

**RESOLUCION 682/03, DE 28 DE JULIO DE 2003, DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, FACTOR VARIABLE, AL RENDIMIENTO PROFESIONAL POR CONSECUION DE RESULTADOS, EN DESARROLLO DEL ACUERDO DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACION DE SANIDAD SOBRE POLITICA DE PERSONAL PARA EL PERIODO 2003 A 2005.**

Mediante Real Decreto-Ley 3/1987 de 11 de septiembre, se estableció la posibilidad de una asignación económica variable, denominada Complemento de Productividad, definido como el destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas y de conformidad con la normativa vigente, sin que en ningún caso pueda tener carácter fijo ni periódico en su vencimiento.

En la disposición final primera de esta norma se autoriza al gobierno para adoptar cuantos acuerdo y medidas sean necesarios en orden a hacer efectivas las retribuciones del personal estatutario, de conformidad con lo que prevé el citado Real Decreto Ley. En uso de esta facultad, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía mediante acuerdo del mismo órgano aprueba el Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal para el periodo 2003 a 2005, asimismo en el punto segundo acuerda que para el calculo del Complemento de Productividad factor variable se tendrá en consideración el rendimiento profesional.

El citado Acuerdo sobre política de personal establece en su punto cuarto desarrollar un marco retributivo de conformidad a la normativa legal vigente, que se base entre otros aspectos en recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados mediante la creación de un Complemento de Rendimiento Profesional objetivo y transparente, con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente. Asimismo en el Anexo al citado acuerdo se establece que las cuantías máximas anuales del nuevo Complemento al Rendimiento Profesional destinado a recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactado son las que figuran en el Anexo B del citado Acuerdo sin perjuicio de la posible distribución de remanentes, y determina que hasta tanto se produzca la correspondiente habilitación las cuantías correspondientes al Complemento al Rendimiento Profesional se abonarán en su caso como productividad variable.

Este complemento retributivo es variable, no lineal y debe estar vinculado al rendimiento. Vendrá a retribuir, por un lado los resultados obtenidos por el Servicio o Unidad, por otro el desempeño individual, la asunción de tareas

adicionales al puesto de trabajo y la participación en programas especiales y finalmente el nivel de desarrollo profesional alcanzado.

Una de las prioridades de este concepto es estimular aquellas actuaciones afines a los objetivos establecidos por la organización, incentivando a los profesionales que contribuyan eficazmente a la consecución de resultados.

En su virtud, al amparo de las competencias que me han sido conferidas en el Decreto 245/2000, de 31 de mayo, de estructura orgánica básica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, acuerdo dictar la siguiente:

## RESOLUCION

### *Primero.* AMBITO DE APLICACIÓN.

Se establecen las cuantías máximas, sin perjuicio del reparto de remanentes, a acreditar a cada categoría o puesto de trabajo que se relacionan en el **Anexo I** de la presente Resolución, a percibir en concepto del Complemento al Rendimiento Profesional en su modalidad por consecución de resultados.

Se incluye en el ámbito de aplicación el personal adscrito a los puestos de trabajo dependientes de los Centros Asistenciales que se especifican en el citado Anexo I y que perciben sus retribuciones de acuerdo con el Real Decreto-ley 3/1987 y normas de desarrollo.

Queda fuera de la aplicación de esta Resolución el siguiente personal:

- Personal del Servicio de Determinación de Honorarios
- Personal no integrado en los estatutos de la Seguridad Social procedentes de la Diputación, Ayuntamiento, AISNA, etc... y en general cualquier tipo de personal no afectado por el Real Decreto-ley 3/1987.

### *SEGUNDO.* DEFINICION DE OBJETIVOS.

Para cada puesto de trabajo de los que figuran en el **Anexo I**, se establecen con carácter general objetivos comunes que responden al enfoque estratégico de la Organización, y suponen un 40% del total de los objetivos por Servicio o Unidad. Para el Personal no Sanitario los objetivos comunes suponen un 20 %; asimismo aquellas categorías que no tengan objetivos comunes el 100% corresponden a objetivos específicos de su Centro, Servicio o Unidad..

Cada Centro a su vez definirá con sus Responsables de Unidad o Servicio, el resto de objetivos específicos, que supondrá el 60% del total, estos deberán fijarse en consonancia con la consecución de resultados de la Organización y el cumplimiento del Contrato Programa para cada ejercicio. Los objetivos, cuyo número será reducido, deben ser pactados y alcanzables por el equipo, adecuándose a las características del Centro, del Servicio o Unidad y a los profesionales, en línea con los de la organización.

Los objetivos serán ponderados en función de la importancia y la prioridad en su consecución y en función de la categoría profesional y su nivel de influencia en el logro.

Todos los objetivos deben reunir los siguientes requisitos, para su evaluación:

- Concreto y simple
- Objetivo e imparcial
- Cuantificable
- Eficiente
- Estadísticamente fiable
- Normalizado
- Gestionable
- Diferenciador
- Alcanzable
- Integrado
- Equilibrado
- Comprensible
- Conocido y aceptado por las partes.

Para todos los Objetivos se definirá una ficha según el modelo adjunto **Anexo II**, con los siguientes aspectos:

- Puesto de trabajo
- Denominación del objetivo
- Definición del Indicador
- Unidad de medida de los datos: Formula, dimensión, Fuente de Información
- Periodicidad
- Unidad/Servicio o Equipo de trabajo

Todos los miembros de la Unidad, Servicio o equipo de trabajo, firmarán el **Acuerdo de Objetivos**, donde se especificará la relación nominal de los miembros del equipo, categoría y vinculación laboral, así como todos los objetivos tanto comunes como específicos, anexando las fichas correspondientes.

### *Tercero.* SISTEMA DE DISTRIBUCION.

La distribución en ningún caso se realizará por medio de asignaciones lineales, ya sea por categorías, puestos de trabajo o similares.

El responsable del reparto de las cantidades asignadas para los profesionales a los que le es de aplicación la presente Resolución, será el Gerente del Centro o Director del Distrito Sanitario de Atención Primaria, a propuesta del Responsable de la Unidad y de conformidad con los resultados obtenidos por el equipo.

Con carácter cuatrimestral se llevara a cabo la evaluación precisa por la Dirección del Centro, que permita determinar las cuantías a cuenta con carácter provisional que percibirán los profesionales y adoptar las medidas correctoras en el sentido que proceda.

Si el periodo de desempeño del personal que ocupa plaza en un Centro, fuera inferior al cuatrimestre, como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo, el importe según la valoración obtenida se devengará en la parte proporcional correspondiente al periodo desempeñado en cada equipo.

En ningún caso, la percepción de las cantidades a que se refiere esta Resolución, originará ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones que proceda tras efectuar la evaluación anual del rendimiento profesional de cada puesto de trabajo y la consecución de resultados en relación con los objetivos acordados.

Se establece un reparto de Remanentes, es decir, establecido el nivel medio alcanzado de consecución de resultados por los distintos servicios y unidades, aquellas que estén en dicho porcentaje medio o superior serán susceptibles de recibir cantidades adicionales por los remanentes de aquellas otras que estén por debajo de dicha media.

Para cada ejercicio se establecerá el nivel mínimo medio de consecución de resultados para la percepción de remanentes del **Complemento al Rendimiento Profesional de Equipo**. Asimismo, sin perjuicio del porcentaje de cumplimiento de objetivos por el equipo al que pertenezca el profesional, se determina que para la percepción de remanentes se debe obtener como mínimo una puntuación de 5 en una escala de 0 a 10 en la Evaluación de Desempeño Individual, y se asignara la cuantía de remanente en proporción al puesto de trabajo y a la valoración obtenida por cada profesional de los Equipos que perciban remanentes

La cuantía del **Complemento al Rendimiento Profesional Individual** no distribuida, se repartirá proporcionalmente a la evaluación obtenida, en primer lugar entre los miembros del equipo que hayan superado una valoración de 5, en la escala de 0 a 10 en la Evaluación de Desempeño Individual y en segundo lugar si no hubiera profesionales que superen esta valoración se incorporara a la bolsa global de remanentes.

Se definen al objeto de distribución de Remanentes los siguientes criterios generales:

En el ámbito de Atención Primaria, el Distrito Sanitario de Atención Primaria, siendo el área de distribución a efectos de establecer la media, las distintas Zonas Básicas de Salud, y el resto de unidades de los Dispositivos de Apoyo.

Para Servicios en Atención especializada, el ámbito es el Hospital. La media se establecerá entre todos los Servicios o Unidades del Centro Hospitalario.

En los Centros de Transfusiones Sanguíneas, el ámbito para comparar los resultados obtenidos es autonómico.

En todos los casos las Unidades o Equipos para establecer las medias obtenidas deben ser comparables entre sí, diferenciando por un lado las de carácter asistencial y por otro, el resto.

El abono se realizará con carácter cuatrimestral en las siguientes fechas:

En el primer cuatrimestre, con la evaluación hasta 30 de abril, se abonará un 30 % a cuenta, en la nómina complementaria de junio.

Con carácter excepcional, en el año 2003 se abona en este primer cuatrimestre, en la nómina complementaria de mayo, el 30% de la consecución de objetivos del equipo con carácter lineal. Hasta la fijación de objetivos esta cantidad no se verá afectada del porcentaje de consecución de objetivos del año 2003.

En el segundo cuatrimestre, se realizará la evaluación de resultados hasta el 31 de agosto. Se abonará en la nómina complementaria de octubre un 30% a cuenta.

En el último cuatrimestre, corresponderá la evaluación final a 31 de diciembre y se abonará en la complementaria de abril del año siguiente el 30% final, más el 10% de la Evaluación de Desempeño Individual, así como la distribución de remanentes.

#### *Cuarto.* SISTEMA DE EVALUACION.

Antes del día 10 de los meses julio, noviembre y mayo, respectivamente al cuatrimestre que se evalúa, según lo establecido en el punto anterior, se grabará la valoración obtenida por la consecución de resultados de conformidad a los objetivos marcados para cada equipo, en la aplicación informática de Nóminas, con relación a la puntuación obtenida por el Equipo y cada profesional, en el caso de la Evaluación de Desempeño Individual. La aplicación informática realizará el cálculo aritmético correspondiente para el abono a cuenta del Complemento al Rendimiento Profesional según las cuantías máximas anuales, sin perjuicio del reparto de remanentes, establecidas en el Anexo I a la presente Resolución para cada puesto de trabajo.

Todo profesional debe estar integrado en una Unidad/ Servicio o equipo de trabajo.

Este complemento de Productividad al Rendimiento Profesional primará la consecución de resultados del equipo y la consecución de resultados de carácter individual de cada profesional integrante del mismo por lo que en la evaluación se tendrán en cuenta:

- Hasta el 90% de las cantidades asignadas individualmente podrá serlo en concepto de la consecución de resultados por el Equipo, Servicio y Unidad.

- Un 10% de la cantidad acreditada para cada puesto de trabajo estará en función de la Evaluación del Desempeño Individual. La distribución de este porcentaje podrá delegarse en los Jefes de las Unidades respectivas por el responsable del Centro Asistencial.

A los efectos de evaluación necesariamente se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Las ausencias reglamentarias en el puesto de trabajo: Excedencias, Reducciones de Jornadas, situaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, Permisos sin Sueldo; no se consideraran periodo de desempeño del puesto a efectos de valoración para la consecución del Complemento al Rendimiento Profesional en el periodo cuatrimestral afectado, considerándose con efecto proporcional a la valoración que se obtenga.

- Grado de cumplimiento de los objetivos marcadas para cada Servicio y Unidad en cada ejercicio, para cada puesto de trabajo.

- El personal con nombramiento de Eventual y Sustituto, deberá prestar servicios por un periodo consecutivo igual o superior a cuatro meses en la misma categoría, Equipo de trabajo, Servicio o Unidad, para formar parte de la distribución del citado complemento al Rendimiento profesional.

- Las cuantías asignadas según el **Anexo I** de esta Resolución se asignara a cada Centro en función del numero de puestos de trabajo de estructura definidos en el mismo.

Si del resultado de la evaluación anual se desprendiese la obligación de reintegros en relación con las cuantías percibidas, se aplicará el procedimiento pertinente establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1999, de la Consejería de Economía y Hacienda, y demás normativa vigente al respecto.

En lo que se refiere al personal que se le haya concedido dispensa total de asistencia a su puesto de trabajo para el ejercicio de actividades sindicales, recibirá como Concepto de Productividad por el Complemento al Rendimiento Profesional la cantidad que figura en el anexo I de esta Resolución según el puesto de trabajo que desempeñe, no participando en el reparto de remanentes.

En todo caso tanto los objetivos a evaluar como la cantidades que perciban cada profesional por este concepto, serán de conocimiento publico del personal de la Institución Sanitaria donde preste sus servicios, así como de los representantes sindicales.

#### DISPOSICION FINAL

Los efectos económicos que se derivan de la presente Resolución serán de 1 de enero del 2003.



Servicio Andaluz de Salud  
CONSEJERÍA DE SALUD

## RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. EJERCICIO 2003

### ANEXO I

#### PRODUCTIVIDAD AL RENDIMIENTO PROFESIONAL

PUESTO DE TRABAJO	2.003	PUESTO DE TRABAJO	2.003
COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM.	1.685	MAESTRO INDUST. JEFE EQUIPO	520
JEFE SERVICIO FACULT.	2.295	INGENIERO TECN. JEFE GRUPO	800
JEFE SECCION FACULT.	1.685	JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO	640
FACULTAT. ESP.AREA/ ADJUNTO	1.021	JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO	520
F.E.A. RADIOQUIMICO	1.021	ADMINISTRATIVO	240
F.E.A. FARMACEUTICO	1.021	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	140
F.E.A. PSIQUIATRA	1.021	JEFE COCINA	520
F.E.A. BIOLOGO	1.021	COCINERO	240
F.E.A. RADIOFISICA HOSPITALARIA	1.021	TELEFONISTA ENCARGADA	240
MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U.	997	TELEFONISTA	140
MEDICO DE ADMISION Y DOCUM. CLINICA	1.021	ENCARGADO PERSONAL OFICIO	520
BROMATOLOGO	855	TAPICERO	140
TECNICO DE SALUD U DOC. M. F. Y COM	785	PINTOR	140
MEDICO DE FAMILIA	852	PELUQUERO	140
MEDICO PEDIATRA	852	MONITOR	140
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO	852	MECANICO	140
MEDICO FAMILIA D.C.C.U.	893	JARDINERO	140
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	980	FOTOGRAFO	140
ENFERMERA SUPERVISORA	805	FONTANERO	140
DIR. TECNICO ESCUELA ENFERMERIA	770	ELECTRICISTA	140
SECR. ESTUDIOS ESCUELA ENFERMERIA	455	COSTURERA	140
PROFESOR ESC. UNIV. ENFERMERIA	455	CARPINTERO	140
MATRONA	455	CALEFACTOR	140
TERAPEUTA OCUPACIONAL	455	ALBAÑIL	140
FISIOTERAPEUTA	455	CELADOR CONDUCTOR	140
ENFERMERA/A.T.S.	455	PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO	120
ENFERMERA DE D.C.C.U	455	PINCHE	120
TECNICO ESP. LOGOFONIATRIA	455	PEON	120
TECNICO ESPECIALISTA	210	LIMPIADORA	120

## ANEXO II

**COMPLEMENTO AL  
RENDIMIENTO**

**CATEGORIA:**

**Objetivo**

**Definición del indicador:**

**Fórmula:**

**Fuente:**

**Unidad:**

**Periodicidad:**