



Instrucció 5/2009, de 17 de març, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual se regula un sistema objectiu per a la evaluació del desenvolupament de determinats llocs de responsabilitat de les centres i de les institucions dependents del Servei de Salut

Un element fonamental en la nova regulació del Estatut bàsic del treballador públic és la evaluació del desenvolupament de les treballadores públiques, que les administracions públiques han d'establir seguint procediments fonamentals en els principis de igualtat, objectivitat i transparència.

Con aquest instrument se pretén introduir un factor de motivació personal i de control intern de la feina realitzada per les treballadores públiques, ja que resulta coherent que el manteniment del lloc de feina i les retribucions que corresponen a cada treballador se relacionen amb la manera en que porta a terme les seves funcions en relació amb els objectius de l'organització.

De això deriva que la continuïtat del treballador públic en el seu lloc de feina ha de dependre de la evaluació positiva de com ho desenvolupa, ja que resulta inacceptable que les persones que no atenen satisfactoriament les seves obligacions consoliden amb caràcter vitaliciós drets i posicions professionals.

La evaluació del desenvolupament, que a la llarga afectarà a tots les treballadores públiques, és particularment rellevant quan es tracta de valorar el rendiment de determinats llocs de feina que se situen al vèrtex de la piràmide jeràrquica, donat el important paper de les seves titulars en el compliment dels objectius de l'organització.

Aquesta idea, que ara està present en l'Estatut bàsic del treballador públic, també estava present en el Real decret-ley 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 decimocarta se regula la provisió de jefatures de unitat de caràcter assistencial, les seves titulars obtenen un nomenament de caràcter quadriennal, al terme del qual són evaluats amb 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 en les Illes Balears, aquesta instrucció fixa els criteris que han de servir per a evaluar el desenvolupament de determinats llocs de feina que tenen un paper rellevant



en la organización de los centros y los establecimientos sanitarios públicos del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

La utilización de este instrumento pretende orientarnos hacia los puntos en los que el responsable puede necesitar una cierta ayuda, así como detectar aquellos puntos en los que las competencias que puede ofrecer a la organización son excelentes. Existe también un doble objetivo: el conocimiento de las de las habilidades del responsable por parte de la organización y el conocimiento de las competencias y áreas de mejora para la persona evaluada.

Así pues, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y ejerciendo las funciones que me atribuye el artículo 12.1 (párrafos *c* y *u*) del Decreto 39/2006, de 21 de abril, dicto la siguiente

Instrucción

1. Finalidad y objetivos

- 1.1. Esta instrucción tiene la finalidad de fijar un sistema de evaluación objetivo centrado en la valoración de cómo se ejecuta el trabajo en el puesto que se ocupa y, sobre todo, de los resultados que se obtienen.
- 1.2. La evaluación del desempeño regulada en esta instrucción tiene los objetivos fundamentales siguientes:
 - a) Ayudar al desarrollo profesional del personal evaluado y a la consecución de sus objetivos.
 - b) Reforzar su liderazgo en el equipo.
 - c) Alinear los objetivos de sus áreas de competencia con los objetivos corporativos y los de los dispositivos a los que pertenecen.

2. Ámbito de aplicación

La evaluación del desempeño de los mandos intermedios que se establece en esta instrucción afecta a los siguientes puestos de responsabilidad ocupados por personal estatutario adscrito al Servicio de Salud de las Islas Baleares:

- Personal estatutario sanitario que ocupe un puesto de jefe de unidad, coordinador, supervisor de área o supervisor de unidad.



- Personal estatutario de gestión y servicios que ocupe un puesto de jefe de servicio.

3. Criterios de evaluación

3.1. El sistema de evaluación propuesto tiene una vigencia cuatrienal y debe aplicarse dentro del cuarto año natural siguiente a aquel en que el empleado público evaluado haya tomado posesión de su puesto.

3.2. Los procedimientos de evaluación que en cada caso se articulen deben tener en cuenta los criterios de evaluación siguientes:

- a) La evaluación completa de las competencias de liderazgo.
- b) Un informe explicativo sobre la organización y el funcionamiento de la unidad en que el profesional evaluado preste servicio.
- c) Un proyecto de gestión referido a la unidad en cuestión y circunscrito a un horizonte cuatrienal.
- d) La evaluación del contrato de gestión de su área de competencia establecido con la dirección del centro.

3.3. Para superar la evaluación es necesario alcanzar un setenta por ciento de la puntuación global de los criterios señalados en el párrafo anterior.

4. Evaluación completa de la competencia de liderazgo

4.1. La evaluación completa de la competencia de liderazgo del profesional evaluado, basada en criterios de trescientos sesenta grados, debe tener en consideración los factores siguientes:

- a) La capacidad de dirección, planificación y organización del profesional evaluado.
- b) La iniciativa en la toma de decisiones que redunden en la mejora de la organización y en la satisfacción de los usuarios de la unidad.
- c) La capacidad para coordinar equipos humanos y resolver los conflictos que puedan surgir entre las personas que los integran.

4.2. Los factores mencionados deben ser ponderados siguiendo sistemas de evaluación que han de incluir en todo caso:

- a) una autoevaluación del profesional afectado;



- b) una evaluació a cargo del director de la divisió a la qual se adscribe la unitat corresponent al professional evaluat;
- c) una evaluació a cargo de tots els components del equip al que perteneix el professional evaluat;
- d) una evaluació a cargo de una representació de els professionals de igual rang amb els que el professional evaluat manté una funció de coordinació, a proposta del director de divisió corresponent.

4.3. El resultat de les evaluacions anteriors ha de plasmar-se en un informe final, que ha de elaborar el director de divisió del centre al qual se adscribe la unitat del personal evaluat. En aquest informe han de valorar-se 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'Evaluació; en l'avaluació final té un pes del vint per cent.

5. Informe explicatiu sobre les competències de la unitat

5.1. El professional evaluat ha de redactar un informe explicatiu sobre l'organització i el funcionament de la unitat en qüestió, que ha d'exposar públicament davant el Comitè d'Evaluació 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 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, reingrésos, qualitat de vida, satisfacció dels pacients, etc.).
- c) El progrés de les competències professionals del professional evaluat i del equip assistencial que dirigeix.
- d) Els èxits en matèria d'investigació i innovació.
- e) L'adaptació de la gestió dels processos a l'evidència científica.



- f) Los planes de formación específicos de desarrollo para el profesional y para los miembros del equipo asistencial.
- g) El establecimiento y los cambios en los privilegios clínicos de los miembros del equipo asistencial.

5.3. En la evaluación de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales no incluidas en el apartado anterior, el contenido mínimo del informe ha de ser el que establezca el órgano competente en la convocatoria mediante la que se articule el procedimiento previsto en esta instrucción.

5.4. Este informe debe ser valorado por el Comité de Evaluación; en la evaluación final tiene un peso del veinte por ciento.

6. Proyecto de gestión referido a la unidad en cuestión y circunscrito a un horizonte cuatrienal

6.1. El profesional evaluado debe redactar y exponer públicamente ante la Comisión de Evaluación un proyecto de gestión referido a la unidad en cuestión y circunscrito a un horizonte cuatrienal.

6.2. El proyecto debe basarse en planes de mejora y ha de incluir las soluciones que el profesional evaluado considere oportunas para mejorar el funcionamiento de la unidad, de acuerdo con las tendencias de evolución observadas.

6.3. La exposición del proyecto de gestión debe hacerse juntamente con el informe explicativo de las competencias de la unidad: en la evaluación final tiene un peso del treinta por ciento.

7. Evaluación del contrato de gestión de su área de competencia establecido con la dirección

7.1. La dirección del centro o del Servicio de Salud de las Islas Baleares (dependiendo del ámbito del área de competencia evaluada) debe suscribir un contrato de gestión con el profesional evaluado y el equipo asistencial. Este contrato de gestión debe recoger los compromisos adquiridos en cuanto a la actividad asistencial y la calidad, así como el presupuesto y la gestión de los recursos asignados.



- 7.2. En el momento de la evaluación, la dirección correspondiente ha de presentar ante el Comité de Evaluación un informe que recoja la evaluación del cumplimiento de los objetivos incluidos en ese contrato de gestión y durante el periodo sometido a evaluación.
- 7.3. En el caso de que no haya un compromiso expreso del profesional evaluado con el contrato de gestión de su unidad, este apartado debe ser puntuado como cero.
- 7.4. El informe mencionado en el punto 7.2 debe ser valorado por el Comité de Evaluación; en la evaluación final tiene un peso del treinta por ciento.

8. Comité de Evaluación

- 8.1. Cuando se trate de evaluar puestos de trabajo ocupados por profesionales sanitarios pertenecientes a categorías cuyo requisito de ingreso sea una licenciatura sanitaria, el Comité de Evaluación debe estar constituido por los miembros siguientes:
- a) Presidente: el director gerente del centro al que esté adscrito el puesto evaluado, o la persona en quien delegue.
 - b) Vocales:
 - i) un director asistencial o médico de la misma categoría del profesional evaluado, propuesto por el gerente correspondiente;
 - ii) un directivo del área asistencial de la misma categoría del profesional evaluado y de nivel jerárquico superior, propuesto por el gerente correspondiente;
 - iii) un profesional perteneciente a la unidad del profesional evaluado y de la misma especialidad, elegido por sorteo;
 - iv) un profesional perteneciente a la misma categoría profesional del personal evaluado, propuesto por el director gerente de la unidad a la que esté adscrito el profesional, elegido entre los directores del Servicio de Salud de las Islas Baleares;
 - v) un profesional de la misma categoría profesional evaluada, elegido por la Junta Asistencial (en los centros donde exista) o por sorteo (en los otros centros) de entre los miembros del centro donde preste servicio el profesional evaluado.



- c) Secretario: un miembro de libre designación elegido por el director general del Servicio de Salud, que asiste a las reuniones con voz pero sin voto.

8.2. Cuando se trate de evaluar puestos de trabajo correspondientes a categorías distintas a las previstas en el apartado anterior, es el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares quien debe designar los miembros del Comité entre profesionales de prestigio del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

8.3. El Comité de Evaluación debe constituirse en el plazo improrrogable de diez días a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* de la convocatoria de inicio del procedimiento de evaluación.

9. Procedimiento de evaluación

9.1. El procedimiento de evaluación debe iniciarse mediante una resolución del director general del Servicio de Salud, que ha de publicarse en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* una vez transcurrido el plazo de cuatro años desde que el profesional haya sido nombrado para ocupar alguno de los puestos detallados en el punto 2 de esta instrucción.

9.2. Una vez constituido el Comité, debe notificarse al interesado quién lo compone y la apertura del procedimiento de evaluación. Al mismo tiempo, debe concedérsele un plazo de un mes para que presente su solicitud de evaluación junto con el informe explicativo y un proyecto de gestión, de conformidad con los puntos 5 y 6 de esta instrucción.

9.3. Si no presenta el informe en el plazo establecido, debe entenderse que renuncia al proceso de evaluación, lo cual implica que no ha superado esa evaluación.

9.4. El Comité de Evaluación debe notificar al profesional evaluado el lugar, la fecha y la hora para que haga la exposición y la defensa pública de su informe explicativo y del proyecto de gestión, durante las cuales el Comité puede pedir las aclaraciones o las explicaciones que considere oportunas.



- 9.5. Una vez concluidas las actuaciones anteriores, el Comité de Evaluación debe solicitar al director gerente del centro al cual se adscribe la unidad del profesional evaluado que emita los informes previstos en los puntos 4 y 5 de esta instrucción.
- 9.6. A fin de cumplir lo que dispone el punto 4, el director gerente de cada centro se responsabiliza de que se lleve a cabo la encuesta de evaluación a que se refiere el punto 4.2, para lo cual cuenta con la colaboración de la Subdirección de Gestión de Personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares.
- 9.7. Una vez concluida la exposición pública y recibidos los informes, el Comité de Evaluación debe elevar al director gerente o al secretario general una propuesta de resolución en la que deben aparecer ponderados todos los criterios de evaluación establecidos en el punto 3, que han de servir como base al Comité para formular la propuesta de resolución. Esa propuesta debe ser notificada también a la persona interesada, que dispone de un plazo de cinco días para formular las alegaciones que considere oportunas.
- 9.8. La propuesta de resolución y las posibles alegaciones deben elevarse al director general del Servicio de Salud, quien en un plazo máximo de un mes debe dictar una resolución en la que se evalúe el desempeño del profesional evaluado.
- 9.9. La resolución debe notificarse a la persona interesada indicando los recursos o las reclamaciones que sea procedente interponer en contra, así como los órganos ante los cuales deben interponerse y los plazos para hacerlo.

10. Efectos de la evaluación

- 10.1. Cuando se trate de puestos de trabajo ocupados por profesionales sanitarios cuyo requisito de ingreso sea una licenciatura en la rama de ciencias de la salud, los resultados de la evaluación pueden tener los resultados siguientes para los profesionales evaluados:
- a) Para los puestos de trabajo ocupados antes de que entrase en vigor la Orden ministerial 2338, de 5 de febrero de 1985, el hecho de no superar la evaluación puede suponer la creación en la plantilla del centro de un puesto de jefe de área y, en todo



caso, que el profesional evaluado no perciba cantidad alguna en concepto de productividad variable.

- b) Para los puestos de trabajo ocupados después de que entrase en vigor la Orden ministerial 2338, de 5 de febrero de 1985, el hecho de no superar la evaluación conlleva que el profesional evaluado no continúe en el puesto y, en todo caso, que no perciba cantidad alguna en concepto de productividad variable.
- c) Para los puestos de trabajo ocupados por el procedimiento de libre designación en virtud del Decreto 87/2006, de 6 de octubre, de provisión de jefaturas de carácter asistencial, el hecho de no superar la evaluación puede conllevar que el profesional evaluado cese en el puesto ocupado y, en todo caso, que no perciba cantidad alguna en concepto de productividad variable. Sin perjuicio de lo que dispone este párrafo, el personal que ocupe un puesto de trabajo de libre designación puede ser destituido de acuerdo con los supuestos previstos en la legislación vigente.

10.2. Cuando se trate de evaluar puestos de trabajo correspondientes a categorías distintas a las previstas en el apartado anterior, el hecho de no superar la evaluación puede conllevar que el profesional evaluado cese en el puesto ocupado y, en todo caso, que no perciba cantidad alguna en concepto de productividad variable.

11. Disposición adicional

11.1. El sistema de evaluación previsto en esta instrucción puede hacerse extensivo —mediante una resolución del director general del Servicio de Salud— a otros puestos de trabajo con responsabilidad especial en el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

11.2. Sin perjuicio de la evaluación cuatrienal, excepcionalmente pueden hacerse evaluaciones en periodos intermedios, a criterio del órgano directivo correspondiente.

12. Disposiciones transitorias

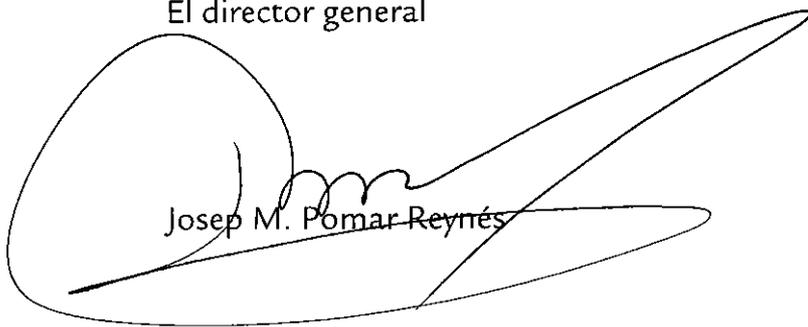
12.1. En las evaluaciones efectuadas en los años 2009 y 2010 la evaluación solamente debe recoger la evaluación de los puntos 5 y 6. A partir de 2011, hay que incluir los apartados 4 y 7.



- 12.2. Los profesionales a los que, según la Orden ministerial 2338, de 5 de febrero de 1985, les hubiera correspondido ser evaluados en los años 2007 y 2008 serán evaluados en los años 2009 y 2010, respectivamente.
- 12.3. Los profesionales a los que no resulte aplicable la Orden ministerial 2338 deben ser evaluados según el cronograma siguiente:
- a) Durante el año 2009, el personal sanitario que ocupe un puesto de coordinador de urgencias o de admisión.
 - b) Durante el año 2010, el personal sanitario diplomado que ocupe un puesto de supervisor de área o de unidad.
- 12.4. Durante el primer trimestre de 2009, los máximos órganos de dirección de la Fundación Hospital Son Llàtzer, de la Fundación Hospital de Manacor y de la empresa pública GESMA deben elaborar un calendario cuatrienal de evaluaciones en el que deben incluir a todos los profesionales adscritos a esos centros que ocupen puestos de responsabilidad de carácter análogo al personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación de esta instrucción.

Palma, 17 de marzo de 2009

El director general


Josep M. Pomar Reynés

