



PROPUESTA INCENTIVOS 2008:

1. Reparto del importe:

- 20% por la adhesión individual a los objetivos del Contrato Programa.
- 50% ligado a incentivos de Centro o Servicio: se reparte en función del grado de cumplimiento de objetivos del Centro, Hospital o Gerencia.
- 30% ligado a incentivos individuales. Se valorará a cada persona de forma individual.

2. Asignación individual de importes por categorías: independientemente de su ámbito de trabajo, se asignará una cuantía máxima por trabajador según su categoría profesional.

La adhesión al contrato programa y el cumplimiento de los objetivos de Centro e individuales dará derecho al cobro del 100% de la cantidad asignada. El cumplimiento parcial de los objetivos dará lugar al cobro de la parte proporcional. Para el personal eventual, además de lo anterior, los incentivos serán proporcionales al tiempo trabajado, sin perjuicio de lo recogido en el punto 4.

La cuantía máxima asignada a cada categoría se dará a conocer con antelación.

3. Fórmula de reparto del importe total entre categorías: el reparto de incentivos entre grupos de profesionales se hará en proporción a la masa salarial que suponga cada grupo (así se pondera el número de profesionales y el nivel de retribuciones de los mismos).

4. Condiciones necesarias:

- a) Firma o adhesión al pacto de gestión derivado de los Contratos Programa por parte de los profesionales.
- b) Tiempo trabajado. Al menos 180 días del año o período equivalente.



5. Incentivos ligados a la adhesión individual a los objetivos del Contrato Programa:

La adhesión explícita va asociada al cobro de un 20% del importe total de incentivos (punto 1).

Será responsabilidad de las Gerencias:

- a) Formalizar pactos de gestión con los Equipos, Servicios o Unidades que de ella dependan, en los que se contemplarán como mínimo objetivos de actividad, calidad y utilización de recursos concordantes con el Contrato Programa.
- b) Extender el conocimiento de esos pactos de gestión a los trabajadores de todos los Centros, Servicios o Unidades y a todas las categorías profesionales.

Es muy importante conseguir que todos los profesionales se impliquen, pues la consecución de los objetivos marcados en el Contrato Programa y, en último término, el trabajo de calidad en beneficio de los pacientes precisa del concurso de todas las personas que trabajan en un Hospital o Centro de Salud.

6. Incentivos ligados a indicadores y objetivos de Centro:

De todos los objetivos que recogen los Contratos Programa se seleccionan varios indicadores (se detallan en la tabla I), de forma que su cumplimiento determinará el 50% de los incentivos. Se incentivará a los trabajadores (de todas las categorías, servicios o equipos) en función de los valores alcanzados por el global de la Gerencia (Hospital o Área de Atención Primaria).

TABLA I

ATENCIÓN PRIMARIA	ATENCIÓN ESPECIALIZADA
Frecuentación Real acumulada: nº de veces que una misma persona va a la consulta de su Médico de Familia en un año	IEMA: Índice de estancia media ajustada
DMA: Duración media de la baja por asegurado total días de baja/número de asegurados/año	Rendimiento Quirúrgico: % horas de quirófano utilizadas/ horas disponibles
Consulta domiciliaria (enfermería): número medio de consultas en domicilio que atiende diariamente enfermería.	Nº pacientes en lista de espera Quirúrgica (> 6 meses) 0
ATENCIÓN PRIMARIA	ATENCIÓN ESPECIALIZADA



% Valoración de EPOC: número de pacientes EPOC con espirometría realizada.	Nº pacientes en lista de espera 1ª Consulta (>30 días) 0
Gasto por pensionista: Gasto de medicamentos en pensionistas/ número de pensionistas	Nº pacientes en lista de espera Pruebas Diagnósticas (>2 meses) ...0
Cobertura real atención al niño y adolescente con asma	Cumplimiento del presupuesto de farmacia (capítulo II)
% Antibióticos de primera elección en el medio extrahospitalario	Tasa de reingresos por la misma causa en los 30 días siguientes al alta
% medicamentos genéricos (envases en receta)	% medicamentos genéricos (envases en receta)

Cada indicador se valorará independientemente de los otros y se considerará su cumplimiento hasta un 75% del valor pactado, de forma proporcional, así el cumplimiento al 100% de los 8 objetivos dará lugar a 8 puntos que supondrá el 100 % de los Incentivos de Centro, si se consiguen 6,4 puntos supondrá el 80 % de los incentivos de Centro y así sucesivamente.

7. **Incentivos individuales:** se realizará una valoración personalizada de cada profesional por parte de los Equipos Directivos de Centro, Servicio y Gerencia para determinar el cumplimiento de los objetivos individuales, que van ligados a un 30% del total del importe de los incentivos. Se valorarán las siguientes cuestiones, teniendo siempre en cuenta las peculiaridades de cada categoría profesional y evitando la aplicación lineal de los mismos:

- a. Compromiso con la Organización: Participación en grupos de trabajo, comisiones de discusión, actualización de protocolos o vías clínicas, del ámbito del Centro, el Área, el SESPA, la Consejería o el Ministerio.
- b. Actividades de educación para la salud.
- c. Formación e Investigación: Tutorización, Sesiones de Formación, Trabajos de Investigación, Formación continuada, etc.



- d. Actitud hacia el trabajo en equipo y hacia la consecución de los objetivos del Servicio de Salud.
-
8. **Pago:** Un solo pago de los incentivos que correspondan a cada profesional tras el cierre del ejercicio.
 9. (pago de la productividad variable).