



SERVICIO DE SALUD
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

BORRADOR

**MODELO CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL
LICENCIADO Y DIPLOMADO SANITARIO DE LOS
CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL
SESPA**

Reunión 25-1-08

Índice de capítulos

Introducción	3
Marco Normativo	4
<i>Capítulo 1</i>	
Objetivos del Sistema de Carrera Profesional	9
Principios guía y características del Modelo de Carrera profesional.....	9
Objetivos de la Carrera profesional.....	9
Implicaciones del Modelo de Carrera profesional	10
<i>Capítulo 2</i>	
Características y Estructura del Modelo	13
Grados de la carrera profesional	13
Estructura del Modelo de Carrera profesional	13
<i>Capítulo 3</i>	
Factores de Evaluación	16
<i>Capítulo 4</i>	
Sistema de Puntuación	
<i>Capítulo 5</i>	
Sistema y procedimientos de Evaluación	
<i>Capítulo 6</i>	
Proceso Carrera Profesional	
<i>Anexo 1</i>	
Bloque A: actividad y competencias de la práctica clínica	
Factor A.1. Orientación al logro y cumplimiento de objetivos	
Factor A.2. Eficiencia en la gestión de recursos y rigor de funcionamiento	
Factor A.3. Orientación al paciente / usuario	

Factor A.4. Dominio técnico / experiencia

Anexo 2

Bloque B: implicación y compromiso con la organización

Factor B.1. Orientación a la colaboración y trabajo en equipo

Factor B.2. Orientación a la mejora, innovación y al cambio

Anexo 3

Bloque C: desarrollo y transferencia del conocimiento

Factor C.1. Formación

Factor C.2. Participación y promoción de la docencia y la gestión del conocimiento

Factor C.3. Participación y promoción de la investigación y la innovación

Anexo 4

Normativa y reglamento

Anexo 5

Especificaciones funcionales

Anexo 6

Plan de implantación

INTRODUCCION

La necesidad de implantar y desarrollar un sistema de carrera profesional en el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias, no surge tan sólo por imperativo del marco normativo vigente, sino que más bien tiene su origen en la obligación y el interés de las instituciones sanitarias de alcanzar los objetivos asistenciales bajo los criterios de máxima eficiencia, equidad y calidad, constituyendo los profesionales un elemento esencial para la consecución de tales objetivos.

Teniendo este importante factor en cuenta, las líneas de actuación que han de llevarse a cabo en la gestión de los recursos humanos dentro del ámbito del SESPA, se han de orientar hacia la consecución del desarrollo de un sistema de ordenación de carácter incentivador y motivador para el trabajador, que permita su desarrollo profesional, la valoración de la calidad asistencial prestada en el desempeño de sus funciones, el reconocimiento de su grado de esfuerzo, implicación y compromiso con la institución, así como su valía personal, y con ello, conseguir la mejora continuada de la calidad de la atención y la asistencia al usuario.

Por ello, la incorporación a la gestión de personal en el Servicio de Salud, del sistema de carrera profesional se configura como una de las medidas más eficaces para el logro de tales fines, pues constituye un proyecto destinado al desarrollo de las profesiones sanitarias dentro del Servicio de Salud del Principado de Asturias, por medio del establecimiento de medidas de motivación profesional que permiten aunar el derecho de promoción que todo profesional tiene reconocido desde un punto de vista individual y objetivo con la mejora de la gestión sanitaria.

Con éste fin, se hace necesario proceder a su implantación sobre la base de unos principios básicos comprensivos de los criterios de acceso a los distintos niveles, en función de la evaluación y el reconocimiento de la

cualificación, experiencia en las tareas asistenciales, investigación, participación en la docencia y cumplimiento de objetivos.

MARCO NORMATIVO.

El marco legislativo en el que se ha de encuadrar el desarrollo del sistema de carrera profesional en el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias se encuentra configurado básicamente por tres normas legales de ámbito estatal, aprobadas en el año 2003, una vez concluido el proceso transferencial de competencias en materia de sanidad y asistencia sanitaria operado dos años antes.

En orden cronológico, la primera norma a la que se ha de hacer referencia es la **Ley 16/2003 de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (BOE nº128, 29-5-2003)**, la cual viene a establecer, tras el proceso transferencial al que se ha hecho referencia, acciones de coordinación y cooperación interautonómica con el fin de asegurar el derecho de los ciudadanos a la protección de la salud, y garantizar los principios de equidad, calidad y participación social en el Sistema Nacional de Salud.

En este marco, los artículos 40 y 41 de la misma, configuran el desarrollo profesional como un aspecto básico en la modernización del Sistema Nacional de Salud, debiendo responder a los criterios comunes que se señalen en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, definiéndose en concreto la “carrera profesional” 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 servicios.

Por otra parte, constituye referencia normativa en materia de carrera profesional la **Ley 44/ 2003 de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (BOE nº 280, 22-12-2003)** centrada en regular los distintos instrumentos y recursos que hagan posible la mayor integración de los profesionales en el servicio sanitario, tanto en el ámbito preventivo como asistencial, facilitando la corresponsabilidad en el logro de los fines comunes y en la mejora de la calidad de la atención sanitaria prestada a la población, garantizando además el cumplimiento de los niveles de competencia necesarios para salvaguardar el derecho a la protección a la salud por todos los profesionales incluidos en su ámbito.

Para ello, establece en su Título III las pautas generales que ha de seguir el sistema de desarrollo profesional y su reconocimiento, definido en el artículo 37, como el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan servicios.

Sin regular expresamente el sistema de carrera profesional, como decimos, se establecen unos criterios generales que deberán operar el sistema de desarrollo profesional que se instaure, entre ellos: la integración en el mismo con carácter voluntario para los profesionales; el establecimiento de cuatro grados de progresión (al margen del grado inicial optativo para las Comunidades Autónomas); la periodificación mínima quinquenal de acceso a nuevos grados; y los criterios de progresión gradual en función de la evaluación objetiva favorable sobre los méritos profesionales en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada, actividad docente e investigadora, consecución de objetivos, calidad asistencial prestada, grado de implicación en la gestión etc.... Además se precisa que los criterios generales establecidos se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del cada Servicio de Salud.

Expresamente se contempla en su artículo 39 la previsión de homologación del reconocimiento del desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud especialmente en cuanto a las denominaciones de los distintos grados, los sistemas de valoración de méritos, la composición de los comités de evaluación y el reconocimiento mutuo de los grados alcanzados por los profesionales.

La última referencia normativa que hemos de mencionar es el **Estatuto Marco para el personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre (BOE nº301, 17-12-2003)**, que viene a recoger y cohesionar las directrices iniciadas por las anteriores disposiciones, precisando en su artículo 40 los criterios generales de la carrera profesional y la definición dada por la Ley 16/2003, si bien matiza la necesidad tanto de la previa negociación de dicho sistemas con las organizaciones sindicales como de que la Comisión de Recursos Humanos establezca principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional con ánimo de garantizar el reconocimiento mutuo y la libre circulación de los profesionales.

Se reitera en el punto 4º del citado artículo lo ya regulado en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias respecto a la acomodación de los criterios generales de desarrollo profesional a las características organizativas, sanitarias y asistenciales de cada Servicio de Salud, precisando que su incidencia en la carrera profesional será negociada en la mesa correspondiente.

Dichos criterios fueron acordados en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud y publicados por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios del Ministerio de Sanidad y Consumo de fecha 29 de enero de 2007 (BOE 27/2/07). En dicho Acuerdo se fijan los criterios que el Estatuto Marco señalaba inspirados en los principios de igualdad, no

discriminación, garantía de la libre circulación y participación de los profesionales en la gestión de los centros.

Por otra parte el Estatuto Marco expresamente precisa la repercusión desde el punto de vista económico que conlleva el establecimiento de un sistema de carrera profesional, pues al momento de establecer el sistema retributivo (artículo 43) recoge un nuevo concepto comprendido en las retribuciones complementarias, el “complemento de carrera”, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

En conclusión, el marco regulador de la actividad sanitaria vigente, conmina a las Comunidades Autónomas a establecer sistemas de carrera profesional basados en el reconocimiento del desarrollo profesional, con el doble fin de, por una parte posibilitar la promoción del personal y por otro, lograr mejorar la gestión de las Instituciones.

Por otra parte, y en los márgenes del marco normativo señalado, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma se han adquirido compromisos en materia de carrera y desarrollo profesional de la generalidad de empleados públicos de la Administración y más concretamente, en cumplimiento del mandato normativo anteriormente referenciado, de los Licenciados y Diplomados Sanitarios del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

En primer lugar el Acuerdo firmado el 21 de julio de 2005, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, para la Modernización y Mejora de la Administración del Principado de Asturias, se recoge como una de las medidas encaminadas a alcanzar los objetivos de mejorar la calidad de los servicios públicos, incrementando los niveles de eficacia y eficiencia de los mismos, la implantación y desarrollo de un sistema de carrera administrativa o profesional de los empleados públicos del Principado.

Posteriormente, y tras un largo proceso negociador, fueron firmados acuerdos en la materia siendo el de la Mesa General de 27 de diciembre de 2006, el definitivo Acuerdo sobre carrera y desarrollo profesional de los empleados públicos del Principado de Asturias, donde se recoge expresamente el sistema de carrera profesional para el personal Licenciado y Diplomado Sanitario estatutario fijo del Servicios de Salud del Principado de Asturias así como los criterios sobre los que se ha de configurar el sistema de desarrollo profesional del personal estatutario del SESPA, excluidos Licenciados y Diplomados sanitarios.

Así siguiendo el modelo acordado, se hace ahora necesario diseñar y desarrollar pormenorizadamente los mecanismos y criterios de evaluación que han quedado indicadas de forma genérica en el Acuerdo y que valoran fundamentalmente la experiencia, los conocimientos y habilidades, así como el desarrollo y la transferencia del conocimiento, motivo por el cual se realiza el presente trabajo.

1

Objetivos del sistema de carrera profesional

Principios guía y características del Modelo de Carrera profesional

El Modelo de carrera profesional, en su diseño y en su posterior aplicación y desarrollo, se debe guiar por los siguientes principios básicos que se constituyen en requisitos necesarios para el diseño del sistema:

1. El modelo de carrera profesional debe articularse desde su consideración como un “derecho de los profesionales”.
2. El modelo debe ser homogéneo.
3. Debe diseñarse un modelo lo suficientemente flexible que permita su adaptación a todos los profesionales independientemente de sus condiciones laborales.
4. En cuanto sistema personalizado, debe ser un modelo orientado y vinculado a los resultados y a las actitudes concretas de los profesionales:
 - a. •Basado en el reconocimiento de la contribución activa y diferenciada en la mejora de la atención sanitaria.
 - b. •Y persiguiendo el impacto creciente del profesional en la organización.
5. Debe posibilitar y potenciar el desarrollo creciente.

- 6- Debe buscar la **imparcialidad/justeza** y la equidad posibilitando **el reconocimiento individual del esfuerzo por alcanzar un determinado grado de desarrollo profesional.**
7. Debe poder estar integrado en la vida diaria del profesional y en su actividad en el servicio.
8. El Modelo debe propiciar a la organización a avanzar en la implantación de sistemas y herramientas de gestión.
9. Debe ser amigable y sencillo en su aplicación.

Objetivos de la carrera profesional

1. Motivar e implicar a los profesionales en los objetivos del SESPA, buscando la convergencia entre los objetivos de la organización sanitaria y las expectativas de las personas.
2. Apostar por la mejora de la calidad y por la excelencia.
3. Promover, en los profesionales, actitudes positivas hacia el desarrollo profesional permanente.
4. Disponer de un sistema que posibilite reconocer las aportaciones individuales y diferenciales de los profesionales.
5. Remunerar dicha aportación diferenciada.
6. **Facilitar la gestión integrada de las personas como profesionales.**

Implicaciones del Modelo de Carrera profesional

➤ Para los profesionales:

1. La carrera profesional permite superar la estancamiento profesional vigente.
2. Posibilita acceder y situarse en el grado que le corresponde al profesional.
3. Orienta en las exigencias y requisitos necesarios para lograr su desarrollo.
4. Posibilita la evaluación y el reconocimiento justo en función de su aportación diferenciada.
5. Puede lograr generalizar ~~y socializar~~ la formación, la docencia y la investigación.

➤ Para las Organizaciones Sanitarias

1. El modelo constituye un valioso instrumento que proporcionará indicadores que orienten las políticas asistenciales y de gestión de las personas en los centros sanitario.
2. Va a requerir poner en marcha, en las organizaciones, sistemas que favorezcan la implantación de herramientas de reconocimiento necesarios para la mejora de la gestión.
3. Así mismo, va a facilitar a los servicios el orientar a sus profesionales hacia alinear sus expectativas con los objetivos de la organización.

4. Va a permitir comprometer y corresponsabilizar a los mandos en un tipo de liderazgo participativo, efectivo e integral que potencie y facilite el desarrollo de los trabajadores.

2

Estructura del modelo

Grados de la carrera profesional

El sistema de Carrera Profesional, en consonancia con la normativa vigente, constará de cuatro grados, que corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo, así como a contenidos y exigencias de funcionamiento distintos.

Los años de servicios prestados como personal estatutario fijo, para poder acceder a los distintos grados son:

1. Para el Grado I: 5 años o más en el Sistema Nacional de Salud.
2. Para el Grado II: 10 años o más en el Sistema Nacional de Salud y proceder del Grado I con al menos 5 años en ese Grado.
3. Para el Grado III: 15 años o más en el Sistema Nacional de Salud y proceder del Grado II con al menos 5 años en ese Grado.
4. Para el Grado IV: 20 años o más en el Sistema Nacional de Salud y proceder del Grado III con al menos 5 años en ese Grado.

Siempre se ha de tener en cuenta que la evaluación para acceder a los grados superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, cinco años desde la precedente evaluación positiva

Estructura del Modelo de Carrera profesional

La idea es establecer un modelo de carrera que sea dinámico y eficaz y que contribuya a la mejora permanente de los profesionales, a su adaptación a los cambios que, cada vez con más rapidez, se están produciendo en la profesión sanitaria. Dichos cambios han de estar, a la fuerza, reflejados en el Modelo de Carrera lo que obliga a una mejora permanente de dicho modelo.

Así mismo, la Carrera Profesional debe ser un instrumento eficaz para la mejora de la gestión de los servicios sanitarios y para el desarrollo de los licenciados y diplomados sanitarios, de modo que favorezca un progreso planificado, de los mismos, en los distintos ámbitos de actuación del profesional en el ejercicio de su función y sobre los que se debe basar la evaluación del profesional.

El ámbito de actuación de los profesionales sanitarios es muy amplio y contempla aspectos muy diversos que, con el sistema tradicional de evaluación (OPE, bolsas de empleo, etc) no se tenían en cuenta, pero que, necesariamente, deben contemplarse si realmente se quiere hacer una evaluación de toda la actividad del profesional. (~~"un profesional no es sólo un currículum académico"~~)

Por todo lo anteriormente expuesto, cuando se evalúa a un profesional sanitario se debería preguntar:

- ¿Cuál es su aportación individual a la consecución de los objetivos del servicio, de la organización?
- ¿Con qué eficiencia realiza las tareas que tiene asignadas?
- ¿Cuál es su comportamiento con los pacientes, familiares o usuarios?
- ¿Qué experiencia profesional tiene?
- ¿Qué tipo de técnicas diagnósticas o terapéuticas domina, y en que grado?
- ¿Qué capacidad tiene para trabajar con sus compañeros o con otros grupos de profesionales?
- ¿Cómo se comporta cuando se introducen innovaciones o mejoras en el trabajo?

- ¿Actualiza sus conocimientos con formación continuada?
- ¿Transfiere sus conocimientos y experiencias a otras personas?
- ¿Es un referente profesional en su grupo o en su centro o a nivel nacional o internacional?
- ¿Está inmerso en proyectos de investigación?

Las respuestas a estas preguntas son las que pueden indicar el tipo de profesional que es.

Por lo tanto, basándose en estos criterios se establecen tres grandes bloques que no son mas que una concreción de los interrogantes anteriores:

1. Bloque A: contempla y evalúa la aportación del profesional a la consecución de los objetivos de la organización y las competencias profesionales y técnicas que aplica para la práctica clínica. Se le ha denominado: *"Actividad y competencias en la práctica clínica"*.
2. Bloque B: contempla y evalúa la orientación e implicación del profesional en la mejora de la organización. Se le ha denominado: *"Implicación y compromiso con la mejora de la organización"*.
3. Bloque C: contempla y evalúa la actualización permanente de conocimientos a través de la formación, así como la implicación en actividades docentes, de investigación, innovación y de transferencia del conocimiento. Se le ha denominado: *"Desarrollo y transferencia del conocimiento"*.

Además, en cada uno de ellos se incluyen diversos factores.

3

Factores de Evaluación

Cada uno de los bloques esta constituido por factores (Ver Tabla 1), de tal manera que el Bloque A, "*Actividad y competencias en la práctica clínica*", incluye cuatro:

A.1 "*Orientación al logro y cumplimiento de objetivos*": evalúa la aportación que el profesional hace al conjunto del servicio para alcanzar los objetivos de actividad y calidad, como está con respecto a sus compañeros, como ha ido evolucionando respecto a sí mismo en los últimos 5 años y como está con respecto a otros servicios de su misma especialidad en centros similares de la Red.

A.2 "*Eficiencia en la gestión de recursos y rigor de funcionamiento*": contempla y evalúa la capacidad para ordenar y distribuir los recursos disponibles en función de la más adecuada consecución de los objetivos establecidos, efectuando la supervisión sobre su utilización y rendimiento en aras a garantizar la mayor eficiencia y aprovechamiento de los mismos. Así mismo este factor tendría en consideración el grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y protocolos por el profesional así como el seguimiento de las directrices y políticas de la organización en relación a la prescripción, materiales, derivaciones, pruebas etc.

A.3 "*Orientación al paciente / usuario*": contempla la calidad de la relación con el paciente manifestada en el trato considerado al mismo, en el modo de proporcionar la información tanto a él como a su familia y en la actitud de responder a sus demandas y requerimientos.

A.4 "*Dominio técnico / experiencia*": conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que posee el profesional y que le posibilitan

para desarrollar y ejercer los diferentes ámbitos de su especialidad, y que constituyen su bagaje profesional.

En el Bloque B, "*Implicación y compromiso con la mejora de la organización*", se incluyen 2 factores:

B.1 "*Orientación a la colaboración y trabajo en equipo*": contempla la capacidad del profesional para trabajar en colaboración y coordinarse con los demás, de formar parte de equipos y de trabajar conjuntamente con otras personas y grupos multidisciplinares, con otros servicios o áreas de la Organización y/o con organismos externos con los que deba interactuar y relacionarse.

B.2 "*Orientación a la mejora, la innovación y al cambio*": contempla disposición a analizar y evaluar permanentemente las actuaciones a fin de identificar ámbitos y oportunidades de mejora e innovación para el desarrollo de la actividad propia o de la Organización en su conjunto, proponiendo y apoyando el desarrollo de cambios y mejoras en la actividad y la organización que redunden en la mejora de los resultados actuales o futuros.

Y en el Bloque C, "*Desarrollo y transferencia del conocimiento*", se incluyen tres factores:

C.1 "*Formación*": Valora la actitud y disposición para incorporar y desarrollar de manera continuada en el tiempo nuevos conocimientos, técnicas y herramientas en el ámbito de su práctica clínica. Son objeto de valoración las actividades formativas (cursos, seminarios, talleres, sesiones clínicas, periodos de rotación por otros centros, etc.) dirigidas a los profesionales y destinadas a mejorar su nivel de competencia profesional para desarrollar las exigencias presentes o a la capacitación continua en los requerimientos evolutivos de la profesión y su utilidad para las necesidades específicas de la organización.

C.2 "Participación y promoción de la docencia y la gestión del conocimiento": contempla el conjunto de actividades que contribuyen a la transmisión, de manera formalizada, de los conocimientos, habilidades y experiencias técnico-asistenciales y de gestión a diferentes destinatarios de la Organización o de ámbitos más amplios.

C.3 "Participación y promoción de la investigación y la innovación": Contempla todas las acciones conducentes a planificar, dirigir, gestionar y/o participar en proyectos de investigación así como la participación en las actividades de divulgación a través de publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, organización de jornadas, etc. en las líneas prioritarias o de interés para la Organización.

TABLA 1. Modelo de Carrera Profesional

BLOQUES	FACTORES	
A Actividad y competencias en la práctica clínica	A.1	Orientación al logro y cumplimiento de objetivos
	A.2	Eficiencia en la gestión de recursos y rigor de funcionamiento
	A.3	Orientación al paciente / usuario
	A.4	Dominio técnico / experiencia
B Implicación y compromiso con la mejora de la organización	B.1	Orientación a la colaboración y trabajo en equipo
	B.2	Orientación a la mejora, innovación y al cambio
C Desarrollo y transferencia del conocimiento	C.1	Formación
	C.2	Participación y promoción de la docencia y la gestión del conocimiento
	C.3	Participación y promoción de la investigación y la innovación