



PROPIUESTA DE PLAN DE MEDIDAS DERIVADAS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE RIESGOS DE IRREGULARIDADES Y MALAS PRÁCTICAS REALIZADA POR EL CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA (CHGUV) EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

En el marco de lo previsto en la Ley 22/2018, de 6 de noviembre, de la Generalitat, de Inspección General de Servicios y del sistema de alertas para la prevención de malas prácticas en la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental, mediante comunicación de la Secretaría Autonómica de Administración Pública de fecha 24/09/2024 se puso en conocimiento de esta entidad la puesta en marcha del plan de autoevaluaciones de riesgos en el área de recursos humanos que fue presentado a la Comisión Interdepartamental para la Prevención de Irregularidades y Malas Prácticas (CIPIMAP), como instrumento de prevención de riesgos enfocado a la mejora continua de la gestión.

En contestación a dicha comunicación y a las instrucciones recibidas de la Inspección General de Servicios, la directora de recursos humanos designó como interlocutor/a y responsable por parte del CHGUV a la persona que ocupa el puesto de jefe de servicio de gestión y control del capítulo I, designando asimismo, en fecha 11/04/2025, el equipo de trabajo encargado de realizar la autoevaluación que está compuesto por 5 personas de diferentes áreas de la entidad: nóminas y seguros sociales, contratación de personal y bolsas de empleo, régimen jurídico y plantilla.

La autoevaluación se ha realizado con base en la metodología facilitada por la Inspección General de Servicios, sobre la cual se recibió una acción formativa en fecha 05/05/2025.

Durante el ejercicio de la autoevaluación se han mantenido diferentes reuniones con el personal inspector asignado al proyecto con el fin de seguir la aplicación de la citada metodología.

Para realizar la autoevaluación, se han tenido en cuenta los datos e indicadores de gestión del área, la normativa e instrucciones aplicables, los informes de órganos de control, así como otros documentos y registros pertinentes y el conocimiento y experiencia en la gestión del equipo.





Se han analizado 24 riesgos en materia de recursos humanos predefinidos en la metodología, clasificados en 10 categorías:

1. *Gobernanza e integridad*
2. *Instrumental*
3. *Asociados a los recursos humanos destinados al proceso*
4. *Incumplimiento de normas*
5. *Selección de personal*
6. *Planificación de RRHH*
7. *Formación y evaluación del desempeño*
8. *Retribuciones*
9. *Actividades privadas*
10. *Actividades de monitorización y control*

Tras la finalización de la autoevaluación de la entidad, el equipo ha alcanzado los resultados que aparecen reflejados y detallados en el cuestionario de autoevaluación que ha sido remitido a la Inspección General de Servicios junto con la presente propuesta. Estos resultados aconsejan la adopción de medidas de mejora y mitigación de la exposición a los diferentes riesgos autoevaluados.

A la vista de cuanto antecede, y de conformidad con lo previsto en el artículo 23.2 de la Ley 22/2018 citada y en el artículo 37.1 del Decreto 132/2024, de 1 de octubre del Consell, que la desarrolla, se da traslado a la Inspección General de Servicios de la **propuesta de Plan de Medidas en el área de recursos humanos de CHGUV, elaborado tras el proceso de autoevaluación de riesgos realizado y que se resume en el Anexo I**, con el fin de que sea elevado a la Comisión Interdepartamental para la Prevención de Irregularidades y Malas Prácticas (CIPIMAP) para recabar su informe con carácter previo a la aprobación por este órgano.

En el Anexo II se adjuntan las fichas individualizadas y de detalle de las medidas que conforman el Plan.

Firmado en Valencia a la fecha de la firma digital.

Dirección de RRHH

Dirección gerencia del CHGUV





ANEXO I

RESUMEN DEL PLAN DE MEDIDAS DEFINIDO

Riesgo		Riesgo Residua l	Riesgo Aceptabl e	Descripción de la Medida	Mitigació n de otros riesgos	Fecha Máx. Prevista de Implantaci ón
1.1	Riesgo de que no se denuncien las irregularidades	2	2	Medida 1. Informar sobre la existencia del canal de denuncias del CHGUV a través del cual se pueden tramitar las denuncias sobre situaciones de conflictos de interés presentadas por cualquier persona.		30/06/2026
1.2	Riesgo de tráfico de influencia	1	1			30/06/2026
1.3	Riesgo de que no se declaren los conflictos de interés	4	2	Medida 1. Preparar una declaración de ausencia de conflictos de intereses (DACI) para que los titulares de cargos públicos sean conocedores de la misma y la firmen, garantizando de este modo que han sido adecuadamente informados sobre los códigos de conducta aplicables y asumiendo el compromiso de evitar dichos conflictos así como manifestarlos en el caso de que se planteen en el ejercicio de sus funciones.	1.1 1.2	30/06/2026
2.1	Riesgo de falta de medidas para garantizar la seguridad e integridad de la información	2	2			
2.2	Riesgo de falta de control sobre el presupuesto asignado, sus variaciones y el nivel de ejecución del mismo	2	2			

Cód. Validación: CRZNC6AWRJO | Verificación: <https://cig.sedelectronica.es/verificaDocumentos>





2.3	Riesgo de no realizar una correcta documentación de las actuaciones que permita garantizar la pista de auditoría.	2	2				
3.1	Riesgo de insuficiencia de medios personales	2	2				
3.2	Riesgo de falta de conocimiento y/o experiencia	2	2				
3.3	Riesgo de fuerte dependencia de recursos externos	3	3				
4.1	Riesgo de interpretación, inaplicación o aplicación inadecuada de las normas	3	3				
4.2	Riesgo de incumplimiento de las normas relativas a la Transparencia y en concreto a la obligación de proporcionar y difundir información relevante (Publicidad Activa)	1	2				
5.1	Riesgo de incumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público	2	2				
5.2	Riesgo de no adecuación de los perfiles técnicos en relación al ejercicio de las funciones del puesto concreto	4	2	Descripción de puestos y análisis y valoración de cargas de trabajo.	6.1 6.3	31/12/2026	
6.1	Riesgo de ausencia de planificación estratégica de RRHH y gestión de personal así como de la ordenación del personal	2	2	<i>Medida del R.5.2</i> <i>Medida del R.6.2</i>			
6.2	Riesgo de falta de homogeneidad de la información contenida en la RPT, registro de personal y demás instrumentos de ordenación del personal con los que cuente la entidad	4	2	Modificar la periodicidad de la publicación de la plantilla orgánica de plazas, de anual a semestral, con el objetivo de plasmar las modificaciones de carácter estructural, en un periodo más corto de tiempo.	6.1 6.3	30/06/2026	

Cód. Validación: C9NCL5D59ZTFNSAA
Verificación: https://www.sanitatis.gva.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma eGestiona | Página 4 de 15





				Publicar y revisar semestralmente un organigrama que represente la dimensión y estructura departamental de la entidad. Con ello se pretende plasmar en un organigrama, de forma visual y concisa, la información contenida en el ROF de la organización.		
6.3	Riesgo de presentar una estructura organizativa inadecuada o no definir claramente dicha estructura en el Plan estratégico.	2	2	<i>Medida del R.5.2</i> <i>Medida del R.6.2</i>		
7.1	Riesgo de inexistencia de un Plan Formativo estructurado de forma que cubra la formación continua del personal de acuerdo a las necesidades presentes.	2	2			
7.2	Ausencia de un sistema adecuado, eficaz y conocido para la evaluación del desempeño del personal	2	3			
7.3	Riesgo de ineffectividad del derecho del personal a la promoción profesional	1	2			
8.1	Riesgo de que se produzcan incrementos retributivos o abono de conceptos no previstos en las leyes de presupuestos o no justificados.	1	2			
8.2	Inadecuado control y monitorización de las dietas como parte del sistema de retribuciones del personal	1	2			
9.1	(Act. Priv. Posteriores) Riesgo de utilización o transmisión de información privilegiada obtenida por razón del cargo público que se ocupó	2	2			

Cód. Validación: CRZNC6AWRJOYNL5D9ZTFNSAA
Verificación: <https://chqvs.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 15





9.2	Riesgo de incumplimiento de la Ley de incompatibilidades por parte del personal al servicio de la Administración	4	2	<p>Medida 1: Se va a proceder a publicar la información sobre las compatibilidades autorizadas al personal que trabaja en el CHGUV, (públicas y/o privadas) en cumplimiento de lo establecido en:</p> <p>-Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana -DOGV de 22/04/2022, art 14, 2 a) 7º.</p> <p>-Decreto 105/2017, de 28 de julio, artículo 31.6, de la obligación de la Administración de publicar, en el Portal de Transparencia, las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a su personal, con la identificación de la persona, la plaza que ocupa y la actividad autorizada.</p> <p>Medida 2: Se va a incluir en las resoluciones de autorización de compatibilidad, un nuevo párrafo que hará referencia a la medida nº 1. Es decir, en las resoluciones de compatibilidad que reciban los interesados, se indicará que éstas se publican en cumplimiento de la normativa referida.</p>	30/06/2026
10.1	Riesgo de inadecuada monitorización de puestos y cumplimiento horario	2	3		





CONSORCI
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA



- **ANEXO II: FICHAS DE DETALLE DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN**





PLAN DE MEDIDAS ATENUACIÓN DEL RIESGO CHGUV 29/10/2025	
Código del Riesgo: 1.3	Título Riesgo: Riesgo de que no se declaren los conflictos de interés
Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
Descripción de medidas	
Medida 1	Preparar una declaración de ausencia de conflictos de intereses (Daci) para que los titulares de cargos públicos sean conocedores de la misma y la firmen, garantizando de este modo que han sido adecuadamente informados sobre los códigos de conducta aplicables y asumiendo el compromiso de evitar dichos conflictos así como manifestarlos en el caso de que se planteen en el ejercicio de sus funciones.
Medida 2	Trasladar la declaración de conflicto de intereses a los cargos directivos, para que sean conocedores de los códigos de conducta definidos en la misma y se comprometan a su observancia, mediante la firma de la misma.
Medida 3	Informar sobre la existencia del canal de denuncias del CHGUV a través del cual se pueden tramitar las denuncias sobre situaciones de conflictos de interés presentadas por cualquier persona.
Objetivos:	
Se trata de garantizar que el personal directivo sea conocedor de las normas que rigen las relaciones que puedan establecer con actores privados así como de las limitaciones en su actuación en dichas relaciones en el caso de que puedan existir intereses personales que resulten afectados.	
Propietario: Jefe Servicio gestión y control de capítulo I	
Indicadores:	
- Directores que firman la declaración de ausencia de conflicto de intereses. - N° de denuncias relativas a situaciones de conflicto de intereses.	
Equipo responsable de desarrollar la medida:	
RRHH	
Prioridad de la medida: media	
Justificación: fortalecimiento de la integridad en la institución.	
Fecha máxima prevista de implantación: 30/06/2026	





Relación Riesgos que mitiga

Riesgo 1.1: Riesgo de que no se denuncien las irregularidades

Riesgo residual: 2	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

Riesgo 1.2: Riesgo de tráfico de influencias

Riesgo residual: 1	Riesgo aceptable: 1
--------------------	---------------------

Riesgo 1.3: Riesgo de que no se denuncien conflictos de interés

Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------





PLAN DE MEDIDAS ATENUACIÓN DEL RIESGO CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA 29/10/2025	
Código del Riesgo: 5.2	
Título Riesgo: Riesgo de no adecuación de los perfiles técnicos en relación al ejercicio de las funciones del puesto concreto	
Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
Descripción de medidas	
Medida 1 (descripción y detalle) Descripción de puestos. Valoración de cargas de trabajo.	
Objetivos: Análisis de los puestos de trabajo del personal de gestión, con objeto de homogeneizar procedimientos por perfiles profesionales que mejoren y optimicen la gestión. Obtener un catálogo de perfiles profesionales del CHGUV, que faciliten la transición en la rotación de empleados (vacaciones, renuncias y ante cualquier eventualidad)	
Propietario: Técnico función administrativa del Servicio de selección, provisión y situaciones administrativas.	
Indicadores: Porcentaje de puestos de trabajo valorados.	
Equipo responsable de desarrollar la medida: Servicio de selección, provisión y situaciones administrativas.	
Prioridad de la medida: alta Justificación: necesidad de conocer las tareas y cargas de las plazas de gestión.	
Fecha máxima prevista de implantación: 31/12/2026	





Relación Riesgos que mitiga

Riesgo 5.2: Riesgo de no adecuación de los perfiles técnicos en relación al ejercicio de las funciones del puesto concreto.

Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

Riesgo 6.1: Riesgo de ausencia de planificación estratégica de RRHH y gestión de personal así como de la ordenación del personal.

Riesgo residual: 2	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

Riesgo 6.2: Riesgo de falta de homogeneidad de la información contenida en la RPT, registro de personal y demás instrumentos de ordenación del personal con los que cuente la entidad.

Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------





PLAN DE MEDIDAS ATENUACIÓN DEL RIESGO <i>CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA</i> <i>29/10/2025</i>	
Código del Riesgo: 6.2 Título Riesgo: Riesgo de falta de homogeneidad de la información contenida en la RPT, registro de personal y demás instrumentos de ordenación del personal con los que cuente la entidad	
Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
Descripción de medidas Medida 1 (descripción y detalle) Modificar la periodicidad de la publicación de la plantilla orgánica de plazas, de anual a semestral. Con ello se pretende plasmar las modificaciones de carácter estructural, en un periodo más corto de tiempo. Medida 2 (descripción y detalle) Publicar y revisar semestralmente un organigrama que represente la dimensión y estructura departamental de la entidad. Con ello se pretende plasmar en un organigrama, de forma visual y concisa, la información contenida en el ROF de la organización.	
Objetivos: Transparencia en la información y actualización de la misma Propietario: Técnico función administrativa. Plantilla orgánica de plazas.	
Indicadores: Constatación de la publicación de la información en la sede electrónica del CHGUV.	
Equipo responsable de desarrollar la medida: Plantilla orgánica de plazas.	
Prioridad de la medida: MEDIA Justificación: mejorar la transparencia de la información.	
Fecha máxima prevista de implantación: 30/06/2026	





Relación Riesgos que mitiga

Riesgo 6.1: Riesgo de ausencia de planificación estratégica de RRHH y gestión de personal así como de la ordenación del personal.

Riesgo residual: 2	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

Riesgo 6.2: Riesgo de falta de homogeneidad de la información contenida en la RPT, registro de personal y demás instrumentos de ordenación del personal con los que cuente la entidad.

Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

Riesgo 6.3: Riesgo de presentar una estructura organizativa inadecuada o no definir claramente dicha estructura en el Plan estratégico.

Riesgo residual: 2	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------





PLAN DE MEDIDAS ATENUACIÓN DEL RIESGO CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA 29/10/2025	
Código del Riesgo: 9.2	
Título Riesgo:	Riesgo de incumplimiento de la Ley de incompatibilidades por parte del personal al servicio de la Administración.
Riesgo residual: 4 Riesgo aceptable: 3	
Descripción de medidas Establecer un control periódico de todas las solicitudes presentadas y el acceso público a todas las resoluciones sobre compatibilidad.	
Medida 1: Se va a proceder a publicar la información sobre las compatibilidades autorizadas al personal que trabaja en el CHGUV , (públicas y/o privadas) en cumplimiento de lo establecido en: -Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana -DOGV de 22 de abril de 2022-, artículo 14, 2 a) 7º. -Decreto 105/2017, de 28 de julio, artículo 31.6, de la obligación de la Administración de publicar, en el Portal de Transparencia, las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a su personal, con la identificación de la persona, la plaza que ocupa y la actividad autorizada.	
Medida 2: Se va a incluir en las resoluciones de autorización de compatibilidad, un nuevo párrafo que hará referencia a la medida nº 1. Es decir, en las resoluciones de compatibilidad que reciban los interesados, se indicará que éstas se publicarán en cumplimiento de la normativa referida anteriormente.	
Objetivos: Establecer un control periódico de todas las solicitudes presentadas y garantizar el acceso público a todas las resoluciones sobre compatibilidad. Cumplimiento de la normativa que resulta de aplicación.	
Propietario: Técnico función administrativa de régimen jurídico.	
Indicadores: Publicación de los datos en el portal de transparencia del CHGUV	
Equipo responsable de desarrollar la medida: Régimen jurídico. RRHH	
Prioridad de la medida: MEDIA Justificación: Incrementar la transparencia en materia de incompatibilidad.	
Fecha máxima prevista de implantación: 30/06/2026	





CONSORCI
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA



Relación Riesgos que mitiga

Riesgo 9.2: Riesgo de incumplimiento de la ley de incompatibilidades por parte del personal al servicio de la administración.

Riesgo residual: 4	Riesgo aceptable: 2
--------------------	---------------------

