

Carrera profesional en Castilla y León

Pérez Curiel MJ

Jefa de Servicio de Formación. Gerencia Regional de Salud,
Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León. Valladolid
acassa@telefonica.net

Resumen

A la Comunidad de Castilla y León le corresponde construir su propuesta sobre carrera profesional, aprovechando la información, conocimiento y experiencias de los propios protagonistas del sistema sanitario con el fin de tomar las mejores decisiones.

Por ello, se ha establecido por parte de los profesionales un verdadero compromiso para apoyar el diseño de los diferentes perfiles profesionales, solamente el trabajo en equipo de estos colectivos ha llevado a una reflexión sobre el propio puesto de trabajo y en muchos casos ha fortalecido la profesión estableciendo puntos estratégicos fundamentales para seguir mejorando en pro de la calidad sanitaria para todos.

La elaboración de la carrera profesional en Castilla y León induce a la cooperación, el compromiso, el aprendizaje y el crecimiento, la capacidad de cambio y la mejora de rendimiento.

La carrera profesional en Castilla y León responde a la inserción de intereses entre profesionales y organización en beneficio del paciente.

Palabras claves: Carrera profesional, Perfil profesional, Puesto de trabajo, Calidad, Inserción, Mejora.

Professional career in Castilla y León

Abstract

Castilla y León is building its proposal about the professional career, making use of the information, knowledge and experiences of the protagonists of healthcare system, in order to make the best decisions.

That's why the professionals have been made a real commitment to support the different professional profiles design. This teamwork carried out by those professionals has led us to a new reflection about the job position, and in many cases, it has fortified the profession, establishing strategic main points, in order to continue the improvement of the healthcare quality for all of us.

The development of the professional career in Castilla y León leads us to the cooperation, the commitment, the learning and the growing, the changing capacity and the improvement of the performance.

The professional career in Castilla y León responds to the insertion of interests between professionals and organization in the interest of the patient.

Key words: Professional career, Professional profile, Job position, Quality, Insertion, Improvement.

Marco legislativo

- Ley 16/2003 de 28 mayo BOE n.º 128, 29 de mayo de 2003. Cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. Capítulo III, artículo 40, desarrollo profesional. Artículo 41, carrera profesional (definición).
- Ley 44/2003 de 21 noviembre BOE n.º 280, 22 de noviembre de 2003. Ordenación de los profesionales sanitarios. LOPS, artículo III.
- Ley 55/2003 de 16 diciembre BOE n.º 301, 17 de diciembre de 2003. Estatuto Marco del Personal Estatutario. Habla de la carrera profesional en tres puntos: desarrollo del personal, movilidad y régimen retributivo. En el capítulo VIII, artículo 40, habla de las comunidades autónomas como mecanismos de carrera profesional que promocionarán a su personal teniendo en cuenta las mesas de negociación.

¿Cuál es el marco legislativo?

- Estatuto Marco (EM).
- Ley de Cohesión y Calidad (LCC).

- Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS).



La carrera profesional

Ley de Cohesión y Calidad

Carrera profesional (art. 41): "Es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios".

Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias

Desarrollo profesional (Art. 37.1): "El desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como

en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios”.

Según la LOPS

“Carrera profesional es el derecho a ser incentivado como reconocimiento a la dedicación y cualificación alcanzada en el ejercicio de sus funciones”.

– Concepto:

Consiste en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a:

- Conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación.
 - Cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios.
- En el reconocimiento se hará expresa atribución del grado alcanzado por cada profesional en el conjunto de funciones que le son propias.
- El acceso al sistema de desarrollo profesional es voluntario.

Definición de carrera profesional

- “Instrumento de reconocimiento del perfeccionamiento de las competencias profesionales y del compromiso con la organización mediante una promoción profesional con efectos en el ámbito retributivo, laboral y en el desarrollo profesional”.
- “Derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios”.

¿A quién y el qué?

- Beneficiarios: personal estatutario fijo de SS de Castilla y León.
- Reconocimiento: reconocimiento individual del grado de progresión alcanzado en las competencias profesionales definidas para cada categoría profesional a través de la evaluación individual. Supondrá un derecho a progresar de forma individual como reconocimiento de su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y

Tabla 1.

Pactos de gestión	Carrera profesional
Objeto: unidades de gestión (grupo)	Objeto: el profesional
Dimensión: cuantitativo	Dimensión: cualitativa
Fin: cumplimientos objetivos	Fin: desarrollo del profesional
Objetivo: C. asistenciales	Objetivo: todas las competencias
Evaluación: anual	Evaluación: en trayectoria
Incentivo: económico	Incentivo: económico + otros
Criterios: definidos por la organización	Criterios: definidos por los profesionales con la organización

cumplir con los objetivos de la organización.

Ámbito de aplicación

Personal estatutario fijo, atendiendo al nivel académico del título o cualificación exigida para el ingreso en su categoría profesional.

- El personal estatutario con nombramiento temporal puede acumular créditos para acceder a carrera. Cuando este personal adquiera la condición de fijo, se le reconocerán los créditos obtenidos en su periodo de nombramiento temporal en el momento de solicitar el acceso a la carrera profesional.

¿Qué pretende conseguir la carrera profesional?

Objetivos de carrera profesional

Para el profesional:

- Motivar al profesional.
- Potenciar el crecimiento y avance del profesional.
- Mejorar la competencia del profesional.
- Promover la excelencia en el desempeño.
- Reconocer y premiar al mejor: capacidad de discriminación.
- Mejorar la satisfacción del profesional.

Para la organización:

- Mejorar la calidad de la asistencia a través de la mejora de la competencia y de la motivación de los profesionales.

- Promover la innovación y el avance en la organización.
- Potenciar el crecimiento y la mejora de la organización.
- Mejorar indirectamente la satisfacción del paciente.

¿Qué modelo de carrera profesional tenemos en nuestra comunidad autónoma?

- Se opta por un modelo basado en competencias, adaptado a las especificidades de categorías profesionales y puestos de trabajo.

Definición de competencia

“Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que conforman la capacidad profesional”.

Características de carrera profesional

- Es voluntaria.
- Es progresiva a través de grados.
- Es objetiva.
- Con capacidad de discriminación (desempeño de mínimos, desempeño de excelencia).
- Es abierta.
- Es flexible.
- Es evaluable.
- Ligada a:
 - La evaluación de competencias del profesional.
 - La evaluación del desempeño.

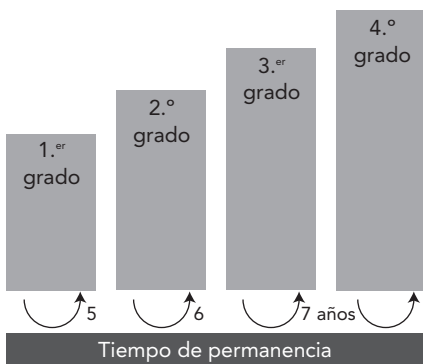
- Ligada a un sistema de reconocimiento individual.
- Irreversible.
- Evaluable: contempla los efectos de la evaluación para la recuperación de competencias del profesional y la progresión de nivel.

Estructura de carrera profesional

Modalidades de carrera:

- Carrera profesional para personal estatutario sanitario:
 1. Para personal de formación universitaria.
 2. Para personal de formación profesional.
- Carrera profesional para personal estatutario de gestión y servicios:
 1. Para personal de formación universitaria.
 2. Para personal de formación profesional y otro personal.

Normas comunes a las modalidades:



Modalidad de carrera para el personal estatutario de gestión y servicios

Personal de gestión y servicios

- Hostelería:
 - Pinches de cocina.
 - Cocineros.
 - Gobernantas.
 - Lavanderas.
 - Planchadoras.
 - Costureras.
 - Limpiadoras Ingeniería y mantenimiento.
- Ingeniería superior:
 - Ingeniero técnico.
 - Maestro industrial.
 - Delineante.
 - Albañilería.
 - Electricidad.
 - Mecánicos.
 - Carpinteros.
 - Tapiceros.
 - Calefactores.
 - Fontaneros.
 - Jardineros.
 - Pintores.
 - Peón.
- Asesoría jurídica.
- Recursos humanos, Administración y apoyo a la Administración:

- Auxiliar administrativo de la función administrativa.
- Gestión función administrativa.
- Técnico de la función administrativa.
- Informáticos.
- Gestión económica:
 - Controlador de suministros.
- Servicios generales:
 - Celador.
 - Conductor.
 - Controlador de suministros.
 - Fotógrafos.
 - Monitor.
 - Operador de máquinas de imprimir y reproducir.
 - Peluqueros.
 - Telefonistas.
- Prevencionistas:
 - Superior.
 - Técnico de grado medio.
 - Técnico no titulado.
 - Técnico titulado de grado medio.
- Bibliotecarios:
 - Bibliotecario.

¿Cómo se accede a los grados?

1. Cumplimiento de los requisitos establecidos.

2. Evaluación de los méritos aportados por el profesional para reconocer los créditos necesarios.

Requisitos (acceso ordinario)

Para obtener el primer grado de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los grados superiores es necesario:

- Ser personal estatutario fijo y desempeñar sus funciones en el Servicio de Salud de Castilla y León.
- Presentar la solicitud.
- Acreditar el número de años de ejercicio profesional como personal estatutario.
- Obtener la evaluación favorable de los créditos necesarios para acceder a cada grado.

Efectos del reconocimiento de grados

El reconocimiento de grado otorgará los siguientes derechos:

- El reconocimiento público del grado que se ha obtenido.
- El complemento de carrera correspondiente al grado reconocido (último).
- El grado reconocido será mérito en los procedimientos de provisión que se establezcan.

¿Qué tipos de créditos hay?

- Créditos mínimos por área de evaluación.
- Créditos sin asignar (opcionales).
- Créditos totales exigibles para cada grado.

¿Cuántos créditos se necesitan en cada grado y de qué tipo para el personal de gestión y servicios?

Para el personal estatutario de gestión y servicios, de formación universitaria (tabla 2).

Para el personal estatutario de gestión y servicios de formación profesional y otro personal (tabla 3).

Representación de grados/créditos (modalidad no sanitaria) (figura 1).

Tabla 2.

Áreas de evaluación	Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
Competencias perfil profesional	40	42	52	60
Desempeño del puesto de trabajo	50	60	65	80
Formación	10	8	8	5
Opcionales	0	5	10	10
Créditos totales	100	115	135	155

Tabla 3.

Áreas de evaluación	Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
Competencias perfil profesional	3	8	10	15
Desempeño del puesto de trabajo	20	24	37	45
Formación	7	8	8	5
Créditos totales	30	40	55	65

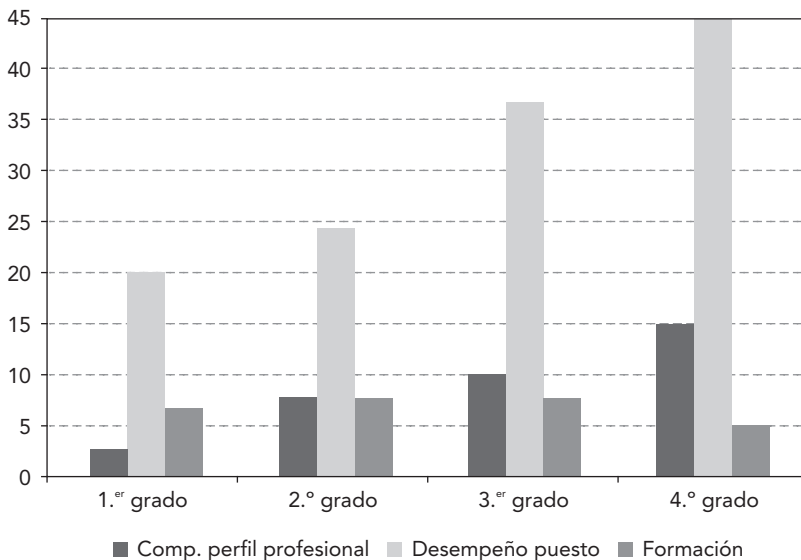


Fig. 1. Despliegue a final de 2006

¿De dónde se obtienen los créditos necesarios para el acceso a los grados? ¿Cómo evaluar?

- Competencias del perfil profesional.
- Evaluación del desempeño:
 - Competencias generales.
 - Competencias específicas del puesto.
- Formación.

Competencias

Competencias: se ha elaborado el mapa de competencias de perfil profesional y de puesto de trabajo.

¿Quién las ha definido? Los profesionales con la organización.

¿Cómo? Plan de trabajo: con los profesionales.

Clasificación de competencias

- Competencias generales:
 - Relación con el usuario.
 - Relación interprofesional y trabajo en equipo.
 - Compromiso con la organización.
- Competencias específicas:
 - Cumplimiento de objetivos.
 - Competencias derivadas del perfil de puesto de trabajo.
- Méritos curriculares:
 - Créditos de formación: se valora la formación encaminada a hacer progresar al profesional en sus competencias y habilidades.

• Ámbitos:

- Formación con el área específica de su actividad.
- Formación en contenidos propios de la categoría.
- Formación orientada a la innovación.
- Formación relacionada con los objetivos estratégicos.
- Formación de informática básica e informática.
- Formación impartida por el profesional.
- Competencias del perfil y desempeño del puesto de trabajo:
 - Memoria auditada.
 - Informes individualizados.
 - Jefe de servicio o superior jerárquico.
 - Compañeros.
- Encuesta de satisfacción del profesional.

¿Quién valora los créditos o los méritos que se aportan? (comisiones de evaluación en la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León)

- Comisión central:
 - Comités técnicos de apoyo.
- Comités específicos de institución sanitaria:
 - Uno para el personal sanitario.
 - Otro para el personal de gestión y de servicios.

¿Cómo va a ser la implantación de carrera profesional?

Fase de implantación

- Menor exigencia en la etapa inicial (acceso fácil).
 - En beneficio:
 - De la aceptabilidad.
 - La ausencia de resistencias.
 - De la factibilidad de gestión.

Nos parece importante... que el modelo propuesto satisfaga en el presente pero que no hipoteque el futuro, pues fundamentalmente debe ser un modelo de futuro.

Fase de implantación

- Acceso extraordinario a los grados I, II y III en función de la antigüedad del profesional en el puesto de trabajo (categoría).
- Encuadramiento inicial de forma escalonada.

En el primer año, 2006, han optado al grado I de carrera los aspirantes que llevan más de 7 años de ejercicio pro-

fesional en la categoría a la que se opta a carrera.

El reconocimiento ha sido en enero de 2007.

Encuadramiento inicial

En el año 2007 han optado al grado II de carrera los aspirantes que lleven más de 15 años de ejercicio profesional en la categoría a la que se opta a carrera.

El reconocimiento ha sido en enero de 2008.

En el año 2009 optarán al grado III de carrera aquellos profesionales que tengan más de 20 años de ejercicio profesional en la categoría a la que se opta a carrera.

El reconocimiento será en enero de 2009.

Acceso ordinario

Acceso ordinario a carrera grado I en 2009.

Al resto: grados II, III, y IV.

Deberán cumplir los periodos establecidos en la norma, cumplir los requisitos y aportar los créditos previstos para cada grado.

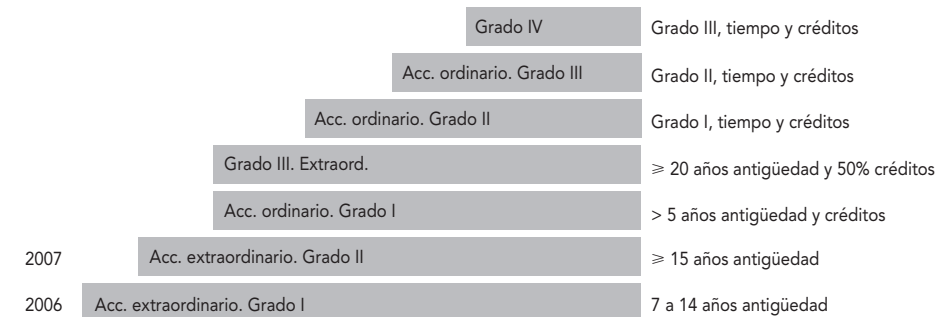


Fig. 2

Tabla 4.

Grados otorgados para personal de gestión y servicios	Grado I	Grado II
Modalidad	Admitidos	Admitidos
G1- Licenciados	40	29
G2- Diplomados	130	74
G3- Técnicos superiores	455	415
G4- Técnicos	2.324	1.807
G5- Otro personal	2.223	1.578
Total	5.172	3.903

Implantación inicial (figura 2) (tabla 4)

- La carrera profesional es un proyecto inacabado, por eso ha de ser:
 - Dinámica.
 - Flexible.
- Perfeccionable, en sus procedimientos de evaluación.
- Adaptable a las nuevas situaciones y requerimientos de profesionales y organización.