



Carles Pla Poveda

**Director de Recursos Humans de
l'Hospital General de Granollers**



Guió

- Objectiu sessió
- Concepte
- Antecedents - contextualització
- Aspectes comuns dels diferents models:
 - Àmbit d'aplicació
 - Requisits
 - Vessants
 - Sistema d'avaluació
- Marc jurídic
- Conclusió



OBJECTIU SESSIÓ

- Definir conceptualment què és i com s'articula un model de SIPDP/ carrera professional
- Fer una reflexió sobre els aspectes globals/ comuns de SIPDP/ carrera professional



CONCEPTE

- Sistema que pretén millorar la incentivació dels professionals, reconeixent el seu desenvolupament, en el marc d'una organització
- Han tingut èxit aquests models?
Què és l'èxit?
És anar de fracàs en fracàs sense caure en el desànim (W. Churchill)



ANTECEDENTS- CONTEXTUALITZACIÓ (I)

- Demanda professional- empresarial i sindical
- Els professionals demanaven discriminació positiva
- Funcionarització del personal sanitari: pagament fix 100%



ANTECEDENTS- CONTEXTUALITZACIÓ (II)

- Retribució:
- Què sóc: metge
- Què faig: cirurgia vascular, amb guàrdies
- Com ho faig:
 - DPO
 - SIPD/ Carrera professional
 -



ASPECTES COMUNS DELS DIFERENTS MODELS

Què és un sistema de CP/ SIPDP	Què no ha de ser un sistema de CP/ SIPDP
<ul style="list-style-type: none">- Un element d'incentivació- Constituit nivells amb dificultat creixent- Nivell d'empresa amb mecanismes de coordinació interempresarial- Amb un període transitori	<ul style="list-style-type: none">- "café para todos"- Sistema automàtic de "triennis il·lustrats"- Una DPO- Aplicable directe i linealment



ÀMBIT D'APLICACIÓ

- Tot el personal progressivament
- Primer el personal facultatiu
- Després la infermeria
- Es va estenent a tota la resta del personal



SISTEMÀTICA

- Per nivells
- Creixent dificultat
- Únic requisit: antiguitat (dif. models)
- Aspectes a valorar:
 - Activitat assistencial
 - Formació/ docència / recerca
 - Compromís amb l'organització



Exemple

Nivell	Temps mínim	Act. Assist.	Formació	Docència	Recerca	Compr. Org.	TOTAL
1	0 anys	Màx.50	Màx.20	Màx. 10	Màx. 20	Màx. 20	0 p
2	5 anys	Màx.50	Màx.20	Màx. 10	Màx. 20	Màx. 20	50 p
3	12 anys	Màx.50	Màx.20	Màx. 10	Màx. 20	Màx. 20	70p
4	18 anys	Màx.50	Màx.20	Màx. 10	Màx. 20	Màx. 20	90 p
5	25 anys	Màx.50	Màx.20	Màx. 10	Màx. 20	Màx. 20	110 p



SISTEMA D'AVALUACIÓ

- Activitat assistencial i compromís amb l'organització:
 - Normalment avalua el comandament mitjançant qüestionaris, resultats DPOs o d'altres metodologies
- Qui avalua: Comissions d'avaluació normalment paritàries amb intervenció dels sindicats

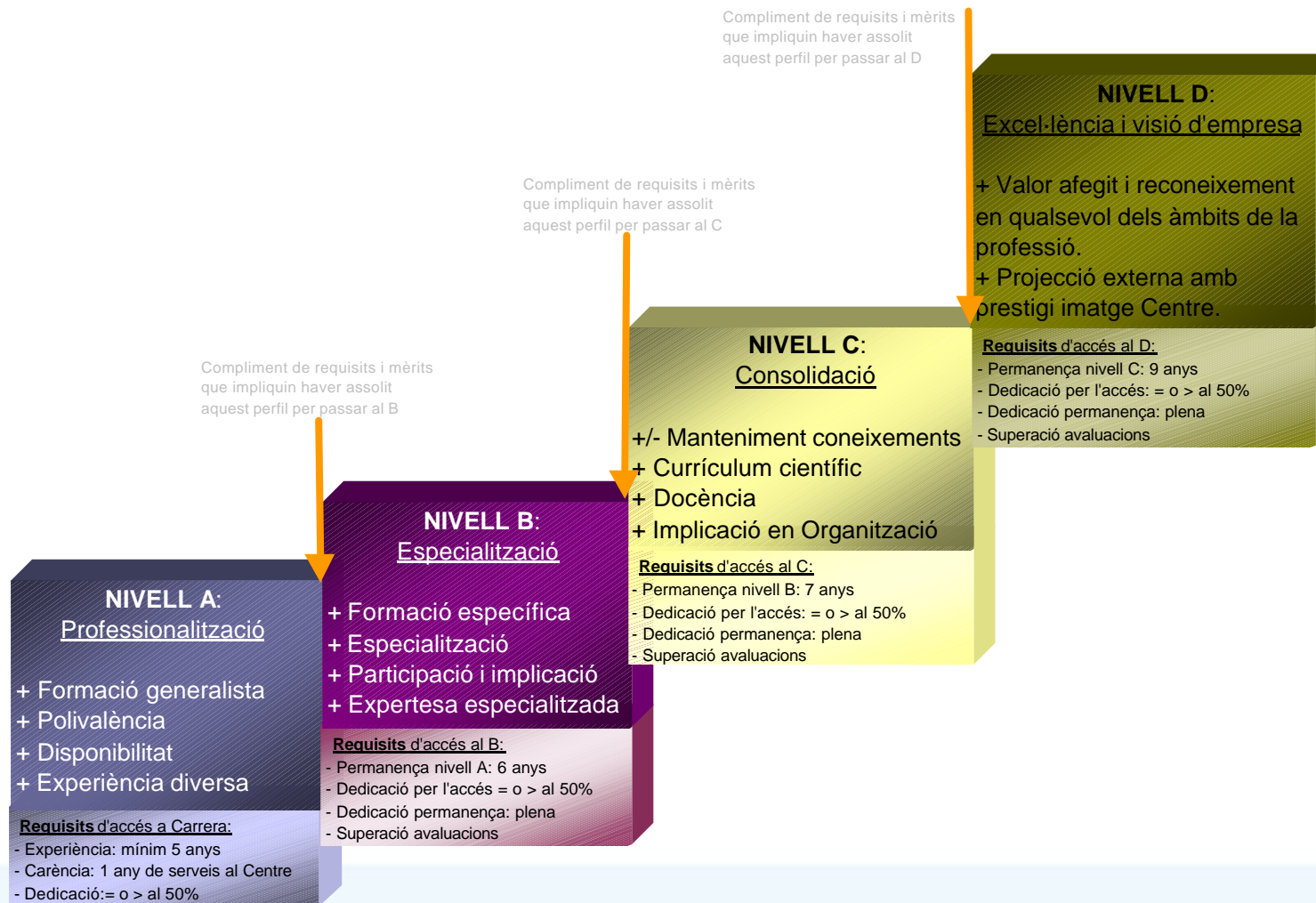


Perills del model

- Problema de concepte: orientat al passat
- És poc flexible
- És consolidable
- No discrimina



CONDICIONS D'ACCÉS I PROMOCIÓ





MARC JURÍDIC

- Estatuto Marco (personal estatutari)
- LOPS
- Acords Meses Sectorials (àmbits ICS)
- Convenis col·lectius (XHUP, ...)
- Normatives internes de cada Centre



Conclusions

- Models molt similars en tot el territori català i estatal
- Basats en un sistema tancat de temps d'antiguitat i valoració de mèrits
- Punt feble: orientats al que el professional "ha fet" i no al que "pot fer"

W. Churchill: "la democràcia és el sistema menys dolent de govern de tots els sistemes coneguts"

La carrera professional /SIPDP és el sistema d'incentivació menys dolent de tots els sistemes aplicats en l'àmbit sanitari



Moltes gràcies