

# RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO 2.** Incrementar el número de profesionales, garantizar su disponibilidad y mejorar las condiciones laborales de manera que se posibilite la accesibilidad, longitudinalidad, estabilidad, atracción del talento y en consecuencia se reduzca la temporalidad por debajo del 8%.

**Acción 2.1.** Adaptación de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre a lo dispuesto en el RD-Ley 14/2021, de 6 julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

**Acción 2.2.** Publicación de las ofertas de empleo público de las categorías profesionales que desarrollan su actividad en AP que articulen los procesos de estabilización de empleo antes del 31/12/2022 y resolverlas (incluido la incorporación al puesto de trabajo) antes del 31/12/2024 (art. 2 del RD-Ley 14/2021).

**Acción 2.3.** Creación de las vacantes necesarias y fomento de la transformación de los contratos de interinidad en contratos de estabilidad, implementando el RD-Ley 14/2021, con especial interés en las zonas de difícil cobertura.

**Acción 2.4.** Acuerdo en la Comisión de Recursos Humanos del SNS (CRHSNS) para mejorar la organización de la AP y las condiciones laborales, incluyendo una mayor flexibilidad tanto en horarios como en organización y gestión de su actividad, para mejorar la motivación de los profesionales.

**Acción 2.5.** Consenso en la CRHSNS de los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura y los incentivos (económicos y no económicos) para la atracción y retención en dichos puestos.

**Acción 2.6.** Promoción de la contratación en AP como personal estatutario fijo o de larga duración al finalizar la residencia, favoreciendo la cobertura de vacantes en Atención Primaria y la atención longitudinal, incentivando la permanencia de los/las profesionales en su puesto.

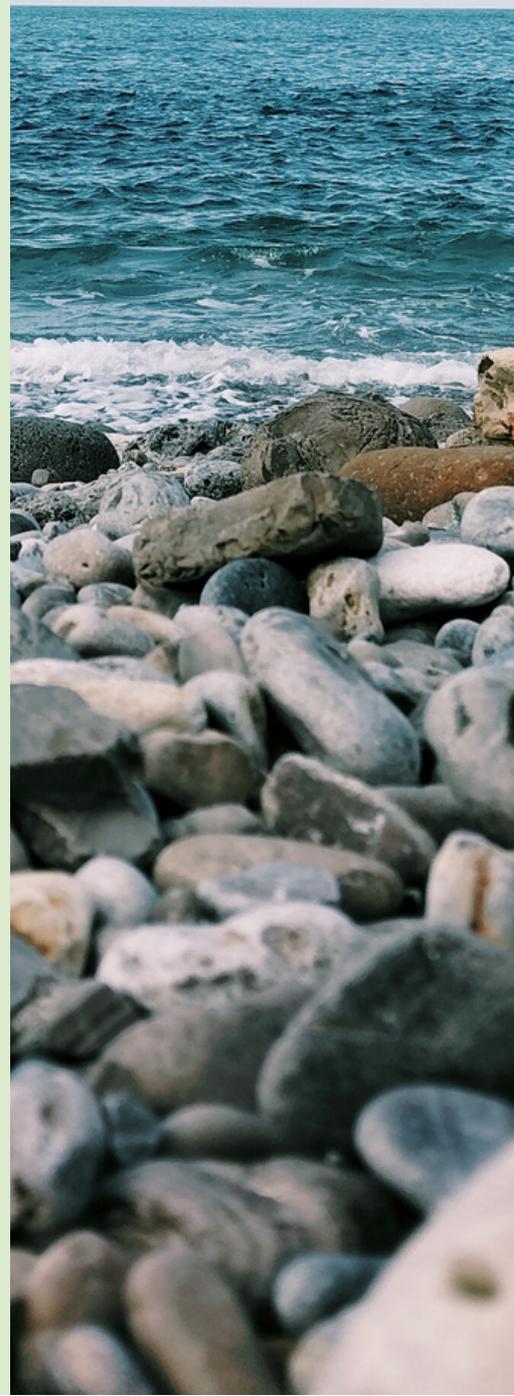
**Acción 2.7.** Impulso al concepto de carrera profesional en el ámbito de AP basada en las habilidades, aptitudes y competencias de los profesionales, y asociada a un cumplimiento de objetivos y recertificación de estos de forma periódica, dotándolo presupuestariamente.

**Acción 2.8.** Evaluación y adecuación de las necesidades de RRHH en Atención Primaria en base a la morbilidad atendida, los resultados en salud y las características sociodemográficas de cada área de salud/centro de salud.

**Acción 2.9.** Planificación de la oferta de Formación Sanitaria Especializada (FSE) de las distintas especialidades que desarrollan su actividad en AP teniendo en cuenta las nuevas necesidades consensuadas con las CCAA.

**Acción 2.10.** Revisión de programas formativos de la FSE de AP de las distintas especialidades, adecuando los requisitos para la acreditación de las Unidades Docentes para favorecer el incremento de las plazas a ofertar.

**Acción 2.11.** Establecimiento de incentivos para la función tutorial recogida en el RD 183/2008, de 8 de febrero, a través de acciones concretas trabajadas con las CCAA en la CRHSNS.







## Acción 2.1 Adaptación de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre a lo dispuesto en el RD-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación:** La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de contratación dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas para lograr su fin.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Acometer los cambios normativos necesarios en la legislación asturiana en función de las modificaciones realizadas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

### Objetivos específicos:

1. Valorar lo establecido en la Ley por la que se modifique la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco. La modificación oportuna ha de reflejarse en la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de Salud, dado que en el tema de selección la Ley asturiana hace una remisión genérica a lo que se establezca en la legislación básica en materia de contratación de personal estatutario, sin establecer una regulación específica. En su caso, si es necesario se procederá a la modificación de la Ley 7/2019 de Salud.
2. Modificar del Pacto sobre contratación temporal de personal estatutario y de promoción interna temporal.

### **Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Una vez se apruebe la ley de la modificación del Estatuto Marco, si finalmente es necesario se comenzará el expediente de modificación de la Ley 7/2019. Al tratarse de una Ley, el procedimiento es largo y complejo y necesita aprobación por la Junta General por lo que los trámites serían los propios de la aprobación de una Ley.
2. Modificación del Pacto sobre contratación temporal.

- a. Se procederá a realizar la negociación con las organizaciones sindicales con el objetivo de informar sobre el contenido de la ley y negociar aquellos puntos permitidos en el ámbito legal.
- b. Aprobación de la Resolución por la Dirección Gerencia del SESPA.

**Cronograma de trabajo:**

1. Aprobación de la ley estatal.
2. Aprobación del Pacto sobre contratación temporal (2 meses tras aprobación de ley estatal)

**Propuesta de indicadores:**

1. Publicación en el Boletín Oficial del Estado de la modificación de la Ley 55/2003. (Si/No)
2. Si finalmente es necesaria la adaptación de la legislación autonómica: Iniciar la tramitación de la modificación de la ley Publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA) de la norma. (Si/No)
3. Modificación del pacto de contrataciones. (Si/No)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Personal de la Consejería de Salud (En el supuesto de precisarse una modificación de la ley)



**Acción 2.2 Publicación de las ofertas de empleo de las categorías profesionales que desarrollan su actividad en AP que articulen los procesos de estabilización de empleo antes del 31/12/2022 y resolverlas (incluido la incorporación al puesto de trabajo) antes del 31/12/2024 (art. 2 del RD-Ley 14/2021)**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** La continuidad en los cuidados constituye el valor fundamental de la AP. Existen evidencias de que mantener dicha continuidad mejora la efectividad, eficiencia y la adecuación de las actuaciones. El conocimiento de las personas, las familias y la comunidad donde vive, trabaja o se relaciona, solo se obtiene si se puede garantizar un tiempo a los mismos profesionales al frente de la atención de dicho individuo.

Resulta difícil entender una AP de calidad si esta no se enmarca dentro un abordaje biopsicosocial, con una mirada holística y que esté orientada hacia la comunidad. Y esto solo es posible instaurando medidas que den estabilidad laboral a los y las profesionales que desarrollan su actividad en determinado territorio: medicina, enfermería, pediatría, administración, trabajo social, matronas, personal de farmacia de AP, salud bucodental (SBD) y fisioterapia.

**Localización:** Principado de Asturias

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Establecer un cronograma para la publicación y resolución de las convocatorias para la estabilización del empleo para todas las categorías de AP.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Estudio detallado de la plantilla y preparación de la propuesta de la Oferta Pública de Empleo.
2. Aprobación de la Oferta Pública de Empleo.
3. Convocatoria del concurso de méritos previsto en la Disposición Adicional de la Ley 20/2021 previo al proceso de estabilización.
4. Convocatoria del proceso de selectivo de estabilización por el sistema de concurso oposición de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley 20/2021.

**Cronograma de trabajo:**

	2022							
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Preparación de la Oferta de Empleo público	■							
Aprobación de la Oferta de Empleo Público de estabilización		■						
Convocatoria del concurso de méritos					■			
Convocatoria del proceso de estabilización								■

**Propuesta de indicadores:**

1. Porcentaje de convocatorias de estabilización de empleo para todas las categorías de AP publicadas antes del 31/12/2022. (Objetivo: 100%)
2. Porcentaje de convocatorias de estabilización resueltas para todas las categorías de AP antes del 31/12/2024. (Objetivo: 100%)

**Recursos necesarios**

1. Personal de Dirección de Profesionales del SESPA
2. Herramientas informáticas que permitan la gestión de los procesos selectivos
3. Colaboración con otras instituciones para la utilización de los locales en orden a la celebración de las pruebas.



**Acción 2.3 Creación las vacantes necesarias y fomento de la transformación de los contratos de interinidad en contratos de estabilidad, implementando el RD-Ley 14/2021 con especial interés en las zonas de difícil cobertura.**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** Para el desarrollo de una Atención Primaria de calidad que asegure la longitudinalidad de la población se hace necesario dar estabilidad laboral a los y las profesionales que desarrollan esta labor. Existen puestos de difícil cobertura que obedecen a factores intrínsecos al propio puesto o a otras situaciones como la distancia de las grandes ciudades o el aislamiento. Es necesario definir estos puestos o zonas de difícil cobertura y analizar de forma paralela las expectativas de los y las profesionales hacia esas circunstancias llegando a una puesta en común que facilite que toda la población cuente con profesionales de referencia.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Realizar un seguimiento de la estabilidad en el empleo en AP y favorecer la creación de contratos de estabilidad.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

- Ofertar nombramientos de interinidad a los y las profesionales que desarrollan su actividad en AP hasta alcanzar, al menos, el 80% de cobertura de las plazas vacantes antes del 31 de diciembre de 2022.
- Convocar antes del 31 de diciembre de 2023 un proceso selectivo para los y las profesionales que desarrollan su actividad en AP para que, al menos, el 25 % de las personas con contratos interinos obtengan plaza fija dentro de los tres primeros años de su nombramiento.

**Cronograma de trabajo:**

	2022								2023					
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Oferta plazas vacantes														
Convocatoria proceso de estabilización														
Convocatoria proceso selectivo														

**Propuesta de indicadores:**

1. Porcentaje de plazas correspondientes a todas las categorías con actividad en AP cubiertas por contratos interinos respecto al total de plazas vacantes. (Objetivo: 80%)
2. Porcentaje de personal interino de todas las categorías profesionales que obtienen plaza fija dentro de los 3 primeros años de su nombramiento respecto al total de interinos del SESPA. (Objetivo: 25%)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Herramientas informáticas que permitan la gestión de los procesos selectivos.
3. Colaboración con otras instituciones para la utilización de los locales en orden a desarrollar las pruebas selectivas.



**Acción 2.4 Acuerdo en la Comisión de Recursos Humanos (CRHSNS) para mejorar la organización de la Atención Primaria, las condiciones laborales, incluyendo una mayor flexibilidad tanto en horarios como en organización y gestión de su actividad, para mejorar la motivación de los profesionales.**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** Para una mejora de la calidad asistencial es necesario mejorar las condiciones laborales del conjunto de profesionales que desarrollan su actividad en AP: medicina, enfermería, pediatría, administración, trabajo social, matronas, farmacia, SBD y fisioterapia, favoreciendo la conciliación efectiva y el desarrollo de otras actividades de desarrollo personal. La motivación de los profesionales de Atención Primaria resulta fundamental a la hora de desarrollar una AP fuerte y con una atención que vaya más allá de la demanda de la persona usuaria abordando la promoción y la prevención de la salud individual y comunitaria.

**Localización:** Principado de Asturias

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA

**Objetivo general:** Implantar medidas organizativas y laborales que mejoren las condiciones laborales de todas las categorías profesionales del citado ámbito en el año 2023.

Objetivo específico:

1. Participar en la CRHSNS con el objetivo de transmitir las necesidades y las peculiaridades de nuestra comunidad autónoma.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Participación en las reuniones de la CRHSNS de una persona de la Dirección de Profesionales del SESPA y de la DG de Calidad, Transformación y Conocimiento.
2. Valoración por el SESPA y la Consejería de Salud de las medidas acordadas en la CRHSNS tras la aprobación.
3. Redacción y publicación por medio de Resolución de las medidas que se van a tomar en el Principado de Asturias para cumplir con el acuerdo aprobado.
4. Implantación progresiva de las medidas en las áreas sanitarias.

**Cronograma de trabajo:**

	2022				2023			
	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim
Publicación del Acuerdo de la CRHSNS.	■	■	■	■				
Valoración de las medidas acordadas en la CRHSNS.					■			
Redacción y publicación por medio de Resolución de las medidas que se van a tomar en el Principado de Asturias para cumplir con el acuerdo.					■			
Implantación progresiva de las medidas en las áreas sanitarias.						■	■	
Evaluación de la implantación.								■

**Propuesta de indicadores:**

1. Se ha publicado el acuerdo de la CRHSNS sobre medidas para mejorar la organización de la AP y las condiciones laborales de sus profesionales. (Si/No)
2. Se ha publicado una Resolución del SESPA con la adaptación de las medidas a tomar tras la publicación del acuerdo. (Si/No)
3. Número de áreas sanitarias en las que se ha implantado el acuerdo de la CRHSNS.

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Personal de la DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento.
3. Personal de las áreas sanitarias.



**Acción 2.5 Consenso en la CRHSNS de los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura y los incentivos (económicos y no económicos) para la atracción y retención de dichos puestos.**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** Aunque se ha trabajado con diferentes definiciones del concepto de puesto de difícil cobertura, este puede tener muchas causas y diferentes motivos por los que ser denominado así. Debemos ser minuciosos en su estudio ya que implica, además de tener en cuenta las peculiaridades de dichos puestos, conocer el perfil y las expectativas de los profesionales de AP así como cuáles han sido las propuestas previas para entender el por qué de la dificultad de cubrir cada puesto.

**Localización:** Zonas de difícil cobertura de AP del Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Definir e identificar los puestos de difícil cobertura que por sus especiales características demográficas y geográficas o por cuestiones derivadas de la estacionalidad, precisarán de una estrategia diferenciada y establecer incentivos económicos y no económicos para la contratación de profesionales en estos puestos.

Objetivo específico:

1. Participar en la CRHSNS con el objetivo de transmitir las necesidades y las peculiaridades de nuestra CCAA.
2. Establecer incentivos económicos y no económicos para la contratación de profesionales en estos puestos.
3. Adaptar el consenso tomado en la CRHSNS al Principado de Asturias.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Establecer los puestos de difícil cobertura y la relación de incentivos a expensas del acuerdo de la CRHSNS sobre criterios para su identificación.
2. Identificación de los puestos de difícil cobertura.

**Cronograma de trabajo:**

	2022				2023			
	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim
Publicación del Acuerdo de la CRHSNS	■	■	■	■				
Adaptación del acuerdo					■			
Implementación del acuerdo						■	■	
Evaluación de la implementación								■

**Propuesta de indicadores:**

1. Se ha publicado el acuerdo de la CRHSNS sobre los puestos de difícil cobertura. (Si/No)
2. Se ha realizado una trasposición de la definición de puestos de difícil cobertura a la realidad del Principado de Asturias. (Si/No)
3. Se ha implantado el consenso sobre los puestos de difícil cobertura. (Si/No)
4. Número de Áreas Sanitarias en las que se ha implantado el acuerdo de la CRHSNS.
5. Porcentaje de puestos de difícil cobertura que han sido cubiertos respecto al total de los puestos definidos antes de diciembre de 2023 (Objetivo: Al menos el 50%)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Personal de la DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento.



**Acción 2.6 Promoción de la contratación en Atención Primaria como personal estatutario fijo o de larga duración al finalizar la residencia, favoreciendo la cobertura de vacantes en AP y la atención longitudinal, incentivando la permanencia de los profesionales en su puesto.**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** Dada la situación actual de envejecimiento de la población activa, el número de profesionales de MFyC, pediatría y enfermería familiar y comunitaria (EFyC) que se forman en nuestra CCAA se ha demostrado insuficiente para cubrir el recambio generacional necesario para los próximos años. Además, de un número de plazas que no cubre este recambio, algunos de los y las profesionales, tras finalizar su periodo de residencia optan por un futuro laboral en urgencias de hospitalarias o en otras CCAA dificultando, por tanto, la retención de estos profesionales en AP y aumentando la dificultad de cobertura de plazas.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivos:** Impulsar la contratación tras finalizar el periodo de Formación Sanitaria Especializada (FSE) en AP de los especialistas en MFyC, pediatría y EFyC, favoreciendo así la atención longitudinal de las personas usuarias e impulsando la fidelización a un área sanitaria.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Ofertar nombramientos de interinidad al finalizar la residencia en el año 2022 en función de las necesidades y acorde a la normativa vigente según la categoría profesional.
2. Mejorar la estabilidad de los contratos tanto interinos como eventuales por medio de diferentes acciones: vinculación de las plazas a una ZBS, contratos de larga duración, anticipación en la distribución de la carga horaria y reducción de los procesos de movilidad voluntaria a plazas ocupadas por contratos de interinidad.
3. Convocar antes del 31 de diciembre de 2023 un proceso selectivo para el acceso a plazas de MFyC, pediatría y enfermería, para que puedan optar a una plaza fija como personal estatuario dentro de los dos primeros años de su nombramiento.

**Cronograma de trabajo:**

	2022								2023					
	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o	Se p	Oc t	No v	Di c	En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n
Oferta de plazas vacantes a residentes de MFyC y pediatría														
Convocatoria del proceso selectivo para el acceso a las plazas incluidas en las OPE.														

**Propuesta de indicadores:**

1. Porcentaje de residentes de MFyC, pediatría y EFyC contratados tras finalizar la residencia como fijos, interinos o con una duración de al menos dos años en AP (Objetivo: Al menos el 65%)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Herramientas informáticas que permitan la gestión de las ofertas de contratación.



**Acción 2.7 Impulso al concepto de carrera profesional en el ámbito de Atención Primaria basada en las habilidades, aptitudes, competencias de los profesionales y asociada a un cumplimiento de objetivos y recertificación de estos de forma periódica, dotándolo presupuestariamente**

**Responsable:** Dirección de Profesionales del SESPA.

**Justificación del proyecto:** La carrera profesional es uno de los instrumentos utilizados para motivar a profesionales del SNS. El Principado de Asturias actualmente se encuentra en el proceso de reconocer el segundo grado de carrera profesional a sus profesionales. El proceso de adquisición de un nuevo grado de la carrera profesional se finalizará en junio del año 2022, sin embargo, no se realiza por medio de convocatorias anuales. Es importante certificar que el profesional está cualificado para realizar un ejercicio profesional, con el fin de garantizar una asistencia sanitaria de calidad y segura para la persona usuaria y este proceso ha de repetirse en el tiempo, por ello, desde la Unión Europea se instó a los países a disponer de un modelo de recertificación periódico y continuo.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivos:** Favorecer el desarrollo profesional continuo de los profesionales de Atención Primaria.

Objetivos específicos:

1. Potenciar el desarrollo continuo, así como el reconocimiento profesional, a través de la carrera profesional.
2. Definir un modelo de recertificación de profesionales que permita la acreditación periódica de su competencia profesional.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Reconocimiento del grado correspondiente de Carrera Profesional del personal estatutario del SESPA.
2. Preparación de un modelo de recertificación.
3. Negociación del modelo de recertificación.
4. Aprobación del modelo de recertificación.

5. Publicación en el BOPA del modelo de recertificación.
6. Puesta en marcha del modelo de recertificación.

**Cronograma de trabajo:**

	2022				2023			
	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim
Publicación en el BOPA de la resolución de encuadramiento en el grado correspondiente de Carrera Profesional del personal estatutario del SESPA.								
Preparación del modelo de recertificación.								
Presentación y negociación.								
Aprobación y publicación del modelo de recertificación.								

**Propuesta de indicadores:**

1. Porcentaje de profesionales de AP que incrementan su grado de carrera profesional anualmente respecto a los que la solicitan. (Objetivo: 80%)
2. Publicación en el BOPA del modelo de recertificación. (Si/No)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de profesionales del SESPA.



**Acción 2.8 Evaluación y adecuación de las necesidades de RRHH en AP en base a la morbilidad atendida, los resultados en salud y las características sociodemográficas de cada área de salud/centro de salud (CS).**

**Responsable:** Dirección de Atención y Evaluación Sanitaria del SESPA.

**Justificación del proyecto:** Los recursos humanos son factores determinantes a la hora de ofrecer a nuestros usuarios una atención sanitaria de calidad. Determinar la dotación de profesionales óptima y las necesidades futuras según la previsión de necesidades en salud de nuestra población permitiría planificar la distribución de los recursos garantizando una asistencia adecuada y de calidad.

**Localización:** Principado de Asturias

**Población diana:** Población Ciudadana SIPRES.

**Objetivos:** Determinar la dotación en recursos humanos por ZBS necesarios para garantizar una atención sanitaria de calidad.

Objetivos específicos:

1. Establecer, con carácter general, las necesidades mínimas de plantilla por categoría profesional y acorde a la actualización de los nuevos perfiles competenciales.
2. Identificar los factores poblacionales que determinan las necesidades en recursos humanos (edad, institucionalización, morbimortalidad...).
3. Asignar un peso específico a cada uno de los factores identificados.
4. Establecer, por cada ZBS, la dotación de profesionales de las diferentes categorías adecuados teniendo en cuenta los factores identificados.
5. Determinar los criterios de evaluación periódica de adecuación de profesionales.

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Formación del grupo de trabajo.
2. Revisión bibliográfica.
3. Determinación de las fuentes de información y obtención de los datos:
  - Consejería de Salud: Obtención de datos poblaciones desde Tarjeta sanitaria, Sistema de Información de Población y Recursos Sanitarios (SIPRES) y

encuestas de Salud. Determinación de tendencias poblacionales de crecimiento/decrecimiento por ZBS.

- SESPA: Obtención de datos de actividad asistencial a través del Sistema de Información de Atención Primaria (SIAP)
  - SESPA y Ministerio de Sanidad: Implantación de la herramienta de estratificación poblacional por Grupos de Morbilidad Ajustada (GMA). Carga de los datos poblacionales en el aplicativo informático. Obtención de los datos poblacionales estratificados.
  - Consejería de Derechos Sociales y Bienestar: Datos de la población institucionalizada.
  - Instituto Nacional de Estadística (INE): previsión planes de vivienda/desarrollo urbanístico por zona básica de salud para los próximos 5 años.
  - Colectivos profesionales y sociedades científicas: Información acerca de dotaciones óptimas de recursos humanos según población.
4. Análisis de los datos obtenidos.
  5. Elaboración de los factores sintéticos que permitan ajustar la dotación de los recursos humanos según las características de la población asignada a cada zona básica de salud.
  6. Aplicación del factor sintético a la realidad de las ZBS y determinación de dotaciones óptimas de profesionales.

**Cronograma de trabajo:**

	2022				
	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Formación del grupo de trabajo					
Revisión bibliográfica					
Determinación de las fuentes de información					
Trabajo de campo: obtención de los datos					
Trabajo de campo: Implantación de la herramienta GMA					
Análisis de los datos obtenidos					
Elaboración de los factores sintéticos de ponderación					
Aplicación del factor sintético y determinación de dotaciones óptimas de profesionales por ZBS					

**Propuesta de indicadores:**

1. Creación del grupo de trabajo. (Si/No)
2. Identificación de factores poblacionales. (Si/No)
3. Número de factores poblacionales identificados.
4. Estratificación de la población asturiana por GMA. (Si/No)
5. Elaboración de los factores sintéticos de ponderación. (Si/No)
6. Determinación de dotación óptima de profesionales por categoría y zona básica de salud. (Si/No)
7. Programación de actividades de evaluación de necesidades periódicas.

**Recursos necesarios:**

1. Profesionales en el grupo de trabajo para las tareas de diseño y planificación
2. Profesionales dedicados la obtención de los datos desde las fuentes de información.
3. Profesionales implicados en la instalación de la herramienta informática que permita la obtención de los GMA de la población asturiana.
4. Profesionales implicados en el análisis estadístico y en el proceso matemático de obtención de los factores sintéticos.
5. Profesionales dedicados a la evaluación periódica.





**Acción 2.9. Planificación de la oferta de Formación Sanitaria Especializada de las distintas especialidades que desarrollan su actividad en AP teniendo en cuenta las nuevas necesidades consensuadas con las CCAA.**

**Responsable:** DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud.

**Justificación del proyecto:** En 2021 se ofertaron para FSE el 100 % de las plazas acreditadas de MFyC (62), el 100% de pediatría (8) y el 82,4 % (28 de 34) de las plazas para EFyC. Existen problemas en las especialidades, y especialmente para EFyC, de capacidad docente ligada a la existencia de insuficientes tutorías acreditadas.

Estas dificultades se producen por la convergencia de varios problemas que atañen a la AP de forma global. Por un lado, se encuentra pendiente el establecimiento como categoría profesional de la especialidad de EFyC en el ámbito del SESPA, lo que reduciría los traslados continuados entre AP y atención hospitalaria (AH) que dificultan en muchas ocasiones la continuidad de la tutorización y la acreditación de nuevas tutorías. Por otro lado, y haciendo referencia sobre todo al caso de MFyC, en algunas áreas existen problemas de capacidad docente en el Dispositivo Hospitalario de referencia acreditado.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Planificar la oferta de FSE que se realiza en el Principado de Asturias para los especialistas en atención familiar y comunitaria y pediatría adecuándolo a las necesidades reales.

Objetivos específicos:

1. Incrementar, dentro del marco de los nuevos requisitos para la acreditación publicados por la Comisión Nacional de la Especialidad, el número de tutorías acreditadas.
2. Elaborar una estrategia que permita un aumento en la estabilidad en las plazas ocupadas por los y las tutoras acreditadas.
3. Buscar fórmulas para incrementar la capacidad docente de los dispositivos hospitalarios acreditados.
4. Realizar un análisis de la situación previa y posterior a las modificaciones oportunas.

### Metodología y Plan de Trabajo:

1. Análisis de la situación docente actual con propuestas de mejora por parte de la Unidad Docente.
2. Presentar el informe de la situación docente actual ante SESPA y Consejería de Salud.
3. Reunión entre Unidad Docente, Consejería de Salud y SESPA para determinar un procedimiento que reduzca la circulación de tutores acreditados y otras medidas organizativas que puedan reducir el problema relacionado con las tutorías.
4. Realizar un nuevo análisis de la situación tras la elección de plazas en 2022.
5. Valoración de la realización de nuevas acciones para mejorar la situación.

### Cronograma de trabajo:

	2022			
	Mar	Abr	May	Jun
Análisis situación docente.	■			
Presentación informe de la situación.		■		
Reunión entre agentes implicados.			■	
Nuevo análisis de situación.				■

### Propuesta de indicadores:

1. Porcentaje de plazas ofertadas en MFYC, Pediatría y EFYC sobre las plazas acreditadas por comunidad autónoma. (Objetivo: 100%)

### Recursos necesarios:

1. Personal de la DG de Calidad, Transformación y Gestión de Conocimiento.
2. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
3. Personal de la DG de Política y Planificación Sanitarias.
4. Personal de la Unidad Docente Multidisciplinar de Atención Familiar y Comunitaria.



**Acción 2.10 Revisión de programas formativos de la Formación Sanitaria Especializada de AP de las distintas especialidades, adecuando los requisitos para la acreditación de las Unidades Docentes para favorecer el incremento de las plazas a ofertar.**

**Responsable:** DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud.

**Justificación del proyecto:** La revisión de los programas formativos y los requisitos de acreditación de las Unidades Docentes son competencia del Ministerio de Sanidad a través de la Comisión Nacional de la Especialidad y de la CRHSNS. Una vez aprobados, corresponde a éstas la realización de las correspondientes solicitudes de acreditación. Con independencia del cumplimiento de los requisitos, ampliar la capacidad docente requiere el compromiso docente de los tutores (número suficiente y motivación) que no puede ser obtenido sin un reconocimiento de la labor docente.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivo general:** Incrementar las plazas a ofertar por medio de la revisión del programa formativo.

Objetivos específicos:

1. Colaborar a través de la CRHSNS en la aprobación del nuevo programa de MFYC y de los requisitos de acreditación de las Unidades Docentes Multiprofesionales de Atención Familiar y Comunitaria.
2. Incrementar la oferta de plazas de FSE

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Presencia de la CCAA en las reuniones de trabajo del Ministerio, con participación activa y difusión a los interesados (Estructuras directivas, Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria, Comisión de Docencia)
2. Identificar las áreas de mejora y las posibilidades para el incremento de la oferta.
3. Presentar los formularios de acreditación en el plazo establecido por el Ministerio de Sanidad.
4. Elaborar la oferta de Formación Sanitaria Especializada.

**Cronograma de trabajo:**

	2022	2023
Presencia de la CCAA en las reuniones de trabajo del Ministerio, con participación activa y difusión a los interesados.		
Identificar las áreas de mejora y las posibilidades para el incremento de la oferta.		
Presentar los formularios de acreditación en el plazo establecido por el Ministerio.		
Elaborar la oferta de Formación Sanitaria Especializada.		

**Propuesta de indicadores:**

1. Aprobación del nuevo programa de MFYC y de los requisitos de acreditación de las Unidades Docentes Multiprofesionales de Atención Familiar y Comunitaria. (Si/No)
2. Incremento de un 20% de plazas acreditadas y ofertadas en AP en junio de 2023.

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la DG de Calidad, Conocimiento y Transformación.
2. Personal de la Unidad Docente Multidisciplinar de Atención Familiar y Comunitaria.



**Acción 2.11 Establecimiento de incentivos para la función tutorial recogida en el RD 183/2008, de 8 de febrero, a través de acciones concretas trabajadas con las CCAA en la CRHSNS.**

**Responsable:** DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud.

**Justificación del proyecto:** En el proyecto de Decreto por el que se regula la ordenación del sistema de FSE en el Principado de Asturias, en tramitación, en su artículo 30.2 ya se recogen una serie de medidas para la evaluación, reconocimiento y dedicación de los tutores de FSE (reconocimiento documental y de funciones de gestión clínica, prioridad formativa, reconocimiento en el desarrollo profesional y ajuste a la actividad asistencial)

En este último sentido, se recoge que se pueda disponer de una dedicación específica a las funciones de tutoría dentro de su tiempo de trabajo, a razón de dos horas y media por residente y mes, o su equivalente en cómputo anual. Esta dedicación estará incluida dentro del plan de trabajo de los y las profesionales que ejercen la tutoría y contemplada dentro del plan de trabajo de la unidad asistencial. En cualquier caso, el reconocimiento efectivo de las labores de tutoría es probablemente un aspecto clave para el ejercicio de la FSE en nuestra comunidad autónoma ya que permitiría o facilitaría el incremento de la acreditación docente de plazas y su posterior oferta.

**Localización:** Principado de Asturias.

**Población diana:** Profesionales de AP del SESPA.

**Objetivos:** Potenciar el papel de los tutores en la FSE de Atención Primaria y reconocer la labor docente realizada en este ámbito.

Objetivos específicos:

1. Participar en el acuerdo de la CRHSNS para el reconocimiento e incentivación de la función tutorial específicamente en AP.
2. Implementar el acuerdo en el Principado de Asturias.
3. Reiniciar la tramitación del Decreto Autonómico de desarrollo de la FSE

**Metodología y Plan de Trabajo:**

1. Participación en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones en torno al acuerdo de la CRHSNS.
2. Traslado a los responsables del SESPA, Consejería de Salud, y Consejería de Hacienda (DG Presupuestos) y Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (DG Función Pública) los contenidos del acuerdo para su implementación.
3. Reinicio de la tramitación del Desarrollo autonómico, con actualización de la memoria económica bajo el nuevo supuesto del acuerdo tomado en la CRHSNS

**Cronograma de trabajo:**

1. Participación en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones en torno al acuerdo de la CRHSNS. Según calendario de convocatoria 2022
2. Traslado de los contenidos del acuerdo para su implementación a los responsables del SESPA y Consejerías. Inmediata tras la aprobación 2022 o 2023
3. Reinicio de la tramitación del Desarrollo autonómico, con actualización de la memoria económica bajo el nuevo supuesto del acuerdo tomado. 2022

**Propuesta de indicadores:**

1. Acuerdo de la CRHSNS para el reconocimiento e incentivación de la función tutorial específicamente en AP. (Si/No)
2. Implementación en Asturias del acuerdo de la CRHSNS para el reconocimiento e incentivación de la función tutorial específicamente en AP en diciembre de 2023. (Si/No)

**Recursos necesarios:**

1. Personal de la Dirección de Profesionales del SESPA.
2. Personal de la DG de Calidad, Transformación y Gestión del Conocimiento.