

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Sistema de desarrollo profesional en Osakidetza

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

La existencia de factores que generan la falta de motivación e implicación de los profesionales en las actividades de la organización, que pueden dar lugar a un escaso grado de convergencia entre los objetivos de la organización y las expectativas del personal.

SOLUCIÓN GLOBAL:

La implementación de un mecanismo que potencia la implicación y la motivación de los profesionales de forma individualizada a través de la creación de incentivos en la carrera profesional.

COSTE APROXIMADO:

715.950 euros (coste de la colaboración externa para el diseño y desarrollo de las aplicaciones informáticas para la gestión del proceso).

TERRITORIO:

País Vasco

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos del Servicio Vasco de Salud – Osakidetza

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Servicio Vasco de Salud – Osakidetza

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

La implantación de un Sistema de Desarrollo Profesional, que venía siendo una demanda de los profesionales de la sanidad, fue una necesidad reconocida por Osakidetza en su Plan estratégico 2003-2007 que establece como Objetivo “Diseñar un sistema de reconocimiento basado en la aportación de valor, el desarrollo profesional, la consecución de objetivos, y el desarrollo de los valores de la organización”. Su puesta en marcha se desencadena con la aprobación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud. Dicha ley estableció, para los Licenciados y Diplomados Sanitarios, en su Título III

(Del Desarrollo Profesional y su Reconocimiento), cuatro grados de desarrollo profesional para cuya obtención requiere evaluación favorable de una serie de méritos, como son los conocimientos, competencias desarrolladas, formación continuada acreditada, actividad de docencia e investigación llevada a cabo, resultados y calidad de la actividad asistencial, cumplimiento de los indicadores para su valoración e implicación en la gestión clínica.

En este contexto, Osakidetza establece en 2005 un Sistema de Desarrollo Profesional cuyos objetivos son los siguientes:

- Implicar a los profesionales y conseguir un alto grado de convergencia entre los objetivos de Osakidetza y las expectativas de las personas, de forma que su crecimiento profesional contribuya a mejorar el servicio prestado.
- Reconocer la aportación diferencial de cada profesional en la mejora de la atención al usuario, de la eficacia, eficiencia y calidad del servicio prestado, en la mejora de las propias competencias y dominio profesional y en las aportaciones a la organización en términos de docencia, transmisión del conocimiento e Investigación-Innovación-Mejora
- Promover una actitud individual permanente hacia el crecimiento profesional.
- Remunerar dicha aportación diferenciada en función de su desarrollo.

El Sistema se regula en los Decretos 395/2005, de 22 de noviembre (Licenciados Sanitarios), Decreto 35/2007, de 27 de febrero (Diplomados Sanitarios) y Decreto 248/2007, de 26 de diciembre (Profesionales no sanitarios y sanitarios de FP.)

El modelo establece cuatro niveles que corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo así como a contenidos y exigencias distintas. El acceso al primero de esos grados requiere 5 años de ejercicio profesional. El acceso a los siguientes puede solicitarse transcurridos los periodos de permanencia establecidos en cada grado. Además de reunir los años de servicios prestados (11, 18 y 25 respectivamente para los niveles II, III y IV), el acceso a un determinado grado exige alcanzar la puntuación requerida en cada uno de los distintos ámbitos de evaluación: Desempeño y Dominio Profesional, Implicación y Compromiso con la Organización y Méritos de Currículum Vitae en Formación, Docencia e Investigación/Innovación.

Los niveles de desarrollo profesional son consolidables e irreversibles y se establecen condiciones especiales

para la asignación del Nivel en la Fase de implantación.

Las variables que se tienen en cuenta de cara a evaluar a los profesionales, varían en función de que nos encontramos ante un licenciado o diplomado o ante un técnico superior, técnico, operario o celador.

En relación al Desempeño y Dominio Profesional se tienen en cuenta, respecto a Licenciados y Diplomados, variables como el logro de objetivos, la organización/planificación, la eficiencia en el manejo de recursos, el dominio técnico, el rigor profesional, la relación con el usuario o la satisfacción del mismo. En relación al resto de profesionales, se evalúan aspectos tales como el desempeño, la capacidad para resolver problemas, el orden y uso de recursos, la actualización profesional y su relación y satisfacción con el usuario. La evaluación de tales variables se lleva a cabo en función de conductas y actuaciones observables, así como a partir de indicadores y resultados de actividad en función del puesto.

Respecto al ámbito relativo a la Implicación y el Compromiso se tienen en cuenta, para los licenciados y diplomados, variables como la capacidad para trabajar en equipo, el grado de compromiso alcanzado con la organización, la capacidad para adaptarse al cambio o la orientación a la mejora. La capacidad para trabajar en equipo y la de adaptarse al cambio son, también, los aspectos que se evalúan en relación a técnicos, operarios y celadores.

Para la medición concreta de estas variables se utilizan las denominadas escalas de evaluación. Se trata de una herramienta de objetivación de la evaluación basada en la descripción de evidencias, conductas y actuaciones observables en la competencia a evaluar, que persigue identificar qué grado describe de forma más certera la actividad profesional en cada aspecto. En su elaboración han participado profesionales de las diferentes áreas implicadas. Las escalas están formadas por cuatro grados de desarrollo en cada aspecto a evaluar, además de una primera columna en la cual describe una respuesta negativa en el mismo.

Por último, en relación a la Formación, Docencia e Investigación se tienen en cuenta, de cara a la evaluación de ambos grupos, aspectos tales como la formación (en el que se tiene en cuenta la de postgrado y la formación continuada), la docencia y la difusión del conocimiento (en relación a la que se toman en consideración las ponencias, comunicaciones y publicaciones realizadas) o la innovación (respecto a la que se tienen cuenta aspectos tales como la participación en proyectos de investigación e innovación), siendo

exclusiva para licenciados y diplomados la evaluación de variables como la investigación o la planificación y gestión de la formación, docencia e investigación (que se mide a partir de aspectos tales como el de la participación en órganos y comités). La evaluación de estos aspectos se realiza a partir de un Baremo de Méritos de Currículum Vitae.

La puntuación exigida para cada uno de los distintos ámbitos de evaluación de cara a acceder a un determinado nivel también es diferente en función de que nos encontremos ante un licenciado o diplomado o ante un técnico superior, técnico o celador. Así, la puntuación mínima que deben alcanzar los primeros para acceder los cuatro niveles previstos es de 105, 160, 199 y 237 puntos respectivamente, mientras que, para los segundos, se precisa una puntuación de 75, 95, 110 y 125 en relación a los cuatro niveles establecidos.

El proceso de valoración se gestiona a través de dos aplicaciones informáticas integradas y accesibles a través de intranet e internet.

La aplicación informática de Currículum Vitae-CV donde los profesionales pueden permanentemente registrar sus méritos de CV para ser utilizados en cualquier proceso de RRHH que requiera baremación de méritos. La valoración de los méritos curriculares considerados para el reconocimiento del desarrollo profesional se lleva a cabo a través de esta aplicación, siendo los profesionales parte activa en la misma ya que registran directamente la información. En este aspecto las nuevas tecnologías han contribuido a facilitar la puesta en marcha del sistema, debido al gran volumen de empleados y a la importante carga curricular que tienen sobre todo licenciados y diplomados. Se trata de una aplicación informática que facilita una actualización permanente de los méritos del Currículum Vitae y cuya utilización ha hecho posible que se pueda disponer de la información curricular validada de forma ágil y sencilla, evitando trastornos a los profesionales que no se ven en la obligación de aportarla para tomar parte en cualquier proceso de Osakidetza en el que sea precisa la valoración del currículum.

Por otro lado, la gestión del conjunto del proceso de valoración y reconocimiento del nivel de desarrollo profesional, se realiza a través de la aplicación informática de Desarrollo Profesional.

En dicha aplicación el profesional efectúa la correspondiente solicitud de evaluación aportando las informaciones requeridas, se efectúan las valoraciones de las variables de desempeño, dominio profesional, implicación y compromiso, por los Mandos Evaluadores (mando directo del profesional encargado de

evaluar) y se integran los resultados del conjunto de la evaluación.

Igualmente, acceden a esta aplicación, para explotar los resultados y efectuar las correspondientes validaciones, el Comité de Evaluación de la Organización (encargado de analizar la coherencia de resultados en la Organización y de aprobar la asignación provisional de Niveles), el Comité Corporativo de Desarrollo Profesional (que analiza la coherencia de resultados entre Organizaciones) y, por último, el nivel corporativo correspondiente a la Dirección General (que asigna los niveles definitivos de desarrollo profesional).

El desarrollo informático de estas herramientas supuso el cumplimiento de las sucesivas fases de análisis, desarrollo, pruebas de integración y puesta en producción. La aplicación se puso en funcionamiento mediante la utilización de la tecnología Java con Macromedia JRun como servidor de aplicaciones y Oracle como servidor de base de datos, implementado en una arquitectura con balanceo de carga. Esta fase inicial se llevó a cabo durante los años 2005 y 2006 teniendo lugar, en primer término, una fase piloto de prueba en cuatro centros.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

Resistencias a “evaluar” y “ser evaluado”.

IMPACTO:

El balance de la Fase de Implantación:

- 7 Convocatorias:
 - o 25.000 Profesionales.
 - o 1.000 Evaluadores.
 - o 90 Comités Evaluación.
- Perfiles profesionales de:
 - o 5.342 Facultativos.
 - o 8.296 Diplom. Sanitarios.
 - o 11.375 Otros colectivos.

A su vez se puede señalar que:

- Se ha cumplimentado, dentro del plazo de 4 años establecido, el Plan de Implantación del Desarrollo Profesional realizándose la asignación de los cuatro niveles previstos a todo el colectivo de

Osakidetza.

- Se ha efectuado una Valoración Individualizada de los 25.000 profesionales de Osakidetza a pesar de las resistencias a “evaluar” y “ser evaluado”.
- Se ha aplicado y testado una Herramienta de Evaluación por el Mando y se dispone de perfiles de aportación de los profesionales en relación a desempeño, competencias e implicación (individuales, por unidad, por organización.).
- Se han recogido y actualizado los méritos curriculares de formación, docencia e investigación-innovación de todos los profesionales en una aplicación informática que los hace disponibles para todos los procesos de gestión de personas que implican valoración de méritos.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL

Proceso de Evaluación del Desarrollo Profesional:

- Resolución de convocatoria del Director General.
- Difusión en Intranet corporativa y BOPV
- Cumplimentación voluntaria de la solicitud a través de la aplicación web “Desarrollo Profesional” ubicada en la Intranet corporativa.
 - o Cumplimentación de las “Fichas de Aportaciones” con evidencias del desempeño.
 - o Cumplimentación de los méritos en la aplicación “CV”.
- Baremación de méritos curriculares.
- Evaluación por el mando.
- El Comité Organización de Servicios aprueba la relación provisional de los niveles.
- El Comité Corporativo de Osakidetza analiza coherencia de resultados entre organizaciones.
- Resolución de asignación provisional del nivel en BOPV e Intranet Corporativa.
- Resolución de Dirección General de asignación definitiva de niveles en BOPV e Intranet Corporativa.

| CALENDARIO DE CONVOCATORIAS | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|------|------|------|------|------|
| 1ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios: Niveles I y II para profesionales 16 o mas años de Serv.Prestados | | | | | |
| 2ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios: Niveles I y II para profesionales con menos de 16 años de Serv.Prestados | | | | | |
| 3ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios: Niveles I, II, III y IV | | | | | |
| 1ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios: Niveles I y II para profesionales 16 o mas años de Ser.Prestados | | | | | |
| 2ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios: Niveles I y II para profesionales con menos de 16 años de Ser.Prestados | | | | | |
| 3ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios: Niveles I, II, III y IV | | | | | |
| Convocatoria única de Profesionales No sanitarios y Sanitarios de F.P. Niveles I, II, III y IV | | | | | |

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Explicación del Plan en la página web de Osakidetza:

<http://www.osakidetza.euskadi.net/r85->

pkrrhh03/es/contenidos/informacion/desarrollo_profesional_osk/es_dp/desarrollo.html

Presentación del Plan en el III Congreso de Excelencia en la Gestión de las Administraciones Públicas de San Sebastián:

<http://www.euskalit.net/CongresoQEPEA/ponencias2010/Osakidetza.pdf>

Guía para la evaluación del desarrollo profesional. Manual del Mando:

<http://www.osakidetza.euskadi.net/r85->

pkrrhh01/es/contenidos/informacion/desarrollo_profesional_osk/es_dp/adjuntos/ManualMando.pdf

Acceso herramienta para los profesionales de Osakidetza:

<http://dp.osakidetza.net/>

Acceso herramienta para los profesionales de Osakidetza:

<http://dp.osakidetza.net/>

<http://cv.osakidetza.net/>