



Instrucció 2/2010, de 6 d'abril de 2010, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula un sistema objectiu per avaluar l'acompliment de determinats llocs de responsabilitat dels centres i de les institucions dependents del Servei de Salut

Un element fonamental en la nova regulació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic és l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que les administracions públiques han d'establir seguint procediments basats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència.

Amb aquest instrument es pretén introduir un factor de motivació personal i de control intern de la tasca que aconsegueixen els empleats públics, ja que resulta coherent que el manteniment del lloc de treball i les retribucions que corresponen a cada treballador es relacionin amb la manera que duu a terme les seves funcions pel que fa als objectius de l'organització.

D'això deriva que la continuïtat de l'empleat públic en el seu lloc de treball depengui de l'avaluació positiva de com aconsegueix les seves funcions, la qual és rellevant quan es tracta de valorar el rendiment de determinats llocs de treball que se situen en el vèrtex de la piràmide jeràrquica, atès l'important paper dels titulars d'aquests en l'assoliment dels objectius de l'organització.

Aquesta idea, que ara és present en l'Estatut bàsic de l'empleat públic, també ho era en el Real decret Llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les institucions sanitàries de la Seguretat Social. En la disposició addicional catorzena es regula la provisió de llocs de cap d'unitat de caràcter assistencial, els titulars de les quals obtenen un nomenament de caràcter quadriennal, en acabar el qual són avaluats a l'efecte de continuar en aquest lloc.

Basant-se en les consideracions anteriors i amb la finalitat de millorar la qualitat i l'eficiència de l'atenció sanitària pública a les Illes Balears, aquesta instrucció estableix els criteris que han de servir per avaluar l'acompliment de determinats llocs de treball que tenen un paper rellevant en l'organització dels centres i dels establiments sanitaris públics del Servei de Salut de les Illes Balears.



L'ús d'aquest instrument pretén orientar-nos vers els aspectes de millora que el responsable pot necessitar i a optimitzar les competències que ofereix a l'organització per obtenir resultats d'excel·lència.

Així doncs, d'acord amb l'article 21 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i exercint les funcions que m'atribueix l'article 12.1 (paràgrafs *c* i *u*) del Decret 39/2006, de 21 d'abril, dict la següent

Instrucció

1. Finalitat i objectius

- 1.1. Aquesta instrucció té la finalitat d'establir un sistema d'avaluació objectiu centrat a valorar com s'executa el treball en el lloc que s'ocupa i, sobretot, els resultats que se n'obtenen.
- 1.2. L'avaluació de l'acompliment regulada en aquesta instrucció té els objectius fonamentals següents:
 - a) Ajudar en el desenvolupament professional del personal avaluat i la consecució dels seus objectius.
 - b) Reforçar el seu lideratge a l'equip.
 - c) Alinear els objectius de les seves àrees de competència amb els objectius corporatius i els dels dispositius als quals pertanyen.

2. Àmbit d'aplicació

L'avaluació de l'acompliment dels comandaments intermedis que s'estableix en aquesta instrucció afecta els professionals que ocupen llocs de responsabilitat en les diferents institucions dependents del Servei de Salut de les Illes Balears.

3. Criteris d'avaluació

- 3.1. El sistema d'avaluació proposat té una vigència quadriennal i s'ha d'aplicar dins del quart any natural següent a aquell en què l'empleat públic avaluat hagi pres possessió del seu lloc.



3.2. Els procediments d'avaluació que en cada cas s'articulin han de tenir en compte els criteris d'avaluació següents:

- a) L'avaluació completa de les competències de lideratge.
- b) L'informe de l'àrea de la seva responsabilitat.
- c) Un projecte de gestió referit a la unitat en qüestió i circumscrit a un horitzó quadriennal.
- d) L'avaluació del contracte de gestió de la seva àrea de competència establert amb la direcció del centre.

3.3. Per superar l'avaluació cal assolir un setanta per cent de la puntuació global dels criteris enumerats en el paràgraf anterior.

4. Avaluació completa de la competència de lideratge

4.1. L'avaluació completa de la competència de lideratge del professional avaluat, basada en criteris de tres-cents seixanta graus, ha de prendre en consideració els factors següents:

- a) La capacitat de direcció, comunicació, planificació i organització del professional avaluat.
- b) La iniciativa en la presa de decisions que redundin en la millora de l'organització i en la satisfacció dels usuaris de la unitat.
- c) La capacitat per coordinar equips humans i resoldre els conflictes que puguin sorgir entre les persones que els integren.

4.2. Els factors esmentats han de ser ponderats seguint sistemes d'avaluació, que en tot cas han d'incloure els aspectes següents:

- a) Una autoavaluació del professional afectat.
- b) Una avaluació a càrrec del director o superior immediat del professional avaluat.
- c) Una avaluació a càrrec d'un nombre màxim de sis components de l'equip de la mateixa categoria a la qual pertany el professional avaluat, elegits de manera aleatòria.
- d) Una avaluació a càrrec d'una representació dels professionals del mateix rang –en nombre màxim de quatre– amb els quals el



professional avaluat mantengui una funció de coordinació, a proposta del director o del superior immediat corresponent.

- 4.3. El resultat de les avaluacions anteriors s'ha de plasmar en un informe final, que ha d'elaborar el director de divisió al qual s'adscriu la unitat del personal avaluat. En aquest informe s'han d'avaluar les aptituds i les destreses del professional segons els factors de valoració enunciats en el punt 4.1. Aquest informe s'ha d'eleva al Comitè d'Avaluació; en l'avaluació final té un pes del vint per cent.

5. Memòria de l'àrea de responsabilitat

- 5.1. El professional avaluat ha de redactar un informe explicatiu sobre l'organització i el funcionament de l'àrea en qüestió i l'ha d'exposar públicament davant del Comitè d'Avaluació.
- 5.2. Quan es tracti d'avaluar llocs de treball pertanyents a categories de personal sanitari, l'informe ha de contenir com a mínim els apartats següents:
- a) L'avaluació i les tendències dels indicadors de rendiment assistencial més rellevants.
 - b) L'avaluació i l'anàlisi de tendències dels indicadors dels resultats clínics més rellevants (mortalitat, complicacions, reingressos, qualitat de vida, satisfacció dels pacients, continuïtat de cures, etcètera.).
 - c) El progrés de les competències professionals del professional avaluat i de l'equip assistencial que dirigeix.
 - d) Les fites assolides en matèria de recerca i innovació.
 - e) L'adaptació de la gestió dels processos a l'evidència científica.
 - f) Els plans de formació específics de desenvolupament per al professional i per als membres de l'equip assistencial.
 - g) Les accions i els canvis organitzatius i funcionals (o d'altres que siguin significatius) dels membres de l'equip assistencial.
- 5.3. En l'avaluació dels llocs de treball corresponents a les categories professionals no incloses en l'apartat anterior, el contingut mínim de



l'informe ha de ser el que estableixi l'òrgan competent en la convocatòria mitjançant la qual s'articuli el procediment previst en aquesta instrucció.

- 5.4. Aquest informe ha de ser valorat pel Comitè d'Avaluació; en l'avaluació final té un pes del vint per cent.

6. Projecte de gestió referit a l'àrea

- 6.1. El professional avaluat ha de redactar i exposar públicament davant de la Comissió d'Avaluació un projecte de gestió referit a l'àrea circumscrit a un horitzó quadriennal.
- 6.2. El projecte s'ha de basar en plans de millora i ha d'incloure les solucions que el professional avaluat consideri oportunes per millorar el funcionament de l'àrea, d'acord amb les tendències d'evolució observades.
- 6.3. L'exposició del projecte de gestió s'ha de fer juntament amb l'informe explicatiu de les competències de la memòria de l'àrea. En l'avaluació final té un pes del trenta per cent.

7. Avaluació del contracte de gestió de la seva àrea de competència establert amb la direcció

- 7.1. La direcció del centre o del Servei de Salut de les Illes Balears (depenent de l'àmbit de l'àrea de competència avaluada) ha de subscriure un contracte de gestió amb el professional avaluat i l'equip assistencial. Aquest contracte de gestió ha de recollir els compromisos adquirits quant a l'activitat assistencial i la qualitat, i també el pressupost i la gestió dels recursos assignats.
- 7.2. En el moment de l'avaluació, la direcció corresponent ha de presentar davant del Comitè d'Avaluació un informe que reculli l'avaluació del compliment dels objectius inclosos en aquest contracte de gestió i durant el període sotmès a l'avaluació.



- 7.3. En el cas que no hi hagi un compromís exprés del professional avaluat amb el contracte de gestió de la seva unitat, aquest apartat ha de ser puntuat amb zero punts.
- 7.4. L'informe esmentat en el punt 7.2 ha de ser valorat pel Comitè d'Avaluació; en l'avaluació final té un pes del trenta per cent.

8. Comitè d'Avaluació

- 8.1. Quan es tracti d'avaluar llocs de treball ocupats per professionals sanitaris, el Comitè d'Avaluació ha d'estar constituït pels membres següents:
- a) **President:** el director gerent del centre al qual estigui adscrit el professional avaluat, o la persona que delegui.
 - b) **Vocals:**
 - 1) Un directiu de l'àrea assistencial del mateix nivell de titulació del professional avaluat, proposat pel gerent corresponent o la persona que delegui.
 - 2) Un professional pertanyent a la unitat del professional avaluat i de la mateixa especialitat, elegit per sorteig.
 - 3) Un professional del mateix nivell de titulació del personal avaluat, proposat pel director gerent de l'àrea a la qual estigui adscrit el professional, elegit entre els directius del Servei de Salut que tinguin un nivell jeràrquic superior al professional avaluat.
 - 4) Un professional de la mateixa categoria del professional avaluat, elegit per sorteig entre els membres del centre on presti servei el professional avaluat.
 - c) **Secretari:** un membre de designat pel director general del Servei de Salut, que ha d'assistir a les reunions amb veu però sense vot.
- 8.2. Quan es tracti d'avaluar llocs de treball corresponents a categories diferents a les previstes en l'apartat anterior, és el director general del Servei de Salut de les Illes Balears qui ha de designar els membres del Comitè entre professionals del Servei de Salut de les Illes Balears.



9. Procediment d'avaluació

- 9.1. El procediment d'avaluació s'ha d'iniciar amb una resolució del director general del Servei de Salut, que s'ha de publicar en el tauler d'anuncis del Servei de salut i a la seva pàgina web, una vegada transcorregut el termini de quatre anys des que el professional hagi estat nomenat per ocupar algun dels llocs detallats en el punt 2 d'aquesta instrucció.
- 9.2. Una vegada constituït el Comitè, cal notificar a la persona interessada qui el compon i l'obertura del procediment d'avaluació. Alhora, se li ha de concedir un termini d'un mes perquè presenti l'informe i el projecte de gestió, d'acord amb els punts 5 i 6 d'aquesta instrucció.
- 9.3. Si no presenta l'informe en el termini establert, s'ha d'entendre que renuncia al procés d'avaluació, la qual cosa implica que no ha superat l'avaluació.
- 9.4. El Comitè d'Avaluació ha de notificar al professional avaluat el lloc, la data i l'hora perquè faci l'exposició i la defensa pública del seu informe explicatiu i del projecte de gestió, durant les quals el Comitè li pot demanar els aclariments o les explicacions que consideri oportunes.
- 9.5. Una vegada acabades les actuacions anteriors, el Comitè d'Avaluació ha de sol·licitar al director gerent del centre al qual s'adscriu la unitat del professional avaluat que emeti els informes previstos en els punts 4 i 7 d'aquesta instrucció.
- 9.6. A fi de complir el que disposa el punt 4, el director gerent de cada centre es responsabilitza que es dugui a terme l'enquesta d'avaluació a què es refereix el punt 4.2, per a la qual cosa disposa de la col·laboració de la Subdirecció de Gestió de Personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 9.7. Una vegada acabada l'exposició pública i rebuts els informes, el Comitè d'Avaluació ha d'elevat al director gerent o al secretari general una proposta de resolució en la qual han de figurar ponderats tots els criteris d'avaluació establerts en el punt 3, els quals han de servir de



base al Comitè per formular la proposta de resolució. Aquesta proposta ha de ser notificada també a la persona interessada, que té un termini de cinc dies per formular-hi les al·legacions que consideri oportunes.

- 9.8. La proposta de resolució i les possibles al·legacions s'han d'eleva al director general del Servei de Salut, que en un termini màxim d'un mes ha de dictar una resolució en la qual s'avaluï l'acompliment del professional avaluat.
- 9.9. La resolució s'ha de notificar a la persona interessada indicant-hi els recursos o les reclamacions que sigui procedent interposar-hi en contra, i també els òrgans davant dels quals s'han d'interposar i els terminis per fer-ho.

10. Efectes de l'avaluació

- 10.1. Quan es tracti de llocs de treball ocupats per professionals sanitaris, els resultats de l'avaluació poden tenir els efectes següents per als professionals avaluats:
 - a) Per als llocs de treball ocupats abans que entràs en vigor l'Ordre ministerial 2338, de 5 de febrer de 1985, no superar l'avaluació podria suposar que es creàs en la plantilla del centre un lloc de cap d'àrea i, en tot cas, que el professional avaluat no percebés cap quantitat en concepte de productivitat variable.
 - b) Per als llocs de treball ocupats després que entràs en vigor l'Ordre ministerial 2338 no superar l'avaluació comportaria que el professional avaluat no continuàs al lloc i, en tot cas, que no percebés cap quantitat en concepte de productivitat variable.
 - c) Per als llocs de treball ocupats pel procediment de lliure designació en virtut del Decret 87/2006, de 6 d'octubre, de provisió de direccions de caràcter assistencial, no superar l'avaluació comportaria el cessament del professional avaluat en el lloc que ocupa i, en tot cas, que no percebés cap quantitat en concepte de productivitat variable. Sense perjudici del que disposa aquest paràgraf, el personal que ocupi un lloc de treball de lliure designació pot ser destituït d'acord amb els supòsits previstos en la legislació vigent.



10.2. Quan es tracti d'avaluar llocs de responsabilitat corresponents a categories diferents a les previstes en l'apartat anterior, no superar l'avaluació comportaria el cessament del professional avaluat en el lloc ocupat i, en tot cas, que no percebés cap quantitat en concepte de productivitat variable.

11. Disposició addicional

11.1. El sistema d'avaluació previst en aquesta instrucció es pot fer extensiu —per mitjà d'una resolució del director general del Servei de Salut— a altres llocs de treball amb responsabilitat especial a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.

11.2. Sense perjudici de l'avaluació quadriennal, excepcionalment es poden fer avaluacions en períodes intermedis, a criteri de l'òrgan directiu corresponent.

12. Disposicions transitòries

12.1. La implantació té dues fases: l'any 2010 es valorarà l'informe, el projecte de gestió i l'avaluació completa de la competència de lideratge, que ponderen un 28 %, 44 % i 28 %, respectivament. No obstant això, dels professionals avaluats es presentarà l'informe d'avaluació del contracte de gestió, sense puntuar ni ser considerat per assignar-hi un resultat, però sí per orientar l'avaluat en les àrees de millora i desenvolupament professional.

12.2. En les avaluacions efectuades l'any 2010, l'avaluació només ha de recollir la valoració dels punts 4, 5 i 6. A partir de 2011, cal incloure-hi l'apartat 7.

12.3. Les avaluacions s'iniciaran durant l'any 2010.



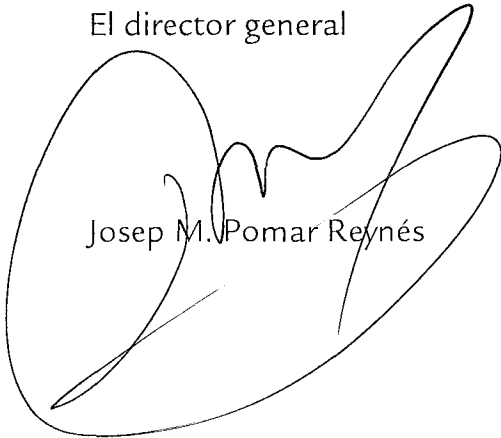
**Govern
de les Illes Balears**


Servei de Salut

12.4. Durant el primer semestre de 2010, els màxims òrgans de direcció de la Fundació Hospital Son Llàtzer, de la Fundació Hospital de Manacor i de l'empresa pública GESMA ha d'establir un calendari quadriennal d'avaluacions en el qual han d'incloure tots els professionals adscrits a aquests centres que ocupin llocs de responsabilitat de caràcter anàleg al personal estatutari inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquesta instrucció.

Palma, 6 d'abril de 2010

El director general


Josep M. Pomar Reynés

 **Govern
de les illes Balears**
Servei de Salut