

LA CARRERA PROFESIONAL: DIFERENTES VISIONES

**Vocalía de Medicina Rural
Organización Médica Colegial**

Enero 2005

LA CARRERA PROFESIONAL: DIFERENTES VISIONES

DEFINICIONES

El propio concepto de “carrera profesional” es diferente según cada Servicio de Salud de cada una de las Autonomías que han incorporado este concepto a sus modelos retributivos o que, al menos, lo tienen en fase de proyecto.

Aragón (propuesta): “... Es el instrumento que va a posibilitar el desarrollo profesional del personal que presta servicio en el Sistema Nacional de Salud. A través de ella se trata de introducir un cambio de cultura en el hacer profesional: trabajos en equipo fuertemente motivados, un entorno que desarrolle al máximo competencias profesionales y vocacionales, y valore los progresos realizados en la práctica médica, los trabajos de investigación y docentes en los que los profesionales se involucren.”

C. Valenciana (borrador): “...Constituye el reconocimiento individual y de carácter económico-administrativo de la permanencia y continuidad en la actividad asistencial del personal sanitario, así como la valoración de los méritos adquiridos a través del perfeccionamiento y actualización profesional, los resultados obtenidos y el cumplimiento de los objetivos preestablecidos.”

Canarias (vigente): “...Es un instrumento para la motivación del personal y la mejora de la gestión de los servicios sanitarios, que supone el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios.”

Castilla-La Mancha (primer borrador): “... Sistema de promoción profesional, integrado por diferentes categorías, a las que se accede consecutivamente en razón de los méritos y actividades desarrollados a lo largo de la vida profesional. (...) Es independiente y paralelo al sistema de promoción jerárquico (carrera jerárquica).”

Cataluña (vigente): “... Permite al facultativo progresar de forma individualizada a niveles diferentes, previamente definidos, como reconocimiento al desarrollo profesional en términos de actividad asistencial (valoración principal), de conocimientos y de compromiso con la organización y pretende contribuir en la mejora de la calidad asistencial.”

Euskadi (borrador): “... Quiere ser un instrumento eficaz para la mejora de la gestión de los servicios sanitarios y para la motivación de los y las facultativos y facultativas, de modo que favorezca un progreso planificado de los mismos en los distintos ámbitos que comporta la profesión.”

Galicia (borrador): “... Es el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal en atención a sus conocimientos, responsabilidades y

mejor adecuación de sus competencias y cualidades personales a los objetivos del Servicio Gallego de Salud.”

Navarra: (vigente) (falta definición)

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

Aragón

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. **Reversible:** se consolida el nivel mediante una segunda evaluación la cual se efectuará al cumplirse 3 años de permanencia en el nivel correspondiente.
5. Gradual en el tiempo
6. Retribuida por niveles
7. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
8. Diferenciada de la carrera Jerárquica

C. Valenciana

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. Gradual en el tiempo
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Canarias

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. Gradual en el tiempo
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Castilla-La Mancha

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
- 4. Reversible (en estudio)**
5. Gradual en el tiempo
6. Retribuida por niveles
7. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
8. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Cataluña

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. Gradual en el tiempo
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Euskadi

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
- 4. Reversible**
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Galicia

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. Gradual en el tiempo
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial

7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

Navarra

1. Voluntaria
2. Personal
3. Evaluable
4. Gradual en el tiempo
5. Retribuida por niveles
6. Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial
7. Diferenciada de la carrera Jerárquica

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

	Voluntaria	Personal	Evaluable	Reversible	Gradual	Retribuida x niveles	Reconocimiento de méritos	Diferente de C. jerárquica
ARAGÓN	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
C. VALENCIANA	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
CANARIAS	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
CASTILLA-LA MANCHA	SI	SI	SI	EN ESTUDIO	SI	SI	SI	SI
CATALUÑA	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
EUSKADI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
GALICIA	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
NAVARRA	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aragón: Titulados sanitarios de grado superior, con nombramiento como personal estatutario fijo del Servicio Aragonés de Salud, y con dedicación plena y completa.

Queda excluido: personal estatutario de cupo y de zona del Servicio Aragonés de Salud, médicos residentes, becarios y personal con nombramiento temporal (en el que se incluye el personal interino).

C. Valenciana: Personal perteneciente a la Conselleria de Sanitat que disponga de plaza en propiedad y que se encuentre comprendido en los estatutos del personal médico y del personal sanitario no facultativo, al servicio de las instituciones sanitarias. Además este personal deberá estar adscrito a un equipo de atención Primaria o servicio jerarquizado.

Canarias: Personal facultativo fijo integrado tanto del nivel de atención especializada como de atención primaria del Servicio Canario de Salud.

Castilla-La Mancha: Licenciados y Diplomados sanitarios con carácter de estatutarios fijos de Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

Cataluña: Personal facultativo con nombramiento estatutario fijo adscrito a un centro o servicio gestionado por el Institut Català de la Salut o a servicios jerarquizados gestionados por entidades ajenas.

Euskadi: Personal facultativo con nombramiento de estatutario fijo adscrito a las Organizaciones Sanitarias dependientes del Servicio Vasco de Salud. Quedan explícitamente excluidos el personal de cupo, zona y APD.

Galicia: Profesionales con la condición de personal fijo: médicos de familia, odontólogos, farmacéuticos y pediatras de AP y los facultativos especialistas de A. Especializada, licenciados en Medicina, Farmacia y demás titulaciones que habilitan a entrar en las distintas especialidades médicas o sanitarias reconocidas legalmente.

Queda excluido el personal no integrado en el actual modelo organizativo y asistencial del Sergas.

Navarra:

Quedan incluidos:

1. Médicos con plaza en propiedad en el Sistema Navarro de Salud que desempeñen puestos directivos en el Departamento de Salud o sus órganos autónomos.
2. Médicos adscritos al Servicio Navarro de Salud.
3. Médicos adscritos a la Dirección General del Departamento de Salud en las funciones de planificación, gestión o inspección, que afecten al Sistema Nacional de Salud.

Quedan excluidos:

1. Médicos de cupo y zona no integrados en equipos de AP o equipos jerarquizados de especialistas.
2. Médicos de Sanidad Municipal no transferidos a la Administración de la Comunidad Foral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

	Médicos fijos integrados EAP	Médicos fijos no integrados	Médicos APD	Médicos directivos	Médicos NO fijos	Farmacéuticos	MIR	DUE fijos	Odontólogos fijos
ARAGON	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	NO	NO	NO	SI
C. VALENCIANA	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	NO	NO	SI	SI
CANARIAS	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	NO	NO	NO	SI
CASTILLA-LA MANCHA	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	SI Fijos e integrados	NO	SI	SI
CATALUÑA	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	NO	NO	SI	SI
EUSKADI	SI	NO	NO	SI Fijos	NO	NO	NO	NO	SI
GALICIA	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	SI Fijos e integrados	NO	NO	SI
NAVARRA	SI	NO	SI Fijos e integrados	SI Fijos	NO	NO	NO	NO	SI

NIVELES

Aragón: Se estructura en 4 niveles más un nivel de entrada:

NIVEL	DENOMINACIÓN	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS	IMPORTE
Nivel de entrada	Especialista	-	-	-
Primer nivel	Adjunto	5 años	¿?	¿?
Segundo nivel	Adjunto senior	12 años	¿?	¿?
Tercer nivel	Consultor	20 años	¿?	¿?
Cuarto nivel	Consultor senior	30 años	¿?	¿?

C. Valenciana: Se estructura en 5 niveles.

NIVEL	AÑOS PERMANENCIA (25% de la puntuación)	OTROS REQUISITOS (75% de la puntuación)	IMPORTE Euros/año
I	¿?	¿?	¿?
II	¿?	¿?	¿?
III	¿?	¿?	¿?
IV	¿?	¿?	¿?
V	¿?	¿?	¿?

Canarias: Se estructura en 4 niveles; el período mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de ellos será en siguiente:

NIVEL	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS	IMPORTE Euros/año
1	5 o más	40	3.005
2	10 o más	65	4.808
3	16 o más	90	6.611
4	23 o más	110	7.813

Castilla-La Mancha: Se estructura en 4 niveles.

NIVEL	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS	IMPORTE Euros/año
1	5 o más	¿?	n €
2	5 o más a partir de la adquisición del nivel anterior	¿?	2n €
3	5 o más a partir de la adquisición del nivel anterior	¿?	3n €
4	5 o más a partir de la adquisición del nivel anterior	¿?	4n €

Cataluña: Se estructura en 5 niveles según los años de antigüedad:

NIVEL	DENOMINACIÓN	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS	IMPORTE Euros/año
0	Facultativo	Menos de 5 años	0	-
1	Senior	5 o más	40	3.300
2	Experto	11 o más	65	6.300
3	Referente	18 o más	90	9.300
4	Referente senior	25 o más	110	12.300

Euskadi: Se estructura en 5 niveles .

NIVEL	DENOMINACIÓN	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS	IMPORTE Euros/año
Acceso	Especialista	Menos de 5 años	¿?	¿?
I	Especialista Adjunto	5 o más	¿?	¿?
II	Especialista senior	11 o más	¿?	¿?
III	Consultor	18 o más	¿?	¿?
IV	Consultor senior	25 o más	¿?	¿?

Galicia: Se estructura en cuatro grados, el último de los cuales se subdivide en 2 niveles a) y b).

NIVEL	AÑOS ANTIGÜEDAD	CRÉDITOS NECESARIOS				IMPORTE Euros/año	
		Objetivos asistenciales	Formación, Docencia, ...	Permanencia	Compromiso		
Grado 1	5 años	20	6	2	4	2.800	
Grado 2	8 años	20	6	2	4	4.300	
Grado 3	7 años	20	6	2	4	5.800	
Grado 4:	Nivel a)	7 años	15	6	6	6	7.300
	Nivel b)	Méritos extraordinarios				¿?	

Navarra: Se estructura en 5 niveles y utiliza un sistema de valoración en puntos, no en créditos. Se basa, como los demás, en la antigüedad, a la que se le añaden los otros conceptos.

NIVEL	AÑOS DE PERMANENCIA(=puntos)	EVALUACIÓN DE MÉRITOS	PUNTOS NECESARIOS	IMPORTE Euros/año
I	Menos de 5 (0 puntos)	-	-	-
II	5 años (5 puntos)	5 puntos	10	2.106,07
III	7 años (7 puntos)	7 puntos	14	4.212,13
IV	8 años (8 puntos)	8 puntos	16	6.318,20
V	5 años (5 puntos)	5 puntos	10	8.424,26

TABLA COMPARATIVA DEL TIEMPO DE PERMANENCIA EN CADA NIVEL

AÑOS DE PERMANENCIA POR NIVEL	1er	2º	3º	4º
ARAGÓN	5	12	20	30
C. VALENCIANA	¿?	¿?	¿?	¿?
CANARIAS	5	10	16	23
CASTILLA- LA MANCHA	5	+5 (10)	+5 (15)	+5 (20)
CATALUÑA	5	11	18	25
EUSKADI	5	11	18	25
GALICIA	8	+8 (16)	+7 (23)	+7 (30)
NAVARRA	5	+7 (12)	+8 (20)	+5 (25)

TABLA COMPARATIVA DE RETRIBUCIONES ANUALES EN CADA NIVEL

IMPORTE/ AÑO	1er NIVEL	2º NIVEL	3er NIVEL	4º NIVEL
ARAGÓN	¿?	¿?	¿?	¿?
C. VALENCIANA	¿?	¿?	¿?	¿?
CANARIAS (2003)	3.005	4.808	6.611	7.813
CASTILLA- LA MANCHA	¿?	¿?	¿?	¿?
CATALUÑA (2002)	3.300	6.300	9.300	12.300
EUSKADI	¿?	¿?	¿?	¿?
GALICIA (2004)	2.800	4.300	5.800	7.300
NAVARRA	2.106,07	4.212,13	6.318,20	8.424,26

FACTORES DE EVALUACIÓN

Aragón

FACTOR	SUBFACTORES A VALORAR	N-1	N-2	N-3	N-4
FACTOR I Progreso en competencias profesionales	Resultados reales de su actividad (max 5% del FI)	38,25	38,5	34	25,5
	Formación continuada a cargo de la empresa (max 5% del FI)	2,25	2,25	2	1,50
	Formación continuada a cargo para mejora profesional (max 10% del FI)	4,50	4,50	4	3
	TOTAL	45	45	40	30
FACTOR II Implicación y compromiso con su organización	Resultados aparentes (outputs) (max 80% del FII)	36	32	32	28
	Participación trabajo colectivo de la organización (max 5% del FII)	2,25	2	2	1,75
	Participación trabajo colectivo profesional (max 15% del FII)	6,75	6	6	5,25
	TOTALES	45	40	40	35
FACTOR III Participación activa en docencia	Docencia práctica Postgrado. F. continuada MIR (max 100 del FIII)	5	5	10	20
FACTOR IV Participación activa en investigación	Participación en proyectos de I+D (max 100% del FIV)	5	10	10	15
TOTALES		100	100	100	100
Mínimos para ascender de nivel		60	70	80	90

Canarias

FACTOR	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	MÁXIMO CRÉDITOS (135)
Actividad - DPO: 55 - Competencia Profesional : 15 . Interrelación con usuario: (7,5) . Trabajo en equipo: (7,5)	X	X	X	X	70
Formación continuada	X	X	X	X	15 (mínimo 5)
Docencia	X	X	X	X	10
Investigación	X	X	X	X	20
Compromiso con la organización	X	X	X	X	20
TOTAL	40	65	90	110	

Castilla-La Mancha

FACTOR	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	MÁXIMO CRÉDITOS
Actividad asistencial					
Formación continuada					
Actividad docente					
Investigación					
Compromiso con la organización					

Cataluña

FACTOR	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	MÁXIMO CRÉDITOS (135)
Actividad - DPO: 55 - Competencia Profesional : 15 . Interrelación con usuario: (7,5) . Trabajo en equipo: (7,5)	X	X	X	X	70
Formación continuada	X	X	X	X	15 (mínimo 5)
Docencia	X	X	X	X	10
Investigación	X	X	X	X	20
Compromiso con la organización	X	X	X	X	20
TOTAL	40	65	90	110	

Euskadi

FACTOR	BLOQUE	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Actividad asistencial	A	67%	62%	61%	60%
Dominio profesional					
Formación continuada	B	19%	22%	23%	24%
Docencia y difusión del conocimiento					
Investigación					
Implicación y compromiso con la Organización	C	14%	16%	16%	16%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

Galicia

FACTOR	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	
				a	b
Actividad: 1. Evaluación objetiva: <ul style="list-style-type: none"> • 3 cr./año si cumplimiento > 85% • 2 cr/año si cumplim. 75 a 85% • 0,5 cr/año si cumplim 70-75% 2. Evaluación superior jerárquico: 6 cr. Max.: <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación usuarios: 3 cr. • Trabajo en equipo: 3 cr. 	20 créditos max	20 créditos max	20 créditos max	15 c	No mínimos
Formación continuada, docencia e investigación	6 créditos max	6 créditos max	6 créditos max	6c	
Permanencia efectiva	2 créditos max	2 créditos max	2 créditos max	6c	
Compromiso con la organización	4 créditos max	4 créditos max	4 créditos max	6 c.	
TOTAL	40	35	35	27	¿?

Navarra:

Ascenso a nivel :	Permanencia en ejercicio activo		Evaluación de méritos					Total puntos
	Años completos	Puntos	Udes. Méritos Asistenciales Med:100 u/año, Min: 90 u	Udes. Perfec./ Invest 30 u/año	Udes. Libre configuración 20 u/año	Total Udes por méritos	Puntos	
N II	5	5	495	150	105	750	5	10
N III	7	7	693	210	147	1050	7	14
N IV	8	8	792	240	168	1200	8	16
N V	5	5	495	150	105	750	5	10

RESUMEN

Los aspectos más positivos se reflejan a continuación, con indicación de qué Comunidad los contempla:

1. Períodos de tiempo de permanencia en cada uno de los niveles más cortos: 5 – 10 – 15 – 20 (**Castilla-La Mancha**). Aragón, Cataluña, Euskadi y Navarra también contemplan 5 años para el primer nivel.
2. Las retribuciones máximas contempladas por **Cataluña**.

Los aspectos menos positivos también quedan reflejados a continuación:

1. Inclusión de los profesionales Farmacéuticos (**Castilla La Mancha y Galicia**).
2. Reversibilidad del nivel conseguido, durante los 3 primeros años de permanencia en el mismo, condicionados a una segunda evaluación (**Aragón, Euskadi, y en fase de estudio Castilla-La Mancha**).
3. Exigencia de dedicación exclusiva (**Aragón**).
4. Períodos de tiempo de permanencia en cada uno de los niveles más largos: 8 para el 2º (**Galicia**); 8 para el 3º (**Aragón y Navarra**); 10 años para el último (**Aragón**).
5. Faltan definir las retribuciones anuales para cada nivel de la mayor parte de comunidades.
6. En **Aragón** la evaluación de la formación por cuenta propia es más elevada que la formación a cargo de la empresa.
7. Los factores de evaluación de **Navarra**, si bien son muy detallados, en su conjunto benefician proporcionalmente más a los directivos (que a la vez son docentes, asistentes a congresos, autores de publicaciones,...).

	MEJOR	PEOR
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS	Todas menos Aragón y Euskadi (y en fase de estudio Castilla La Mancha)	Aragón y Euskadi Reversibilidad durante los primeros 3 años Exigencia de dedicación exclusiva
ÁMBITO DE APLICACIÓN		Castilla La Mancha y Galicia: Inclusión de farmacéuticos
TIEMPOS DE PERMANENCIA EN CADA NIVEL	Castilla La Mancha: 5-10-15-20	Galicia para el 2º : 8 Aragón y Navarra para el 3º: 8 Aragón para el 4º: 10
RETRIBUCIONES ANUALES	Cataluña: 3.300€/año/1er nivel	Navarra: 2.103.07€/año/1er nivel Galicia: paga un 20% el año siguiente si se mantiene la consecución del 85% de objetivos asistenciales. Otras CCAA: por definir.
FACTORES DE EVALUACION	Canarias y Cataluña: Menor nº de créditos para subir de nivel	Navarra: Sistema muy complejo que beneficia a directivos Aragón: puntúa mejor la formación a cuenta propia