



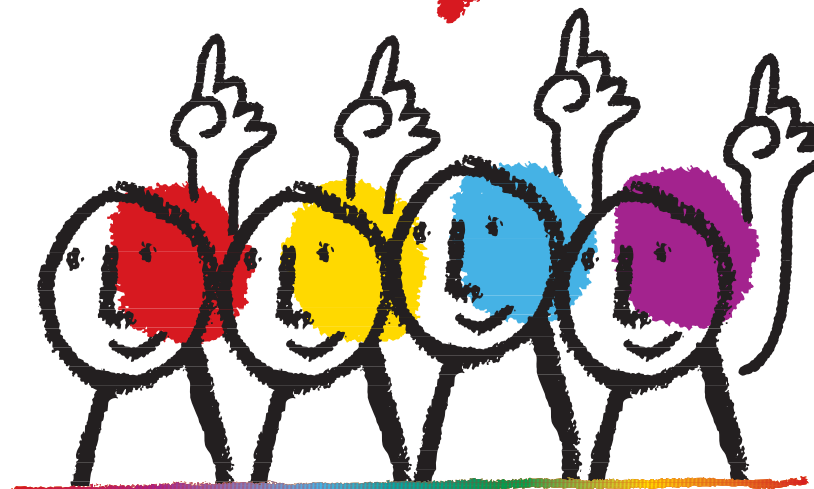
GUIA DPO-ICS



afiliat't



www.ccoo.cat/sanitat



LA GARANTIA
TU HI GUANYES

La retribució variable ha de tenir un **efecte motivador** per als professionals, i has de tenir clar:

- Quina conducta esperen de tu
- Hi ha d'haver objectius individuals i grupals
- Mitjançant el teu treball has de poder incidir-hi
- Han de ser mesurables de forma clara i senzilla

I tot això t'ho han d'explicar fins que ho entenguis!



Abans de signar els objectius...

1. Te'ls han explicat bé?
2. Són assolibles?
3. Són mesurables?
4. L'indicador és objectivable? Coneixes el punt de partida?
5. Fan referència a la teva tasca habitual?
6. Has pogut participar-hi?
7. **I... has pactat els territorials?**

La signatura dels objectius...

1. Si hi estàs d'acord, signa i queda-te'n una còpia
2. Si no estàs d'acord en algun punt, fes-ho constar a la fitxa i signa. A més, fes l'al·legació.
3. Si no estàs d'acord amb res, consulta el teu delegat abans de signar.

Un cop signats...

1. Tens dret a un seguiment acurat dels teus objectius: **com a mínim una entrevista** a meitat de l'exercici (si no saps com vas, com pots millorar?)

L'avaluació...

1. T'ha d'informar dels teus resultats, **individualment**, el teu superior jeràrquic.
2. Tens 10 dies, després que hagin publicitat de forma individual els resultats, per fer al·legacions. Recorda que la publicitat ha de tenir en compte la confidencialitat i la protecció de les teves dades.

I per finalitzar...

1. Si has al·legat has de rebre una resposta. Si no hi estàs d'acord has de continuar al·legant a una instància superior.
2. Si no has al·legat, et donaran un full de resolució que ha de coincidir amb les dades de la teva avaluació.

Ull viu amb...

1. Si has treballat en més d'un lloc.
2. Si has estat de permís maternal.
3. Si tens reducció de jornada.
4. Si has estat de baixa per accident de treball o per malaltia professional.
5. Si has canviat de categoria.

6. Si no saps què has de fer per al·legar.

Consulta el teu **DELEGAT** de **CCOO!!**



www.ccoo.cat/sanitat



CCOO

LA MIRADA SINDICAL

DE LA FEDERACIÓ DE SANITAT DE CCOO

Juny 2008

GUIA DPO-ICS



www.ccoo.cat/sanitat



LA GARANTIA

TU HI GUANYES

Guia DPO 2008

(A base de: II Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal de les institucions sanitàries de l'Institut Català de la Salut, i la Instrucció 01/2008)

Definició. Retribució variable pel compliment d'objectius (CPV-DPO). És un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius, i s'entén com un instrument de gestió, incentivació i motivació que pretén la millora contínua de l'organització.

Àmbit d'aplicació. (II Acord 6.2.1. / Instrucció 01/2008)

Personal facultatiu i diplomats sanitaris

Personal de gestió i serveis

Personal de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mitjà (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria)

- Personal estatutari fix o interí
- Personal temporal que ocupi plaça reservada perquè el titular ocupa un altre lloc de treball. Sempre que el nomenament sigui inicialment de sis mesos.
- Personal eventual. Sempre que el nomenament sigui inicialment de sis mesos.
- Personal laboral indefinit per sentència.

*En qualsevol cas s'ha d'haver treballat un mínim de sis mesos dins el període subjecte a valoració (entre gener i desembre).

EXCLUSIONS

- Personal de contingent i zona adscrit a centres propis o a centres gestionats per entitats alienes.
- Personal de SEU i SOU (serveis ordinaris i especials d'urgències).
- Personal MUH (facultatiu d'urgències hospitalàries).
- Personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona (personal facultatiu i no facultatiu d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada, Decret 157/1994, de 28 de juny).

*Aquests col·lectius accediran al complement de retribució variable, tan bon punt sigui efectiva la seva integració en els dispositius assistencials corresponents, d'acord amb el procediment establert en la norma d'integració.

Característiques de la retribució variable per objectius (II Acord 6.2.2.)

La retribució variable té un clar efecte motivador per als professionals.

- Ha d'estar molt clara la relació entre la retribució variable i els motius pels quals es produeix, de manera que el professional conegui explícitament quina és la conducta esperada.
- La retribució variable ha d'integrar objectius individuals i grupals (fomentar el treball en equip).
- Els elements que influeixen en la retribució variable han de ser explícits, coneguts i, el professional, mitjançant el seu treball, ha de poder-hi incidir.
- La retribució variable s'ha d'orientar a millorar els processos i els resultats; mesurats de forma clara i expressats de manera senzilla.
- Els objectius fixats han d'estar molt vinculats a la cultura de l'organització i als seus valors.

Elaboració dels objectius (II Acord 6.2.3.)

Els objectius s'han d'implementar "en cascada", és a dir, començant pels objectius estratègics de l'ICS fins a arribar a la fixació individual dels objectius.

Els objectius han de representar un repte però han de ser assolibles i fixats amb la participació dels interessats.

Els objectius es mesuraran mitjançant un indicador objectivable i, així mateix, es fixarà la meta.

CPV-DPO (Instrucció 01/2008 .3.)

Es basa en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, i pretén que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com a desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

OBJECTIU: És un resultat a aconseguir en un període acotat de temps (de gener a desembre). Els objectius hauran de ser mesurables, reptadors però assequibles, i coherents amb l'estratègia de l'organització.

Els objectius podran ser d'equip i/o individuals.

- **Objectiu d'equip** és aquell que s'avaluarà sobre els resultats globals del grup.

- **Objectiu individual** és aquell que s'avaluarà sobre l'actuació individual del professional.

En cap cas poden fixar-se objectius individuals que es mesuren grupalment o objectius grupals que s'avaluen individualment, llevat que, en el primer dels casos, hi hagi una garantia de contribució mínima individual del professional signant.

META: Nivell a assolir d'un objectiu per tal d'aconseguir el màxim resultat esperat (100%).

PONDERACIÓ: És el pes específic de cada objectiu, expressat percentualment, en relació amb el total d'objectius.

BANDA DE CONSECUCIÓ: És una escala d'assoliment de la meta.

- percentatge mínim de compliment - banda mínima (per començar a cobrar una part de l'incentiu)

- bandes intermèdies que es defineixin

- percentatge màxim – banda màxima (comportarà la percepció econòmica del 100%)

INDICADOR: És la unitat de mesura de l'objectiu. Els indicadors hauran de ser clars, senzills i no manipulables.

PROCEDIMENT DE FIXACIÓ D'OBJECTIUS (Instrucció 01/2008).

4. PROCEDIMENT DE FIXACIÓ D'OBJECTIUS

4.2. Procés

Fixació d'objectius

L'Institut Català de la Salut fixarà objectius als professionals mitjançant el sistema de fixació en cascada.

Catàleg. Objectius estratègics de l'Institut Català de la Salut > Gerències territorials > directors d'hospital / Primària > cap de servei / director d'EAP (Unitats Productives Últime)

El **responsable** "últim" (cap de servei / director d'EAP) ha d'informar els professionals, per col·lectius i/o individualment.

Els objectius són específics per a cada categoria i relacionats amb el lloc de treball.

Els objectius d'un col·lectiu no poden generar més feina a un altre col·lectiu.

Els objectius han d'estar prèviament definits i el punt de partida ha de ser conegut.

S'han de tenir les eines per poder complir els objectius.

Es fixaran els objectius el primer trimestre de l'any.

Als professionals que s'incorporin al servei un cop finalitzada la fixació ordinària se'ls fixaran els seus objectius en un termini no superior als 15 dies des de la incorporació.

Si es produeix un canvi de lloc de treball, es fixaran els objectius en 15 dies.

És convenient fer còpia de la fitxa després de signar-la.

PROFESSIONALS: OBJECTIUS INDIVIDUALS **80%** / OBJECTIUS GRUPALS **20%**

CÀRRECS DE COMANDAMENT I DE DIRECCIÓ: OBJECTIUS INDIVIDUALS **50%** / OBJECTIUS GRUPALS **50%**

GRUPAL 20%

<p>ACORD DE GESTIÓ 20%</p>

INDIVIDUAL 40%

<p>Facultatius</p> <p>EQA 20% EQPF 20%</p>

<p>Infermeres</p> <p>EQA 20% OAE 20%</p>

<p>TS/AI/PGIS</p> <p>OAE 40%</p>

GRUPAL/INDIVIDUAL 40%

<p>TERRITORIALS 40%</p> <p>A pactar en el territori</p>

* Amb aquesta distribució (que és la de l'ICS), si els grupals representen el 20%, els territorials han de ser individuals per respectar la proporció 80/20.

ACORD DE GESTIÓ. Pactat entre l'ICS i CatSalut. Ha de ser conegut.

EQA. Estàndard de qualitat assistencial.

EQPF. Estàndard de qualitat de prescripció farmacèutica.

OAE. Objectius Assistencials Estratègics.

OBJECTIUS TERRITORIALS. Es recomana pactar 3 o, com a màxim, 4 objectius territorials per professional.

4.3. Supòsits especials

4.3.1. Professionals que prestin serveis en més d'una unitat productiva.

4.3.2 Prestació de serveis en entitats alienes.

4.3.3. Supòsits de reducció de jornada i prestacions a temps parcial.

4.4. Negativa a conèixer i rebre els objectius fixats

5. SUPÒSITS D'IMPOSSIBILITAT PER A LA FIXACIÓ D'OBJECTIUS

5.1. Regla general. En els supòsits en què no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o a un col·lectiu de professionals, als efectes del càlcul del complement de productivitat variable es prendrà en consideració la mitjana de compliment d'objectius, pel que fa a aquell període, en el seu hospital, servei d'atenció primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

En el cas de personal assignat al centre corporatiu, es prendrà la mitjana del personal adscrit a aquest centre de treball.

En tots els casos la mitjana que serà d'aplicació serà la del personal que pertany al mateix grup professional, d'acord amb la definició d'aquests grups del II Acord de condicions.

5.2. Pròrroga dels objectius de l'exercici anterior

5.3. Professionals que prestin serveis adscrits a altres entitats proveïdores

6. MODIFICACIÓ DE METES I OBJECTIUS

6.1. Modificació de metes

6.1.1. En els supòsits següents:

- Permís per maternitat.

- Qualsevol supòsit de reducció de jornada o de prestació a temps parcial.

- Incapacitat temporal derivada d'accident de treball i/o malaltia professional.

6.1.2. En els supòsits esmentats en l'apartat anterior per a la modificació de les metes, es tindran en compte les regles següents:

- La meta dels objectius individuals s'adequarà al temps efectivament treballat.

- La meta dels objectius d'equip no es reduirà, amb caràcter general.

- Amb caràcter excepcional i mitjançant resolució motivada, es podrà aprovar una reducció de la meta dels objectius d'equip.

6.1.3. Trasllats i canvis de funcions.

6.2. Modificació extraordinària d'objectius o metes

6.3. Objectius no avaluables

7. ENTREVISTA DE SEGUIMENT D'OBJECTIUS

Sens perjudici del seguiment continuat del procés d'assoliment d'objectius, a meitat de l'exercici, es realitzarà una entrevista de seguiment de compliment d'objectius entre els professionals i el seu superior jeràrquic, i entre aquests i els respectius directors sectorials o assistencials, als efectes de verificar l'avanç aconseguit en relació amb les metes i, si fos el cas, establir plans d'acció per tal de facilitar l'assoliment dels objectius fixats.

8. AVALUACIÓ AL FINAL DEL PROCÉS. Té per objecte verificar i determinar el grau d'assoliment, per part dels professionals, dels objectius assignats, durant el període de referència, en relació amb la meta establerta i tenint en compte els indicadors fixats.

8.1. Competència

8.2. Període d'avaluació. Haurà de finalitzar el darrer dia del mes de febrer, sempre que no es produeixi alguna causa extraordinària que justifiqui l'endarreriment de l'avaluació.

8.3. Procediment d'avaluació. La informació haurà de constar necessàriament en la fitxa de valoració. Quedarà constància, a més del percentatge d'objectius assolit pel professional en relació amb la meta establerta, la data en què es realitza la notificació del resultat de l'avaluació. Si el professional es nega a signar la fitxa d'avaluació d'objectius, el lliurament s'haurà d'acreditar mitjançant dos testimonis o a través de qualsevol altre mecanisme que justifiqui que la comunicació s'ha dut a terme.

Es realitzarà una entrevista amb el superior jeràrquic, als efectes de revisar conjuntament el grau d'assoliment dels objectius fixats.

8.3.1. Al·legacions

Finalitzada l'avaluació es farà publicitat de forma individual a través de les connexions telemàtiques corporatives i a través de les unitats de recursos humans dels resultats de l'avaluació. Aquesta exposició obrirà el termini d'al·legacions previ a la resolució de pagament.

En el termini de 10 dies comptadors a partir de l'endemà de la data de l'exposició de resultats de l'avaluació, els professionals podran fer les observacions i presentar les al·legacions que considerin oportunes. I que s'hauran d'incorporar, necessàriament, a la fitxa de valoració.

8.3.2. Resolució de l'avaluació. Es notificarà individualment als interessats.

9. QUANTIES

9.1. Regla general

La quantia que hom pot percebre en concepte de complement de productivitat variable anirà en funció del grau d'assoliment d'objectius, i s'aplicarà el percentatge d'assoliment a la quantia establerta en l'Acord de 19 de juliol de 2006 i posteriors actualitzacions, en funció de la categoria professional, el lloc de treball desenvolupat o el grup de classificació professional.

En els casos de reduccions de jornada i prestacions a temps parcial, la quantia anual es reduirà proporcionalment a la jornada anual no realitzada, llevat dels casos en què la normativa específica relativa a reduccions de jornada per conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral estableixi un altre percentatge.

IMPORTS A PERCEBRE EL 2008

FACULTATIUS Import màxim anual

Cap de servei / director clínic / director/a d'EAP 7.939,62

Cap de secció 6.836,89

Adjunt/a a la direcció 6.836,89

Facultatiu adjunt / metge de família d'EAP 5.734,18

DIPLOMATS SANITARIS Import màxim anual

Director/a d'EAP 5.469,51

Adjunt/a d'hospital / adjunt/a a la direcció 4.085,41

Supervisor/a 3.490,41

Diplomats sanitaris 2.933,12

PERSONAL DE FORMACIÓ PROFESSIONAL DE L'ÀREA SANITÀRIA Import màxim anual

Tècnic superior (actualment tècnics especialistes) 1.257,05

Tècnic (actualment auxiliars d'infermeria) 834,87

GRUP PROFESSIONAL DE GESTIÓ I SERVEIS (grups A i B)

GRUP PROFESSIONAL DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA (grups A, B, C i D)

GRUP PROFESSIONAL PERSONAL D'OFICIS (grups C, D i E)

GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE SUPORT (grups D i E) / Import màxim anual per a tots els grups

Grup A: 1.298,69

Grup B: 1.113,17 (els mestres industrials queden encabits dins del grup B)

Grup C: 927,63

Grup D: 834,87

Grup E: 742,11

9.2. Banda mínima general de consecució

S'haurà d'assolir el 40% de la mitjana ponderada dels objectius individuals i el 40% de la mitjana ponderada de la suma d'objectius individuals i d'equip.

Per sota d'aquests percentatges no es percebrà cap quantitat en concepte de complement de productivitat variable.

En els casos en què, per causa de trasllat o canvi de funcions, el professional tingui més d'una fitxa d'assignació d'objectius, aquests percentatges s'aplicaran de forma independent a cada una d'aquestes fitxes.

9.3. Períodes inferiors a l'any natural

- El objectius es fixaran anualment.

- Tindrà dret al CPV el personal que, havent prestat serveis un període mínim de 6 mesos dins l'any natural de referència, hagi assolit la part corresponent dels objectius assignats.

- No serà d'aplicació el requisit de 6 mesos mínims de prestació en aquells casos en què dins del mateix any natural s'acumulin els períodes de permís de maternitat i la compactació de les reduccions de jornada i lactància de forma que se superi aquest límit. En aquests casos, atenent a la impossibilitat de fixar o avaluar els objectius serà d'aplicació la mitjana de l'hospital, del servei d'atenció primària o servei jerarquitzat del corresponent grup professional.

- Així mateix, no serà d'aplicació el requisit mínim de 6 mesos i es podrà percebre la part proporcional als mesos de servei en els casos en què, abans d'haver-se complert aquest termini mínim, es passi a ocupar un altre lloc de treball de l'ICS sotmès a un altre règim de productivitat.

10. PERÍODE DE PERCEPCIÓ

Amb caràcter general, la percepció del complement de productivitat variable es realitzarà en un sol pagament en el mes d'abril de l'any natural següent.



afiliat't



www.ccoo.cat/sanitat