



**Govern
de les Illes Balears**

Servei de Salut

INSTRUCCIÓ: Ib-salut / Direcció Gerència/Secretaria General / RR.HH

Núm.: 05/2009

Títol : Instrucció 5/2009, de 17 de març, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula un sistema objectiu per a l'avaluació de l'acompliment de determinats llocs de responsabilitat dels centres i de les institucions dependents del Servei de Salut

Subdirecció: Gestió de Personal

Versió:

Data aprovació: 17/03/2009

Objecte: es regula un sistema objectiu per a l'avaluació de l'acompliment de determinats llocs de responsabilitat dels centres i de les institucions dependents del Servei de Salut

Destinatari:

Centres propis

Fundacions

Tot Ib-salut



Instrucció 5/2009, de 17 de març, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula un sistema objectiu per a l'avaluació de 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 realitzada pels 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 com du a terme les seves funcions amb relació als objectius de l'organització.

D'això deriva que la continuïtat de l'empleat públic al seu lloc de treball es faci dependre de l'avaluació positiva de com l'acompleix, ja que resulta inacceptable que les persones que no atenen satisfactòriament les seves obligacions consolidin amb caràcter vitalici drets i posicions professionals.

L'avaluació de l'acompliment, que a la llarga afectarà tots els empleats públics, és particularment rellevant quan es tracta de valorar el rendiment de determinades llocs de treball que se situen en el vèrtex de la piràmide jeràrquica, atès l'important paper dels seus titulars en l'assoliment dels objectius de l'organització.

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

De conformitat amb 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 fixa 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.

La utilització d'aquest instrument pretén esbrinar els punts en què el responsable pot necessitar una certa ajuda, com també detectar els punts en què les competències que pot oferir a l'organització són excel·lents. Existeix també un doble objectiu: el coneixement per part de l'organització de les habilitats del responsable i el coneixement de les competències i àrees de millora de la persona avaluada.

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, dicta la següent

Instrucció

1. Finalitat i objectius

1.1. Aquesta instrucció té la finalitat de fixar un sistema d'avaluació objectiu centrat en la valoració de com s'executa la feina al lloc que s'ocupa i, sobretot, dels resultats que se n'obtenen.

1.2. L'avaluació de l'acompliment regulada en aquesta instrucció té els objectius fonamentals següents:

- a) Ajudar al desenvolupament professional del personal avaluat i a l'assoliment dels seus objectius.
- b) Reforçar-ne el 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 següents llocs de responsabilitat ocupats per personal estatutari adscrit al Servei de Salut de les Illes Balears:

- Personal estatutari sanitari que ocupi un lloc de cap d'unitat, coordinador, supervisor d'àrea o supervisor d'unitat.



- Personal estatutari de gestió i serveis que ocupi un lloc de cap de servei.

3. Criteris d'avaluació

3.1. El sistema d'avaluació proposat té una vigència quadriennal i s'ha d'aplicar dins el quart any natural següent a aquell en el qual 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) Un informe explicatiu sobre l'organització i el funcionament de la unitat on el professional avaluat presti servei.
- 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 assenyalats 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 tenir en consideració els factors següents:

- a) La capacitat de direcció, 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 han d'incloure en tot cas:

- a) una autoavaluació del professional afectat;



- b) una avaluació a càrrec del director de la divisió a la qual s'adscriu la unitat corresponent al professional avaluat;
- c) una avaluació a càrrec de tots els components de l'equip al qual pertany el professional avaluat;
- d) una avaluació a càrrec d'una representació dels professionals d'igual rang amb els quals el professional avaluat manté una funció de coordinació, a proposta del director de divisió 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 del centre 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 ha de ser elevat al Comitè d'Avaluació; en l'avaluació final té un pes del vint per cent.

5. Informe explicatiu sobre les competències de la unitat

5.1. El professional avaluat ha de redactar un informe explicatiu sobre l'organització i el funcionament de la unitat en qüestió, que ha d'exposar públicament davant del Comitè d'Avaluació durant un període màxim de cent vint minuts.

5.2. Quan es tracti d'avaluar llocs de treball pertanyents a categories de personal estatutari sanitari el requisit d'ingrés a les quals sigui una llicenciatura, aquest 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, etc.).
- c) El progrés de les competències professionals del professional avaluat i de l'equip assistencial que dirigeix.
- d) Els èxits 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) L'establiment i els canvis en els privilegis clínics 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 la unitat en qüestió i circumscrit a un horitzó quadriennal

6.1. El professional avaluat ha de redactar i exposar públicament davant de la Comissió d'Avaluació un projecte de gestió referit a la unitat en qüestió i 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 la unitat, 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 unitat: 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, així com 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 de



l'assoliment dels objectius inclosos en aqueix contracte de gestió i durant el període sotmès a 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 com a zero.

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 pertanyents a categories el requisit d'ingrés a les quals sigui una llicenciatura sanitària, el Comitè d'Avaluació ha d'estar constituït pels membres següents:

- a) **President:** el director gerent del centre al qual estigui adscrit el lloc avaluat, o la persona que delegui.
- b) **Vocals:**
 - i) un director assistencial o mèdic de la mateixa categoria del professional avaluat, proposat pel gerent corresponent;
 - ii) un directiu de l'àrea assistencial de la mateixa categoria del professional avaluat i de nivell jeràrquic superior, proposat pel gerent corresponent;
 - iii) un professional pertanyent a la unitat del professional avaluat i de la mateixa especialitat, elegit per sorteig;
 - iv) un professional pertanyent a la mateixa categoria professional del personal avaluat, proposat pel director gerent de la unitat a la qual estigui adscrit el professional, elegit entre els directors del Servei de Salut de les Illes Balears;
 - v) un professional de la mateixa categoria professional avaluada, elegit per la Junta Assistencial (als centres on n'hi hagi) o per sorteig (als altres centres) entre els membres del centre on presti servei el professional avaluat.
- c) **Secretari:** un membre de lliure designació elegit pel director general del Servei de Salut, que assisteix 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 a 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 de prestigi del Servei de Salut de les Illes Balears.

8.3. El Comitè d'Avaluació s'ha de constituir en el termini improrrogable de deu dies comptadors des de l'endemà de la data de publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* de la convocatòria d'inici del procediment d'avaluació.

9. Procediment d'avaluació

9.1. El procediment d'avaluació s'ha d'iniciare mitjançant una resolució del director general del Servei de Salut, que s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* 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 l'interessat qui el compon i l'obertura del procediment d'avaluació. Alhora, se li ha de concedir un termini d'un mes perquè presenti la seva sol·licitud d'avaluació juntament amb l'informe explicatiu i un projecte de gestió, de conformitat 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, cosa que implica que no ha superat aquesta 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 pot demanar els aclariments o les explicacions que consideri oportuns.

9.5. Una vegada concloses 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 prevists en els punts 4 i 5 d'aquesta instrucció.



- 9.6. Per tal 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 la qual es refereix el punt 4.2, per a la qual cosa compta amb la col·laboració de la Subdirecció de Gestió de Personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 9.7. Una vegada conculsa l'exposició pública i rebuts els informes, el Comitè d'Avaluació ha d'eleva al gerent director o al secretari general una proposta de resolució en la qual han d'aparèixer ponderats tots els criteris d'avaluació establerts en el punt 3, que han de servir com a base al Comitè per formular la proposta de resolució. Aquesta proposta ha de ser notificada també a la persona interessada, que disposa d'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'avalui l'acompliment del professional avaluat.
- 9.9. La resolució s'ha de notificar a la persona interessada indicant els recursos o les reclamacions que sigui procedent interposar-hi en contra, així com 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 el requisit d'ingrés als quals sigui una llicenciatura a la branca de ciències de la salut, els resultats de l'avaluació poden tenir els resultats 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, el fet de no superar l'avaluació pot suposar la creació en la plantilla del centre d'un lloc de cap d'àrea i, en tot cas, que el professional avaluat no percebi cap quantitat en concepte de productivitat variable.
 - b) Per als llocs de treball ocupats després que entràs en vigor l'Ordre ministerial 2338, de 5 de febrer de 1985, el fet de no superar l'avaluació comporta que el professional avaluat no continuï en el



lloc i, en tot cas, que no percebi 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, el fet de no superar l'avaluació pot comportar que el professional avaluat cessi en el lloc ocupat i, en tot cas, que no percebi 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 en pot ser destituït d'acord amb els supòsits previstos en la legislació vigent.

- 10.2. Quan es tracti d'avaluar llocs de treball corresponents a categories diferents a les previstes a l'apartat anterior, el fet de no superar l'avaluació pot comportar que el professional avaluat cessi en el lloc ocupat i, en tot cas, que no percebi cap quantitat en concepte de productivitat variable.

11. Disposició addicional

- 11.1. El sistema d'avaluació previst en aquesta instrucció es pot fer extensiu –mitjançant 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, segons el criteri de l'òrgan directiu corresponent.

12. Disposicions transitòries

- 12.1. En les avaluacions efectuades en els anys 2009 i 2010 l'avaluació només ha de recollir l'avaluació dels punts 5 i 6. A partir de 2011, cal incloure-hi els apartats 4 i 7.
- 12.2. Els professionals als quals, segons l'Ordre ministerial 2338, de 5 de febrer de 1985, els hauria correspost ser avaluats en els anys 2007 i 2008 seran avaluats en els anys 2009 i 2010, respectivament.



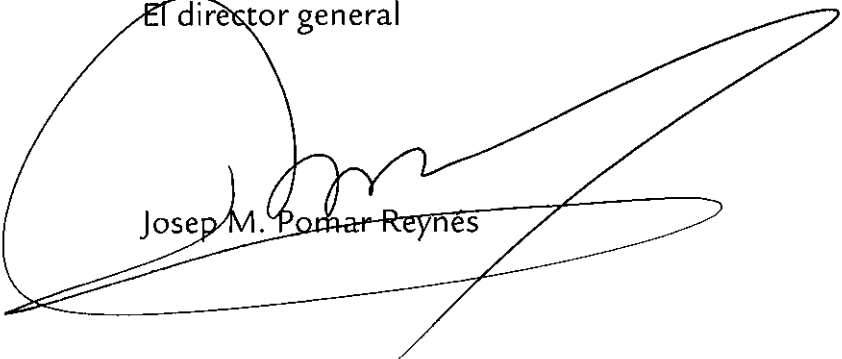
12.3. Els professionals als quals no resulti aplicable l'Ordre ministerial 2338 han de ser avaluats segons el cronograma següent:

- a) Durant l'any 2009, el personal sanitari que ocupi un lloc de coordinador d'urgències o d'admissió.
- b) Durant l'any 2010, el personal sanitari diplomad que ocupi un lloc de supervisor d'àrea o d'unitat.

12.4. Durant el primer trimestre de 2009, els màxims òrgans de direcció de la Fundació Hospital Son Llàtzer, de la Fundació Hospital de Manacor i de l'empresa pública GESMA han d'elaborar 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 en l'àmbit d'aplicació d'aquesta instrucció.

Palma, 17 de març de 2009

El director general



Josep M. Pomar Reynès