


**PACTO DE LA MESA SECTORIAL DE INSTITUCIONES  
SANITARIAS DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA  
MANCHA SOBRE EL SISTEMA DE INCENTIVACION PARA EL  
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO Y NO SANITARIO  
DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA 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 incentiviación para el año 2002 para el personal Sanitario No Facultativo y No Sanitario de Atención Especializada 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

## **INCENTIVACION 2002 PARA PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO Y PERSONAL NO SANITARIO, DE ATENCION ESPECIALIZADA POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEFINIDOS EN EL CONTRATO DE GESTION**

El Servicio de Salud de Castilla La Mancha (SESCAM) apuesta por la evolución en sus Centros hacia una mayor autonomía de gestión y hacia una incentivación positiva a sus profesionales. En esa línea se quiere vincular a éstos en el cumplimiento de los objetivos definidos en los Contratos de Gestión firmados con las Gerencias. Para ello se establecen unos incentivos económicos que se explican a continuación tanto en su cuantía como en la metodología a seguir para su percepción.

Así, una vez firmados los Contratos de Gestión de los Centros con la Gerencia del SESCAM, los Servicios firmarán los objetivos de los mismos con la Gerencia de su Centro. Los objetivos serán de actividad, calidad y utilización racional de recursos. Para definir mejor estos criterios, ya se dieron instrucciones orientativas en las Líneas Generales de los Contratos de Gestión firmados con los Centros.

### 1. Ambito de aplicación:

Los incentivos se aplicarán a todos los profesionales del Centro de Gestión que reúnan los siguientes requisitos.

- Adherirse al pacto de objetivos que el responsable del Servicio establezca con el Director Gerente
- Haber trabajado al menos tres meses en el Centro de Gestión
- Facilitar la información precisa para verificar y evaluar su trabajo

Los incentivos se distribuirán acordes al cumplimiento de objetivos y al tiempo trabajado efectivo, no considerando tiempo trabajado el de I.T, pero sí las bajas por maternidad, acc. laboral y enf. profesional. Caso de haber liberados sindicales percibirán como incentivos la media aritmética del personal de su categoría de su Hospital de origen.

### 2. Comisión de Seguimiento de Incentivos

En cada Centro de Gestión se creará una Comisión Local de Seguimiento de Incentivos.

Dicha Comisión estará constituida paritariamente por un representante de cada Organización Sindical firmante del presente acuerdo y personal designado por el Director Gerente, que será el Presidente de la misma.

Las decisiones se adoptarán por consenso o por votación, y caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Las funciones de la Comisión Local de Seguimiento son:

- Conocer los objetivos anuales adquiridos por la Gerencia con el SESCAM.
- Conocer los objetivos de los Servicios o Unidades
- Participar en la evaluación y distribución del fondo de incentivos para cada unidad no facultativa según grado de cumplimiento de objetivos pactados con la Dirección.

El número de reuniones será el suficiente para el cumplimiento de sus funciones.





El fondo de incentivos se constituye multiplicando el número de trabajadores de cada grupo existentes a 31 de Diciembre de 2001 por las cantidades establecidas para cada puesto de trabajo. Se incluirán al número de efectivos los que estén en contrato por acúmulo de tareas a fecha 31-12-01 con duración del mismo desde al menos 3 meses atrás, y las bajas por maternidad, accidente laboral, enfermedad profesional, y liberados por razones sindicales.

En ningún caso el presupuesto rebasará lo establecido por esa multiplicación

Las cantidades per cápita para cada puesto para constituir el fondo se han aumentado en un 10% respecto a las correspondientes al año 2001. En consecuencia son las que se desglosan a continuación:

- Grupo A: 2644.45 €
- Grupo B: 846.57 €
- Grupo C: 542.45 €
- Grupo D: 416.28 €
- Grupo E: 369.90 €

Por lo que se refiere a Supervisores, Jefes de Grupo, Servicio etc, se considerará esta circunstancia a la hora de constituir el Fondo. Las cantidades asignadas a estos puestos de trabajo son las siguientes:

- Jefe de Servicio 2.935,34 €
- Jefe de Sección 2.829,56 €
- Jefe de Grupo 694,17 €
- Jefe de Equipo 647,90 €
- Supervisores de Area 1.289,17 €
- Supervisores de Unidad/Enf.Jefe 1.190,01 €

El fondo así constituido para cada Centro se subdivide en dos:

- Bolsa por cumplimiento de los objetivos de la Unidad o Servicio: 60% de los incentivos. Esta cantidad se reservará a todos los Centros de Gestión independientemente de los resultados de los mismos.
- Bolsa por cumplimiento de los objetivos del Centro de Gestión: 40% de los incentivos. Se distribuirá entre los distintos Centros según grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el Anexo. Los créditos no adjudicados en esta bolsa para cada centro, pasarán a integrar una bolsa que repercutirá sobre Capítulo I de SESCAM. (ver adendum a dicho Anexo para los criterios de reparto).

### 3. Formación del fondo de incentivos del Centro de Gestión

El fondo para cada Centro está constituido por la bolsa de incentivos por cumplimiento de objetivos de las Unidades, y la bolsa de incentivos por cumplimiento de objetivos del Centro, cuya cuantía será variable según el grado de consecución de los objetivos asignados en el Anexo.





Cada Gerencia comunicará a sus Servicios previo a la firma las cantidades disponibles a percibir, así como las reducciones previstas por la no consecución de los objetivos. A su vez los Jefes o responsables de Servicio o Unidad transmitirán estas informaciones a sus profesionales.

4. Evaluación del cumplimiento de objetivos de los Servicios y Unidades:

Las evaluaciones previas al abono se llevarán en cada Centro. A ese efecto la correspondiente Comisión de Evaluación emitirá un informe de valoración del cumplimiento de objetivos por parte de los Servicios, así como una propuesta de reparto de los incentivos. Esta evaluación estará hecha antes del día 1 de Marzo.

Finalizado el proceso y antes de esa fecha, se enviará informe a Servicios Centrales (Dirección General de Recursos Humanos y Dirección General de Atención Sanitaria) con el resultado de las distribuciones y criterios seguidos de reparto

5. Distribución del fondo de incentivos del Centro

Los incentivos se distribuirán entre las Unidades del Centro según la consecución de los objetivos previamente pactados con la Gerencia.

6. Comisión de seguimiento

Se creará una Comisión Central de seguimiento compuesta paritariamente por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Documento y por la Administración. Sus funciones serán:

- Evaluar la aplicación de los criterios contenidos en este documento
- Evaluar propuestas para las discrepancias que del mismo surjan
- Controlar la distribución del fondo de incentivos entre los diversos Centros

7. Pago de los incentivos

Se realizará en dos plazos: Uno como pago a cuenta (20% del fondo) en el último trimestre del año 2002, y el segundo que será la liquidación de los incentivos del ejercicio, que se hará en el primer cuatrimestre del año siguiente.

8. Procedimiento de control

Los Servicios Centrales del SESCAM podrán realizar cuantas auditorias precisen para verificar que los procedimientos aplicados en los Centros se ajustan a lo que se recoge en este documento.



**ANEXO**

**OBJETIVOS PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS DE LA BOLSA DEL CENTRO DE GESTION (40% del total)**

Son de tres tipos:   Actividad (50%)  
                                  Calidad y Coordinación entre niveles (25%)  
                                  Utilización de recursos (25%)

La puntuación máxima a obtener es de 200 puntos, estando desglosada como sigue:

**1) ACTIVIDAD**

La puntuación máxima a obtener en este apartado es 100 puntos

**-Mejora de IEMA:**

En los Contratos de Gestión firmados con las Gerencias se recoge como objetivo una mejora del índice IEMA del año 2002 frente al del mismo hospital en el año anterior. De acuerdo al cumplimiento de este objetivo se aplicará la siguiente escala:

-IEMA inferior o igual al indicado en el Contrato de Gestión: ..... 40 puntos

IEMA respecto a 2001 superior al indicado en Contrato de Gestión, pero inferior o igual a la unidad: ..... 20 puntos

-IEMA respecto a 2001 superior a 1: ..... 0 puntos

En el caso especial de los Centros que en el año 2001 tuvieran un IEMA satisfactorio ( igual o inferior a 0.95), se dará por cumplido el objetivo (40 puntos) si en el año 2002 el IEMA respecto a si mismos fuera igual o menor a 1, y se evaluará con 20 puntos si dicho IEMA fuera igual o menor a 1,01 y con cero puntos si ya superase dicho límite.

**-Mejora de Lista de Espera:**

Demora quirúrgica:

Como elemento de medida se establece la demora media a fecha 31/12/02

-Igual o inferior a la establecida en el Contrato de Gestión: ..... 20 puntos

-Superior a la referida en contrato de Gestión en menos de 5 días: ..... 10 puntos

-Superior en 5 o más días a la recogida en Contrato de Gestión: ..... 0 puntos

En cualquier caso, si hubiera pacientes en Lista de Espera superior a 180 días la puntuación obtenida será 0 puntos.

Demora de Consultas:

Como elemento de medida se establece la demora prospectiva medida a 31/12/02

-Igual o inferior a la establecida en el Contrato de Gestión: ..... 20 puntos

-Superior a la referida en contrato de Gestión en menos de 5 días: ..... 10 puntos

-Superior en 5 o más días a la recogida en Contrato de Gestión: ..... 0 puntos

En cualquier caso, si hubiera pacientes en Lista de Espera superior a 60 días la puntuación obtenida será 0 puntos.



Demora de exploraciones complementarias:

Como elemento de medida se establece la demora máxima a 31/12/02

- Igual o inferior a la establecida en el Contrato de Gestión: ..... 20 puntos
- Superior a la referida en contrato de Gestión en 5 días: ..... 10 puntos
- Superior en 5 días a la recogida en Contrato de Gestión: ..... 0 puntos

La valoración del cumplimiento de estos objetivos de actividad la hará la Dirección General de Atención Sanitaria del SESCAM.

**2) CALIDAD Y COORDINACION ENTRE NIVELES**

La puntuación máxima a conseguir en este apartado son 50 puntos.

**Objetivos de calidad**

Se contempla tanto el cumplimiento de los objetivos de calidad plasmados en el Anexo IV del Contrato de Gestión 2002, como la implantación de las vías clínicas indicadas para cada Centro en dicho Contrato de Gestión. El total de puntos a obtener por estos objetivos es de 25 puntos y para la evaluación se tomará en cuenta el informe del Jefe de Servicio de Calidad de Atención Sanitaria del SESCAM.

**Coordinación entre niveles**

Se computarán como 25 puntos la puesta en marcha de mecanismos que faciliten la coordinación entre A. Primaria y Especializada. A modo de ejemplo puede servir como acciones evaluables favorablemente alguna de las siguientes: Sesiones clínicas comunes, Protocolos de actuación o de derivación en patologías prevalentes, apertura de consulta telefónica o vía e.mail para consultas, o cualquier otra que facilite la necesaria coordinación.

Para la evaluación, la Dirección General de Atención Sanitaria tomará en consideración el informe que cada Dirección Gerencia debe redactar referente a este aspecto.

**3) UTILIZACION DE RECURSOS**

La puntuación máxima a obtener en este apartado es de 50 puntos, desglosado como sigue:

**Cumplimiento presupuestario**

- Cumplimiento del presupuesto del Hospital con déficit menor a 0,1% : 50 puntos
- Desviación presupuestaria inferior al 2%: 25 puntos
- Desviación superior o igual al 2%: 0 puntos

La evaluación del cumplimiento la realizará la Dirección General de Gestión Económica e Infraestructuras.



#### Adendum

La cantidad a percibir por cada hospital por el cumplimiento de los parámetros del Anexo se hará proporcionalmente a la puntuación obtenida. No obstante si los puntos obtenidos son superiores a 180 se dará por cumplido al 100% el objetivo. Por debajo de 180 puntos, como se ah dicho, la cantidad a repartir será proporcional a la puntuación. Por ejemplo si se ha obtenido 170 puntos, se percibirá el 85% del total posible.

El dinero que no haya percibido cada Hospital por no cumplir los objetivos, pasará a una bolsa común, que repercutirá en los Centros del SESCAM en Capítulo I. Los criterios del reparto de esta bolsa se pactarán con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.

