



Decret 38/2007, de 13 d'abril, del Consell, pel qual es regula el complement de productivitat variable del personal al servici de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat.

(DOCV núm. 5493 de 19.04.2007)

L'article 43.2.c) de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut, estableix que entre les retribucions complementàries del personal estatutari s'inclou el "complement de productivitat, destinat a retribuir el rendiment especial, l'interés o la iniciativa del titular del lloc, i també la participació en programes o actuacions concretes i la contribució del personal a la consecució dels objectius programats, després de l'avaluació dels resultats aconseguits".

La introducció l'any 2004, mitjançant un acord del Consell, del complement de productivitat variable com a mecanisme per a la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficiència, pactats abans en el marc de l'acord de gestió amb cada departament de salut, s'ha revelat com una estratègia efectiva que està sent ben integrada en la gestió i el funcionament de les institucions sanitàries. Les millores introduïdes en 2005 respecte al model implantat en 2004 han sigut favorables, i hi ha un acord generalitzat que han ajudat a consolidar-lo aportant-hi consistència i coherència.

D'altra banda, coincidint amb l'adquisició, per part de l'Agència Valenciana de Salut, de la capacitat plena d'actuació que li atorga la Llei 15/2005, de 26 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a 2006, s'ha presentat el Pla Estratègic de l'Agència Valenciana de Salut. S'hi afirma que els recursos humans són l'element central i fonamental de la prestació de servicis sanitaris, i sense desplegar-los correctament no és possible el funcionament adequat del sistema sanitari. Açò comporta la necessitat d'implantar mecanismes que afavorisquen el rendiment professional, basats en la implicació de tot el personal i la introducció de sistemes d'avaluació del rendiment personal i de l'equip, als quals s'associen mecanismes efectius d'incentivació. La visió i els objectius estratègics definits en este pla constitueixen el marc idoni per a establir els compromisos que cada departament de salut assumix en signar l'acord de gestió amb la Conselleria de Sanitat, en el qual s'emmarca el sistema de productivitat variable.

El recent acord entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat sobre la carrera i el desplegament professional (DOGV número 5.203, de 21 febrer de 2006) estableix que "l'avaluació de l'activitat assistencial [...] es basa en els mesuraments que es fan per a la determinació de la productivitat variable", de manera que reforça la valoració de la qualitat i l'eficiència del treball com a component essencial del desenvolupament professional. Esta previsió ha tingut plasmació en el Decret 66/2006, de 12 de maig, del Consell, pel qual aprova el sistema de carrera professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, i també en l'Acord sobre Desenvolupament Professional subscrit entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat, signat el 6 de febrer de 2007, que pròximament es plasmarà en un decret del Consell. D'esta manera, el resultat obtingut pel treballador en productivitat variable té dos efectes en l'avaluació de l'activitat assistencial:

- Si s'han complit els objectius, la valoració del temps de servicis prestats és major que si no s'han complit els objectius. Esta diferència depén del grau de carrera i és aproximadament el doble.

- L'obtenció de puntuacions elevades en el compliment d'objectius pot reportar fins a 20 punts addicionals, segons el grau que es tracte.

La regulació i el desplegament de preceptes de l'Estatut Marc, com ara la carrera professional i la productivitat variable, instruments de gestió estretament relacionats, exigix un tractament conjunt amb el rang jurídic apropiat.

L'article 27 de la Llei 11/2006, de 27 de desembre, de la Generalitat, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2007, relatiu a les retribucions del personal al servici de les institucions sanitàries, introduïx el concepte del complement de productivitat variable, destinat a

fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficàcia. També determina que "d'acord amb les dotacions pressupostàries que es prevegen anualment, el personal professional sanitari [...] pot percebre una productivitat variable[...]". A més, estableix que "les quantitats que perceba cada persona per este concepte han de ser de coneixement públic...", i que "la quantia individual del complement de productivitat s'ha de fixar mitjançant una resolució de la persona que tinga assignada la titularitat de la Conselleria de Sanitat".

Tots estos factors posen en relleu la necessitat de disposar d'un marc normatiu adequat que regule el procediment per a fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, per mitjà de l'abonament del complement de productivitat variable, que és l'objecte d'este decret. Este model es construeix a partir de l'experiència acumulada en estos dos últims anys i es basa en els principis següents:

- a) Consistència entre els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut i els dels centres, els servicis i els professionals que hi treballen.
- b) Equitat en la fixació d'objectius, considerant les diferències entre centres, servicis i professionals, i incorporant nivells d'exigència segons la situació de partida de cada un, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la situació actual.
- c) Coresponsabilitat i treball en equip, valoració de l'actuació dels professionals en el marc de la unitat o servici a què s'adscriuen. Cada professional és avaluat per la seua actuació i per la seua contribució a l'actuació de la unitat en què s'integra.
- d) Participació dels professionals i els seus representants en l'elaboració dels objectius.
- e) Proporcionalitat en la compensació segons l'èxit dels objectius.
- f) Transparència per mitjà de la publicitat i el control de tot el procés.
- g) Objectivitat en tot el procés, tant de fixació com d'avaluació d'objectius.

S'introdueix l'obligació que tots els departaments de salut, i també els centres o estructures d'àmbit supradepartamental, subscriuen, amb caràcter anual, un acord de gestió, en el qual s'han d'establir els objectius globals per a l'any. Amb això es dóna suport normatiu a una pràctica que està sent habitual en els últims anys, al mateix temps que s'estableix eixe acord com el marc fonamental per al desplegament del model de productivitat variable, i es dota l'equip directiu que el subscriu d'una potent ferramenta de gestió. Amb esta finalitat, precisament, es reforça el paper actiu de l'equip directiu, es delimita la seua participació en la definició d'unitats funcionals i en la fixació i l'avaluació dels objectius. A més, es fomenta la implicació dels responsables de les unitats funcionals en la determinació i l'avaluació d'objectius i, en particular, en la difusió a tots els nivells de l'organització, i es posa un èmfasi especial en la comunicació interna i en la garantia que tots els treballadors són coneixedors dels seus objectius. S'introdueix, també com a garantia per al treballador, la possibilitat que, bé per iniciativa del responsable de la unitat o bé per sol·licitud del treballador mateix, tots puguin disposar d'objectius individuals, sense perdre per això la perspectiva del treball en equip i de l'exercici de l'activitat individual com a contribució a la labor de la unitat funcional.

S'establixen els requisits que han de tindre els treballadors per a participar en el programa de productivitat variable. S'exigix un mínim de tres mesos continuats o de 180 dies amb discontinuïtat. Esta restricció, de caràcter tant operatiu com conceptual, no impediex que es pugua valorar qualsevol període de treball per al còmput en la carrera i el desenvolupament professional, i s'establix un criteri efectiu per a determinar, en cada cas, si han de considerar-se assolits o no els objectius assistencials.

Finalment, ja des del punt de vista purament procedimental, es delimiten les característiques dels dos processos de què depenen l'equitat i la racionalitat de tot el sistema: el mecanisme de fixació d'objectius i el sistema d'avaluació. Per al primer, es manté el mateix algoritme d'assignació d'objectius que s'ha emprat durant estos anys, l'avaluació del qual ha sigut molt favorable. Per al segon, es proposa un refinament del sistema d'avaluació emprat fins ara, que millora la valoració dels resultats que estan per damunt de la mediana. Ambdós aspectes es detallen en els annexos I i II.

A més, s'inclou un sistema d'ajustament del resultat obtingut per cada professional, perquè tots siguen comparables entre si, independentment del departament, i proporcione així un resultat absolut útil per a l'expedient de carrera professional. Este sistema té l'avantatge addicional que el resultat final és independent del nivell d'exigència amb què la Conselleria de

Sanitat fixe els objectius en els acords de gestió, i constituïx una garantia important per als treballadors.

Este decret s'aprova després de la negociació amb les centrals més representatives presents en la Mesa Sectorial de Sanitat, d'acord amb el que preveu la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del Personal al Servei de les Administracions Públiques.

Per tot això, a proposta del conseller de Sanitat, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 13 d'abril de 2007,

DECRETE

Article 1. Objecte

1. L'objecte d'este decret és regular el procediment per a fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris per mitjà del pagament del complement de productivitat variable a què es referix l'article 43.2.c) de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficiència, alineats amb l'estratègia de l'Agència Valenciana de Salut, definida en el seu pla estratègic.

2. Els treballadors adscrits a un centre o una unitat dependent d'alguna de les estructures amb què se signa un acord de gestió vinculen el compliment dels objectius individuals o d'unitat als objectius inclosos en l'acord de gestió, en els termes que regula este decret.

3 Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este decret que no estiguen adscrits a un centre o una unitat dependent d'alguna de les estructures amb què se signa un acord de gestió poden percebre el complement de productivitat sempre que disposen d'objectius amb els quals puguen ser avaluats i que s'adapten als principis que conté l'article 2.

Article 2. Principis del model de diferenciació retributiva

El model de diferenciació retributiva dels professionals sanitaris aplicat a la Comunitat Valenciana es regix pels principis següents:

a) La consistència o alineació entre els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut i els dels centres, els servicis i els professionals que hi treballen, els quals objectius servixen de base per al càlcul de la productivitat variable.

b) La consideració de les diferències entre centres, servicis i professionals, amb la incorporació de nivells d'exigència segons la situació de partida de cada un, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la situació actual.

c) L'actuació dels professionals es fa en el marc d'una unitat o servicis, per la qual cosa no s'ha d'avaluar de forma aïllada. Cada professional és avaluat per la seua actuació i per la seua contribució a l'actuació de la unitat en què s'integra, de la mateixa manera que el servicis participa en el grau de compliment dels objectius del centre o departament de salut.

d) Els objectius han de ser comunicats i pactats en cada nivell amb els responsables del nivell. Els objectius del departament de salut es pacten amb l'equip directiu, i també este equip pacta amb cada responsable d'unitat els seus objectius i, al seu torn, el responsable d'unitat pacta amb els professionals que en depenen els objectius individuals.

e) La compensació variable és proporcional al grau d'èxit dels objectius.

f) Els criteris utilitzats per a l'avaluació són públics, de manera que els professionals poden modificar el seu comportament i orientar la seua actuació per a obtindre el millor resultat.

g) Els objectius han d'establir-se sempre en termes que permeten la verificació objectiva, i també una estimació fiable del grau de compliment sense ambigüitat.

Article 3. Definicions

3.1. Unitat funcional:

3.1.1. S'entén per unitat funcional, en el context d'este decret, qualsevol tipus d'agrupació de professionals, de la mateixa categoria o de diferents categories, que fan una funció comuna. Una unitat funcional pot coincidir amb una unitat orgànica o no. Una unitat funcional pot ser un servicis de medicina interna, o pot ser la secció de l'aparell digestiu o una unitat de la mà o la

infermeria d'una planta o els zeladors d'urgències, o un equip d'Atenció Primària, o les infermeres d'un centre de salut, etc.

3.1.2. Correspon a la direcció del departament de salut o del centre determinar l'agrupació dels seus treballadors en les unitats funcionals que convinguen millor a la planificació estratègica.

3.1.3. Un treballador pot estar assignat, durant un mateix any, a més d'una unitat funcional, bé de forma consecutiva, perquè haja canviat d'unitat funcional durant l'any, o bé de forma concurrent, perquè treballa simultàniament en diverses unitats funcionals.

3.2. Dies treballats a l'any:

3.2.1. S'entén per "dies treballats a l'any", en el context d'este decret, el nombre total de dies d'un mateix any en què un treballador s'ha mantingut en actiu.

3.2.2. En el còmput dels dies treballats a l'any només es descompta el temps de permisos sense sou, si n'hi ha.

3.2.3. Per als treballadors la jornada dels quals siga inferior a la jornada ordinària, el nombre de dies treballats a l'any es reduïx en el factor que representa la relació entre ambdós. No es té en compte la reducció derivada de permisos reglamentaris de reducció d'horari.

3.3. Dies efectius treballats:

S'entén per dies efectius treballats, en el context d'este decret, el nombre de dies treballats a l'any menys els dies d'absència per incapacitat temporal motivada per contingències comunes. No es descompten els períodes d'incapacitat per contingències laborals ni els permisos reglamentaris. En el cas de treballadors la jornada dels quals no coincidisca amb la jornada ordinària, es fa el mateix tipus d'ajust que es descriu en l'article 3.2.3.

3.4. Objectiu:

És l'expressió d'un propòsit general, habitualment en termes de la millora d'un indicador. Tant els objectius globals del departament de salut com els de les unitats o els professionals s'han d'expressar en termes d'indicadors fàcilment mesurables. Si en algun cas no és així, s'ha de determinar amb precisió i sense cap tipus d'ambigüitat en què consistix l'objectiu i com se'n valora el compliment segons els resultats possibles.

3.5. Pes de l'objectiu:

3.5.1. El pes d'un objectiu és un valor entre 0 i 100, que representa la importància relativa respecte a la resta d'objectius.

3.5.2. La suma de pesos del conjunt d'objectius globals del departament de salut, o de cada unitat funcional o de cada treballador, ha de ser sempre 100. El mateix objectiu aplicat a àmbits distints pot tindre pesos distints.

3.5.3. Si algun dels objectius proposats no pot ser avaluat, el pes de la resta d'objectius es multiplica per un factor constant, que és $100/(\text{suma dels pesos dels objectius avaluats})$, de manera que la suma dels pesos dels objectius avaluats siga finalment 100.

3.6. Valor objectiu:

S'entén per valor objectiu, en el context de l'avaluació del compliment d'objectius dins d'este decret, el valor que es persegueix com a resultat final de l'any, i la consecució o la superació del qual implica sempre un compliment del 100%. En indicadors de prevalença o semblants l'indicador no es pot referir a un període, sinó a una data. En este cas, la data que es pren habitualment és l'últim dia de l'any.

3.7. Valor de referència:

S'entén per valor de referència, en el context de l'avaluació del compliment d'objectius dins d'este decret, el valor que es pren com a referència inicial o punt de partida des del qual ens movem cap al valor objectiu. Generalment, és el valor de l'indicador associat a l'objectiu referit a l'últim any disponible.

Article 4. Àmbit d'aplicació

4.1. Professionals amb dret a participar en el programa de productivitat variable:

Tots els professionals que tinguen la consideració de personal sanitari d'acord amb el que disposa el Decret 71/1989, de 15 de maig, del Consell, exclòs el personal en formació, poden beneficiar-se de la productivitat variable, condicionada a l'èxit dels objectius determinats d'acord amb la metodologia arrellegada en este decret, sempre que complisquen els requisits del punt següent.

4.2. Requisits per a participar:

4.2.1. Disposar d'objectius avaluables, bé per estar adscrit a una o més unitats funcionals que en tenen, o bé per tindre assignats objectius individuals, d'acord amb les consideracions següents:

a) Personal d'equips directius: els objectius són els que tinga assignats globalment el departament de salut o el centre que dirigixen.

b) Responsables d'una unitat funcional: els objectius són els que tinga assignats globalment la unitat funcional de què són responsables.

c) Personal amb objectius individuals: qualsevol professional, no inclòs en els dos apartats anteriors, té dret a disposar d'objectius individuals en el marc de la unitat funcional o centre a què estiga adscrit. En este cas, el treballador també participa en els objectius globals de la unitat, de manera que en l'avaluació, estos tenen un pes del 40%, i els objectius individuals en representen l'altre 60%.

d) Resta de personal: s'avalua sobre el grau de compliment dels objectius de la unitat funcional o les unitats funcionals en què treballen i, si no ho fan en cap en particular, segons els resultats del departament de salut, el centre o la unitat a què s'adscriuen.

4.2.2. Haver treballat durant l'any un mínim de tres mesos continuats o 180 dies amb discontinuïtat.

4.2.3. Per als treballadors la jornada dels quals siga inferior a la jornada ordinària s'aplica en el còmput de la jornada el coeficient reductor equivalent a la relació entre ambdós. No es té en compte la reducció derivada de permisos reglamentaris de reducció d'horari.

Article 5. Acords de gestió

5.1. Tots els departaments de salut, i també els centres o estructures d'àmbit supradepartamental, han de subscriure, amb caràcter anual, un acord de gestió, en el qual s'establixen els objectius globals per a l'any. Este acord el signen, per part de l'Agència Valenciana de Salut, el president del Consell d'Administració de l'Agència Valenciana de Salut i, per part del departament de salut o del centre, el gerent o director, respectivament.

5.2. Excepte els treballadors a qui es referix l'article 1.3, el marc de referència per a l'aplicació del model de retribució variable és l'acord de gestió, i el grau de compliment dels objectius globals que conté repercutix, en els termes arrellegats en l'article 6, en l'avaluació final dels treballadors adscrits.

5.3. Els objectius de l'acord de gestió seran establits per l'Agència Valenciana de Salut d'acord amb la metodologia que es detalla en l'annex I. L'equip directiu que signa l'acord de gestió pacta amb les unitats funcionals del seu àmbit els objectius d'estes unitats considerant-ne la repercussió en l'èxit dels objectius de l'acord.

Article 6. Establiment d'objectius en els distints nivells

6.1. Objectius globals de l'acord de gestió:

6.1.1. Els objectius globals de l'acord de gestió s'han d'establir sobre la millora d'indicadors relacionats amb els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut.

6.1.2. Per a cada un dels objectius s'ha d'establir un valor de referència i s'ha de determinar el valor objectiu que es proposa aconseguir. La mesura en què, partint del valor de referència, el resultat obtingut s'aproxima al valor objectiu determina el grau de consecució de l'objectiu. El mecanisme d'avaluació és el que es descriu en l'annex II.

6.1.3. Des de l'Agència Valenciana de la Salut s'han establir els mecanismes per a, segons la disponibilitat de dades procedents dels sistemes d'informació centralitzats, poder facilitar a cada departament de salut al llarg de l'any i de forma periòdica el grau en què es va assolint els objectius pactats, per tal que s'hi puguen establir mesures correctores oportunes abans de finalitzar l'exercici.

6.1.4. La puntuació final del departament de salut serà el resultat de sumar el pes de l'objectiu multiplicat pel compliment, aplicat sobre tots els objectius efectivament avaluats.

6.2. Objectius de les unitats funcionals:

6.2.1. Correspon a l'equip directiu que signa l'acord de gestió delimitar les unitats funcionals del seu àmbit, a fi d'establir objectius propis per a cada una de les unitats que permeten fer efectiu el pagament de la productivitat variable d'acord amb el model arrellegat en este decret.

6.2.2. Totes les unitats funcionals compten amb un responsable, designat pel gerent del departament de salut o, si és el cas, el director del centre. L'equip directiu del departament de

salut s'ha de reunir amb el responsable de cada de les unitats funcionals per a pactar els objectius que han de servir per a avaluar-les.

6.2.3. Com a garantia d'objectivitat de tot el procés, el responsable de cada unitat funcional ha de signar un document amb els objectius anuals i enviar-lo a la comissió local de seguiment de la productivitat variable. En el document s'ha de fer constar, per a cada objectiu, el pes, el valor de referència, el valor objectiu i qualsevol aspecte rellevant relacionat amb el procediment d'avaluació, si difereix del que estableix l'annex II.

6.2.4. El document a què fa referència el punt anterior ha d'incloure també la signatura de tots els treballadors adscrits a la unitat funcional, com a garantia que són sabedors dels seus objectius. En el cas que algun s'hi negue, el responsable de la unitat ha de certificar explícitament esta circumstància.

6.4. Determinació d'objectius individuals:

6.4.1. El responsable d'una unitat funcional pot establir objectius individuals per als treballadors adscrits a la unitat.

6.4.2. Tots els professionals tenen dret a disposar d'objectius individuals en el marc de la unitat funcional o del centre a què estiguen adscrits. Per a això, poden exigir al responsable de la unitat funcional o del centre que els comuniquen per escrit els seus objectius individuals.

6.4.3. Si, per qualsevol dels dos procediments anteriors un treballador té assignats objectius individuals, el responsable de la unitat funcional ha d'enviar a la comissió local de seguiment de la productivitat variable un document en què consten esots objectius, amb els requisits inclosos en els punts 6.2.3 i 6.2.4.

6.4.4. Encara que un treballador dispose d'objectius individuals, també participa en els objectius globals de la unitat funcional o centre a què està adscrit, de manera que en la seua avaluació, estos tenen un pes del 40%, i els objectius individuals en representen l'altre 60%.

6.5 Accés a la informació per mitjà de suport electrònic:

La Conselleria de Sanitat pot desplegar un sistema d'informació específic per a la gestió de la productivitat variable que permeta a cada treballador conèixer i seguir els seus objectius anuals. En este cas, el requisit arrellegat en l'article 6.2.4, se substitueix per mitjà de la posada a disposició del treballador, amb les garanties adequades, d'un mecanisme efectiu d'accés a esta informació.

Article 7. Avaluació del compliment d'objectius

7.1. Avaluació en cada nivell:

7.1.1. L'avaluació del compliment d'objectius es fa d'acord amb el que disposa l'annex II i ha de ser necessàriament un valor no inferior a 0 ni superior a 1.

7.1.2. L'avaluació del grau de compliment dels objectius del departament de salut la fa la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable i es documenta correctament. Ha d'incloure per a cada indicador:

- pes de l'indicador
- valor de referència
- valor de l'objectiu
- valor òptim
- mediana dels resultats de tots els departaments
- resultat
- percentatge de compliment de l'objectiu, d'acord amb el que estableix l'annex II
- punts obtinguts
- comentaris pertinents, si és necessari

7.1.3. L'avaluació del grau de compliment dels objectius d'una unitat funcional la fa la comissió local de seguiment de la productivitat variable i també s'ha de documentar. Ha d'incloure necessàriament les dades indicades en la llista anterior.

7.1.4. L'avaluació del compliment individual la fa el responsable de la unitat, l'ha de documentar i s'ha de basar sempre en criteris objectius. La comissió local de seguiment de la productivitat variable ha de rebre una còpia d'esta documentació i ha de supervisar que s'adeqüe al que disposa este decret.

7.2. Puntuació inicial de cada treballador:

Amb el resultat de les avaluacions a què fa referència l'article 6.1, s'ha de determinar la puntuació inicial de cada treballador, considerant els casos següents:

a) Treballadors no inclosos en cap unitat funcional
1. Treballadors sense objectius individuals: la puntuació coincidirà amb la del departament de salut o del centre de què depenen.

2. Treballadors amb objectius individuals: la puntuació és el resultat de sumar els punts individuals multiplicats per 0.6, més els punts del departament o del centre de què depenen multiplicats per 0.4.

b) Treballadors inclosos en una unitat funcional

1. Treballadors sense objectius individuals: la seua puntuació coincidirà amb la de la unitat funcional de què depenen.

2. Treballadors amb objectius individuals: la seua puntuació serà el resultat de sumar els punts individuals multiplicats per 0.6 més els punts de la unitat funcional de què depenen, multiplicats per 0.4.

c) Situacions mixtes

La puntuació del treballador serà la suma ponderada de les puntuacions obtingudes en cada una de les unitats funcionals en què participa, d'acord amb el que disposen els apartats anteriors. Per a la ponderació s'utilitzen els coeficients de participació en les unitats funcionals considerades.

7.3 Puntuació final de cada treballador:

Amb l'objectiu d'obtindre una puntuació que siga comparable, independentment del departament en què es trobe el treballador, s'ha de determinar la puntuació final del treballador per mitjà del procediment següent:

$$PF(ij) = \frac{100 \times PI(ij) \times PD(j)}{Pm\acute{a}x}$$

On

PF(ij) = puntuació final del treballador i del departament j

PI(ij) = puntuació inicial del treballador i del departament j

PD(j) = puntuació del departament j

Pm\acute{a}x = valor màxim del producte PI(ij)·PD(j) entre tots els treballadors de la Comunitat Valenciana participants.

7.4. Compliment d'objectius:

Es considera que han complit objectius i que, per tant, tenen dret a la quantitat econòmica corresponent al complement de productivitat variable en els termes establits en l'article 8, els treballadors la puntuació final dels quals siga, almenys, de 30 punts.

7.5. Avaluació d'objectius per a la consideració en la carrera i el desenvolupament professional:

7.5.1. Per a considerar que un treballador ha complit objectius, en el sentit que estableixen el punt 4.4 de l'Acord entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat sobre carrera i desenvolupament professional, i l'article 8 del Decret 66/2006, de 12 de maig, del Consell, que aprova el sistema de carrera professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, ha d'haver obtingut una puntuació, d'acord amb el que disposa l'article 7.3, de 30 punts finals o més.

7.5.2. Els treballadors que, per no complir els requisits de l'article 5.2.2, no tinguen dret a la percepció econòmica en concepte de productivitat variable, poden tindre una valoració del compliment d'objectius per a la valoració en la carrera professional. Per a això, se'ls assigna el resultat obtingut per la unitat o centre de menor rang en què hagen treballat.

Article 8. Distribució de l'assignació econòmica

8.1. La quantitat que percep, en concepte de complement de productivitat variable en còmput anual, cada treballador amb dret a este complement, d'acord amb el que estableix l'article 7, és la següent:

$$CPV(ij) = \frac{PI(ij) \times DET(ij) \times CG(ij) \times (P)}{Dies}$$

On:

CPV(ij) = complement de productivitat variable que percep el treballador i del departament j

P = valor del punt en euros.

PF(ij) = puntuació final del treballador i del departament j

DET(ij) = dies efectius que ha treballat a l'any el treballador i del departament j

Dies = 365 en anys no bixestos i 366 en bixestos.

CG(ij) = coeficient de grup del treballador, d'acord amb els valors següents:

Grup	CG
A	1,00
B	0,65
C	0,40
D	0,30
E	0,20

8.2. El valor del punt en euros el determina la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable i és tal, que la suma de CPV(ij) per a tots els treballadors amb dret a cobrar ha de coincidir amb la quantitat total destinada a este concepte en els pressupostos de la Generalitat Valenciana.

Per a això, els departaments han de comunicar a la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable la puntuació inicial de cada treballador, junt amb el nombre de dies efectius que ha treballat a l'any.

Article 9. Comissions de seguiment i avaluació

9.1. Amb la finalitat de fer el seguiment de l'aplicació estricta dels acords de gestió i la productivitat variable, i d'acord amb el plantejament descentralitzat que se'n fa, s'establixen comissions de seguiment a dos nivells: central i local.

9.2. A més, l'Agència Valenciana de la Salut fa tots els estudis i les auditories que requereisca per a verificar que el procediment i les dades aportades s'atenen a tot el que indica este decret, i que es garantix la transparència i l'efectivitat del procés, amb èmfasi especial en els aspectes relacionats amb la difusió i la comunicació del procediment a tot el personal implicat.

9.3. Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable:

9.3.1. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable té la composició següent:

- President: el secretari autonòmic de Sanitat o el director general de l'Agència Valenciana de Salut que hi delegue.

- Secretari: el director d'Assistència Sanitària de Zona que designe el director gerent de l'Agència Valenciana de Salut.

- Vocals: els directors generals de l'Agència Valenciana de Salut i un representant de cada un dels sindicats sotassignats de l'acord de productivitat aprovat en la Mesa Sectorial de Sanitat el 9 de març de 2006.

9.3.2. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable fa les funcions següents:

a) Fa el seguiment dels acords de gestió i, en particular, dels indicadors associats al repartiment d'incentius, supervisa el compliment dels compromisos pactats, amb atenció especial als terminis d'execució.

b) Coneix i supervisa els objectius particulars pactats dins de cada departament amb les unitats funcionals.

c) Aprova l'avaluació dels objectius globals i la distribució de les partides econòmiques a cada departament segons el grau de consecució dels objectius.

d) Coneix i supervisa el resultat de l'avaluació de les unitats funcionals de cada departament en relació amb el compliment dels objectius particulars que s'han pactat.

9.3.3. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable té capacitat per a interpretar els criteris de manera que facilite l'avaluació dels compromisos, i es reuneix tantes vegades com siga necessari per a fixar el procediment de les actuacions.

9.3.4. Per a facilitar el seguiment i l'avaluació de l'acord de gestió, la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable ha d'establir mecanismes que permeten als equips directius dels departaments de salut tindre informació, al llarg de l'any, del progrés en el grau de compliment dels objectius.

9.4. Comissió local de seguiment de la productivitat variable:

9.4.1. La comissió local de seguiment de la productivitat variable té la composició següent:

- President: el director del departament o del centre que subscriu l'acord de gestió.

- Secretari: el subdirector econòmic o el cap del servici equivalent de l'àrea de gestió econòmica.

- Vocals: quatre membres de l'equip directiu, un representant per cada un dels sindicats sotassignats de l'acord de productivitat aprovat en la Mesa Sectorial de Sanitat el 9 de març de 2006, un representant de la junta de l'hospital, i un representant dels professionals d'Atenció Primària del departament de salut.

9.4.2. La comissió local de seguiment de la productivitat variable fa les funcions següents:

a) Fa el seguiment dels acords de gestió i productivitat variable del seu àmbit, en supervisa el compliment estricte, en particular pel que fa a terminis d'execució.

b) Coneix i supervisa els objectius pactats dins de cada unitat funcional amb els professionals, en els casos en què s'exercisca este dret.

c) Aprova l'avaluació dels objectius i la distribució de les partides econòmiques de cada unitat funcional segons el grau de consecució dels objectius i del personal inclòs en la unitat.

d) Aprova la llista de personal inclòs en cada unitat funcional amb dret a participar en el programa de productivitat variable.

e) Aprova l'import per persona, en concepte de productivitat variable, segons els resultats obtinguts.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Es faculta el conseller de Sanitat per a dictar les disposicions que siguen necessàries per al desplegament i l'execució d'este decret.

Segona

Este decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

València, 13 d'abril de 2007

El president de la Generalitat,
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Sanitat,
RAFAEL BLASCO CASTANY

ANNEX I

Metodologia per a la determinació d'objectius

La metodologia per a la determinació dels valors objectius de cada indicador ha de garantir que el nivell d'exigència és equitatiu i raonable. Açò implica que ha de considerar les diferències entre departaments de salut o entre centres, i ha d'evitar limitar-se a establir com a objectiu un valor fix, idèntic per a tots, ja que, en assumir que no tots són iguals, requerir a tots el mateix equival a demanar esforços diferents de cada un, i açò viola el principi d'equitat. Per això, s'estableix una metodologia d'assignació d'objectius que incorpora nivells d'exigència segons la situació de partida de cada departament o centre, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la situació relativa respecte a la resta d'unitats funcionals comparables en el moment actual. Esta metodologia s'aplica només en el cas que tinguem un conjunt d'unitats funcionals a les quals s'aplica el mateix indicador en les mateixes condicions. En este cas, l'objectiu es defineix partint d'esta informació i amb l'aplicació d'unes regles bàsiques que són les següents:

1. Tot el que ha empitjorat ha de recuperar, almenys, el que perd.
2. Millora contínua limitada: el que ha millorat ha de mantindre, almenys, el 50% de la taxa de millora. Si hi ha un valor òptim, no cal sobrepassar-lo.
3. Cap departament de salut ha de tindre un objectiu inferior a la mediana de la situació de partida.
4. Als que estan millor se'ls exigeix un esforç de millora menor i els que estan pitjor han de fer un esforç de millora major.

L'aplicació d'este model fa que els objectius convergisquen a un mateix valor en molt pocs anys. Este requisit de convergència fa que el grau d'esforç siga menor en els que estan millor situats i major en els que partixen d'una situació més desfavorable (regla 4). No obstant, no penalitza a estos amb "objectius impossibles", que poden dissuadir de l'esforç per aconseguir-los, ja que, en el pitjor dels casos, la referència per a la millora la constitueix o bé una posició que la unitat funcional ja ha demostrat ser capaç d'aconseguir (regla 1) o bé una situació que han sigut capaços d'aconseguir, almenys, la meitat de les unitats semblants (regla 3).

ANNEX II (1)

Metodologia per a l'avaluació d'objectius

D'acord amb els principis establits en l'article 2 d'este decret, l'avaluació del compliment d'objectius ha de ser proporcional al grau d'èxit dels objectius. Excepte en objectius que no admeten un altre tipus de formulació, l'objectiu no s'avalua com a complit o no complit, sinó amb un grau de compliment entre 0 i 1. En general, la mesura en què, partint del valor de referència, el resultat obtingut s'aproxima al valor objectiu en determina el grau de compliment. L'expressió per al càlcul de la proporció d'objectiu complit és la següent:

$$\text{compliment} = \frac{\text{Resultat} - \text{Referència}}{\text{Objectiu} - \text{Referència}}$$

El compliment mai ha d'estar per davall de 0 ni per damunt d'1, per la qual cosa, si es dona el primer cas, es pren 0 com a grau de compliment i, si es dona el segon, es pren 1.

No obstant això, este procediment pot generar valoracions injustes en els casos en què la situació de partida d'una unitat funcional, el valor de referència, siga molt bo en relació amb el de la resta d'unitats del mateix grup. Per exemple, si el conjunt de servicis semblants tenen una

estada mitjana entre 6 i 8 dies, amb una mediana de 7, podem posar a un servici la situació de partida del qual és EM=6.2 un objectiu d'EM=5.8. Si finalment el resultat obtingut per este servici és 6.2, la valoració que torna l'expressió (1) com a grau de compliment és 0. Pareix injust avaluar amb un 0 a un servici que, a pesar de no haver millorat, es manté en valors molt bons respecte a la resta.

Amb la finalitat de millorar el procediment d'avaluació en els casos en què hi haja diverses unitats els resultats dels quals respecte a un indicador siguen comparables, es fa de la manera següent:

1. Si el resultat és millor que la mediana
 - 1.1. Si l'objectiu coincideix amb la mediana o és menys exigent
 Compliment = 1
 - 1.2. Si l'objectiu és més exigent que la mediana:

$$\text{compliment} = \frac{1}{2} \left(1 + \frac{\text{Resultat} - \text{Mediana}}{\text{Objectiu} - \text{Mediana}} \right)$$

2. Si el resultat és pitjor que la mediana
 - 2.1. Si l'objectiu coincideix amb la referència

$$\text{compliment} = \begin{cases} 1 & \text{si Resultat és millor que Referència} \\ 0 & \text{si Resultat és pitjor que Referència} \end{cases}$$

- 2.2. Si l'objectiu és més exigent que la referència

$$\text{compliment} = \frac{\text{Resultat} - \text{Referència}}{\text{Objectiu} - \text{Referència}}$$

- 2.3. Si l'objectiu és menys exigent que la referència

$$\text{compliment} = \begin{cases} 1 & \text{si Resultat és millor que Objectiu} \\ 0 & \text{si Resultat és pitjor que Objectiu} \end{cases}$$

Cada objectiu té un pes, de manera que la suma dels pesos de tots els objectius que s'apliquen a un departament de salut, unitat o professional és igual a 100. Si no és així, cal utilitzar el procediment descrit en l'article 3.5.3 per a reajustar els pesos de manera que la suma en siga 100. El nombre de punts obtingut per un departament de salut, centre, unitat o professional és:

$$\text{Punts} = \sum (\text{compliment de l'Objectiu } i) (\text{pes de l'Objectiu } i)$$

NOTES

(1) Segons la **Correcció d'errades** publicada en el DOCV núm. 5635 de 08.11.2007.