

sescam

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha



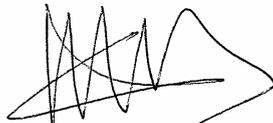
**PACTO DE LA MESA SECTORIAL DE INSTITUCIONES
SANITARIAS DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA
MANCHA SOBRE SISTEMA DE INCENTIVACION EN
ATENCIÓN PRIMARIA PARA EL 2002.**

Los representantes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, tras las negociaciones pertinentes, reunidos en Toledo el día 4 de Octubre de 2002, convienen en celebrar el siguiente

PACTO

Aprobar el documento, que se adjunta, sobre incentivación para el año 2002 en Atención Primaria por cumplimiento de los objetivos definidos en el Contrato de Gestión.

POR EL SESCAM



Fdº.: El Director Gerente

**POR LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES.**

CC.OO.

FSP-UGT

CEMSATSE

SAE

CSI-CSIF



Castilla-La Mancha

C/. Huérfanos Cristinos, 5 • 45071 TOLEDO • T elf.:925 274 100



INCENTIVACION EN ATENCION PRIMARIA 2002

La incentivación de los profesionales de Atención Primaria se conforma como una herramienta de motivación e implicación de los mismos para alcanzar los objetivos institucionales.

AMBITO DE APLICACION

Los incentivos se aplicarán a los trabajadores de las Gerencias de Atención Primaria siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Adherencia al pacto de objetivos que el coordinador de la Unidad establezca con la Gerencia.
- Haber trabajado al menos tres meses en el centro de Gestión correspondiente. En el caso de profesionales de refuerzo deberán participar de los objetivos de la unidad a la que están asignados o contar con objetivos propios dirigidos a cumplir objetivos institucionales y deberán haber trabajado al menos el equivalente a tres meses de trabajo.
- Facilitar la información necesaria para el procedimiento de evaluación y verificación.
- Los profesionales de Refuerzo que participen y cumplan los objetivos de la Unidad o de los asignados por la GAP y se adhieran al pacto habiendo trabajado mas de tres meses o equivalente a 390 horas.

Los incentivos se deberán distribuir de acuerdo al cumplimiento de objetivos y al tiempo de trabajo efectivo.

Los liberados sindicales percibirán como incentivos la media aritmética de lo recibido por el personal de la misma categoría y grupo de la Gerencia o Centro de Gasto a la que pertenezca.

COMISIONES DE SEGUIMIENTO DE INCENTIVOS

En cada Centro de Gestión existirá una **Comisión Local de Seguimiento de Incentivos**. La Comisión de Seguimiento de Incentivos de cada Gerencia de Atención Primaria adaptará su composición a las características de la misma y estará constituida de forma paritaria por las organizaciones sindicales firmantes y personal designado por el Director Gerente, quien presidirá esta Comisión. El número máximo de componentes será de 10. Las decisiones se adoptarán por consenso, no obstante en el caso excepcional de tener que recurrir a votación, y en ésta se produjera empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

La Comisión Local tendrá las siguientes funciones:



Castilla-La Mancha



- Conocer los objetivos anuales comprometidos por la propia Gerencia con Servicios Centrales.
- Instar y motivar a la participación de los profesionales para el cumplimiento de los objetivos de la Gerencia.
- Conocer los objetivos de las distintas Unidades clínico-asistenciales.
- Participar en la evaluación y distribución de los fondos de incentivos para cada Unidad, en base al grado de cumplimiento del Contrato de Gestión Clínico-Asistencial.

La Comisión de Seguimiento de Incentivos se reunirá, de manera ordinaria, al menos dos veces en cada ejercicio, y levantará acta de las reuniones, que estarán a disposición de la Comisión Central de Incentivos. Podrá reunirse de manera extraordinaria con una solicitud formulada al Presidente por el 50% de sus componentes.

A nivel Central, existirá una **Comisión Central de Seguimiento de Incentivos en Atención Primaria**, en la que participarán representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes, cuya composición será paritaria. Esta Comisión Central de Incentivos tendrá las siguientes atribuciones:

- Información acerca del proceso de implantación del sistema de incentivos.
- Efectuar las propuestas de mejora que considere pertinentes.
- Formular propuestas de resolución a los desacuerdos que se pudieran producir a nivel local.
- Proponer a Servicios Centrales la distribución de los fondos de incentivos a las diferentes Gerencias, en función del cumplimiento de los objetivos definidos en los Contratos de Gestión.

CUANTIA DEL FONDO DE INCENTIVOS DE LAS GERENCIAS DE ATENCION PRIMARIA

Los créditos previstos para el año 2003 para incentivación del año 2002 serán distribuidos entre las diferentes gerencias, en base a multiplicar las cuantías de cada grupo de clasificación de personal (ANEXO I) por el número de efectivos que se adhieran al Contrato de Gestión, debiendo tenerse en cuenta para su cálculo:

- Acumulaciones de tareas de mas de 3 meses.
- Nuevas Acciones con una prestación de servicios de tres meses o superior.
- Accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Liberados Sindicales.

El resultado del procedimiento señalado constituirá el fondo de reserva para cada Centro de Gestión.

PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACION DE INCENTIVOS A LAS GERENCIAS

Finalizado el ejercicio del año 2002 el fondo reservado para la Gerencia podrá sufrir minoraciones en su cuantía con las siguientes proporciones:

1. No cumplir el presupuesto de capítulo IV: **20% de la cantidad reservada.**
2. No cumplir con el presupuesto asignado en la suma del capítulo I y II : **10% de la cantidad reservada.**





PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACION DE INCENTIVOS A LAS UNIDADES Y PROFESIONALES.

La incentivación de los profesionales de Atención Primaria para el año 2002 se plantea desde una perspectiva **de responsabilidad individual de los objetivos asistenciales sin olvidar el marco del Equipo de Atención Primaria o unidad funcional a la que pertenezca el profesional.**

El esquema general de incentivación consistirá en establecer una serie de objetivos individualizados con incentivación específica, que en algunos aspectos como Cartera de Servicios pueden tener una potenciación si el conjunto del Equipo de Atención Primaria o Unidad funcional cumplen globalmente objetivos. De este modo el grado de consecución de objetivos marcará el porcentaje de incentivación sobre el total que pudiera recibir un profesional según su pertenencia a un determinado grupo (A,B,C,D, ó E). Desde Servicios Centrales del Sescam se fijarán unos porcentajes de incentivación según áreas de actividad y grupo profesional, dejando otros a criterio de las Gerencias de Atención Primaria.

Las Gerencias de Atención Primaria podrán disponer inicialmente del 70% del el fondo reservado para la Gerencia para incentivar a las unidades y profesionales, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Haber sido aceptado el sistema de incentivación en el Consejo de Gestión de Área .
2. Existencia de pacto de financiación, de coberturas de servicios y de utilización de genéricos entre Gerencias de Atención Primaria y Unidades que permita a la Gerencia respectiva cumplir los compromisos adquiridos con Servicios centrales.
3. Haber sido aceptado el sistema de incentivación por la Comisión Local de Seguimiento.
4. Hallarse sustentado en un sistema de información que permita su evaluación.
5. Ser aprobado por Servicios Centrales.

Desde Servicios Centrales del Sescam se fijarán unos porcentajes de incentivación según áreas de actividad y grupo profesional, dejando otros a criterio de las gerencias de Atención Primaria.

Es un objetivo general arbitrar aquellos mecanismos de evaluación que permitan, en su caso, un reparto diferenciado en función de la contribución al cumplimiento de objetivos entre los componentes de una misma unidad.

Para aquellos profesionales cuyas funciones no permiten establecer objetivos en la línea de los especificados anteriormente, se adecuarán estos a las tareas que realicen, de forma que se posibilite el establecimiento de los contratos de gestión correspondientes, como por ejemplo el personal de administración de la Gerencia.

Los Servicios Centrales realizarán cuantas auditorías precise para verificar que el procedimiento y los datos aportados se atienen a lo indicado en el presente documento.

A continuación se detallan, según categoría profesional, los objetivos y su repercusión sobre el porcentaje de incentivación sobre el fondo inicial disponible.





1. **GRUPO A: Médico General, Pediatra y Odontólogo.**

A PORCENTAJES FIJADOS POR SERVICIOS CENTRALES:

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS INDIVIDUAL	>= 100.	25
	95-99	15
	90-94	10
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS E.A.P. ó U.F.	>= 100.	10
EJECUCIÓN INDIVIDUAL DE PRESUPUESTO DE FARMACIA SOBRE ASIGNADO	<= 100	25
PRESCRIPCIÓN DE GENERICOS SOBRE TOTAL DE ENVASES	>= 6%	5 (1)
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE EPS (2)	(2)	5 (1)

- (1) Porcentaje mínimo. La Gerencia de Atención Primaria puede incrementar esta cuantía.
 (2) El número de actividades mínimo será establecido por la Gerencia de Atención Primaria.

B PORCENTAJES A CRITERIO DE LA GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA:

Queda un 30% de incentivación que puede ser distribuido por la Gerencia de Atención Primaria según criterios internos, no obstante orientativamente los aspectos a contemplar serían:

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
ASISTENCIA REUNIONES EAP ó UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
ASISTENCIA A SESIONES DE AUTOFORMACION EN EL EAP ó UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
PONENTE EN SESIONES DE AUTOFORMACION EN EL EAP ó UF	Mínimo 1 sesión	Establecido por Gerencia
MEMORIA ANUAL DE LA UNIDAD	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
¿INVESTIGACION?	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
¿?		

2. **GRUPO A: Pediatra de Área, Médico ESAD, Refuerzos.**

Esquema de incentivos similar adaptado a las particularidades de cada Gerencia.

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including names like 'M. Carver' and 'M. Carver' with a large 'A' above them.]



3. GRUPO B: Enfermeros.

A PORCENTAJES FIJADOS POR SERVICIOS CENTRALES:

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS INDIVIDUAL	>= 100	25
	95-99	15
	90-94	10
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS E.A.P. ó U.F.	>= 100	10
PLANES DE CUIDADOS DE ENFERMERIA	>= 100	25
	95-99	15
	90-94	10
VISITA DOMICILIARIA	>=100	10
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE EPS (2)	(2)	5 (1)

- (1) Porcentaje mínimo. La Gerencia de Atención Primaria puede incrementar esta cuantía.
- (2) El número de actividades mínimo será establecido por la Gerencia de Atención Primaria.

B PORCENTAJES A CRITERIO DE LA GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA:

Queda un 25% de incentivación que puede ser distribuido por la Gerencia de Atención Primaria según criterios internos, no obstante orientativamente los aspectos a contemplar serían:

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
ASISTENCIA REUNIONES- Equipo de Atención Primaria ó UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
ASISTENCIA A SESIONES DE AUTOFORMACION EN EL EAP ó UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
PONENTE EN SESIONES DE AUTOFORMACION EN EL EAP ó UF	Mínimo 1 sesión	Establecido por Gerencia
MEMORIA ANUAL DE LA UNIDAD	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
¿INVESTIGACION?		
¿?		

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including a large signature and some illegible text.]

4. GRUPO B: Enfermeros de refuerzo.

Esquema de incentivos similar adaptado a las particularidades de cada Gerencia.

[Handwritten signature and notes at the bottom left of the page.]

5. **GRUPO B: Fisioterapeuta, Matrona.**

A **PORCENTAJES FIJADOS POR SERVICIOS CENTRALES:**

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS INDIVIDUAL	≥ 100	25
	95-99	15
	90-94	10
CUMPLIMIENTO DE CARTERA DE SERVICIOS U.F.	>= 100	10
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE EPS (2)	(2)	5 (1)

- (1) Porcentaje mínimo. La Gerencia de Atención Primaria puede incrementar esta cuantía.
 (2) El número de actividades mínimo será establecido por la Gerencia de Atención Primaria.

B **PORCENTAJES A CRITERIO DE LA GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA:**

Queda un 60% de incentiación que puede ser distribuido por la Gerencia de Atención Primaria según criterios internos, incrementando los valores fijados por servicios centrales o fijando objetivos en otros aspectos:

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
ASISTENCIA REUNIONES UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
ASISTENCIA A SESIONES DE AUTOFORMACION EN UF	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
PONENTE EN SESIONES DE AUTOFORMACION EN UF	Mínimo 1 sesión	Establecido por Gerencia
MEMORIA ANUAL DE LA UNIDAD	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
¿INVESTIGACION?		
¿?		

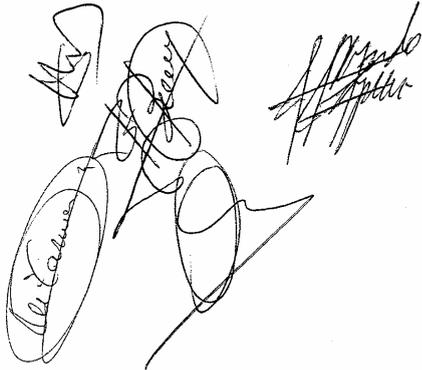
[Handwritten signatures and scribbles]



6. GRUPOS C,D y E:

Esquema de incentivos similar con no mas de 5 indicadores y adaptado a las particularidades de cada Gerencia y tipo de puesto de trabajo (sanitario y no sanitario).

CRITERIO	% Cumplimiento	% INCENTIVACIÓN SOBRE TOTAL
SATISFACCION DE USUARIOS	Mínimo establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
CODIFICACION DE DATOS DE CARTERA DE SERVICIOS Y PROGRAMAS	Establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
GESTION DE RECLAMACIONES EN PLAZO	Establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
GESTION DE DOCUMENTOS MEDICOADMINISTRATIVOS	Establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
ESTERILIZACIÓN...	Establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia
¿?	Establecido por Gerencia	Establecido por Gerencia




ANEXO I: CUANTIAS INCENTIVACION A.P. 2002.

CUANTÍA MEDIA POR GRUPO PROFESIONAL 2002
 Para calcular el fondo de incentivos reservado para cada Gerencia.

GRUPO	RATIO	PESETAS	EUROS
A	3	174715	1050,06
B	1,86	108323	651,04
C	1,29	75127	451,53
D	1,08	62898	378,03
E	1	58238	350,02

CUANTIA MÁXIMAS POR GRUPO PROFESIONAL 2002
 Cuantía individual máxima a percibir por un profesional.

GRUPO	RATIO	PESETAS	EUROS
A	3,00	811206	4875,45
B	1,86	502556	3021,02
C	1,29	348942	2097,19
D	1,08	291720	1753,27
E	1,00	270402	1625,16

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including 'M. Calvo' and other illegible names.

ADENDAS DE ESTE DOCUMENTO

- 1- El incremento de la productividad para Atención Primaria propuesto es del 10 % (diez por ciento)
- 2.- Se establece un adelanto a cuenta de la firma del contrato del 20 % de la cantidad personal inicialmente propuesta pagadera en el plazo mas breve (siempre antes de finalizar el año).
- 3.- La cantidad restante de la aplicación de cumplimiento de objetivos, si la hubiera, pasará a engrosar un fondo destinado a capítulo I que se distribuirá según acuerdo de los Servicios Centrales del SESCAM y las Centrales Sindicales representativas y que hayan firmado el presente documento.

