

ANÁLISIS DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y JURISDICCIONALES EN EL PROCESO DE IMPLANTACION DEL MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL EN OSAKIDETZA – SERVICIO VASCO DE SALUD

M^a Angeles Rodríguez González, Juana Fernández Refoyo y Mercedes Pinedo Rojo
Dirección RRHH

Beatriz Guelbenzu Echeverría y Susana López Altuna
Dirección Asesoría Jurídica

RESUMEN:

Implantación del modelo de desarrollo profesional; recursos administrativos y jurisdiccionales.

PROCESO DE IMPLANTACION DEL MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Antecedentes y elaboración del modelo

La implantación de un Sistema de Desarrollo Profesional, que venía siendo una **demanda de los profesionales** de la sanidad, fue una **necesidad reconocida por Osakidetza** en su Plan estratégico 2003-2007 que establece como Objetivo “Diseñar un sistema de reconocimiento basado en la aportación de valor, el desarrollo profesional, la consecución de objetivos, y el desarrollo de los valores de la organización”.

Al margen de los proyectos preliminares que se iniciaron entonces, su puesta en marcha se **desenca-**

dena con la aprobación de la **Ley de Profesiones sanitarias** y el **Estatuto Marco** aprobadas a finales de 2003.

La **Ley 44/2003**, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias establece algunos **aspectos básicos** del sistema como son; el establecimiento de **4 grados** de desarrollo, los **requisitos de años de servicios** para el acceso a los grados, los **ámbitos de evaluación**, considerando no sólo aspectos curriculares, sino también de desempeño y calidad, la constitución de **Comités de Evaluación** con profesionales o la necesidad de **homologación** de estos grados en el S.N.S. instando al inicio de los procedimientos para su implantación en los colectivos de **Licenciados y Diplomados Sanitarios** en el plazo de **cuatro años** a partir de su entrada en vigor.

Por su parte, la **Ley 55/2003**, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, establece el **Complemento de**

carrera, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

En este contexto, Osakidetza inicia en 2005 la **aprobación de normativa** para regular el Desarrollo Profesional:

- **Decreto 395/2005**, de 22 de noviembre, por el que se regula el Desarrollo Profesional de los Licenciados Sanitarios.

- **Decreto 35/2007**, de 27 de febrero, por el que se regula el Desarrollo Profesional de los Diplomados Sanitarios.

- **Decreto 248/2007**, de 26 de diciembre, por el que se regula el Desarrollo Profesional de profesionales no sanitarios y sanitarios de Formación Profesional.

- **Decreto 106/2008**, de 3 de junio, por el que se aprueba el **acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad** que introduce una serie de modificaciones a la fase de implantación del Desarrollo Profesional.

El **Desarrollo del Modelo** se aborda a través de **grupos de trabajo de profesionales** que abordan el diseño en detalle del sistema; procedimiento de evaluación, herramientas de evaluación y baremos de méritos, etc.

Objetivos del desarrollo profesional

- **Implicar a los profesionales** y conseguir un alto grado de convergencia entre los objetivos de Osakidetza-SVS y las expectativas de las personas, de forma que su crecimiento profesional contribuya a mejorar el servicio prestado.

- Promover una **actitud** individual permanente hacia el **crecimiento profesional**.

- **Reconocer la aportación diferencial** de cada profesional en ámbitos como:

- La mejora de la atención al usuario.
- La mejora de sus propias competencias y dominio profesional.
- La mejora en eficacia, eficiencia y calidad de servicio.
- Las aportaciones a la Organización en términos de docencia, transmisión del conocimiento e Investigación-Innovación-Mejora

- - **Remunerar** dicha aportación diferenciada en función de su desarrollo.

Características y estructura del modelo

- - El modelo establece **cuatro niveles de Desarrollo Profesional** que corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo así como a contenidos y exigencias distintas.

- - El acceso al sistema es **voluntario**, siendo **requisito** indispensable disponer de un **número de años de servicios prestados** y **superar la puntuación** exigida en **cada uno de los ámbitos de evaluación**.

- - Participan en la evaluación, el **Profesional** mediante la aportación de méritos, el **Mando** y **Comités** de evaluación en cada Organización.

- - Los niveles de desarrollo profesional son **consolidables e irreversibles**.

- - Se establecen **condiciones especiales** para la asignación del Nivel en la **Fase de implantación**.

Ámbitos y proceso de evaluación

El modelo, con distintas adaptaciones dependiendo del grupo profesional, se basa en la **evaluación individualizada** de los siguientes factores agrupados en **tres bloques de evaluación**:

BLOQUE A

- Actividad y Desempeño
- Dominio Profesional

BLOQUE B

- Formación Continuada
- Actividad docente y difusión del conocimiento
- Actividad Investigadora y de Innovación

BLOQUE C

- Implicación y Compromiso con la Organización.

Cada bloque de evaluación se desarrolla para cada colectivo, adaptándose a sus especificidades y a la actividad que realiza y se despliega en factores e ítems específicos de evaluación. Se han generado de esta forma **5 modelos de evaluación**;

- Licenciados sanitarios
- Diplomados Sanitarios
- Licenciados y Diplomados no sanitarios

- Técnicos Superiores y Técnicos
- Celadores y operarios

La **asignación del Nivel de Desarrollo Profesional** implica reunir los requisitos de acceso y servicios prestados además de **superar la puntuación exigida para el mismo en cada uno de los tres bloques** de evaluación.

Nivel	Años de S.P.	REQUISITOS DE PUNTUACION			
		Bloque A		Bloque B	
		Licenciados Diplomados	Otros Grupos	Licenciados Diplomados	Otros Grupos
I	5	70	50	20	10
II	11	100	55	35	15
III	18	123	60	46	20
IV	25	145	65	57	25

Nivel	Años de S.P.	REQUISITOS DE PUNTUACION			
		Bloque C		TOTAL	
		Licenciados Diplomados	Otros Grupos	Licenciados Diplomados	Otros Grupos
I	5	15	15	105	75
II	11	25	25	160	95
III	18	30	30	199	110
IV	25	35	35	237	125

Las **herramientas de evaluación** son dos:

- El Baremo de Méritos de Currículum Vitae para evaluar el Bloque B
- Las escalas de evaluación específicas para cada colectivo e ítem contenidas en los **Manuales Guía para la Evaluación** utilizadas por los mandos para evaluar los Bloques A y C.

Las escalas suponen una herramienta de objetivación de la evaluación basada en la descripción de evidencias, conductas y actuaciones observables en el ítem a evaluar, reflejando cuatro grados de aportación incremental en el mismo además de una respuesta negativa, siendo la labor del mando identificar que grado describe mejor la respuesta del profesional y traducéndose éste a una puntuación.

El **Proceso de evaluación** se desarrolla con la participación de los siguientes **agentes**;

PROFESIONAL	Efectúa su solicitud, aportando información para la evaluación de resultados de su actividad y dominio técnico (Ficha de aportaciones a la evaluación) y registra sus meritos de C.V.
MANDO EVALUADOR	Evalúa desempeño, dominio profesional e implicación y compromiso.
COMITÉ DE EVALUACION (ORGANIZACIÓN)	Analiza la coherencia de resultados en la organización. Aprueba la asignación provisional de niveles.
COMITÉ CORPORATIVO	Analiza la coherencia de resultados entre organizaciones.
DIRECCION GENERAL	Aprueba la asignación definitiva de niveles.

El proceso se gestiona a través de **dos aplicaciones informáticas** integradas y accesibles a través de intranet e internet:

- Aplicación CV: donde los profesionales pueden permanentemente registrar sus meritos de CV para ser utilizados en cualquier proceso de RRHH que requiera baremación de méritos.

- Aplicación de DP para la gestión de las fases del proceso; solicitud, evaluación del mando, baremación del CV y explotación de los resultados, tanto a nivel organización como corporativo. En esta aplicación el profesional puede ver los resultados globales de la evaluación, una vez finalizado el proceso.

Fase de implantación

A lo largo de 2010, se ha **culminado la fase de Implantación** del Desarrollo Profesional, una vez que todos los Niveles Profesionales (I-IV) se encuentran asignados en el conjunto de los colectivos y grupos profesionales de Osakidetza. Dicha fase de implantación, iniciada en 2006, ha supuesto la realización de siete convocatorias de Desarrollo Profesional.

Las características de esta fase transitoria aplicadas en las convocatorias de **2005 a 2007** son las establecidas en los tres **Decretos de regulación del Desarrollo Profesional**:

- Acceso al personal fijo de Osakidetza
- Valoración de todo el currículum profesional en el Bloque B.
- Asignación de los niveles I y II en base a la puntuación mínima global, no siendo exigida una puntuación mínima por bloques y pudiendo asignarse una puntuación adicional en función de la antigüedad (hasta 35 puntos).

A partir de **2008** se aplican las modificaciones del **Decreto 106/2008**, por el que se aprueba el **acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad**

- Acceso al personal fijo de otras administraciones y al personal no fijo
- Reunidos cinco años de servicios prestados en la categoría desde la que se solicita el Nivel, consideración de los servicios en otras categorías.

Establecimiento de una puntuación adicional a la obtenida tras la evaluación para la consecución de los Niveles I, II y III.

- Mejora de los importes del complemento de Desarrollo Profesional para los grupos Diplomados Sanitarios, Personal No Sanitario y Sanitario de Formación Profesional.

CONVOCATORIAS	2006	2007	2008	2009	2010
1ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios : Niveles I y II para profesionales 16 o mas años de Serv.Prestados					
2ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios : Niveles I y II para profesionales con menos de 16 años de Serv.Prestados					
3ª Convocatoria de Licenciados Sanitarios : Niveles I, II, III y IV					
1ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios : Niveles I y II para profesionales 16 o mas años de Ser.Prestados					
2ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios : Niveles I y II para profesionales con menos de 16 años de Ser.Prestados					
3ª Convocatoria de Diplomados Sanitarios : Niveles I, II, III y IV					
Convocatoria única de Profesionales No sanitarios y Sanitarios de F.P. Niveles I, II, III y IV					

Resultados; Niveles asignados por Grupos Profesionales en Fase Implantación

Grupo Profesional	Evaluados	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
A1.Facultativos Médicos y Técnicos	5.342	19%	25%	44%	12%
A2. Licenciados Universitarios	241	19%	35%	35%	11%
B1. Diplomados Sanitarios	8.296	19%	17%	40%	24%
B2. Diplomados Universitarios	196	9%	15%	56%	20%
C1. Técnico Superior Sanitario	773	30%	26%	33%	11%
C2. Técnico Superior Administrativo	367	6%	11%	66%	16%
C3. Técnico Superior Profesional	149	27%	15%	52%	5%
D1. Técnico Sanitario	4.588	20%	14%	41%	26%
D2. Técnico Administrativo	2.216	21%	23%	46%	11%
D3. Técnico Profesional	375	13%	11%	71%	5%
E1. Celadores y Operarios	2.481	23%	17%	58%	3%
Total	25.024	4881	4721	11011	4411

Recursos de Alzada a las Resoluciones de asignación provisional de Niveles

Los **Recursos de Alzada** contra las **Resoluciones Provisionales** de asignación de Niveles de las tres **últimas convocatorias** de Desarrollo Profesional en las cuales han podido ser solicitados todos los niveles han presentado la siguiente distribución y tipología:

	Evaluados Últimas convocat.	Rev. de Oficio	Recursos de Alzada			Tipo de Estimación			
			Recursos de Alzada	Desestimados	Estimados	Servicios Prestados /Otros	Bloque B (C.V.)	Bloque A y C	Bloque A, B y C
Ldos. Sanitarios	4.567	31	693 15,1%	648	45 6,5%	16	18	4	7
Diplom. Sanitarios	7.884	17	762 9,6%	607	155 20,3%	18	70	58	9
Otros Colectivos	11.386	58	1092 9,5%	777	315 28,8%	18	249	28	20
TOTAL	23.837	106	2547 10,6 %	2032	515 20,2%	52 10,1%	337 65,4%	90 17,5%	36 7,0%

De los **23.837 profesionales evaluados**, 2.547 han presentado recurso, lo que supone un **10,6%** de los mismos. 515 de los recursos interpuestos, se han estimado (20,2%).

El **65,4%** de los recursos estimados han sido tras detectarse incidencias en el registro o en la **baremación** de los méritos curriculares, mientras que un **24,4%** (126 casos) lo han sido tras detectarse errores relacionados con la **evaluación por el mando**.

Un **10,1%** de los recursos estimados han aceptado reclamaciones vinculadas a la consideración de años de servicios prestados o efectos económicos del abono de niveles.

Recursos contencioso-administrativos

Los Recursos Contencioso-Administrativos contra los Decretos del Gobierno Vasco que regulan el desarrollo profesional de las diferentes categorías, contra las Resoluciones de la Dirección General de Osakidetza que regulan las diferentes convocatorias y la asignación definitiva de Niveles han presentado la siguiente distribución y tipología:

I) Facultativos

Los facultativos han interpuesto 194 procedimientos judiciales. Al 30 de mayo de 2010 se han dictado 41 Sentencias, todas confirmando la actuación administrativa recurrida.

Las demandas tienen la siguiente distribución:

1	Contra el Decreto por cuestionar el modelo de evaluación
12	Contra las Bases de la Convocatoria por cuestionar los requisitos para el acceso
86	Por no alcanzar la puntuación mínima en ninguno de los elementos evaluados Bloque A: (actividad asistencial y dominio profesional y Bloque C (Implicación y compromiso con la organización) ni en el Bloque B (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación);
25	Por no alcanzar la puntuación mínima en los Bloques A y C que corresponde a los apartados evaluados por el Jefe de Servicio o Unidad;
61	Por no alcanzar la puntuación mínima en el Bloque B que corresponde a la baremación del curriculum vitae (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación);
9	Por discrepar del cómputo de servicios prestados a los efectos del desarrollo profesional. (periodo MIR, servicios prestados en Administraciones no integradas en el Sistema Nacional de Salud...)

II) Diplomados Sanitarios

Los diplomados sanitarios, cuyas evaluaciones se realizaron con posterioridad a las de los facultativos, han interpuesto 80 procedimientos judiciales. Al 30 de mayo de 2011 se han dictado 20 Sentencias, todos los

pronunciamientos judiciales han estimado que la actuación administrativa enjuiciada era conforme a derecho.

Las demandas tienen la siguiente distribución:

3	Contra el Decreto por cuestionar el modelo de evaluación y por las cuantías económicas de cada nivel entendiéndose que las de los facultativos son proporcionalmente más elevadas
0	Ninguna contra las Bases de las convocatorias
13	Por no alcanzar la puntuación mínima en ninguno de los elementos evaluados Bloque A: (actividad asistencial y dominio profesional) y Bloque C (Implicación y compromiso con la organización) ni en el Bloque B (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación)
42	Por no alcanzar la puntuación mínima en los Bloques A y C que corresponde a los apartados evaluados por el Jefe de Servicio o Unidad;
12	Por no alcanzar la puntuación mínima en el Bloque B que corresponde a la baremación del curriculum vitae (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación)
10	Por discrepar del cómputo de servicios prestados a los efectos del desarrollo profesional y la fecha de efectos económicos del nivel otorgado

III) Categorías sanitarias de formación profesional y las categorías no sanitarias

La convocatoria de desarrollo profesional de las categorías sanitarias de formación profesional y las categorías no sanitarias, se ha realizado una vez finalizada la de facultativos y diplomados sanitarios. Han interpuesto 125 procedimientos judiciales y, a día de hoy, se han dictado 13 Sentencias y todos los pronunciamientos judiciales han estimado que la actuación administrativa enjuiciada era conforme a derecho

Las demandas tienen la siguiente distribución:

0	Ninguna contra el Decreto, ni contra las Bases de las Convocatorias
7	Por no alcanzar la puntuación mínima en ninguno de los elementos evaluados Bloque A: (actividad asistencial y dominio profesional) y Bloque C (Implicación y compromiso con la organización) ni en el Bloque B (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación);
14	Por no alcanzar la puntuación mínima en los Bloques A y C que corresponde a los apartados evaluados por el Jefe de Servicio o Unidad;
47	Por no alcanzar la puntuación mínima en el Bloque B que corresponde a la baremación del curriculum vitae (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación)

20	Por discrepar del cómputo de servicios prestados a los efectos del desarrollo profesional y la fecha de efectos económicos del nivel otorgado
37	Por discrepar del Grupo Profesional (demandas de reclasificación encubiertas de trabajadores sociales y auxiliares administrativos de especial responsabilidad)

CONCLUSIONES:

Se han cumplido objetivos

La primera conclusión que obtenemos es que Osakidetza-servicio vasco de salud ha cumplido objetivos:

- Se ha cumplimentado, dentro del plazo de 4 años establecido, el Plan de Implantación del Desarrollo Profesional.
- Se ha conseguido realizar la asignación de los cuatro niveles previstos a todo el colectivo de Osakidetza, categorías sanitarias y no sanitarias.
- Se ha conseguido realizar una Evaluación Individualizada de los 25.000 profesionales de Osakidetza a pesar de las resistencias a “evaluar” y “ser evaluado”
- Se ha conseguido aplicar y testar una Herramienta de Evaluación por el Mando
- Se dispone de los perfiles en desempeño, competencias e implicación de los profesionales (individuales, por unidad, por organización.)
- Se dispone de Méritos curriculares de formación, docencia e investigación-innovación de los profesionales de un modo global y por colectivos profesionales.

Los Tribunales de Justicia han validado nuestro modelo de desarrollo profesional.

Los diferentes juzgados que ya se han pronunciado, han concluido de forma unánime sobre la conformidad a derecho de los Decretos que regulan el desarrollo profesional, y sobre las evaluaciones aprobadas, lo que revalida tanto el modelo de desarrollo profesional como la efectiva evaluación realizada por los mandos.

Las demandas tipo o generales sin adaptar al resultado de la evaluación de cada profesional ha perjudicado las posibilidades de que prosperasen las impugnaciones de los profesionales.

En los buenos resultados judiciales ha influido que la mayoría de las demandas presentadas hayan

sido generales sin individualizar en el concreto profesional que impugnaba su evaluación, reflejando simplemente la oposición a ser evaluado sin justificar los motivos por los que se entendía que la evaluación era incorrecta.

Una vez que los tribunales se pronunciaron sobre la validez del modelo de desarrollo profesional, al no plantearse situaciones concretas de errores en la evaluación, masivamente se han ido confirmando las evaluaciones realizadas por los Jefes de Servicio y Jefes de Unidad.

La litigiosidad

- El porcentaje de litigiosidad arrojado es de 1,64%, no habiéndose detectado diferencias sustanciales entre el ámbito sanitario de atención primaria u hospitalario.
- El porcentaje de litigiosidad ha ido disminuyendo en cada una de las convocatorias celebradas, al irse conociendo las primeras resoluciones judiciales. En este caso, si el plazo de obtención de resoluciones judiciales fuese de meses en vez de años, la litigiosidad se hubiera reducido exponencialmente.

Doctrina de la discrecionalidad técnica:

Las sentencias se han basado esencialmente, para la declaración de conformidad de las evaluaciones realizadas, en la aplicación de la doctrina de la discrecionalidad técnica de los órganos administrativos evaluadores, y la ausencia de arbitrariedad en la evaluación que corresponde al Jefe de Servicio o Unidad. Los mandos han objetivado su evaluación a través de la descripción de las conductas y actitudes descritas en el Manual-Guía de Evaluación que corresponde a cada puntuación.

Los recurrentes se limitaban a cuestionar la capacidad de los mandos a evaluar las conductas y actitudes, sin aportar datos de algún error en la evaluación de alguno de los ítems evaluados, y sin acreditar que sus conductas y actitudes corresponden a las de una puntuación superior

Manuales-Guía de descripción de conductas y actitudes:

Los manuales que describen las conductas y comportamientos que corresponde a cada puntuación en los diferentes ítems evaluados, publicados en la página Web de Osakidetza, han sido esenciales para

justificar la objetivación de las puntuaciones y justificar la debida motivación de las evaluaciones.

Se ha cuestionado que estos Manuales no se hayan incluido expresamente en las Resoluciones que aprueban las Bases de las diferentes convocatorias, pero los Tribunales han señalado que es suficiente que estuviesen colgados/publicados en la herramienta informática del Desarrollo Profesional a donde necesariamente debían acudir los profesionales para realizar su solicitud, rellenar las aportaciones a la evaluación por los profesionales/autoevaluación, y rellenar su curriculum vitae

Aportaciones a la evaluación por los profesionales:

Los profesionales mayoritariamente han sido reacios a rellenar en sus solicitudes sus aportaciones a la evaluación/autoevaluación. En las solicitudes se incluyen diversos apartados para que los profesionales aporten sus datos de actividad y dominio técnico, recogiendo los campos en que su actividad sea superior a la media de su unidad o servicio, o se consideren más expertos, o han aportado mejoras. El porcentaje de profesionales que han reclamado y ha dejado en blanco estas fichas es elevado. Esta circunstancia ha perjudicado sus posteriores impugnaciones porque los Tribunales han entendido que si consideraban que sus conductas y actitudes eran las tributarias de la máxima puntuación, por tener más actividad o ser la realizada de mayor complejidad o haber aportado individualmente mejoras, lo deberían haber consignado en el momento procesal oportuno: presentación de solicitudes.

Desgaste de los evaluadores:

Los Jefes de Servicio y Jefes de las Unidades de Atención Primaria, que han sido los responsables de las evaluaciones, han sufrido un enorme desgaste en estos pleitos. La proximidad y cercanía que se considera óptima para hacerles responsables de la evaluación, ha acrecentado la repercusión de los conflictos, por lo que se ha generado reticencias a la ingrata labor de evaluar a sus compañeros.

Resistencia a la evaluación:

Los que son merecedores de peor evaluación y no alcanzan la puntuación mínima de los Bloques evaluados por el Jefe de Servicio o Unidad, han cuestionado la competencia del evaluador, entendiendo que sus años de servicio eran prueba suficiente de su

calidad como profesional, resultando especialmente cuestionado el aspecto evaluado de Implicación y compromiso con la organización.

Incremento salarial encubierto:

Los profesionales que no han alcanzado la puntuación mínima en ninguno de los aspectos evaluados, han pretendido que la carrera profesional sea sólo un incremento salarial por los años de servicio, rechazando que sea considerado como un reconocimiento a la aportación individual y herramienta de mejora. Argumentaban que en algunas Comunidades Autónomas se había otorgado el máximo nivel de desarrollo profesional sólo exigiendo el cumplimiento de los años de servicio.

Computo de los años de servicio a los efectos del desarrollo profesional:

En los Decretos y Bases de las convocatorias se excluyen los años de formación para la obtención del título oficial de especialista en ciencias de la salud, y se ha acordado valorar los servicios prestados en otras Administraciones Públicas no pertenecientes al Sistema Nacional de Salud a razón de un 50% en el cómputo de los años de servicio a los efectos del desarrollo profesional. Estas dos circunstancias han sido objeto de controversia, rechazándose por los Tribunales que sean diferencias discriminatorias al existir causas objetivas que justifican el trato diferente, en atención a las funciones desempeñadas.

Carencias del curriculum vitae:

Muchos profesionales, especialmente en las categorías no sanitarias, no han alcanzado la puntuación mínima en el bloque B, que corresponde a la baremación del curriculum vitae (formación continuada, docencia y difusión del conocimiento, e investigación), alegando que no se ha favorecido la formación por parte de la Administración, sin justificar que se les haya negado la asistencia a cursos.

Los Tribunales han rechazado esta alegación ya que en todos los Acuerdos de Condiciones de Trabajo de esta administración se contempla un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesi-

dades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios a que pertenezca el personal interesado, contemplándose que el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican. Se ha considerado por los Tribunales que una utilización incluso moderada de este derecho hubiera permitido acceder a la puntuación mínima exigida para el máximo nivel sin problema

ÁREAS DE MEJORA

A partir de la experiencia de las 7 Convocatorias hasta ahora celebradas y del análisis de los recursos interpuestos por los profesionales, se están abordando mejoras en los siguientes ámbitos.

- Continua mejora de los Manuales guía para la evaluación por el Mando:

Estos Manuales han resultado trascendentales para fundamentar la objetivación de las evaluaciones realizadas por los mandos, y están consideradas como una herramienta en permanente revisión y mejora, buscando la mejor comprensión de las conductas y actuaciones que se evalúan en cada ítem. Paralelamente, nos enfrentamos al reto de mejorar la formación de los evaluadores en el manejo de esta herramienta.

- Manual de Cumplimentación y Validación del Curriculum Vitae:

Debido a la amplia diversidad de los méritos contemplados en los baremos del bloque B, así como la necesidad de valorar toda la vida profesional de los evaluados, hizo necesario crear la herramienta informática de CV que, para algunos profesionales, ha resultado compleja de utilizar. Este hecho junto a la dificultad de valorar la adecuación al baremo de cada uno de los méritos presentados, ha supuesto una gran litigiosidad en relación a la evaluación del bloque B. De cara a facilitar la baremación de los méritos curriculares en futuras convocatorias se ha elaborado un Manual de Cumplimentación y Validación del CV disponible para todos los profesionales.

- Difundir la importancia de la aportación del profesional de cara a la evaluación del mando:

Precisamente por haberse constatado la utilización minoritaria de las Fichas de aportaciones a la evaluación por los profesionales reclamantes, es un objetivo de esta administración comunicar a los profesionales la importancia de una correcta cumplimentación de las mismas, en las futuras solicitudes que se presenten en las convocatorias ordinarias que periódicamente se celebrarán.

BIBLIOGRAFIA

- **Decreto 395/2005, de 22 de noviembre (BOPV 02/12/2005)**, por el que se regula el desarrollo profesional de los profesionales sanitarios del grupo profesional A.1. Facultativo médico y técnico del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud

- **Decreto 35/2007, de 27 de febrero (BOPV 23/03/2007)**, por el que se regula el desarrollo profesional de los profesionales sanitarios del grupo profesional B.1. de Osakidetza-Servicio vasco de salud

- **Decreto 248/2007, de 26 de diciembre (BOPV 31/12/2007)**, por el que se regula el desarrollo profesional de las categorías no sanitarias y las del área sanitaria de Formación Profesional de Grado Superior y Medio de Osakidetza-Servicio vasco de salud

- **Decreto 106/2008, de 3 de junio (BOPV 16/06/2008)**, por el que se aprueba el Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad, en su reunión del día 14 de marzo de 2008.

- **Resolución 17/2006, de 19 de enero (BOPV 06/02/2006)** de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la primera convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel licenciado sanitario en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 1622/2006, de 10 de noviembre (BOPV 11/12/2006)** de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la segunda convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel licenciado sanitario en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 2470/2008, de 9 de julio (BOPV 06/08/2008)**, de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la tercera convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel licenciado sanitario en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 506/2007, de 31 de mayo, (BOPV 15/06/2007)** de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la primera convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel diplomado sanitario, grupo profesional B.1., en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 1224/2007, de 26 de noviembre, (BOPV 27/12/2007)** de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la segunda convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel diplomado sanitario, grupo profesional B.1., en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 4413/2008, de 19 de diciembre (B.O.P.V. N°19 de 28 de enero de 2009)**, de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula la tercera convocatoria de reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios de grupo de nivel

diplomado sanitario, grupo profesional B.1., en las organizaciones de servicios dependientes de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

- **Resolución 1061/2009, de 23 de marzo (BOPV 16/04/2009)**, de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regula el reconocimiento de los Niveles I, II, III y IV de desarrollo profesional de las categorías no sanitarias y las del área sanitaria de Formación Profesional de grado superior y medio de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

MANUALES GUÍA PARA EVALUACIÓN POR EL MANDO

- Facultativos
- Diplomados Sanitarios
- Grupos Profesionales no sanitarios y sanitarios de Formación Profesional

