3	0	2	1	0	0	1	50%
CELADOR	99	6	94	4	7	3	14	15%
COCINERO	2	0	2	0	0	0	0	0%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	2	0	2	0	0	0	0	0%
CONDUCTORES DE INSTALACIONES	9	8	1	0	0	0	0	0%
COSTURERA (A EXTINGUIR)	2	0	2	0	0	1	1	50%
ELECTRICISTA (A EXTINGUIR)	5	0	2	0	0	0	0	0%
ELECTROMECAÁNICO	7	2	5	0	0	0	0	0%
FONTANERO (A EXTINGUIR)	3	0	2	0	0	0	0	0%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	3	0	3	0	1	0	1	33%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	2	0	2	0	1	0	1	50%
MECÁNICO (A EXTINGUIR)	3	2	0	0	0	0	0	0%
OFICIAL 1º OFICIOS	3	0	2	0	0	0	0	0%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	0	1	0	0	0	0	0%
OPERADOR DE CONSOLA	1	0	1	0	0	0	0	0%
OPERARIO DE OFICIOS	2	0	2	0	0	0	0	0%
OPERARIO SERVICIOS	43	10	33	5	0	2	7	21%
ORDENANZA	4	0	4	0	0	0	0	0%
PELUQUERO (PTE. AMORTIZAR)	1	0	1	0	0	0	0	0%
PEONES (A EXTINGUIR)	1	0	1	0	0	0	0	0%
PERSONAL DE SERVICIOS	8		8	1	0	2	3	38%
PINCHES (A EXTINGUIR)	7	1	6	0	0	0	0	0%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	3	1	1	0	0	0	0	0%
PROGRAMADOR (A EXTINGUIR)	1	0	1	0	0	0	0	0%
T. ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	2	1	1	0	0	0	0	0%
TÉC. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	6	1	2	0	0	0	0	0%
TÉC. ESPECIALISTA EN RESTAURACION	3	0	2	0	0	0	0	0%
TÉCNICO JURÍDICO	1	0	1	0	0	0	0	0%
TÉCNICO MEDIO (C.ARQUIT.TEC.Y APAREJ. CYL)	1	0	1	0	0	0	0	0%
TELEFONISTAS	7	1	6	0	0	2	2	33%
TIT. ESPECIALISTA PREV. RIESGOS LAB	1	0	1	0	0	1	1	100%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABOR	1	0	1	0	0	0	0	0%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	3	1	1	0	0	0	0	0%
TITULADO SUPERIOR COMUNICACIÓN	1	1	0	0	0	0	0	0%
TRABAJADORES SOCIALES	4	0	4	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1302</b>	<b>84</b>	<b>1149</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>120</b>	<b>10%</b>