

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE NAVARRA



Posición singular dentro del panorama autonómico español, con una **capacidad de autogobierno** diferente a otras comunidades autónomas.

Crecimiento sostenido presupuestario y de recursos humanos

Marco normativo propio

Identificamos **áreas críticas** y articulamos un conjunto de **propuestas** orientadas a optimizar la coordinación, modernizar la gestión y garantizar una atención de calidad homogénea en todo el territorio foral.



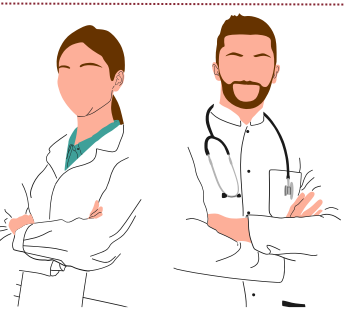
Hallazgos y propuestas

Identificamos tres **desafíos estructurales**:

Fragmentación competencial entre diferentes agentes

Elevada **temporalidad**, especialmente en enfermería

Modelo retributivo poco vinculado al **desempeño**



16.059 profesionales en 2023

Ratios por habitante por encima de la media

Falta de agilidad por la fragmentación

Desajustes entre plazas dotadas y ocupadas



Proponemos reforzar los **mecanismos de coordinación**, la creación de **canales institucionales estables**, comisiones técnicas mixtas para la planificación y un **plan estratégico conjunto de recursos humanos** a medio y largo plazo.

Situación **favorable** en términos de **presión asistencial**, aunque los tiempos de espera han experimentado cierto deterioro desde la pandemia. Entre 2016 y 2023:



Atención primaria: presión asistencial inferior a la media nacional en medicina de familia y pediatría.

Atención hospitalaria: descenso de las consultas por profesional

Aumento **tiempos de espera** en medicina de familia, enfermería y pediatría.



Proponemos medidas para **reducir tiempos y listas de espera**, acompañadas de un **sistema de seguimiento** territorial que permita detectar situaciones críticas de forma temprana.



La **temporalidad** continúa siendo un rasgo estructural del empleo sanitario, también en Navarra. Entre 2016 y 2023:

Aumentó en enfermería

Se redujo en pediatría

Estable en medicina de familia

Heterogenidad territorial



Proponemos consolidar un **modelo de planificación plurianual** de las ofertas públicas de empleo que permita asegurar un ritmo constante de convocatorias, mejorar la coordinación y anticipar las necesidades futuras.

El **modelo retributivo** se caracteriza por el predominio de **retribuciones fijas**

Nuevos complementos específicos

Nuevos colectivos en la carrera profesional

Retribuciones variables aún limitadas



Proponemos **revisar el sistema retributivo** para reforzar los incentivos vinculados a la eficiencia, la calidad asistencial y la motivación profesional.