

DESARROLLO PROFESIONAL EN OSAKIDETZA



Evaluación del desarrollo profesional en Osakidetza: una experiencia de implantación

***SUMAS VI Congreso Internacional sobre Gestión de Recursos
Humanos en la Administración Pública
9, 10 y 11 de junio de 2010 Vitoria-Gasteiz***

M^a ANGELES RODRIGUEZ GONZALEZ

Jefe de Sección.

*Subdirección de Gestión, Organización y Desarrollo de RRHH
Organización Central de Osakidetza*



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

OSASUN ETA KONTSUMO
SAILA

DEPARTAMENTO DE SANIDAD
Y CONSUMO

ORGANIZACIÓN CENTRAL

ORGANIZACIONES DE SERVICIOS *

ATENCIÓN PRIMARIA

Comarcas de Atención Primaria (7)

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Hospitales de Agudos (11)
 Hospitales de Media-Larga Estancia (3)
 Hospitales Psiquiátricos (4)
 Salud Mental Extrahospitalaria (2)

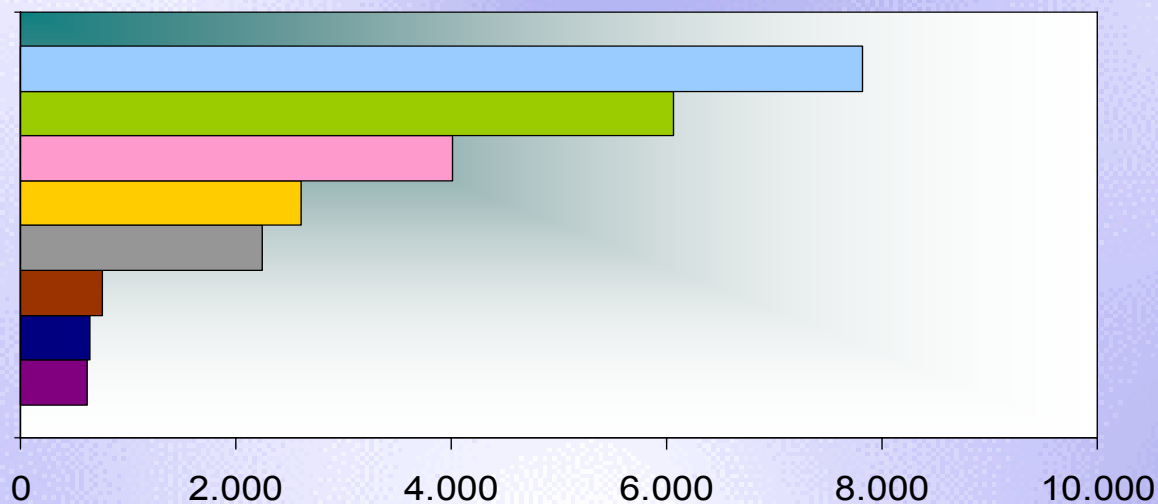
OTRAS ORGANIZACIONES

Centro Transfusiones y Tejidos
 Emergencias
 Escuela Enfermería

** Hasta el año 2010*

Plantilla

- Diplomados Sanitarios
- Licenciados Sanitarios
- Auxiliares Enfermería
- Admtvo./ Aux. Admtvo.
- Celadores y Operarios
- Téc. Especialistas Sanitarios
- Oficial Prof. / Aux.Prof.
- Licenc./Diplom. No sanitario



ÁMBITO NORMATIVO

- ❑ **Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.**
- ❑ **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.**
- ❑ **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.**

ÁMBITO ESTRATÉGICO

- ❑ Los Proyectos Estratégicos del **Departamento de Sanidad** en la VII legislatura (2002)
- ❑ **Año 2003;** un Grupo de Trabajo, formado por profesionales facultativos y gestores elaboran un **Diseño Básico del Modelo de Desarrollo Profesional de Facultativos**
- ❑ **Plan estratégico 2003-2007 de Osakidetza:** 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".

Ley 44/2003, de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Título III. Del Desarrollo Profesional y su reconocimiento Arts 37 al 39.

Establece **cuatro grados** cuya obtención requiere la **evaluación favorable de los méritos**:

- **conocimientos, competencias, formación** continuada acreditada, **actividad docente e investigación**
- **resultados y calidad de la actividad asistencial**, el **cumplimiento de los indicadores** para su valoración y la **implicación en la gestión clínica**

El acceso al **primer grado** requerirá **cinco años** de ejercicio profesional. El acceso a los superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, **cinco años**.

La evaluación se realizará por un **Comité específico** con participación de **profesionales** de la especialidad, del servicio/unidad y evaluadores externos.

Se establecerán criterios generales para la **homologación** del reconocimiento del desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud.

Experiencias Previas

- Osasunbidea, Navarra. (2000).
- Instituto Catalán de la Salud. (mayo 2003)
- Servicio Canario de Salud (noviembre 2003)

Año 2004

Grupos de trabajo abordan el diseño en detalle del **Sistema de Evaluación del Desarrollo Profesional de Facultativos:**

- ✓ Normativa del Sistema de Desarrollo Profesional
- ✓ Las Herramientas de Evaluación del Desarrollo Profesional
- ✓ La Fase de Implantación

Año 2005

Aprobación del **Decreto 395/2005**, de 22 de noviembre por el que se regula el Desarrollo Profesional de los Licenciados Sanitarios.

Año 2006

Realización de la **1ª Convocatoria** de D. Profesional de **Facultativos**.

Grupos de profesionales elaboran el **Sistema de Evaluación del Desarrollo Profesional de Diplomados Sanitarios**.

Año 2007

Aprobación del **Decreto 35/2007**, de 27 de febrero por el que se regula el Desarrollo Profesional de los Diplomados Sanitarios.

Aprobación del **Decreto 248/2007**, de 26 de diciembre por el que se regula el Desarrollo Profesional de profesionales no sanitarios y sanitarios de F. Profesional.

Año 2007

Realización de la **1ª Convocatoria** de D. Profesional de **Diplomados Sanitarios** y **2ª Convocatoria** de D. Profesional de **Facultativos**.

Año 2008

Realización de la **2ª Convocatoria** de D. Profesional de **Diplomados Sanitarios**.

Aprobación del **Decreto 106/2008**, de 3 de junio, del Acuerdo de Mesa sectorial de Sanidad (modificaciones en la fase de implantación del Desarrollo Profesional).

Año 2009

Realización de la **3ª Convocatoria** de D. Profesional de **Facultativos** y **3ª Convocatoria** de D. Profesional de **Diplomados Sanitarios**.

Elaboración del **Sistema de Evaluación del Desarrollo Profesional** profesionales no sanitarios y sanitarios de Formación Profesional.

Realización de la **Convocatoria** de D. Profesional de **profesionales no sanitarios y sanitarios de Formación Profesional**.

Año 2010: CONCLUSIÓN DE LA FASE DE IMPLANTACIÓN



La implantación del Modelo de Desarrollo tiene los siguientes objetivos claves:

- Implicar a los y las 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 la atención sanitaria.
- **Promover una actitud** individual permanente hacia el **crecimiento profesional**, ofreciendo a los y las profesionales responsabilidades más complejas y exigentes.
- **Reconocer la aportación diferencial** a la Organización de cada profesional en ámbitos como:
 - La **mejora de la atención** al usuario y al paciente.
 - La **mejora** de las propias **competencias y dominio** profesional.
 - La mejora en **eficacia, eficiencia y calidad** de servicio.
 - Las aportaciones en términos de **docencia, transmisión del conocimiento e investigación**
- **Remunerar dicha aportación diferenciada** en función de su desarrollo.
- Disponer de una **herramienta** de la **gestión integrada de las personas**, que permita **orientar y orientarse a los y las profesionales** en su propio desarrollo y en función de las necesidades de futuro de la Organización.

El sistema de desarrollo profesional se estructura en **cuatro niveles de Desarrollo Profesional**, que corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo así como a contenidos y exigencias distintas.

Acceso **voluntario** del profesional mediante la realización de la correspondiente solicitud.

La asignación del nivel implica reunir el **requisito de servicios prestados** y **superar la puntuación** exigida en cada uno de los Bloques que constituyen la Evaluación.

Participan en la Evaluación, el **profesional** mediante la aportación de méritos, el **Mando** y **Comités** de evaluación en cada Organización.

Los niveles de desarrollo profesional son **consolidables** e **irreversibles**.

Se establece el **Complemento de Desarrollo Profesional** que retribuye el Nivel alcanzado.

Se establecen **condiciones especiales** para la asignación del Nivel en la **Fase Transitoria** de implantación.

Nivel	Requisito de Años de Servicios
I	5 años
II	11 años
III	18 años
IV	25 años

El Modelo, con distintas adaptaciones dependiendo del grupo profesional, se basa en la **evaluación individualizada** de los siguientes **Factores** agrupados en **tres Bloques de Evaluación**:

BLOQUE A

- **Actividad Asistencial y Desempeño**
- **Dominio Profesional**

BLOQUE B

- **Formación Continuada**
- **Actividad docente y difusión del conocimiento**
- **Actividad Investigadora y de Innovación**

BLOQUE C

- **Implicación y Compromiso con la Organización.**

La asignación de un Nivel de Desarrollo implica **reunir requisitos de puntuación** en **cada uno de los Bloques de la evaluación**.

El **perfil profesional** a los efectos de desarrollo profesional quedará determinado por la valoración de los siguientes **Factores**:

- La **Actividad y Desempeño**; contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos y a la eficiencia de la organización.
- El **Dominio Profesional**; conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen la cualificación del Profesional y que incorpora a su actividad, tanto desde el ámbito del **Dominio Técnico** como del **Rigor Profesional** y la **Relación con el Usuario**.
- La **formación continuada**; actividades encaminadas a la actualización permanente y la asunción de nuevos conocimientos y técnicas.
- La **actividad docente y la difusión del conocimiento**: actividades que contribuyen a la transmisión de los conocimientos y experiencias dentro o fuera de la organización.
- La **actividad investigadora y de innovación**: actividades de planificación, gestión y/o participación en proyectos de investigación/innovación.
- La **implicación y compromiso con la Organización**: las actitudes y comportamientos del Profesional en relación al trabajo en equipo y el compromiso con los objetivos, la mejora y la innovación en la Organización.

5 Modelos de Evaluación

BLOQUE A: ACTIVIDAD, DESEMPEÑO DOMINIO PROFESIONAL

BLOQUE C: IMPLICACION Y COMPROMISO

BLOQUE B: FORMACION, DOCENCIA INVESTIGACION

Licenciados Sanitarios

- ✓ *Logro de Objetivos*
- ✓ *Organización/Planificación*
- ✓ *Eficiencia de recursos*
- ✓ *Dominio Técnico*
- ✓ *Rigor Profesional*
- ✓ *Relación con el usuario*
- ✓ *Satisfacción del usuario*

- ✓ *Trabajo en equipo*
- ✓ *Compromiso con la organización*
- ✓ *Adaptación al cambio*
- ✓ *Orientación a la mejora*

- ✓ *Formación*
- ✓ *Docencia y difusión del conocimiento*
- ✓ *Investigación/Innovación*
- ✓ *Planificación y gestión de la formación, docencia e investigación*

Diplomados Sanitarios

- ✓ *Desempeño*
- ✓ *Resolución de Problemas*
- ✓ *Orden y uso de recursos*
- ✓ *Actualización Profesional*
- ✓ *Relación con el usuario*

- ✓ *Trabajo en equipo*
- ✓ *Adaptación al cambio*

- ✓ *Formación*
- ✓ *Docencia y difusión del conocimiento*
- ✓ *Innovación*

Licenciados y Diplomados Universitarios

T. Superiores y Técnicos

Celadores y Operarios

FACTORES		SUBFACTORES (Despliegue en Items)		
A	1	ACTIVIDAD ASISTENCIAL	1.1	Orientación al Logro y cumplimiento de objetivos
			1.2	Eficiencia en la gestión de Recursos
	2	DOMINIO PROFESIONAL	2.1	Dominio técnico
			2.2	Habilidad en el trato
2.3			Rigor de Funcionamiento	
B	3	FORMACIÓN CONTINUADA	3.1	Orientación a la formación
	4	DOCENCIA Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO	4.1	Orientación a la docencia y la difusión del conocimiento
			4.2	Promoción, planificación y gestión de la docencia y difusión del conocimiento
	5	INVESTIGACIÓN	5.1	Orientación a la actividad investigadora
			5.2	Promoción, planificación y gestión de la investigación
C	6	IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	6.1	Colaboración y trabajo en equipo
			6.2	Orientación a la mejora

FACTORES			SUBFACTORES (Despliegue en Items)	
A	1	ACTIVIDAD ASISTENCIAL	1.1	Consecución de objetivos del equipo y grado de contribución individual a los mismos
			1.2	Planificación, organización y utilización de recursos
	2	DOMINIO PROFESIONAL	2.1	Dominio técnico
			2.2	Rigor Profesional
2.3			Relación con el usuario/paciente/familiares	
B	3	FORMACION CONTINUA	3.1	Actividades de formación, aprendizaje continuo y perfeccionamiento profesional
	4	DOCENCIA Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	4.1	Actividades de docencia y difusión del conocimiento
			4.2	Actividades de promoción, planificación y gestión de la docencia y difusión del conocimiento
	5	INVESTIGACION	5.1	Actividades de investigación
			5.2	Actividades de promoción, planificación y gestión de la investigación
	C	6	IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	6.1
6.2				Colaboración con la organización
6.3				Actitud de mejora y adaptación al cambio

FACTORES		SUBFACTORES / ITEMS	
A	ACTIVIDAD Y DESEMPEÑO	1.1	Desempeño Individual
			Contribución a los objetivos de la Unidad
		1.2	Organización, planificación y resolución de problemas
			Utilización de recursos
COMPETENCIA Y DOMINIO PROFESIONAL	2.1	Dominio Técnico y Actualización Profesional	
	2.2	Relación con el usuario y satisfacción	
		Rigor Profesional	
B	FORMACION CONTINUA	3	Formación Postgrado y Formación continuada.
B	DOCENCIA Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	4	Realización y organización de actividades de Docencia y Difusión del Conocimiento. Participación en órganos y comités relacionados.
			5
C	IMPLICACION Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	6.1	Trabajo en equipo
		6.2	Compromiso con objetivos y participación en la organización
		6.3	Actitud de mejora y adaptación al cambio

FACTOR		ITEMS	
A	ACTIVIDAD Y DESEMPEÑO	1	Desempeño y contribución a resultados
		2	Resolución de problemas
		3	Orden y Utilización de recursos
	COMPETENCIA Y DOMINIO PROFESIONAL	4	Actualización y mejora profesional
		5	Relación con el usuario y satisfacción
B	FORMACION CONTINUA	6	Formación continuada. Otras titulaciones académica no requeridas para el acceso al puesto.
	DOCENCIA Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	7	Actividades de Docencia y Difusión del Conocimiento. Participación en proyectos de innovación y mejora. Participación en órganos y comités relacionados.
C	IMPLICACION Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	8	Trabajo en equipo
		9	Capacidad de adaptación

FACTOR		ITEMS	
A	ACTIVIDAD, COMPETENCIA Y DESEMPEÑO	1	Desempeño y mejora profesional
		2	Resolución de problemas
		3	Orden y Utilización de recursos
		4	Relación con el usuario y satisfacción
B	FORMACION CONTINUA	5	Formación continuada. Titulaciones académica no requeridas para el acceso al puesto.
	DOCENCIA Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	6	Actividades de Docencia y Difusión del Conocimiento. Participación en proyectos de innovación y mejora. Participación en órganos y comités relacionados
C	IMPLICACION Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	7	Trabajo en equipo
		8	Capacidad de adaptación

Perfiles Genéricos

*Se desarrollan en cada uno de los 5 Modelos de Evaluación
Requerimientos de cada Nivel en cada Factor de Evaluación
en cada agrupación profesional*

BLOQUE A		Factor 1. ACTIVIDAD Y DESEMPEÑO	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los resultados de calidad/eficiencia en las actividades básicas de la unidad/ profesión. • Ordena adecuadamente su actividad para el cumplimiento de los programas de trabajo • Utiliza correctamente y según los procedimientos establecidos los materiales y recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los resultados en la mayoría de las técnicas y actividades de la unidad/profesión • Se planifica y autoorganiza para el más eficiente cumplimiento de los programas de trabajo. • Utiliza los materiales y recursos de forma ajustada a las necesidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los resultados en el conjunto de actividades de la unidad ó destaca en cumplimiento y resultados en actividades en las que es considerado experto. • Se anticipa, prevé problemáticas, gestiona cualquier incidencia e imprevisto. • Utiliza de forma óptima los materiales y recursos, propone mejoras en el aprovechamiento de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los resultados en el conjunto de actividades de la unidad ó destaca en cumplimiento y resultados en actividades en las que es considerado experto. • Mejora la organización en su área, organiza a otros profesionales, es referente para el equipo ante incidencias o imprevistos. • Implanta mejoras relativas al rendimiento y aprovechamiento de los recursos.

BLOQUE A		Factor 2: DOMINIO PROFESIONAL	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta con corrección, destreza y autonomía los procesos más habituales y/o estandarizados de la actividad. • Colabora si se le requiere en la mejora de los procesos y técnicas de su área. • Atiende las solicitudes y demandas de usuarios con corrección. • Cumple correctamente normas, directrices, procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Domina los procesos más habituales y/o estandarizados del área de actividad • Colabora activamente en la mejora de procesos y técnicas del área. • Propicia al usuario información suficiente y clara, escucha con atención, se interesa por su satisfacción. Reacciona ante cualquier insatisfacción o queja. • Cumple sistemática y rigurosamente normas, directrices, procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Domina el conjunto de los procesos propios del área de actividad, y/o aporta destreza y autonomía en la ejecución de procesos de otras áreas afines. • Lidera actividades de mejora de procesos y técnicas del área. • Trato personalizado y considerado al usuario, información adaptada, asegura comprensión. Se anticipa a las necesidades del usuario • Apoya el cumplimiento de normas, directrices, procedimientos en su ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es experto y referente en el conjunto de los procesos propios del área de actividad y/o disciplina profesional. • Lidera la mejora y el desarrollo en su ámbito o disciplina profesional, localiza fuentes de aprendizaje, gestiona la transferencia y difusión del conocimiento. • Adecua su forma de trabajar para mejorar la satisfacción del usuario. Implanta medidas en su ámbito que mejoran la satisfacción del usuario. • Asume la implantación de normas, directrices, procedimientos en su ámbito.

BLOQUE C

FACTOR 6: IMPLICACION Y COMPROMISO

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<ul style="list-style-type: none"> • Responde a las demandas del equipo, asume las decisiones, facilita información, cumple los compromisos asignados. • Adecuado intercambio de información con otras unidades. • Interés por conocer los objetivos y proyectos de la organización. • Aplica los cambios establecidos. • Acepta los cambios derivados de necesidades organizativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora y realiza aportaciones en los proyectos de la unidad. • Coordinación con el equipo y otras áreas, comparte información/conocimientos. • Se mantiene informado de objetivos y proyectos de la organización. • Participa en proyectos y grupos de trabajo de la organización. • Aporta soluciones para los problemas y deficiencias que detecta. • Se adapta y comprende la adecuación a necesidades organizativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve proyectos conjuntos en la unidad y con otras áreas. • Facilita el trabajo de equipo, fomenta la participación, integra y consensúa. • Se implica con los objetivos de la organización, apoyándolos desde su actividad. • Define e implanta cambios que mejoran la actividad en su ámbito. • Asimila con agilidad los cambios, favoreciendo su implantación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera al equipo, involucra en la consecución de un objetivo común. • Gestiona equipos y proyectos con otros ámbitos de la organización u organizaciones externas. • Representa a la organización en foros externos y gestiona áreas de colaboración. • Capta y aporta a la organización nuevos sistemas, modelos y metodologías de trabajo. • Coordina proyectos de mejora, es referente reconocido para la mejora e innovación.

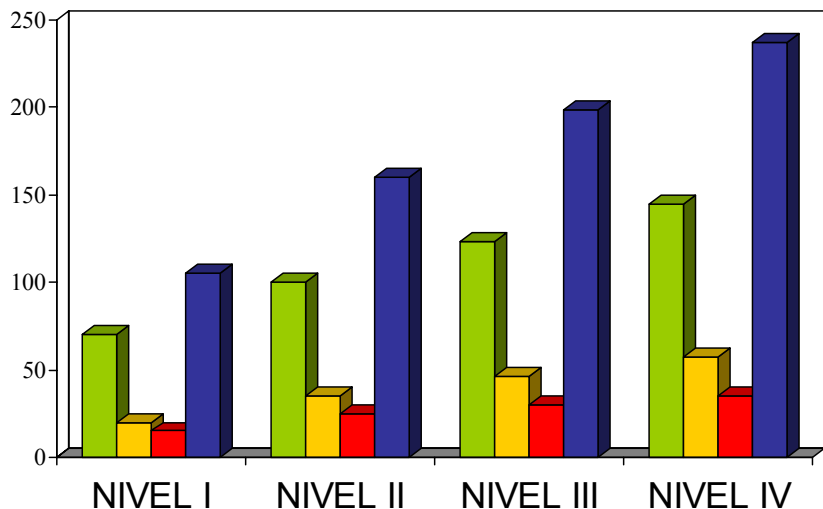
BLOQUE B: FORMACION, DOCENCIA Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO, INVESTIGACION E INNOVACION				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
FORMACION	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en ámbitos básicos de la especialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de ámbitos básicos de la especialidad. • Adquisición de técnicas complementarias de la especialidad y de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de técnicas complementarias de la especialidad y de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de técnicas novedosas de la especialidad y de gestión.
DOCENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración en actividades docentes y de difusión del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación directa en actividades docentes y de difusión del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ponente en actividades docentes y de difusión del conocimiento en el ámbito nacional. • Progresiva participación en ámbitos de planificación, promoción de la docencia y difusión del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ponente en actividades docentes y de difusión del conocimiento en el ámbito nacional e internacional. • Referente en ámbitos de planificación y promoción de la docencia y difusión del conocimiento.
INVESTIGACION INNOVACION	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborador en proyectos de Investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación como miembro de equipo de proyectos de investigación-innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inicia como Responsable en Proyectos de Investigación-Innovación. • Progresiva participación en ámbitos de planificación y gestión de la investigación; Redes de Investigación, Comités Editoriales, Comités de Investigación, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de proyectos de Investigación-Innovación. • Referente en ámbitos de planificación y gestión de la investigación; Redes de Investigación, Comités Editoriales, Comités de Investigación, etc.



Requisitos de Puntuación

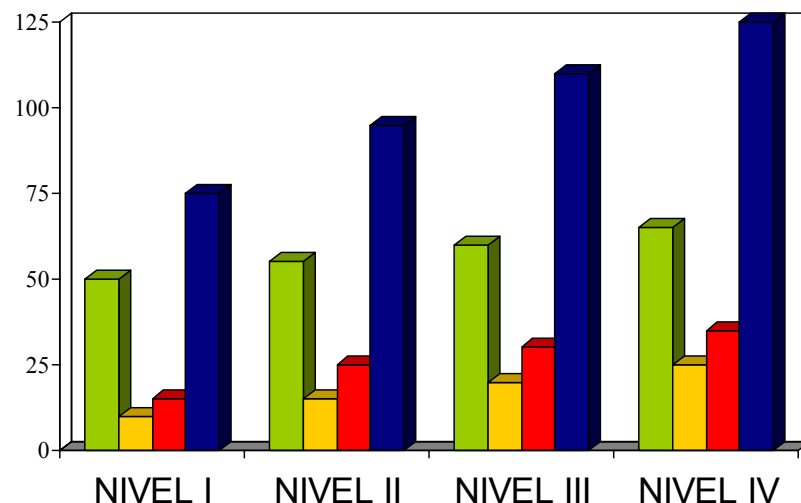
Nivel	Años de Servicios	REQUISITOS DE PUNTUACION							
		A. Desempeño Dominio Prof.		B. Form. Docencia Invest. Innov.		C. Implicación Compromiso		TOTAL	
I	5 años	70	50	20	10	15	15	105	75
II	11 años	100	55	35	15	25	25	160	95
III	18 años	123	60	46	20	30	30	199	110
IV	25 años	145	65	57	25	35	35	237	125

Licenciados y Diplomados



■ BLOQUE A ■ BLOQUE B ■ BLOQUE C ■ TOTAL

Tecn. Superiores, Técnicos, Celadores



■ BLOQUE A ■ BLOQUE B ■ BLOQUE C ■ Total

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

BAREMO CURRICULUM



Boque B

Formación,
Docencia y
Difusión del
Conocimiento,
Investigación e
Innovación

**PROFESIONAL
PRESENTA MÉRITOS**

BAREMACION

ESCALAS DE EVALUACION



**Resultados de la Actividad
Conductas y actuaciones observables**

Bloque A: Actividad, Desempeño y
Dominio Profesional.

Bloque C: Implicación y compromiso
con la organización.

**PROFESIONAL EFECTUA APORTACIONES
EN SU SOLICITUD**

EVALUACIÓN POR EL MANDO

PUNTUACIÓN TOTAL

EVALUACION DEL MANDO

IDENTIFICA EVIDENCIAS

Resultados de Actividad:

Definición de Familias de Indicadores en cada tipología de puesto (Facultativos, Diplomados sanitarios)

Conductas y Actuaciones observables

ESCALAS DE EVALUACION

DEFINIDAS PARA CADA ITEM

BAREMO DE MERITOS DE C.V.

FORMACION

Formación Postgrado y Formación continuada

DOCENCIA/DIFUSION

CONOCIMIENTO

Docencia, ponencias comunicaciones, publicaciones, etc.

Organización de actividades de docencia y difusión del conocimiento

Participación en órganos y comités

INVESTIGACION E INNOVACION

Proyectos de investigación e innovación

MANUALES DE EVALUACION DEL MANDO Y BAREMOS DE MERITOS C.V.

- Licenciados sanitarios
- Diplomados sanitarios
- Licenciados y Diplomados no sanitarios
- Técnicos Superiores y Técnicos
- Celadores y Operarios

ESCALAS DE EVALUACIÓN: herramienta de objetivación de la evaluación basada en la descripción de evidencias, conductas y actuaciones observables en la competencia a evaluar.

Respuesta negativa en el aspecto evaluado	Cumplimiento o respuesta mínima en el aspecto evaluado	Cumplimiento o respuesta correcta y satisfactoria en el aspecto evaluado	Cumplimiento o respuesta destacada y muy satisfactoria en el aspecto evaluado	Cumplimiento o respuesta excelente en el aspecto evaluado
GRADO 0	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
No existe aportación en términos de Desarrollo Profesional	APORTACION CRECIENTE EN TERMINOS DE DESARROLLO PROFESIONAL			

Niveles de exigencia



- Las escalas están formadas por cuatro grados de desarrollo en el aspecto a evaluar además de una primera columna que describe una respuesta negativa en el mismo (Lectura horizontal).
- La evaluación supone identificar qué grado describe más adecuadamente la respuesta del profesional.
- En su Lectura vertical, definen los Perfiles Profesionales de cada Nivel.

En el proceso de evaluación participan:

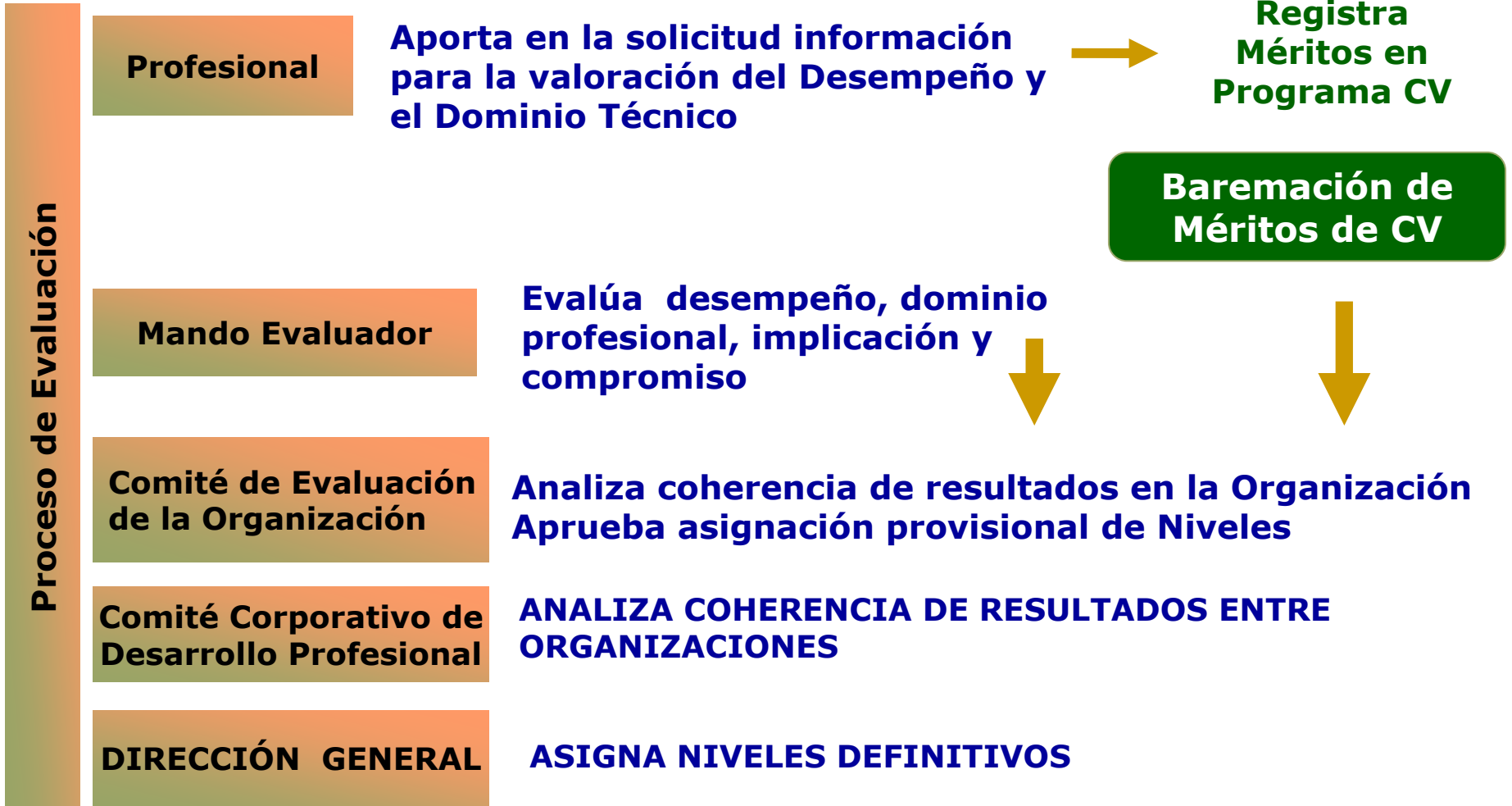
- ❑ **Los Profesionales a evaluar:**
 - **Presentan su solicitud** en la aplicación informática de Desarrollo Profesional.
 - Aportan en su solicitud informaciones para la **evaluación de los factores Actividad, Desempeño y Dominio Profesional**, registrando aquellas actuaciones y méritos relevantes.
 - Aportan méritos en **formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación**, registrando los mismos en la aplicación informática de Currículum Vitae

- ❑ **los Mandos del Profesional:**
 - El **Mando directo efectúa la evaluación del profesional** en los **Factores** correspondientes a **Actividad, Desempeño y Dominio Profesional** (Bloque A) y **Dominio Profesional** (Bloque C).

- ❑ **el Comité de Evaluación de la Organización**
 - **Recibe y analiza la documentación** proveniente de las evaluaciones realizadas por los mandos y los resultados de la baremación de los méritos de C.V.
 - Efectúa el **análisis de coherencia** acerca de los resultados de las evaluaciones
 - **Elabora y aprueba la relación provisional de los niveles profesionales**, remitiendo la misma a la Dirección General de Osakidetza.

- ❑ **el Comité Corporativo de Desarrollo Profesional:**
 - Tiene como finalidad definir el **diseño del Modelo** y los **Baremos**, efectuar el **lanzamiento y planificación** de cada **convocatoria** y marcar las líneas generales del proceso velando por su **homogeneidad**.

PROCESO DE EVALUACION PROFESIONAL





Osakidetza



Proceso de Evaluación Profesional: Aplicaciones Informáticas

APLICACIÓN INFORMÁTICA DE CURRICULUM VITAE: Actualización permanente de méritos de CV



APLICACIÓN INFORMÁTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL: Solicitud, Baremación del C.V., Evaluación y Resultados

- ✓ SOLICITUD DEL PROFESIONAL
Perfil Evaluado
- ✓ EVALUACION DEL MANDO
Perfil Evaluador

Información de Resultados Baremación de Méritos de CV

- ✓ SEGUIMIENTO Y PROPUESTA DE NIVELES DESDE LOS COMITES DE EVALUACION. Perfil Comité
- ✓ SEGUIMIENTO DEL GLOBAL DE ORGANIZACIONES Y ASIGNACION DE NIVELES. Perfil Corporativo

DESEMPEÑO Y DOMINIO PROFESIONAL	Factor 1: Actividad Asistencial	Puntuación
	Subfactor 1.1. Orientación al Logro y Cumplimiento de Objetivos	60.00
	Subfactor 1.2. Eficiencia en la Gestión de Recursos	13.50
	Factor 2: Dominio Profesional	Puntuación
	Subfactor 2.1. Dominio Técnico	40.00
	Subfactor 2.2. Habilidad en el Trato Paciente/Cliente	15.00
	Subfactor 2.3. Rigor de Funcionamiento	14.50
	PUNTUACIÓN BLOQUE A	151.00
	Apartado CV. Formación	Puntuación
	1. Titulación Académica	5.00
	2. Titulación Postgrado	0.00
	3. Formación continua: Actividad registrada	1.05
	4. Formación continua: Incluir actividad	22.75
	Apartado CV. Docencia y Difusión del conocimiento	Puntuación
	1. Docencia Pregrado	0.00
	2. Docencia Residente	10.00
	3. Docencia Postgrado	0.00
	4. Difusión del Conocimiento: Reuniones Científicas	16.10
	5. Difusión del Conocimiento: Publicaciones	20.60
	Apartado CV. Investigación	Puntuación
	1. Proyectos de Investigación	4.00
	2. Ensayos Clínicos Aprobados	0.25
	3. Tesis Doctorales	16.00
	4. Evaluación de Proyectos de Investigación	0.00
	5. Premios y Distinciones a la Investigación	0.00
	6. Patente o Modelo Registrado	0.00
	7. Estancias de Investigación	0.00
	8. Revisor Revista Médica	0.00
	9. Redes de Investigación	0.00
	* Capacidad para obtener financiación	0.00
	Apartado CV. Otros Méritos	Puntuación
	1. Comités Internos	3.20
	2. Comités Externos	11.60
	3. Grupos de Trabajo de Osakidetza	0.00
	PUNTUACIÓN BLOQUE B	104.55
	Factor 6. Implicación y Compromiso con la Organización	Puntuación
	Subfactor 6.1. Colaboración y Trabajo en Equipo	17.50
	Participación en Órganos y Comités	0.00
	Subfactor 6.2. Orientación a la Mejora	18.00
	PUNTUACIÓN BLOQUE C	35.50
	PUNTUACIÓN TOTAL	291.05

MERITOS DE FORMACION, DOCENCIA E INVESTIGACION

IMPLICACION Y COMPROMISO

Condiciones establecidas en los Decretos de regulación del Desarrollo Profesional (2005-2007)

- Acceso al **personal fijo de Osakidetza** y asignación de todos los niveles en tres Convocatorias.
- Valoración de **toda la vida profesional** en el Bloque B.
- Asignación de los **niveles I y II** en base a la **puntuación mínima global**, no siendo exigida una puntuación mínima por Bloques y pudiendo asignarse una **puntuación adicional** en función de la **antigüedad** (hasta 35 puntos).

Condiciones establecidas en el Acuerdo de Mesa Sectorial de 14/3/2008

- **Acceso** al **personal fijo** de otras **administraciones** y al **personal no fijo**
- A partir de **cinco años en la categoría** desde la que se solicita el Nivel, consideración de los servicios prestados en otras **categorías** para reunir requisito de años.
- Establecimiento de una **puntuación adicional** a la obtenida tras la evaluación para la consecución de los **Niveles I, II y III**.
- **Mejora de los importes del complemento de Desarrollo Profesional** para los grupos Diplomados Sanitarios, Personal No Sanitario y Sanitario de Formación Profesional.

ACTUACION	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Decreto 395/2005 de Desarrollo Profesional de Facultativos	Nov.					
1ª Convocatoria de Facultativos : Niveles I y II para profesionales con mas de 16 años de Serv.Prestados						
2ª Convocatoria de Facultativos : Niveles I y II para profesionales con menos de 16 años de Serv.Prestados						
3ª Convocatoria de Facultativos : Niveles I, II, III y IV						
Decreto 35/2007 de Desarrollo Profesional de Diplomados Sanitarios			Feb.			
1ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios : Niveles I y II para profesionales con mas de 16 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						
Decreto 248/2007 de Desarrollo Profesional de Profesionales No sanitarios y Sanitarios de For. Profesional			Dic.			
Convocatoria única de Profesionales No sanitarios y Sanitarios de For. Profesional . Niveles I, II, III y IV						
Convocatorias ordinarias de Desarrollo Profesional						

PLAN DE DIFUSION Y FORMACION

Licenciados Sanitarios

Diplomados Sanitarios

Otros Colectivos

24.963 Profesionales evaluados

3 Comités Corporativos

90 Comités de Evaluación

1000 Evaluadores

- ❑ Actividades de Formación y difusión desde la Organización Central:
 - ✓ Áreas de Personal de las Organizaciones
 - ✓ Evaluadores; Directivos, Jefes Servicio, Jefes Sección, Supervisoras ...
 - ✓ Comités Corporativos y Comités de Evaluación
- ❑ Actividades de Formación y difusión desde las Organizaciones a Evaluadores y Profesionales
- ❑ Comunicaciones individuales (Información del proceso, claves de acceso a las aplicaciones, etc.)
- ❑ Intranet de Osakidetza

- ❑ Se ha cumplido el Plan de Implantación a 4 años
- ❑ Se ha mantenido la **Evaluación Individualizada** a pesar de las resistencias a “evaluar ” y “ser evaluado”
- ❑ **Niveles** (I-IV) **asignados** a todo el colectivo
- ❑ Disponibilidad de los **perfiles** aportados por los profesionales en desempeño, competencias e implicación (individuales, por unidad, por organización..)
- ❑ Disponibilidad de **Méritos curriculares** de formación, docencia e investigación-innovación de los profesionales
- ❑ Aplicación y testaje de una **Herramienta de Evaluación** por el Mando

Perfiles Profesionales:

5.342 Facultativos
8.296 Diplomados Sanitarios
11.325 Otros Colectivos

AREAS DE MEJORA

Aplicación de la gestión de procesos

- Gestión del proceso
- Desarrollo de indicadores y medición
- Mejora de herramientas de evaluación
- Formación de evaluadores

Integración con otros Sistemas de RRHH

- Detección de necesidades de formación y desarrollo
- Evaluación de la formación
- Aplicación a otros sistemas; selección, promoción y movilidad



Osakidetza



Lanbide Garapena



ESKERRIK ASKO

MUCHAS GRACIAS



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

OSASUN ETA KONTSUMO
SAILA

DEPARTAMENTO DE SANIDAD
Y CONSUMO

M^a ANGELES RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

Jefe de Sección

Subdirección de Gestión, Organización y Desarrollo de RRHH

Organización Central de Osakidetza