

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RHS EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD



nmm-área de salud global easp



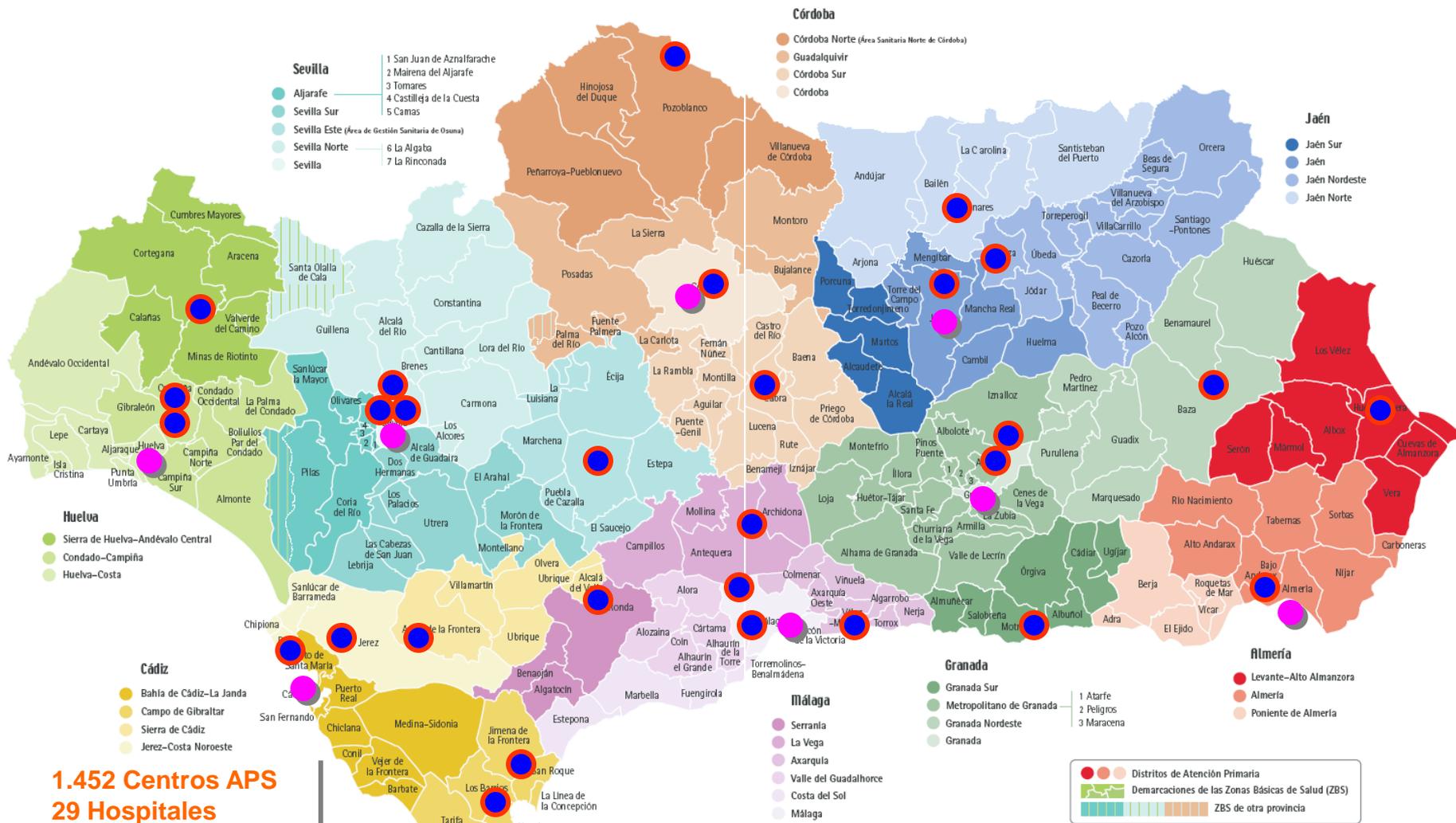
Nacho Martínez Millán sobre material del SAS, Diego Pajares URHS
Y Elena Gonzalo, EASP

La España de las Autonomías (CCAA)



Nuevo mapa sanitario de Andalucía

Distritos de Atención Primaria y Zonas Básicas de Salud



1.452 Centros APS
29 Hospitales
8 CRTS
7 AGS

ANDALUCÍA Y EL SISTEMA DE SALUD



El Servicio Andaluz de Salud (SAS) es un **Organismo autónomo adscrito a la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía**. Forma parte del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA), desde su creación en 1986.

el ébola

09/10/2014

Dos profesionales del Centro de Transfusión Sanguínea de Jaén son premiadas en las I Jornadas Nacionales de Técnicos Sanitarios

■ [Información oficial sobre el brote de enfermedad por virus Ébola](#) ↗

■ [Información sobre los centros](#)



MISIÓN

Prestar atención sanitaria a las ciudadanas y ciudadanos andaluces, ofreciendo servicios sanitarios públicos de calidad, asegurando la accesibilidad, equidad y satisfacción de los usuarios, buscando la eficiencia y el aprovechamiento óptimo de los recursos.



Convocatoria para la selección de medicamentos a dispensar en oficinas de farmacia de Andalucía, prescritos por principio activo en las recetas médicas y órdenes de dispensación del SNS

más novedades

Red Salud Andalucía



Resultados y Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía

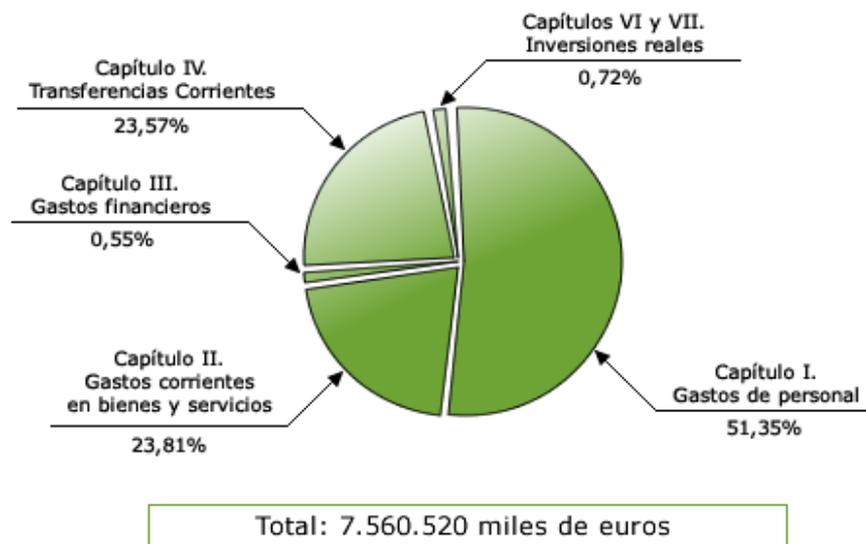
Farmacia

Salud mental

Trasplantes

Urgencias y Emergencias

Presupuesto del Servicio Andaluz de Salud 2014



Capítulo I (3.882.651 miles de euros)

Gastos en retribuciones y Seguridad Social del personal.

Capítulo II (1.799.860 miles de euros)

Suministros y servicios que se consumen por el normal funcionamiento de los centros sanitarios,

Capítulo III (41.500 miles de euros)

Gastos financieros.

Gastos propios de los costes financieros derivados de negocios jurídicos celebrados por el Servicio de Salud.

Capítulo IV (1.781.981 miles de euros)

Gastos de recetas médicas, prótesis y ortopedia.

Convenios de colaboración con Agencias Sanitarias, Universidades y Sociedades Científicas.

Capítulo VI y VII (54.526 miles de euros)

Gasto en inversiones (construcción de centros sanitarios, equipamientos).

Convenios con ayuntamientos para la construcción y el equipamiento de centros sanitarios

SASTotal 9526 M\$/usa

Cap I 4891

Cap II 2267

Cap III 52

Cap IV 2244

Cap VI y VII 69

8.700 M€ 2007

10900 M\$/usa

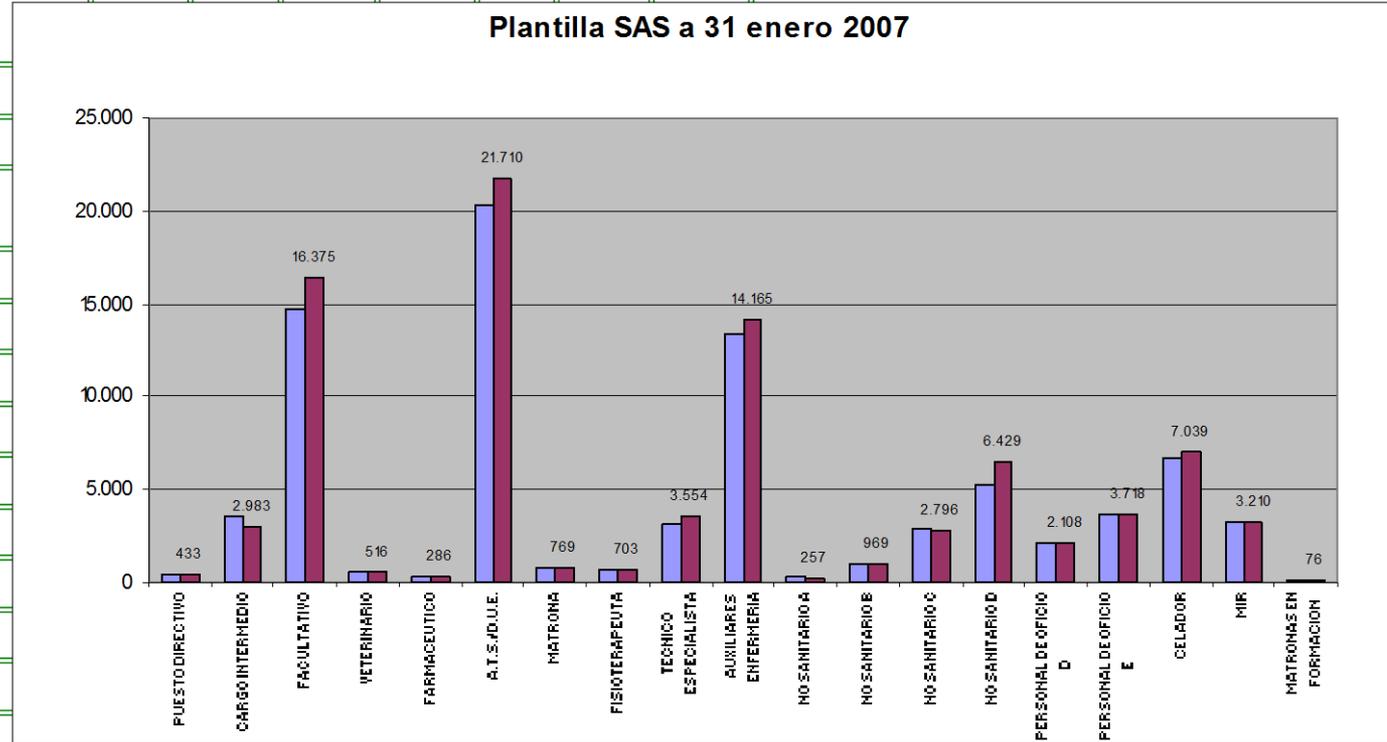
Reducc 14%

Presup total salud

8210 M€ para 8.300.000 hab

989 €/hab unos 1250 \$/usa

GRUPO PROFESIONAL	TOTAL SAS			ATENCIÓN HOSPITALARIA			ATENCIÓN PRIMARIA		
	Número	% mujeres	% hombres	Número	% mujeres	% hombres	Número	% mujeres	% hombres
Auxiliar enfermería	13.377	94,6	5,4	12.073	94,6	5,4	1.304	95,3	4,7
Cargo intermedio facultativo	1.628	21,9	78,1	1.325	18,4	81,6	303	36,9	63,1
Cargo intermedio no facultativo	1.355	64,2	35,8	1.059	64,8	35,2	296	61,7	38,3
Cargos intermedios no sanitarios	1.225								
Directivo	456								
DUE/ATS	20.531								
Facultativos/as especialistas de área	7.288								
Farmacéutico/a	360								
Fisioterapeuta	669								
Matrona	759								
Médico/a de familia	6.268								
No sanitarios/as AB	969								
No sanitarios/as CDE	20.656								
Odontólogo/a	214								
Pediatra	1.078								
Personal en formación	3.296								
Técnicos/as especialistas	3.389								
Técnicos/as salud atención primaria	200	58,0	42,0	0	0,0	0,0	200	58,0	42,0
Trabajador/a social	507	87,3	12,7	153	87,8	12,2	354	87,1	12,9
Veterinario/a	528	26,7	73,3	0	0,0	0,0	528	26,7	73,3
Total general	84.753	66,7	33,3	61.952	70,1	29,9	22.801	57,4	42,6



p dirección 433
facultativo 14652
enfermería 21710
p total 88096

Ciclo de Gestión de los Recursos Humanos



Gestión Integral de Desarrollo de Personas.

JUSTIFICANTE DE NÓMINA

EMPRESA	PERIODO	CONCEPTO	DEPARTAMENTO	CATEGORÍA	GRUPO	PERFIL
CONSEJERÍA DE SALUD	2007	CONCEPTO DE NÓMINA				

CONSEJERÍA DE SALUD

DECRETO 162/2007, de 5 de junio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2007 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y se modifica el Decreto 97/2004, de 9 de marzo, por el que se aprobó la Oferta de Empleo Público para el año 2004 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

COMPETENCIAS PROFESIONALES: ENFERMERA/O DE ATENCIÓN PRIMARIA						
CONOCIMIENTOS						
CODIGO	CODIGO COMPETENCIA LITERAL	Óptimo	Experto	Excelente	Perfili	
C-0161	Oferta de servicios y conocimiento organizativo	I	I	I	I	1 2 3 4
C-0184	Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención	I	I	I	I	
C-0175	Ética asistencial	I	I	I	I	
C-0173	Metodología de calidad	D	I	I	I	

COMPETENCIAS PROFESIONALES: ENFERMERA/O DE ATENCIÓN PRIMARIA						
HABILIDADES						
CODIGO	CODIGO COMPETENCIA LITERAL	Óptimo	Experto	Excelente	Perfili	
H-0089	Personalización de los cuidados	I	I	I	I	1 2 3 4
H-0331	Capacidad de apoyar a la familia en su rol cuidador	I	I	I	I	
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos	I	I	I	I	
H-0087	Entrevista clínica	D	D	I	I	
H-0039	Soporte Vital Avanzado	D	I	I	I	
H-0019	Adecuada utilización de los recursos disponibles	D	I	I	I	
H-0055	Capacidad docente	D	D	I	I	
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación	D	D	I	I	

COMPETENCIAS PROFESIONALES: ENFERMERA/O DE ATENCIÓN PRIMARIA						
ACTITUDES						
CODIGO	CODIGO COMPETENCIA LITERAL	Óptimo	Experto	Excelente	Perfili	
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua	I	I	I	I	1 2 3 4
A-0074	Trabajo en equipo	I	I	I	I	
A-0460	Orientación a resultados	I	I	I	I	
A-0027	Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes	I	I	I	I	

Desarrollo profesional



EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

GRUPO	UNIDAD
EVALUADOR	PERIODO
NOTAS	ACTIVIDAD
EVALUADO	PERIODO
NOTAS	ACTIVIDAD
COMENTARIOS	
PERIODO EVALUADO	2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012

CONSEJERÍA DE SALUD

RESOLUCION de 31 de julio de 2006, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca proceso de acceso con carácter excepcional al modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud.

Se adopta la gestión por competencias como estrategia de la Línea de desarrollo de profesionales

Se inicia la elaboración de los mapas de competencias y glosario de competencias del SSPA

Acuerdo de Mesa Sectorial sobre políticas de personal del SAS

Publicación de tres leyes básicas del Sistema Nacional de Salud en relación con las competencias profesionales

Primera evaluación de competencias en la EDP para más de 80.000 profesionales del SAS

Diseño de los Programas de Acreditación de Competencias Profesionales

Puesta en marcha de la Acreditación de competencias profesionales y modelo Carrera profesional

Acuerdo de Mesa Sectorial sobre políticas de personal 2006-08. Se aprueba la Carrera Profesional

2000



2001



2002



2003



2004



2005



2006





¿Competencia Profesional?



La **COMPETENCIA PROFESIONAL** es la **Aptitud del profesional sanitario** para integrar y aplicar los **CONOCIMIENTOS**, las **HABILIDADES** y las **ACTITUDES** asociados a las **BUENAS PRÁCTICAS** de su profesión para resolver los problemas que se le plantean. **(Art. 42)**

MAPA DE COMPETENCIAS

Conjunto de **competencias** claves para un puesto de trabajo específico y las **prácticas concretas (buenas prácticas)** que un profesional debe desarrollar para el desempeño óptimo de ese puesto de trabajo.

Debe estar relacionado con los **resultados esperados (evidencias)**, tanto a nivel individual como organizativo (**objetivos**).

Posteriormente el SAS se compromete a avanzar en el desarrollo e implantación de un **modelo de Desarrollo Profesional**, y para ello presentará y negociará en Mesa Sectorial el modelo propuesto basado en la **acreditación de los distintos niveles de competencias** de sus profesionales.

Tipos de Competencias



**COMPETENCIAS
GENERALES
(EDP)**



**COMPETENCIAS
TRANSVERSALES
(Acreditación)**

**COMPETENCIAS
ESPECIFICAS
(Selección,
acreditación)**

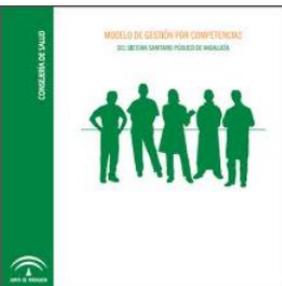


Código	Código Competencia Literal
C-0161	Oferta de servicios y conocimiento organizativo
C-0184	Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención
C-0179	Ética asistencial
C-0173	Metodología de calidad
H-0089	Personalización de los cuidados
H-0331	Capacidad de apoyar a la familia en su rol de cuidador
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos
H-0087	Entrevista clínica
H-0038	Soporte Vital Avanzado
H-0019	Adecuada utilización de los recursos disponibles
H-0055	Capacidad docente
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua
A-0074	Trabajo en equipo
A-0040	Orientación a resultados
A-0027	Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIAS GENERALES

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS



COMPETENCIAS GENERALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. ACTITUD DE APRENDIZAJE Y MEJORA CONTINUA 2. TRABAJO EN EQUIPO 3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS 4. ORIENTACIÓN AL CIUDADADANO. RESPETO POR LOS DERECHOS DE LOS PACIENTES
-------------------------------	--

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	CRITERIO
BLOQUE I: El Ciudadano	1. Orientación al Ciudadano (satisfacción, participación y derechos)
BLOQUE II: Atención Sanitaria Integral	<ol style="list-style-type: none"> 2. Prevención, Promoción de la Salud y Atención Comunitaria. 3. Atención al Individuo y la Familia. 4. Gestión por Procesos Asistenciales Integrados.
BLOQUE III: El Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 5. Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales. 6. Actitud de Progreso y Desarrollo Profesional. 7. Compromiso con la Docencia. 8. Compromiso con la Investigación.
BLOQUE IV: La Eficiencia	9. Uso Eficiente de Recursos.
BLOQUE V: Los Resultados	10 Orientación a los Resultados en el Desempeño Profesional

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	<p>Competencias técnicas, o funcionales, Propias de un perfil profesional y formativo, relacionados con puestos de trabajo concretos. Ejp: <i>electrofisiología cardiaca intervencionista</i></p> <p>Determinadas para centros o unidades en función de su cartera de Servicios específica y procesos asistenciales a desarrollar</p> <p>Los manuales de acreditación actuales no recogen estas competencias</p>
---------------------------------	--

Abordaje de Competencias Específicas

Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos
Oferta de servicios y conocimiento organizativo
Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención
Capacidad para desarrollar medidas de ámbito comunitario
Comunicación y/o Entrevista Clínica
Personalización de los cuidados
Capacidad de apoyar a la familia en su rol cuidador
Continuidad asistencial
Soporte Vital
Visión continuada e integral de los procesos
Trabajo en equipo
Actitud de aprendizaje y mejora continua
Capacidad docente
Aplicación de técnicas de investigación
Adecuada utilización de los recursos disponibles
Orientación a resultados
Metodología de Calidad

Ejercicio profesional avanzado

Específicas

Puesto de trabajo específico



- **Gestión de Planes de Desarrollo Individual**
- **Acreditación de Competencias Avanzadas**

COMPETENCIA

Dirección y Organización

BUENAS PRÁCTICAS

- Conoce y analiza la posición de la Unidad en relación con el resto de la organización y el entorno.
- Aplica herramientas y técnicas para la dirección y planificación.
- Conoce y analiza la posición de la Unidad en relación con el resto de la organización y el entorno.

EVIDENCIAS

- Identifica los procesos estratégicos que se deben implantar en la Unidad
- Dispone de un procedimiento para valorar los resultados comparativo con otras unidades de similares características
- Analiza comparativamente los resultados de la implantación de los procesos estratégicos implantados en la unidad
- Establece acciones de mejora basados en el análisis comparativo

PRUEBAS

Presentación del caso e informe de reflexión



**Miller GE: The assesment of clinical skills/competence/performance.
Academic Medicine (Supplement) 1990, 65: S63-S67**

Proceso de Acreditación

Fase 1
Inicio

Fase 2
Autoevaluación

Fase 3
Reconocimiento

Solicitud



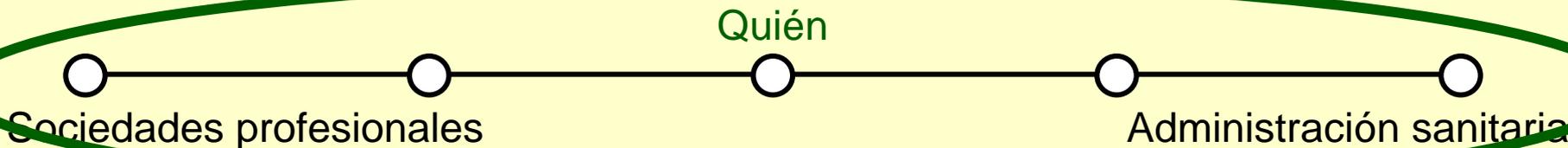
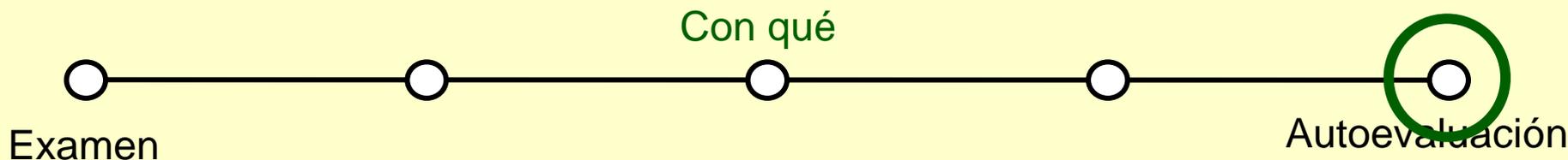
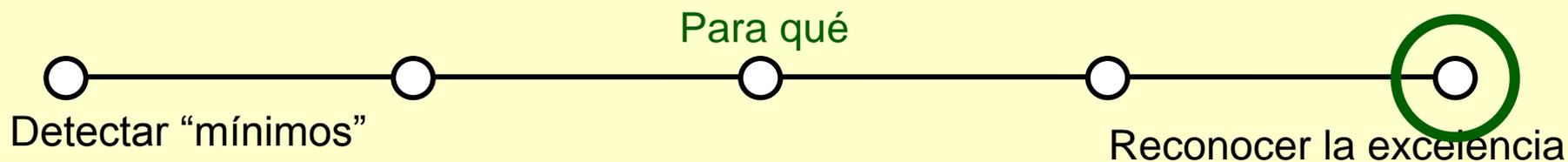
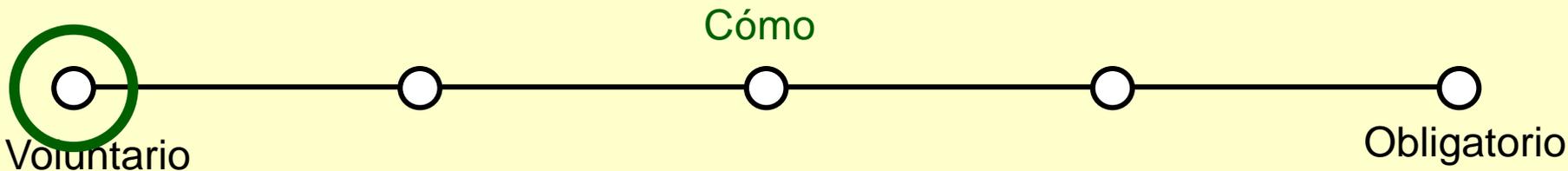
Manual de competencias

Aportación de pruebas y mejora de la actuación

Fin
autoevaluación

Certificado para la Acreditación





Utilidad del Programa de Acreditación sobre el Desarrollo Profesional Continuo

- Utilidad en el “*autoaprendizaje y reflexión de la práctica*”: 8.1 sobre 10
- Utilidad en el “*mantenimiento y mejora de sus competencias*”: 8 sobre 10
- Utilidad en el “*mantenimiento y mejora de sus resultados*”: 8.01 sobre 10



Rev Calidad
Asistencial.
2011;26:221-7

El Complemento al Rendimiento Profesional

Antecedentes

Una vez finalizado el proceso de TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE SALUD en diciembre de 2001 a las CCAA que aún no las tenían, se produce un efecto:

La retribución de los profesionales del SAS, pasan de estar situadas entre las primeras en el ranking del SNS, a estar POR DEBAJO DE LA MEDIA.

¿Lo hacemos *como siempre*?
¿incrementamos las retribuciones fijas?, ó
¿intentamos *optimizar el incremento* retributivo y producir un *cambio en la organización*?

Crp: Complemento de retribución VARIABLE cuyo objetivo es incentivar el especial rendimiento, la calidad y el **cumplimiento de objetivos pactados**, recompensando por un lado los **resultados de equipo** y por otro la aportación **individual** al cumplimiento de estos resultados.

Supone:

1º Diseñar un Modelo Retributivo COHERENTE: que no solo pague por ser y estar sino también **por lo que se hace y por cómo se hace**. Para lo cual, habría que responder a: - **¿Cuánto?**, - **¿Por qué?**, - **¿Cuándo?**

2º Contar con un SISTEMA DE INFORMACIÓN bien desarrollado: Que de fiabilidad y transparencia al sistema

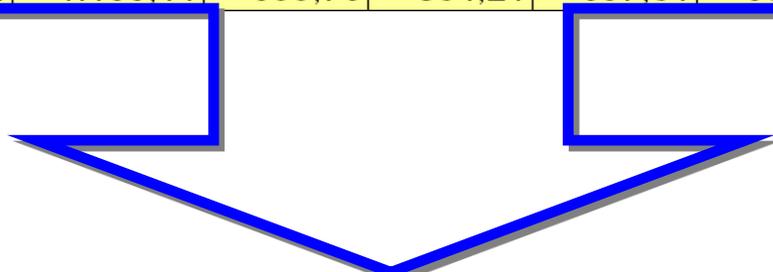
3º ACORDAR OBJETIVOS: Que atiendan al enfoque estratégico de la Organización, ponderados según importancia.

4º Desarrollar Equipos Directivos y CARGOS INTERMEDIOS: que necesitan un plan permanente de formación e información que favorezca la comunicación clara y transparente entre jefe y colaborador.

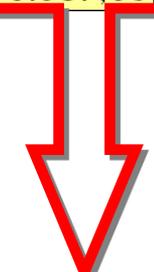
5º Generar cultura a favor del RECONOCIMIENTO: No solo se trata de que exista un estado de opinión favorable a la discriminación entre los que lo hacen bien y los que hacen mal las cosas.

**RESOLUCIÓN 0250/2008, DE 15 DE ABRIL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL
SOBRE RETRIBUCIONES DE PERSONAL DE CENTROS E
INSTITUCIONES SANITARIAS PARA EL EJERCICIO 2008**

CATEGORIA	GRUPO	NIVEL	SUELDO (x14)	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO		PAGA ADICIONAL		CRP	TOTAL ANUAL
					DI	FRP	DI	FRP		
F EA	A	24	1.135,11	599,76	804,21	697,01	536,14	464,67	5.987,60	50.292,04



**En función del
PUESTO**



**En función de
RESULTADOS**



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. RESOL.0002/2012 (23.01)

ANEXO V.1 COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO PROFESIONAL (CRP)

PUESTO DE TRABAJO	2012	PUESTO DE TRABAJO	2012
JEFE DEPARTAMENTO FACULT.	11916.21	TERAPEUTA OCUPACIONAL	2333.20
JEFE SERVICIO FACULT.	11916.21	FISIOTERAPEUTA	2333.20
COORD. AREA S. MENTAL/DIR. UGC	11916.21	ENFERMERA/A.T.S.	2333.20
COORDINADOR SECTORIAL DE TRASPLANTES	9933.66	ENFERMERA EMPRESA	2333.20
JEFE SECCION FACULT.	8870.92	ENFERMERA DE D.C.C.U	2333.20
COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM.	8870.92	ATS/DUE COORDINAD. TRANSPLANTES	2333.20
COORDINACION DE UNIDAD SALUD MENTAL	11844.74	TECNICO ESP. LOGOFONIATRIA	2333.20
COORDINADOR DISPOSITIVO SALUD MENTAL	11844.74	COORD. AUXILIAR ENFERMERIA	2126.75
COORD. PROVINCIAL R DE SALUD.MENTAL	8870.92	CELADOR ENCARGADO TURNO	1379.13
DIRECTOR CENTRO DE SALUD	11844.74	ADMINISTRATIVO	1115.00
COORDINACION DE PROGRAMAS SECTORIALE	9862.20	TEC. ESP. INFORMATICA	1115.00
RESPONSABLE GESTORIA USUARIOS	6855.16	TECNICO INTERMEDIO PREVENCION R.L	1115.00
JEFE SERVICIO ADMINISTRATIVO	6814.15	COCINERO	1115.00
JEFE UNIDAD PREVENCION R LABORALES	6863.71	TEC. MANT. EDIFICIOS E INSTALACIONES	1115.00
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO	4811.08	TEC. ESP. ELECTROMEDICINA	1115.00
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	5814.57	TEC. SUP. ALOJAMIENTO	1115.00
COORDINADOR CUIDADOS ENF. SALUD MENTA	5814.57	TELEFONISTA ENCARGADA	2007.15
FACULTAT. ESP.AREA	5819.39	OPERADOR ORDENADOR	1115.00
MEDICO FAMILIA CTS	5819.39	PROGRAMADOR	2304.53

Evaluación Desarrollo/desempeño Profesional en el SAS

ORIENTACION AL USUARIO

Preocuparse por ofrecer a los usuarios un servicio ágil, eficiente y personalizado. Es la capacidad de demostrar

TRABAJO EN EQUIPO

Colaborar y trabajar adecuadamente con los demás en la consecución de objetivos comunes, compartiendo la información y apoyando a los demás en su trabajo.

Esfuerzo consciente e interés por trabajar en armonía con los demás para alcanzar los objetivos.

Es la capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

Pregunta guía: ¿Colabora eficazmente con otros profesionales compartiendo información y facilitando el trabajo en su equipo?

Armoniza perfectamente su trabajo con el de los demás. Dispuesto a ayudar. Aporta iniciativas que tienden a la consecución de los objetivos del equipo. Ayuda al equipo a centrarse en los objetivos. Comparte la información abiertamente en su ámbito de actuación. Facilita y participa en las discusiones y puesta en común de los diferentes puntos de vista.

8 / 9 / 10

Colabora de buen grado con el equipo y participa en la toma de decisiones. Aporta iniciativas en ocasiones. Comparte la información a veces. Ayuda al equipo puntualmente. Mantiene buenas relaciones con el resto del equipo.

5 / 6 / 7

Colabora solo en temas concretos cuando se le pide por el jefe o resto del equipo, limitándose a hacer solo lo imprescindible. No da ideas ni influye en los demás.

3 / 4

No coopera con otros. Falta de interés por los problemas del equipo. No comparte información. No facilita la consecución de los objetivos comunes.

0 / 1 / 2

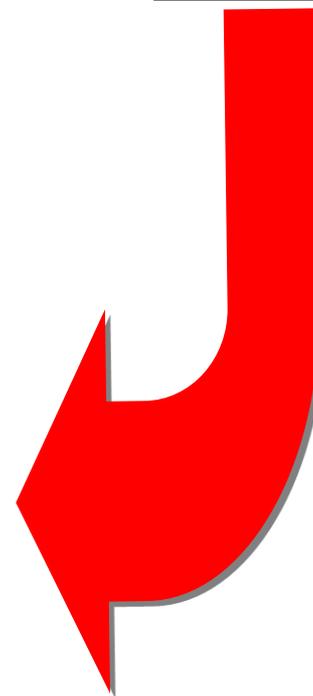
VALOR

Sistema de Distribución CRP

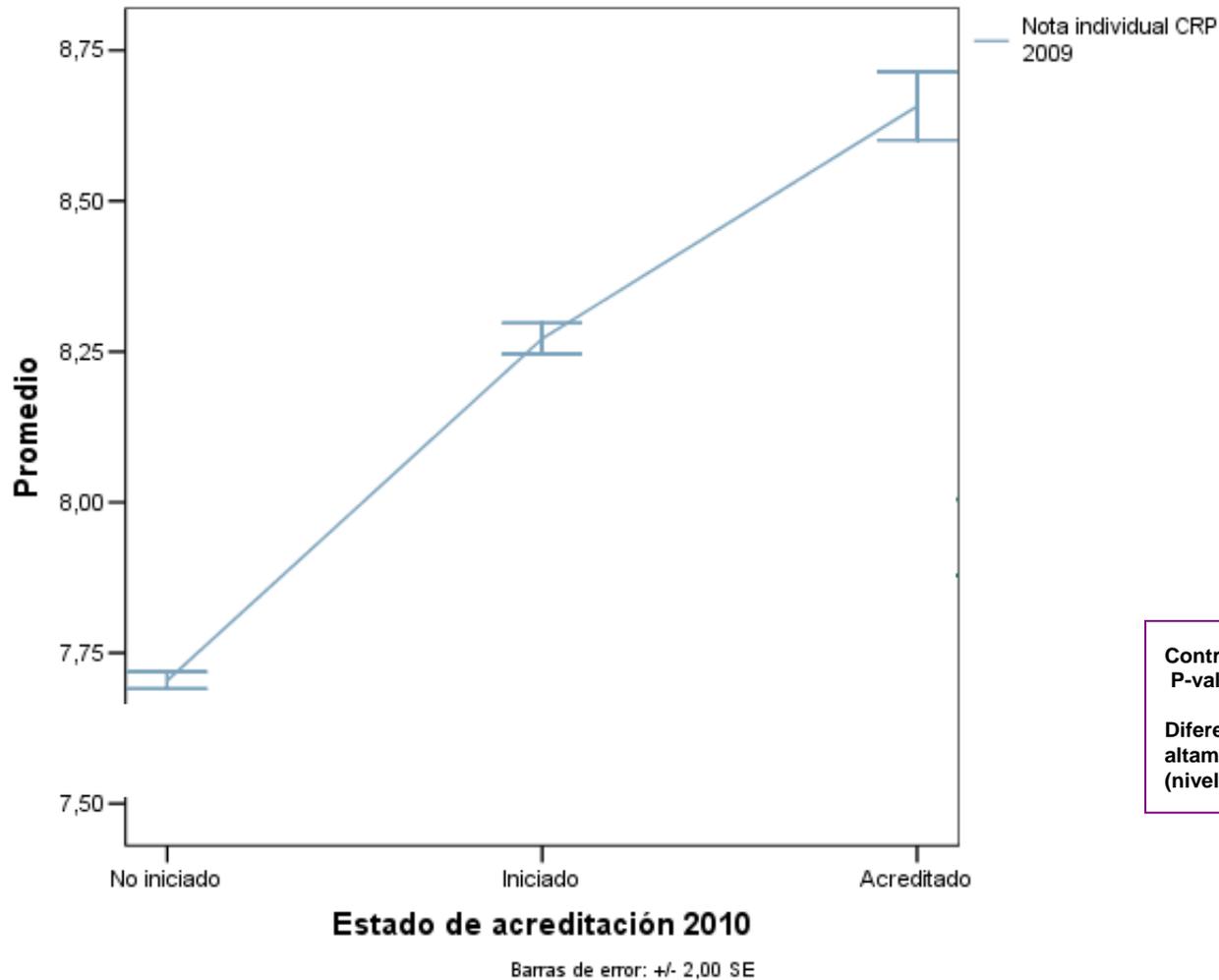
80%

20%

La **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL** que realice **el JEFE** determinará la distribución del **20% del CRP** además de los **REMANENTES** que haya podido percibir la Unidad.



RELACIÓN CRP ACREDITACIÓN



Contraste de igualdad de media:
P-valor=0,00.

Diferencias de medias son
altamente significativas
(nivel de confianza 99%).

Definición y Niveles.

L 16/03: EL **DERECHO** DE LOS PROFESIONALES A PROGRESAR DE MANERA INDIVIDUALIZADA, COMO RECONOCIMIENTO A SU **DESARROLLO PROFESIONAL** EN CUANTO A:

- CONOCIMIENTOS.
- EXPERIENCIA PROFESIONAL.
- INVESTIGACIÓN.
- CUMPLIMIENTOS DE OBJETIVOS (**Art. 41**)

Carácter **voluntario** y un tratamiento **individualizado**, cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos quien determine su progresión.

El acceso a los niveles, deberá ser solicitado por el interesado.

La certificación que obtenga un profesional en un determinado nivel de *Carrera Profesional*, o el cambio en el mismo, **no implica un cambio del puesto de trabajo** ni de la actividad que desarrolle el profesional.

Requisitos de Ascenso.

El acceso del profesional a un determinado nivel de *Carrera* se producirá al superar con éxito un **PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN**:

- Sistema de **Acreditación de Competencias**
- **Baremo de Méritos.**

Al acceder a un nivel de *Carrera*, se pueden dar tres situaciones:



NOTA: Una vez certificado dos veces consecutivas el mismo nivel de carrera será posible el *Mantenimiento por un periodo Indefinido*.

Carrera Profesional SAS III

Nivel I

Se ocupa en el momento del acceso.

Nivel II:

Acreditación

Avanzada de

Competencias y Baremo de

Méritos del Nivel II:

Nivel III:

Acreditación

Experto de

Competencias y Baremo de

Méritos del Nivel III:

Nivel IV:

Acreditación

Excelente

Competencias y Baremo de

Méritos del Nivel IV:

Nivel V

Acreditación

Excelente

Competencias y Baremo de

Méritos del Nivel V:



Comprom.Org

Comprom.Org

Comprom.Org

Comprom.Org

Certificación

Certificación

Certificación

Certificación

Nivel II:

Nivel III:

IV:

Nivel V

Acreditación

Acreditación

Acreditación

Acreditación

Avanzada

Experto

Excelente

Excelente

Competencias

Competencias

Competencias

Competencias

y Baremo

y Baremo

y Baremo

y Baremo

de

de

de

de

Méritos

Méritos

Méritos

Méritos

del

del

del

del

Nivel II:

Nivel III:

Nivel IV:

Nivel V:

GRP

III.

GRP

GRP

Tiempo

Comprom.Org

Comprom.Org

Comprom.Org

Comprom.Org

□ La experiencia está siendo muy positiva y está siendo extendida a otras instituciones del SS de Andalucía como las destinadas al bienestar social y otros centros asistenciales.

□ Análisis económico: Aunque aún está incompleto, los primeros datos nos sugieren una importante reducción en los costes de la formación y en su impacto en la calidad de la misma.



Luces y Sombras... CRP

1º MICRO (Modelo):

- ✓ Primar el equipo sobre el individuo (80%-20%).
- ✓ 60% como punto para repartir Remanentes
- ✓ REMANENTES: “Unidad Mediocre” en “Grupo Malo”.

2º MESO (Ejecución):

- ✓ ¿Objetivos bien definidos?...
- ✓ Implicación (Equipo Directivo y Mandos intermedios)
- ✓ Formación en materia de EDP.
- ✓ La EDP no “nutre” Planes de Formación Continuada.

3º MACRO (“Políticas”):

- ✓ Se está produciendo el “Cambio Cultural”
- ✓ Credibilidad en el Modelo como apuesta de futuro.

La visión del principal sindicato sobre: RECONOCIMIENTO.

Medidas que nosotros hemos aceptado desde un compromiso con la buena gestión como son **los perfiles profesionales, el CRP**, se convierten en **instrumentos para la arbitrariedad**, obligando a los trabajadores a aceptar las condiciones que se les quieran imponer. La sensación de **falta de transparencia**, es que se funciona en gran medida con chanchullos y favores a la hora de adjudicar los contratos más apetecibles, determinados **puestos de trabajo**, comisiones de servicio y demás. Y se considera que estamos implicadas todas las organizaciones sindicales

En relación con **la carrera profesional** no sólo defendida sino también impulsada por nuestro sindicato consideramos que tal como se está desarrollando en Andalucía **supone una enorme dificultad** para la inmensa mayoría de los profesionales.

RETRIBUCIONES:

El aumento del salario en los últimos tiempos es a costa de la parte variable (**CRP, Carrera profesional...**), lo que **viene a aumentar las diferencias entre los diferentes grupos profesionales** y en este contexto pone a los trabajadores en situaciones de conflicto.

En muchas ocasiones **ni siquiera se conocen los objetivos** que hay que cumplir, y en otras, como los **objetivos son de equipo**, si no creen adecuado cumplirlos, están perjudicando no sólo su situación sino la del resto de sus compañeros/as.

Gracias por su atención.