

SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

GRUP 2

MODEL AVALUACIÓ NIVELL B, C i D

**INFERMERA
TERAPEUTA OCUPACIONAL
FISIOTERAPEUTA
LOGOPEDA
EVAD**

 Badalona Serveis Assistencials	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 2 de 10

Edició	Data	Modificacions introduïdes respecte edicions anteriors
1	02-05-2011	Creació del document
2	06/05/2013	Revisió sense canvis
3	10/05/2023	Unificació dels models de reglament i valoració de totes les categories i nivells de grup 2 en un document. Queda pendent l'aprovació dels criteris de renovació del nivell D.
4	27/11/2023	Criteris definitius per la renovació de l'accés al nivell D

ÍNDEX

1.	Objecte	4
2.	Abast	4
3.	Referències	4
4.	Definicions	4
5.	Responsabilitats	4
6.	Introducció	4
7.	Criteris d'adscripció al SIPDP per Grup 2 de BSA	5
	7.1. Accés general	5
	7.2. Avaluació	5
	7.3. Estructura per nivells	5
	7.4. Requisits d'accés per a cada nivell	6
8.	Model de barem d'avaluació	7
9.	Comissió d'Avaluació	8
10.	Avaluació	8
11.	Instrument d'avaluació	9
12.	Barems per categoria professional	10

 Badalona Serveis Assistencials	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 4 de 10

1. Objecte

Definir el model que regula el Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament Professional a BSA per al Grup 2.

2. Abast

Aquest model serà aplicable a tots els professionals de Grup 2 de BSA.

3. Referències

- III Conveni SISCAT. Capítol 12. Article 75. Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional.

4. Definicions

- SIPDP: Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament Professional
- RLT: Representació Legal dels Treballadors

5. Responsabilitats

La Cap de Desenvolupament i Formació Professional té la responsabilitat de mantenir al dia aquest procediment.

6. Introducció

L'inici d'aquesta realitat és el projecte nascut l'any 1995 en el si del Consorci Hospitalari de Catalunya (CHC), on un grup de representants de les direccions d'infermeria dels hospitals de Badalona, Blanes, Calella, Manresa, Mataró, Mora d'Ebre, Reus i la Seu d'Urgell i amb l'assessorament del departament tècnic del Consorci Associació Patronal Sanitària (CAPS) elaboraren el Document Marc per a l'elaboració d'un sistema d'incentivació i promoció professional per a infermeres.

El punt de partida fou el treball d'investigació anomenat "Coneixement de la situació laboral del personal d'Infermeria a Catalunya", després d'un seguit de reunions de treball, d'un procés de discussió i consens, es finalitzà l'esmentat document Marc i fou presentat al mes de maig del 1996 a la resta de direccions del CHC i a la taula tècnica del Servei Català de la Salut com ens del Govern Català. Posteriorment fou integrat al treball del subgrup d'infermeria de la Taula d'Ordenació de les Professions Sanitàries del Departament de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya i culminà en la signatura del Vè conveni col·lectiu dels treballadors de la XHUP 1998 – 2000, Annex 10.

El 09 de març de 2022 es signa l'acord parcial del Conveni SISCAT i s'estableix el pagament del nivell D que fins el moment havia estat congelat.

 Badalona Serveis Assistencials	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 5 de 10

El 17 de gener de 2023 es signa el III Conveni de SISCAT i es modifiquen aspectes del SIPDP que afecten a tots els grups professionals.

7. Criteris d'adscripció al SIPDP per Grup 2 de BSA

7.1. Accés general

- L'accés al sistema és voluntari i l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal en els terminis establerts a BSA, excepte el nivell A, que s'acreditarà de manera automàtica sense que sigui necessari haver de sol·licitar l'accés.
- En el moment de la sol·licitud, caldrà reunir els requisits adients per a cada nivell.
- S'estableixen quatre nivells: A, B, C i D.
- Convocatòria d'accés: Per als nivells B, C i D es farà una convocatòria anual de sol·licitud d'adscripció al sistema, amb vigència per a tot l'any natural; és a dir, qualsevol infermera que reuneixi els requisits abans esmentats i que al llarg del present any compleixi amb els anys d'exercici requerits, podrà optar a l'adscripció al sistema quan es faci la convocatòria.

7.2. Avaluació

L'avaluació tindrà en compte, d'acord a la tipologia i la cultura de BSA els següents àmbits en relació als objectius de la institució:

- Activitat assistencial
- Aportacions des de la participació i la implicació
- Aptituds
- Formació continuada, docència i/o investigació

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

7.3. Estructura per nivells

S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti al personal del grup 2 ésser identificat tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social, professional i científic. Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball. Es reconeixerà l'excel·lència amb un quart nivell (D).

Els nivells es denominaran A, B, C i D.

	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 6 de 10

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- A. 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT ((Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.
- B. 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- C. 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- D. 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

7.4. Requisits d'accés per a cada nivell

Per al nivell A

- Acreditar 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.
- No obstant l'anterior, l'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni.

Per als nivells B, C i D

Tindrà accés el personal que acrediti la permanència mínima establerta per a cada nivell.

Per accedir a aquests nivells es presentarà la petició amb la sol·licitud i el model d'avaluació corresponent amb els requisits i requeriments indicats al document d'avaluació.

Pels professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells es rebaixarà en un any. Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat, però només es podrà utilitzar aquesta facultat una sola vegada per especialitat.

El nivell D és de caràcter no consolidable, és a dir, l'accés al nivell D no significa la permanència definitiva en el mateix.

Criteris de renovació per a la permanència en el nivell D

La reavaluació del Nivell D es farà cada CINQ ANYS, comptant des de la data d'incorporació al nivell D.

El model d'infermeria de BSA ofereix dues vies pel manteniment de la continuïtat en el nivell D, són les següents:

 Badalona Serveis Assistencials	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 7 de 10

- a) Presentar un projecte de desenvolupament professional assistencial, d'investigació i recerca, de gestió o de qualitat. Finalitzats els CINC ANYS, el professional presentarà a la comissió una memòria explicativa on farà constar els resultats obtinguts.
- b) Presentar una proposta de docència interna adreçada als professionals de BSA. Aquesta activitat docent haurà d'estar coordinada amb la referent de formació de la Direcció d'Infermeria i amb la unitat de Formació de Recursos Humans. No podrà ser inferior a 50 hores repartides durant els 5 anys a avaluar i s'haurà d'incorporar al Pla de Formació.

D'aquesta activitat de formació s'hauran de definir:

- Objectius didàctics
- Metodologia
- Programa o continguts
- Hores totals del curs

L'acció formativa a avaluar haurà de ser treballada específicament per a la consecució de la continuïtat en el nivell. Els professionals que habitualment fan formació a BSA hauran de presentar una acció formativa nova, no servirà si ja ha estat realitzada/impartida amb anterioritat.

El professional tindrà 6 mesos per escollir una de les dues vies i comunicar a la comissió quina opció ha escollit treballar.

8. Model de barem d'avaluació

Aquest model es basa en les "Competències de la Professió d'Infermeria" redactades per la comissió d'infermeria del Consell Català d'Especialitats en Ciències de la Salut (CCECS) i adaptades segons les diferents categories professionals del grup 2.

El model d'avaluació no és un model quantitatiu, sinó més aviat qualitatiu. Entenem l'avaluació com la conclusió del comitè d'avaluació, presa respecte als informes de valoració. Aquests informes són l'aportació des de varies visions de la Infermera a valorar:

- La del propi professional
- La del comandament directe
- La d'un professional parell

Aquests informes es basen en una sèrie de competències detallades seguint uns ítems de valoració, basats en la funció assistencial, educadora, investigadora i gestora de la infermera de Badalona Serveis Assistencials.

Mitjançant una escala de tendències s'anirà guiant al avaluador en diferents aspectes descrits en el paràgraf que dona títol a l'ítem de cada funció a valorar d'aquest professional.

Els punts representats a l'escala no tenen caràcter de quantificació (no són una qualificació) sinó que han de servir perquè el avaluador pugui establir una referència cap a un dels valors.

	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 8 de 10

Pel que fa a la funció investigadora i de desenvolupament de la professió, donat el caràcter baremable dels continguts, establim una puntuació mínima requerida per assolir aquest apartat. El valorat haurà de calcular en base al currículum la puntuació obtinguda, i expressar-la en cada ítem i en el total de C1 + C2.

La documentació d'acreditacions de formació, docència i recerca s'haurà de presentar a l'Àrea de Desenvolupament i Formació i tota l'activitat presentada haurà d'estar realitzada dins del període de permanència al nivell anterior al sol·licitat.

Les fonts d'informació per poder valorar cada ítem seran les que decideixi cada avaluador, podent utilitzar els instruments que cregui més oportuns (p.e. revisió de documentació, coneixement del treball diari, opinió d'altres professionals,...) per emetre la seva valoració.

9. Comissió d'Avaluació

Composició

La comissió d'avaluació es compon per una representació de la direcció i una representació del col·lectiu professional designat per la Representació Legal dels Treballadors (RLT). En el cas de la representació dels treballadors, els nomenats seran necessàriament professionals del grup 2 de BSA. La comissió té caràcter paritari i està format pel Director d'Infermeria o en qui ell delegui, representants de la Direcció, representants de l'Àrea de Desenvolupament i Formació de la Direcció de Persones i per part de la representació legal dels treballadors es designen professionals de grup 2 (no necessàriament integrants de la RLT). Aquesta comissió procura funcionar amb consens, però en el cas d'empat, decidirà la direcció del centre, qui vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els membres de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i les valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

10. Avaluació

El present model d'avaluació valoració es basa en la auto avaluació, la doble i triple valoració o valoració de 360 graus.

- Pel professional sol·licitant, els agents de l'avaluació seran:
 - L'interessat que farà una autovaloració
 - El comandament, designat per la direcció.
 - Un/a professional parell, designat/da per la comissió d'avaluació.

Aquest últim (l'avaluador parell) haurà de reunir una sèrie de requisits:

- Ha de ser de la mateixa categoria professional, com a mínim de nivell A.
 - Preferiblement serà del mateix àmbit o àrea que el parell a avaluar.
 - La seva participació serà voluntària i totalment confidencial.
- En el cas dels comandaments, els agents de l'avaluació seran:

	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 9 de 10

- Nivell B: avaluació pel comandament immediat
- Nivell C: avaluació pel comandament immediat i la Direcció d'infermeria

Els formularis d'avaluació s'enviaran per part de l'Àrea de desenvolupament i formació als professionals implicats en l'avaluació i es retornaran en un període no superior a un setmana.

11. Instrument d'avaluació

Aquest instrument és un formulari basat en uns criteris de valoració extrets de les competències i funcions de la infermera assistencial.

S'utilitza una escala de tendències d'opinió sobre una afirmació (ítem) on el avaluador expressarà la tendència del valorat en un punt de l'escala on cal encerclar la resposta.

Al final del document el avaluador podrà expressar de forma escrita les seves observacions o comentaris pel que fa a la valoració; així mateix haurà de fer-hi constar el seu nom, núm. de col·legiat, signatura i data d'emissió de la valoració.

Per a l'assoliment satisfactori del nivell sol·licitat, existeix un barem per a cada una de les funcions de la infermera:

	Assistencial/ Clínica	Docent/ educadora	Investigadora	Gestora/ Administradora
B	60%	20%	10%	10%
C	40%	20%	20%	20%
D	35%	15%	25%	25%

S'estableix la puntuació mínima requerida per a assolir cada nivell tenint en compte la ponderació establerta. Així, s'observa un descens en l'assoliment de punts donat la distribució de pes de cada funció i el nombre de preguntes vinculades:

- Nivell B: 135 punts
- Nivell C: 105 punts
- Nivell D: 97 punts

Punts a considerar en el model d'avaluació

1. En qualsevol moment (sempre i quan hi hagi una raó fonamentada), es podrà tant per part de la Direcció d'Infermeria com de qualsevol professional (a través de la representació legal dels treballadors RLT), sol·licitar a la comissió la revisió de nivell de manera extraordinària.

	SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Edició: 4	Data: 27/11/2023	Pàgina 10 de 10

2. En cas de disparitat en les avaluacions (diferència > punts entre comandament i autoavaluació), la comissió encarregarà noves avaluacions de comandament i/o parell. En cas de no arribar a acord, la resposta que es tindrà en compte com a definitiva serà la que s'acordi en el si de la comissió.
3. La confidencialitat haurà d'estar garantida en tot moment, en el cas en què no pogués estar-ho, s'anul·larà el procés d'avaluació i es prendran les mesures necessàries per a poder garantir-la (fins i tot la renovació dels membres de la comissió).

12. Barems per categoria professional

S'han elaborat barems específics per l'avaluació de les diferents categories professionals que s'inclouen al grup 2 i són documents annexos a aquest model d'avaluació.

- Instrument d'avaluació per a Infermer/a assistencial.
- Instrument d'avaluació per a Infermer/a comandament.
- Instrument d'avaluació per a Infermer/a no assistencial.
- Instrument d'avaluació per a Fisioterapeuta.
- Instrument d'avaluació per a Logopeda.
- Instrument d'avaluació per a Terapeuta Ocupacional.
- Instrument d'avaluació per a EVAD.