

Conselleria de Sanitat

DECRET 38/2007, de 13 d'abril, del Consell, pel qual es regula el complement de productivitat variable del personal al servici de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat. [2007/4928]

L'article 43.2.c) de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut, estableix que entre les retribucions complementàries del personal estatutari s'inclou el «complement de productivitat, destinat a retribuir el rendiment especial, l'interès o la iniciativa del titular del lloc, i també la participació en programes o actuacions concretes i la contribució del personal a la consecució dels objectius programats, després de l'avaluació dels resultats aconseguits».

La introducció l'any 2004, mitjançant un acord del Consell, del complement de productivitat variable com a mecanisme per a la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficiència, pactats abans en el marc de l'acord de gestió amb cada departament de salut, s'ha revelat com una estratègia efectiva que està sent ben integrada en la gestió i el funcionament de les institucions sanitàries. Les millores introduïdes en 2005 respecte al model implantat en 2004 han sigut favorables, i hi ha un acord generalitzat que han ajudat a consolidar-lo aportant-hi consistència i coherència.

D'altra banda, coincidint amb l'adquisició, per part de l'Agència Valenciana de Salut, de la capacitat plena d'actuació que li atorga la Llei 15/2005, de 26 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a 2006, s'ha presentat el Pla Estratègic de l'Agència Valenciana de Salut. S'hi afirma que els recursos humans són l'element central i fonamental de la prestació de serveis sanitaris, i sense desplegar-los correctament no és possible el funcionament adequat del sistema sanitari. Açò comporta la necessitat d'implantar mecanismes que afavorisquen el rendiment professional, basats en la implicació de tot el personal i la introducció de sistemes d'avaluació del rendiment personal i de l'equip, als quals s'associen mecanismes efectius d'incentivació. La visió i els objectius estratègics definits en este pla constitueixen el marc idoni per a establir els compromisos que cada departament de salut assumix en signar l'acord de gestió amb la Conselleria de Sanitat, en el qual s'emmarca el sistema de productivitat variable.

El recent acord entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat sobre la carrera i el desplegament professional (DOGV número 5.203, de 21 febrer de 2006) estableix que «l'avaluació de l'activitat assistencial [...] es basa en els mesuraments que es fan per a la determinació de la productivitat variable», de manera que reforça la valoració de la qualitat i l'eficiència del treball com a component essencial del desenvolupament professional. Esta previsió ha tingut plasmació en el Decret 66/2006, de 12 de maig, del Consell, pel qual aprova el sistema de carrera professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, i també en l'Acord sobre Desenvolupament Professional subscrit entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat, signat el 6 de febrer de 2007, que pròximament es plasmarà en un decret del Consell. D'esta manera, el resultat obtingut pel treballador en productivitat variable té dos efectes en l'avaluació de l'activitat assistencial:

– Si s'han complert els objectius, la valoració del temps de servicis prestats és major que si no s'han complert els objectius. Esta diferència depèn del grau de carrera i és aproximadament el doble.

– L'obtenció de puntuacions elevades en el compliment d'objectius pot reportar fins a 20 punts addicionals, segons el grau que es tracte.

La regulació i el desplegament de preceptes de l'Estatut Marc, com ara la carrera professional i la productivitat variable, instruments de gestió estretament relacionats, exigeix un tractament conjunt amb el rang jurídic apropiat.

L'article 27 de la Llei 11/2006, de 27 de desembre, de la Generalitat, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2007, relatiu a les retribucions del personal al servici de les institucions sanitàries,

Conselleria de Sanidad

DECRETO 38/2007, de 13 de abril, del Consell, por el que se regula el complemento de productividad variable del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad. [2007/4928]

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, establece en su artículo 43.2.c) que entre las retribuciones complementarias del personal estatutario se incluye el «complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos».

La introducción en el año 2004, mediante acuerdo del Consell, del complemento de productividad variable como mecanismo para la diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios, en función del cumplimiento de objetivos de calidad y eficiencia, previamente pactados en el marco del Acuerdo de Gestión con cada Departamento de Salud, se ha revelado como una estrategia efectiva que está siendo bien integrada en la gestión y funcionamiento de las instituciones sanitarias. Las mejoras introducidas en 2005 respecto al modelo implantado en 2004 han sido favorables al mismo y hay un acuerdo generalizado en que han ayudado a consolidarlo aportándole consistencia y coherencia.

Por otro lado, coincidiendo con la adquisición, por parte de la Agencia Valenciana de Salud, de la plena capacidad de actuación que le otorga la Ley 15/2005, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para 2006, se ha presentado el Plan Estratégico de la Agencia Valenciana de Salud. En él se afirma que los recursos humanos son el elemento central y fundamental de la prestación de servicios sanitarios, y sin un correcto desarrollo de los mismos no es posible el adecuado funcionamiento del sistema sanitario. Esto conlleva la necesidad de implantar mecanismos que favorezcan el rendimiento profesional, basados en la implicación de todo el personal y la introducción de sistemas de evaluación del rendimiento personal y del equipo, a los que se asocien mecanismos efectivos de incentivación. La visión y objetivos estratégicos definidos en este Plan constituyen el marco idóneo para establecer los compromisos que cada Departamento de Salud asume al firmar el Acuerdo de Gestión con la Conselleria de Sanitat y en el que se enmarca el sistema de productividad variable.

El reciente Acuerdo entre la Conselleria de Sanidad y organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de sanidad, sobre Carrera y Desarrollo Profesional (DOGV 5203, de 21 de febrero de 2006) establece que «la evaluación de la actividad asistencial... se basará en las mediciones que se realicen para la determinación de la productividad variable», reforzando la valoración de la calidad y eficiencia del trabajo realizado como componente esencial del desarrollo profesional. Dicha previsión ha tenido plasmación en el Decreto 66/2006, de 12 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el sistema de carrera profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad, así como en el Acuerdo sobre Desarrollo Profesional suscrito entre la Conselleria de Sanidad y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, firmado el 6 de febrero de 2007, y que pròximamente se plasmará en el correspondiente Decreto del Consell. De esta manera, el resultado obtenido por el trabajador en productividad variable tiene dos efectos en la evaluación de la actividad asistencial:

– Si se han cumplido los objetivos, la valoración del tiempo de servicios prestados es mayor que si no se han cumplido objetivos. Esta diferencia depende del grado de carrera y es aproximadamente el doble.

– La obtención de puntuaciones elevadas en el cumplimiento de objetivos puede reportar hasta 20 puntos adicionales, dependiendo del grado de que se trate.

La regulación y desarrollo de preceptos del Estatuto Marco como la carrera profesional y la productividad variable, instrumentos de gestión estrechamente relacionados, exige un tratamiento conjunto con el rango jurídico apropiado.

La Ley 11/2006, de 27 de diciembre, de la Generalitat, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2007, en su artículo 27, relativo a las retribuciones del personal al servicio de las institucio-

introduïx el concepte del complement de productivitat variable, destinat a fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficàcia. També determina que «d'acord amb les dotacions pressupostàries que es prevegen anualment, el personal professional sanitari [...] pot percebre una productivitat variable[...]». A més, estableix que «les quantitats que perceba cada persona per este concepte han de ser de coneixement públic[...]», i que «la quantia individual del complement de productivitat s'ha de fixar mitjançant una resolució de la persona que tinga assignada la titularitat de la Conselleria de Sanitat».

Tots estos factors posen en relleu la necessitat de disposar d'un marc normatiu adequat que regule el procediment per a fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris, per mitjà de l'abonament del complement de productivitat variable, que és l'objecte d'este decret. Este model es construeix a partir de l'experiència acumulada en estos dos últims anys i es basa en els principis següents:

a) Consistència entre els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut i els dels centres, els servicis i els professionals que hi treballen.

b) Equitat en la fixació d'objectius, considerant les diferències entre centres, servicis i professionals, i incorporant nivells d'exigència segons la situació de partida de cada un, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la situació actual.

c) Coresponsabilitat i treball en equip, valoració de l'actuació dels professionals en el marc de la unitat o servicis a què s'adscriuen. Cada professional és avaluat per la seua actuació i per la seua contribució a l'actuació de la unitat en què s'integra.

d) Participació dels professionals i els seus representants en l'elaboració dels objectius.

e) Proporcionalitat en la compensació segons l'èxit dels objectius.

f) Transparència per mitjà de la publicitat i el control de tot el procés.

g) Objectivitat en tot el procés, tant de fixació com d'avaluació d'objectius.

S'introduïx l'obligació que tots els departaments de salut, i també els centres o estructures d'àmbit supradepartamental, suscriuen, amb caràcter anual, un acord de gestió, en el qual s'han d'establir els objectius globals per a l'any. Amb això es dona suport normatiu a una pràctica que està sent habitual en els últims anys, al mateix temps que s'estableix eixe acord com el marc fonamental per al desplegament del model de productivitat variable, i es dota l'equip directiu que el subscriu d'una potent ferramenta de gestió. Amb esta finalitat, precisament, es reforça el paper actiu de l'equip directiu, es delimita la seua participació en la definició d'unitats funcionals i en la fixació i l'avaluació dels objectius. A més, es fomenta la implicació dels responsables de les unitats funcionals en la determinació i l'avaluació d'objectius i, en particular, en la difusió a tots els nivells de l'organització, i es posa un èmfasi especial en la comunicació interna i en la garantia que tots els treballadors són coneixedors dels seus objectius. S'introduïx, també com a garantia per al treballador, la possibilitat que, bé per iniciativa del responsable de la unitat o bé per sol·licitud del treballador mateix, tots puguin disposar d'objectius individuals, sense perdre per això la perspectiva del treball en equip i de l'exercici de l'activitat individual com a contribució a la labor de la unitat funcional.

S'establixen els requisits que han de tindre els treballadors per a participar en el programa de productivitat variable. S'exigix un mínim de tres mesos continuats o de 180 dies amb discontinuïtat. Esta restricció, de caràcter tant operatiu com conceptual, no impideix que es pugua valorar qualsevol període de treball per al còmput en la carrera i el desenvolupament professional, i s'estableix un criteri efectiu per a determinar, en cada cas, si han de considerar-se assolits o no els objectius assistencials.

Finalment, ja des del punt de vista purament procedimental, es delimiten les característiques dels dos processos de què depenen l'equitat i la racionalitat de tot el sistema: el mecanisme de fixació d'objectius i el sistema d'avaluació. Per al primer, es manté el mateix algorisme d'assignació d'objectius que s'ha emprat durant estos anys, l'avaluació del qual ha sigut molt favorable. Per al segon, es proposa

nes sanitàries, introduce el concepto del complemento de productividad variable, destinado a hacer efectiva la diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios, en función del cumplimiento de objetivos de calidad y eficacia. Asimismo, determina que «de acuerdo con las dotaciones presupuestarias que se prevean anualmente, el personal profesional sanitario... podrá percibir una productividad variable...». Además, establece que «las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público...» y que «La cuantía individual del complemento de productividad se fijará mediante resolución de la persona que tenga asignada la titularidad de la Conselleria de Sanidad».

Todos estos factores ponen de relieve la necesidad de disponer de un marco normativo adecuado que regule el procedimiento para hacer efectiva la diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios, mediante el abono del complemento de productividad variable, que es el objeto del presente Decreto. Este modelo se construye a partir de la experiencia acumulada en estos dos últimos años y se basa en los siguientes principios:

a) Consistencia entre los objetivos estratégicos de la Agencia Valenciana de Salud y los de los centros, los servicios y los profesionales que trabajan en ellos.

b) Equidad en la fijación de objetivos, considerando las diferencias entre centros, servicios y profesionales, e incorporando niveles de exigencia acordes con la situación de partida de cada uno de ellos, mediante unos objetivos adecuados a su trayectoria histórica y a su situación actual.

c) Corresponsabilidad y trabajo en equipo, valorando la actuación de los profesionales en el marco de la unidad o servicio al que se adscriben. Cada profesional es evaluado por su actuación y por su contribución a la actuación de la unidad en la que se integra.

d) Participación de los profesionales y sus representantes en la elaboración de los objetivos.

e) Proporcionalidad en la compensación en función del logro de los objetivos.

f) Transparencia mediante la publicidad y el control de todo el proceso.

g) Objetividad en todo el proceso, tanto de fijación como de evaluación de objetivos.

Se introduce la obligación de que todos los Departamentos de Salud, así como los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, suscriban, con carácter anual, un Acuerdo de Gestión, en el que se establecerán sus objetivos globales para ese año. Con ello se da respaldo normativo a una práctica que viene siendo habitual en los últimos años, a la vez que se establece dicho acuerdo como el marco fundamental para el desarrollo del modelo de productividad variable, dotando al equipo directivo, que lo suscribe de una potente herramienta de gestión. Con esta finalidad precisamente, se refuerza el papel activo del equipo directivo delimitando su participación en la definición de unidades funcionales y en la fijación y evaluación de sus objetivos. Además, se fomenta la implicación de los responsables de las unidades funcionales en la determinación y evaluación de objetivos y, en particular, en la difusión a todos los niveles de la organización, poniendo especial énfasis en la comunicación interna y la garantía de que todos los trabajadores son conocedores de sus objetivos. Se introduce, también como garantía para el trabajador, la posibilidad de que, bien por iniciativa del responsable de la unidad o bien por solicitud del propio trabajador, todos puedan disponer de objetivos individuales, sin perder por ello la perspectiva del trabajo en equipo y del desarrollo de la actividad individual como contribución a la labor de la unidad funcional.

Se establecen los requisitos que deben cumplir los trabajadores para participar en el programa de productividad variable, exigiendo un mínimo de tres meses continuados o de 180 días con discontinuidad. Esta restricción, de carácter tanto operativo como conceptual, no impide que se pueda valorar cualquier periodo de trabajo a efectos de su cómputo en la carrera y desarrollo profesional, estableciéndose un criterio efectivo para determinar, en cada caso, si deben considerarse cumplidos o no los objetivos asistenciales.

Por último, ya desde el punto de vista puramente procedimental, se delimitan las características de los dos procesos de los que depende la equidad y racionalidad de todo el sistema: el mecanismo de fijación de objetivos y el sistema de evaluación. Para el primero, se mantiene el mismo algoritmo de asignación de objetivos que se ha utilizado durante estos años y cuya evaluación ha sido muy favorable. Para el segundo,

un refinament del sistema d'avaluació emprat fins ara, que millora la valoració dels resultats que estan per damunt de la mediana. Ambdós aspectes es detallen en els annexos I i II.

A més, s'inclou un sistema d'ajustament del resultat obtingut per cada professional, perquè tots siguen comparables entre si, independentment del departament, i proporcione així un resultat absolut útil per a l'expedient de carrera professional. Este sistema té l'avantatge addicional que el resultat final és independent del nivell d'exigència amb què la Conselleria de Sanitat fixe els objectius en els acords de gestió, i constituïx una garantia important per als treballadors.

Este decret s'aprova després de la negociació amb les centrals més representatives presents en la Mesa Sectorial de Sanitat, d'acord amb el que preveu la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del Personal al Servei de les Administracions Públiques.

Per tot això, a proposta del conseller de Sanitat, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 13 d'abril de 2007,

DECRETE

Article 1. Objecte

1. L'objecte d'este decret és regular el procediment per a fer efectiva la diferenciació retributiva dels professionals sanitaris per mitjà del pagament del complement de productivitat variable a què es refereix l'article 43.2.c) de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut, segons el compliment d'objectius de qualitat i eficiència, alineats amb l'estratègia de l'Agència Valenciana de Salut, definida en el seu pla estratègic.

2. Els treballadors adscrits a un centre o una unitat dependent d'alguna de les estructures amb què se signa un acord de gestió vinculen el compliment dels objectius individuals o d'unitat als objectius inclosos en l'acord de gestió, en els termes que regula este decret.

3. Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este decret que no estiguen adscrits a un centre o una unitat dependent d'alguna de les estructures amb què se signa un acord de gestió poden percebre el complement de productivitat sempre que disposen d'objectius amb els quals puguen ser avaluats i que s'adapten als principis que conté l'article 2.

Article 2. Principis del model de diferenciació retributiva

El model de diferenciació retributiva dels professionals sanitaris aplicat a la Comunitat Valenciana es regix pels principis següents:

a) La consistència o alineació entre els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut i els dels centres, els serveis i els professionals que hi treballen, els quals objectius servixen de base per al càlcul de la productivitat variable.

b) La consideració de les diferències entre centres, serveis i professionals, amb la incorporació de nivells d'exigència segons la situació de partida de cada un, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la situació actual.

c) L'actuació dels professionals es fa en el marc d'una unitat o servei, per la qual cosa no s'ha d'avaluar de forma aïllada. Cada professional és avaluat per la seua actuació i per la seua contribució a l'actuació de la unitat en què s'integra, de la mateixa manera que el servei participa en el grau de compliment dels objectius del centre o departament de salut.

d) Els objectius han de ser comunicats i pactats en cada nivell amb els responsables del nivell. Els objectius del departament de salut es pacten amb l'equip directiu, i també este equip pacta amb cada responsable d'unitat els seus objectius i, al seu torn, el responsable d'unitat pacta amb els professionals que en depenen els objectius individuals.

e) La compensació variable és proporcional al grau d'èxit dels objectius.

f) Els criteris utilitzats per a l'avaluació són públics, de manera que els professionals poden modificar el seu comportament i orientar la seua actuació per a obtenir el millor resultat.

se propone un refinamiento del sistema de evaluación utilizado hasta ahora, que mejora la valoración de los resultados que están por encima de la mediana. Ambos aspectos se detallan en los anexos I y II.

Además, se incluye un sistema de ajuste del resultado obtenido por cada profesional, para que todos sean comparables entre sí, independientemente del departamento, proporcionando así un resultado absoluto útil para el expediente de carrera profesional. Este sistema tiene la ventaja adicional de que el resultado final es independiente del nivel de exigencia con el que la Conselleria de Sanidad fije los objetivos en los Acuerdos de Gestión, constituyendo una importante garantía para los trabajadores.

Este decreto se aprueba previa negociación con las centrales más representativas presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, a propuesta del conseller de Sanidad, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 13 de abril de 2007,

DISPONGO

Artículo 1. Objeto

1. El objeto del presente Decreto es regular el procedimiento para hacer efectiva la diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios mediante el abono del complemento de productividad variable al que se refiere el artículo 43.2.c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, en función del cumplimiento de objetivos de calidad y eficiencia, alineados con la estrategia de la Agencia Valenciana de Salud definida en su Plan Estratégico.

2. Los trabajadores adscritos a un centro o unidad dependiente de alguna de las estructuras con las que se firma un Acuerdo de Gestión vincularán el cumplimiento de sus objetivos individuales o de unidad a los objetivos incluidos en el Acuerdo de Gestión, en los términos que regula el presente Decreto.

3. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Decreto que no estén adscritos a un centro o unidad dependiente de alguna de las estructuras con las que se firma un Acuerdo de Gestión podrán percibir el complemento de productividad siempre que dispongan de objetivos frente a los que ser evaluados, que se ajusten a los principios contenidos en el artículo 2.

Artículo 2. Principios del modelo de diferenciació retributiva

El modelo de diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios aplicado en la Comunitat Valenciana se regirá por los siguientes principios:

a) Consistencia o alineación entre los objetivos estratégicos de la Agencia Valenciana de Salud y los de los centros, los servicios y los profesionales que trabajan en ellos y que sirven de base para el cálculo de la productividad variable.

b) Consideración de las diferencias entre centros, servicios y profesionales, incorporando niveles de exigencia acordes con la situación de partida de cada uno de ellos, mediante unos objetivos adecuados a su trayectoria histórica y a su situación actual.

c) La actuación de los profesionales se desarrolla en el marco de una unidad o servicio, por lo que no se debe evaluar de forma aislada. Cada profesional será evaluado por su actuación y por su contribución a la actuación de la unidad en la que se integra, del mismo modo que el servicio participa del grado de cumplimiento de los objetivos del centro o Departamento de Salud.

d) Los objetivos deben ser comunicados y pactados en cada nivel con los responsables de dicho nivel. Los objetivos del Departamento de Salud se pactarán con su equipo directivo, así como éste pactará con cada responsable de unidad sus objetivos y, a su vez, el responsable de unidad pactará con los profesionales dependientes de ella los objetivos individuales.

e) La compensación variable será proporcional al grado de logro de los objetivos.

f) Los criterios utilizados para la evaluación serán públicos, de forma que los profesionales puedan modificar su comportamiento y orientar su actuación para obtener el mejor resultado.

g) Els objectius han d'establir-se sempre en termes que permeten la verificació objectiva, i també una estimació fiable del grau de compliment sense ambigüitat.

Article 3. Definicions

3.1. Unitat funcional:

3.1.1. S'entén per unitat funcional, en el context d'este decret, qualsevol tipus d'agrupació de professionals, de la mateixa categoria o de diferents categories, que fan una funció comuna. Una unitat funcional pot coincidir amb una unitat orgànica o no. Una unitat funcional pot ser un servei de medicina interna, o pot ser la secció de l'aparell digestiu o una unitat de la mà o la infermeria d'una planta o els zeladors d'urgències, o un equip d'Atenció Primària, o les infermeres d'un centre de salut, etc.

3.1.2. Correspon a la direcció del departament de salut o del centre determinar l'agrupació dels seus treballadors en les unitats funcionals que convinguen millor a la planificació estratègica.

3.1.3. Un treballador pot estar assignat, durant un mateix any, a més d'una unitat funcional, bé de forma consecutiva, perquè haja canviat d'unitat funcional durant l'any, o bé de forma concurrent, perquè treballa simultàniament en diverses unitats funcionals.

3.2. Dies treballats a l'any:

3.2.1. S'entén per "dies treballats a l'any", en el context d'este decret, el nombre total de dies d'un mateix any en què un treballador s'ha mantingut en actiu.

3.2.2. En el còmput dels dies treballats a l'any només es descompta el temps de permisos sense sou, si n'hi ha.

3.2.3. Per als treballadors la jornada dels quals siga inferior a la jornada ordinària, el nombre de dies treballats a l'any es redueix en el factor que representa la relació entre ambdós. No es té en compte la reducció derivada de permisos reglamentaris de reducció d'horari.

3.3. Dies efectius treballats:

S'entén per dies efectius treballats, en el context d'este decret, el nombre de dies treballats a l'any menys els dies d'absència per incapacitat temporal motivada per contingències comunes. No es descompten els períodes d'incapacitat per contingències laborals ni els permisos reglamentaris. En el cas de treballadors la jornada dels quals no coincidisca amb la jornada ordinària, es fa el mateix tipus d'ajust que es descriu en l'article 3.2.3.

3.4. Objectiu:

És l'expressió d'un propòsit general, habitualment en termes de la millora d'un indicador. Tant els objectius globals del departament de salut com els de les unitats o els professionals s'han d'expressar en termes d'indicadors fàcilment mesurables. Si en algun cas no és així, s'ha de determinar amb precisió i sense cap tipus d'ambigüitat en què consistix l'objectiu i com se'n valora el compliment segons els resultats possibles.

3.5. Pes de l'objectiu:

3.5.1. El pes d'un objectiu és un valor entre 0 i 100, que representa la importància relativa respecte a la resta d'objectius.

3.5.2. La suma de pesos del conjunt d'objectius globals del departament de salut, o de cada unitat funcional o de cada treballador, ha de ser sempre 100. El mateix objectiu aplicat a àmbits distints pot tindre pesos distints.

3.5.3. Si algun dels objectius proposats no pot ser avaluat, el pes de la resta d'objectius es multiplica per un factor constant, que és 100/(suma dels pesos dels objectius avaluats), de manera que la suma dels pesos dels objectius avaluats siga finalment 100.

3.6. Valor objectiu:

S'entén per valor objectiu, en el context de l'avaluació del compliment d'objectius dins d'este decret, el valor que es persegueix com a resultat final de l'any, i la consecució o la superació del qual implica sempre un compliment del 100%. En indicadors de prevalença o semblants l'indicador no es pot referir a un període, sinó a una data. En este cas, la data que es pren habitualment és l'últim dia de l'any.

3.7. Valor de referència:

S'entén per valor de referència, en el context de l'avaluació del compliment d'objectius dins d'este decret, el valor que es pren com a referència inicial o punt de partida des del qual ens movem cap al valor objectiu. Generalment, és el valor de l'indicador associat a l'objectiu referit a l'últim any disponible.

g) Los objetivos deben establecerse siempre en términos que permitan su verificación objetiva, así como una estimación fiable del grado de cumplimiento de los mismos carente de ambigüedad.

Artículo 3. Definiciones

3.1. Unidad funcional:

3.1.1. Se entiende por unidad funcional, en el contexto de este decreto, cualquier tipo de agrupación de profesionales, de la misma o de diferentes categorías, que desarrollan una función común. Una unidad funcional puede coincidir o no con una unidad orgánica. Una unidad funcional puede ser un servicio de medicina Interna, o puede serlo la sección de digestivo o una unidad de la mano o la enfermería de una planta o los celadores de urgencias, o un equipo de atención primaria, o las enfermeras de un centro de salud, etc.

3.1.2. Corresponde a la dirección del Departamento de Salud o del centro determinar la agrupación de sus trabajadoras en las unidades funcionales que mejor convenga a su planificación estratégica.

3.1.3. Un trabajador puede estar asignado, durante un mismo año, a más de una unidad funcional, bien de forma consecutiva, por haber cambiado de unidad funcional durante el año, o bien de forma concurrente, por trabajar simultáneamente en diversas unidades funcionales.

3.2. Días trabajados en el año:

3.2.1. Se entiende por días trabajados en el año, en el contexto de este decreto, el número total de días de un mismo año en los que un trabajador se ha mantenido en activo.

3.2.2. En el cómputo de los días trabajados en el año solo se descuenta el tiempo de permisos sin sueldo, si los hubiera.

3.2.3. Para los trabajadores cuya jornada sea inferior a la jornada ordinaria, el número de días trabajados en el año se reducirá en el factor que representa la relación entre ambas. No se tendrá en cuenta la reducción derivada de permisos reglamentarios de reducción de horario.

3.3. Días efectivos trabajados:

Se entiende por días efectivos trabajados, en el contexto de este decreto, el número de días trabajados en el año menos los días de ausencia por incapacidad temporal motivada por contingencias comunes. No se descuentan los periodos de incapacidad por contingencias laborales ni los permisos reglamentarios. En el caso de trabajadoras cuya jornada no coincida con la jornada ordinaria, se realizará el mismo tipo de ajuste que se describe en el artículo 3.2.3.

3.4. Objetivo:

Es la expresión de un propósito general, habitualmente en términos de la mejora de un indicador. Tanto los objetivos globales del Departamento de Salud como los de las unidades o los profesionales se deben expresar en términos de indicadores fácilmente medibles. Si en algún caso no es así, se ha de determinar con precisión y sin ningún tipo de ambigüedad en qué consiste el objetivo y cómo se valorará su cumplimiento en función de los posibles resultados.

3.5. Peso del objetivo:

3.5.1. El peso de un objetivo es un valor entre 0 y 100, que representa su importancia relativa respecto al resto de objetivos.

3.5.2. La suma de pesos del conjunto de objetivos globales del Departamento de Salud, o de cada unidad funcional o de cada trabajador, debe ser siempre 100. El mismo objetivo aplicado a distintos ámbitos puede tener pesos distintos.

3.5.3. Si alguno de los objetivos propuestos no pudiera ser evaluado, el peso del resto de objetivos se multiplicará por un factor constante, que será 100/(suma de los pesos de los objetivos evaluados), de forma que la suma de los pesos de los objetivos evaluados sea finalmente 100.

3.6. Valor objetivo:

Se entiende por valor objetivo, en el contexto de la evaluación del cumplimiento de objetivos dentro del presente Decreto, el valor que se persigue como resultado final del año, y cuyo logro o superación implica siempre un cumplimiento del 100%. En indicadores de prevalencia o similares el indicador no se puede referir a un periodo, sino a una fecha. En tal caso, la fecha que se toma habitualmente es el último día del año.

3.7. Valor de referencia:

Se entiende por valor de referencia, en el contexto de la evaluación del cumplimiento de objetivos dentro del presente Decreto, el valor que se toma como referencia inicial o punto de partida desde el que nos movemos hacia el valor objetivo. Generalmente, es el valor del indicador asociado al objetivo, referido al último año disponible.

Article 4. Àmbit d'aplicació

4.1. Professionals amb dret a participar en el programa de productivitat variable:

Tots els professionals que tinguen la consideració de personal sanitari d'acord amb el que disposa el Decret 71/1989, de 15 de maig, del Consell, exclos el personal en formació, poden beneficiar-se de la productivitat variable, condicionada a l'èxit dels objectius determinats d'acord amb la metodologia arrellegada en este decret, sempre que complisquen els requisits del punt següent.

4.2. Requisits per a participar:

4.2.1. Disposar d'objectius avaluables, bé per estar adscrit a una o més unitats funcionals que en tenen, o bé per tindre assignats objectius individuals, d'acord amb les consideracions següents:

a) Personal d'equips directius: els objectius són els que tinga assignats globalment el departament de salut o el centre que dirigeixen.

b) Responsables d'una unitat funcional: els objectius són els que tinga assignats globalment la unitat funcional de què són responsables.

c) Personal amb objectius individuals: qualsevol professional, no inclòs en els dos apartats anteriors, té dret a disposar d'objectius individuals en el marc de la unitat funcional o centre a què estiga adscrit. En este cas, el treballador també participa en els objectius globals de la unitat, de manera que en l'avaluació, estos tenen un pes del 40%, i els objectius individuals en representen l'altre 60%.

d) Resta de personal: s'avalua sobre el grau de compliment dels objectius de la unitat funcional o les unitats funcionals en què treballen i, si no ho fan en cap en particular, segons els resultats del departament de salut, el centre o la unitat a què s'adscriuen.

4.2.2. Haver treballat durant l'any un mínim de tres mesos continuats o 180 dies amb discontinuïtat.

4.2.3. Per als treballadors la jornada dels quals siga inferior a la jornada ordinària s'aplica en el còmput de la jornada el coeficient reductor equivalent a la relació entre ambdós. No es té en compte la reducció derivada de permisos reglamentaris de reducció d'horari.

Article 5. Acords de gestió

5.1. Tots els departaments de salut, i també els centres o estructures d'àmbit supradepartamental, han de subscriure, amb caràcter anual, un acord de gestió, en el qual s'establixen els objectius globals per a l'any. Este acord el signen, per part de l'Agència Valenciana de Salut, el president del Consell d'Administració de l'Agència Valenciana de Salut i, per part del departament de salut o del centre, el gerent o director, respectivament.

5.2. Excepte els treballadors a qui es referix l'article 1.3, el marc de referència per a l'aplicació del model de retribució variable és l'acord de gestió, i el grau de compliment dels objectius globals que conté repercutix, en els termes arrellegats en l'article 6, en l'avaluació final dels treballadors adscrits.

5.3. Els objectius de l'acord de gestió seran establits per l'Agència Valenciana de Salut d'acord amb la metodologia que es detalla en l'annex I. L'equip directiu que signa l'acord de gestió pacta amb les unitats funcionals del seu àmbit els objectius d'estes unitats considerant-ne la repercussió en l'èxit dels objectius de l'acord.

Article 6. Establiment d'objectius en els distints nivells

6.1. Objectius globals de l'acord de gestió:

6.1.1. Els objectius globals de l'acord de gestió s'han d'establir sobre la millora d'indicadors relacionats amb els objectius estratègics de l'Agència Valenciana de Salut.

6.1.2. Per a cada un dels objectius s'ha d'establir un valor de referència i s'ha de determinar el valor objectiu que es proposa aconseguir. La mesura en què, partint del valor de referència, el resultat obtingut s'aproxima al valor objectiu determina el grau de consecució de l'objectiu. El mecanisme d'avaluació és el que es descriu en l'annex II.

6.1.3. Des de l'Agència Valenciana de la Salut s'han establir els mecanismes per a, segons la disponibilitat de dades procedents dels

Artículo 4. Ámbito de aplicación

4.1. Profesionales con derecho a participar en el programa de productividad variable:

Todos los profesionales que ostenten la consideración de personal sanitario conforme a lo dispuesto en el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del Consell, excluyendo el personal en formación, pueden beneficiarse de la productividad variable, condicionada al logro de los objetivos determinados con arreglo a la metodología recogida en el presente Decreto, siempre que cumplan los requisitos del punto siguiente.

4.2. Requisitos para participar:

4.2.1. Disponer de objetivos evaluables, bien por estar adscrito a una o más unidades funcionales que los tienen, o bien por tener asignados objetivos individuales, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

a) Personal de equipos directivos: sus objetivos serán los que tenga asignados globalmente el Departamento de Salud o el centro que dirigen.

b) Responsables de una unidad funcional: sus objetivos serán los que tenga asignados globalmente la unidad funcional de la que son responsables.

c) Otro personal con objetivos individuales: cualquier profesional, no incluido en los dos apartados anteriores, tiene derecho a disponer de objetivos individuales en el marco de la unidad funcional o centro al que esté adscrito. En tal caso, el trabajador también participará de los objetivos globales de dicha unidad, de forma que en su evaluación, éstos tendrán un peso del 40%, mientras que los objetivos individuales representarán el otro 60%.

d) Resto de personal: se evaluará sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de la unidad o unidades funcionales en las que se desarrolla su trabajo, y si no lo hicieran en ninguna en particular, en función de los resultados del Departamento de Salud, centro o unidad a la que se adscriben.

4.2.2. Haber trabajado durante el año un mínimo de tres meses continuados o 180 días con discontinuidad.

4.2.3. Para los trabajadores cuya jornada sea inferior a la jornada ordinaria se aplicará en el cómputo de ésta el coeficiente reductor equivalente a la relación entre ambas. No se tendrá en cuenta la reducción derivada de permisos reglamentarios de reducción de horario.

Artículo 5. Acuerdos de gestión

5.1 Todos los Departamentos de Salud, así como los centros o estructuras de ámbito supradepartamental deberán suscribir, con carácter anual, un Acuerdo de Gestión, en el que se establecerán sus objetivos globales para ese año. Este acuerdo será firmado, por parte de la Agencia Valenciana de Salud, por el presidente del Consejo de Administración de la Agencia Valenciana de Salud, y por parte del Departamento de Salud o centro, por su Gerente o director, respectivamente.

5.2 Salvo aquellos trabajadores a los que se refiere el artículo 1.3, el marco de referencia para la aplicación del modelo de retribución variable será el Acuerdo de Gestión y el grado de cumplimiento de los objetivos globales que éste contiene repercutirá, en los términos recogidos en el artículo 6, en la evaluación final de los trabajadores adscritos.

5.3. Los objetivos del Acuerdo de Gestión serán establecidos por la Agencia Valenciana de Salud con arreglo a la metodología que se detalla en el anexo I. El equipo directivo firmante del Acuerdo de Gestión pactará con las unidades funcionales de su ámbito los objetivos de éstas considerando su repercusión en el logro de los objetivos del Acuerdo.

Artículo 6. Establecimiento de objetivos en los distintos niveles

6.1. Objetivos globales del Acuerdo de Gestión:

6.1.1. Los objetivos globales del Acuerdo de Gestión se establecerán sobre la mejora de indicadores relacionados con los objetivos estratégicos de la Agencia Valenciana de la Salud.

6.1.2. Para cada uno de los objetivos se establecerá un valor de referencia y se determinará el valor objetivo que se propone alcanzar. La medida en que, partiendo del valor de referencia, el resultado obtenido se aproxima al valor objetivo determina el grado de consecución del mismo. El mecanismo de evaluación es el que se describe en el anexo II.

6.1.3. Desde la Agencia Valenciana de la Salud se establecerán los mecanismos para, en función de la disponibilidad de datos proceden-

sistemes d'informació centralitzats, poder facilitar a cada departament de salut al llarg de l'any i de forma periòdica el grau en què es va assolir els objectius pactats, per tal que s'hi puguen establir mesures correctores oportunes abans de finalitzar l'exercici.

6.1.4. La puntuació final del departament de salut serà el resultat de sumar el pes de l'objectiu multiplicat pel compliment, aplicat sobre tots els objectius efectivament avaluats.

6.2. Objectius de les unitats funcionals:

6.2.1. Correspon a l'equip directiu que signa l'acord de gestió delimitar les unitats funcionals del seu àmbit, a fi d'establir objectius propis per a cada una de les unitats que permeten fer efectiu el pagament de la productivitat variable d'acord amb el model arrellegat en este decret.

6.2.2. Totes les unitats funcionals compten amb un responsable, designat pel gerent del departament de salut o, si és el cas, el director del centre. L'equip directiu del departament de salut s'ha de reunir amb el responsable de cada de les unitats funcionals per a pactar els objectius que han de servir per a avaluar-les.

6.2.3. Com a garantia d'objectivitat de tot el procés, el responsable de cada unitat funcional ha de signar un document amb els objectius anuals i enviar-lo a la comissió local de seguiment de la productivitat variable. En el document s'ha de fer constar, per a cada objectiu, el pes, el valor de referència, el valor objectiu i qualsevol aspecte rellevant relacionat amb el procediment d'avaluació, si difereix del que estableix l'annex II.

6.2.4. El document a què fa referència el punt anterior ha d'incloure també la signatura de tots els treballadors adscrits a la unitat funcional, com a garantia que són sabedors dels seus objectius. En el cas que algun s'hi negue, el responsable de la unitat ha de certificar explícitament esta circumstància.

6.4. Determinació d'objectius individuals:

6.4.1. El responsable d'una unitat funcional pot establir objectius individuals per als treballadors adscrits a la unitat.

6.4.2. Tots els professionals tenen dret a disposar d'objectius individuals en el marc de la unitat funcional o del centre a què estiguen adscrits. Per a això, poden exigir al responsable de la unitat funcional o del centre que els comuniquen per escrit els seus objectius individuals.

6.4.3. Si, per qualsevol dels dos procediments anteriors un treballador té assignats objectius individuals, el responsable de la unitat funcional ha d'enviar a la comissió local de seguiment de la productivitat variable un document en què consten esots objectius, amb els requisits inclosos en els punts 6.2.3 i 6.2.4.

6.4.4. Encara que un treballador dispose d'objectius individuals, també participa en els objectius globals de la unitat funcional o centre a què està adscrit, de manera que en la seua avaluació, estos tenen un pes del 40%, i els objectius individuals en representen l'altre 60%.

6.5 Accés a la informació per mitjà de suport electrònic:

La Conselleria de Sanitat pot desplegar un sistema d'informació específic per a la gestió de la productivitat variable que permeta a cada treballador conèixer i seguir els seus objectius anuals. En este cas, el requisit arrellegat en l'article 6.2.4, se substitueix per mitjà de la posada a disposició del treballador, amb les garanties adequades, d'un mecanisme efectiu d'accés a esta informació.

Article 7. Avaluació del compliment d'objectius

7.1. Avaluació en cada nivell:

7.1.1. L'avaluació del compliment d'objectius es fa d'acord amb el que disposa l'annex II i ha de ser necessàriament un valor no inferior a 0 ni superior a 1.

7.1.2. L'avaluació del grau de compliment dels objectius del departament de salut la fa la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable i es documenta correctament. Ha d'incloure per a cada indicador:

- pes de l'indicador
- valor de referència
- valor de l'objectiu
- valor òptim
- mediana dels resultats de tots els departaments
- resultat
- percentatge de compliment de l'objectiu, d'acord amb el que estableix l'annex II

tes de los sistemas de información centralizados, poder facilitar a cada Departamento de Salud, a lo largo del año y de forma periódica, el grado en el que se van aproximando a los objetivos pactados, pudiendo establecer las oportunas medidas correctoras antes de finalizar el ejercicio.

6.1.4. La puntuación final del departamento de salud será el resultado de sumar el peso del objetivo multiplicado por su cumplimiento, aplicado sobre todos los objetivos efectivamente evaluados.

6.2. Objetivos de las unidades funcionales:

6.2.1. Al equipo directivo firmante del Acuerdo de Gestión compete delimitar las unidades funcionales de su ámbito, a los efectos de establecer objetivos propios para cada una de ellas que permitan hacer efectivo el pago de la productividad variable con arreglo al modelo recogido en este decreto.

6.2.2. Toda unidad funcional contará con un responsable, designado por el Gerente del Departamento de Salud o, en su caso, director del centro. El equipo directivo del Departamento de Salud se reunirá con el responsable de cada de sus unidades funcionales para pactar los objetivos que servirán para su evaluación.

6.2.3. Como garantía de objetividad de todo el proceso, el responsable de cada unidad funcional deberá firmar y remitir a la Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable un documento con sus objetivos anuales. En dicho documento se hará constar, para cada objetivo, su peso, el valor de referencia, el valor objetivo y cualquier aspecto relevante relacionado con el procedimiento de evaluación, si éste difiere de lo establecido en el anexo II.

6.2.4. El documento al que hace referencia el punto anterior incluirá también la firma de todos los trabajadores adscritos a la unidad funcional, como garantía de que éstos son conocedores de sus objetivos. En el caso de que alguno de ellos se negase a firmar, el responsable de la unidad certificará explícitamente esta circunstancia.

6.4. Determinación de objetivos individuales:

6.4.1. El responsable de una unidad funcional podrá establecer objetivos individuales para los trabajadores adscritos a la misma.

6.4.2. Todos los profesionales tienen derecho a disponer de objetivos individuales en el marco de la unidad funcional o centro al que estén adscritos. Para ello, pueden exigir al responsable de la unidad funcional o centro que les comuniquen por escrito sus objetivos individuales.

6.4.3. Si por cualquiera de los dos procedimientos anteriores un trabajador tuviera asignados objetivos individuales, el responsable de la unidad funcional deberá remitir a la Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable un documento en el que consten dichos objetivos, con los requisitos incluidos en los puntos 6.2.3 y 6.2.4.

6.4.4. Aunque un trabajador disponga de objetivos individuales, también participará de los objetivos globales de la unidad funcional o centro al que se adscribe, de forma que en su evaluación, éstos tendrán un peso del 40%, mientras que los objetivos individuales representarán el otro 60%.

6.5 Acceso a la información mediante soporte electrónico:

La Conselleria de Sanidad podrá desarrollar un sistema de información específico para la gestión de la productividad variable que permita a cada trabajador conocer y seguir sus objetivos anuales. En tal caso, el requisito recogido en el artículo 6.2.4, se sustituirá mediante la puesta a disposición del trabajador, con las debidas garantías, de un mecanismo efectivo de acceso a esta información.

Artículo 7. Evaluación del cumplimiento de objetivos

7.1. Evaluación en cada nivel:

7.1.1. La evaluación del cumplimiento de objetivos se realizará con arreglo a lo dispuesto en el anexo II, y será necesariamente un valor no inferior a 0 ni superior a 1.

7.1.2. La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del Departamento de Salud será realizada por la Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable y se documentará debidamente, incluyendo para cada indicador:

- Peso del indicador.
- Valor de referencia.
- Valor del objetivo.
- Valor óptimo.
- Mediana de los resultados de todos los departamentos.
- Resultado.
- Porcentaje de cumplimiento del objetivo, con arreglo a lo establecido en el anexo II.

- punts obtinguts
- comentaris pertinents, si és necessari

7.1.3. L'avaluació del grau de compliment dels objectius d'una unitat funcional la fa la comissió local de seguiment de la productivitat variable i també s'ha de documentar. Ha d'incloure necessàriament les dades indicades en la llista anterior.

7.1.4. L'avaluació del compliment individual la fa el responsable de la unitat, l'ha de documentar i s'ha de basar sempre en criteris objectius. La comissió local de seguiment de la productivitat variable ha de rebre una còpia d'esta documentació i ha de supervisar que s'adeqüe al que disposa este decret.

7.2. Puntuació inicial de cada treballador:

Amb el resultat de les avaluacions a què fa referència l'article 6.1, s'ha de determinar la puntuació inicial de cada treballador, considerant els casos següents:

a) Treballadors no inclosos en cap unitat funcional

1. Treballadors sense objectius individuals: la puntuació coincidirà amb la del departament de salut o del centre de què depenen.

2. Treballadors amb objectius individuals: la puntuació és el resultat de sumar els punts individuals multiplicats per 0.6, més els punts del departament o del centre de què depenen multiplicats per 0.4.

b) Treballadors inclosos en una unitat funcional

1. Treballadors sense objectius individuals: la seua puntuació coincidirà amb la de la unitat funcional de què depenen.

2. Treballadors amb objectius individuals: la seua puntuació serà el resultat de sumar els punts individuals multiplicats per 0.6 més els punts de la unitat funcional de què depenen, multiplicats per 0.4.

c) Situacions mixtes

La puntuació del treballador serà la suma ponderada de les puntuacions obtingudes en cada una de les unitats funcionals en què participa, d'acord amb el que disposen els apartats anteriors. Per a la ponderació s'utilitzen els coeficients de participació en les unitats funcionals considerades.

7.3 Puntuació final de cada treballador:

Amb l'objectiu d'obtindre una puntuació que siga comparable, independentment del departament en què es trobe el treballador, s'ha de determinar la puntuació final del treballador per mitjà del procediment següent:

$$PF(ij) = \frac{100 \times PI(ij) \times PD(j)}{Pm\acute{a}x}$$

On

PF(ij) = puntuació final del treballador i del departament j

PI(ij) = puntuació inicial del treballador i del departament j

PD(j) = puntuació del departament j

Pm^áx = valor màxim del producte PI(ij)·PD(j) entre tots els treballadors de la Comunitat Valenciana participants.

7.4. Compliment d'objectius:

Es considera que han complit objectius i que, per tant, tenen dret a la quantitat econòmica corresponent al complement de productivitat variable en els termes establits en l'article 8, els treballadors la puntuació final dels quals siga, almenys, de 30 punts.

7.5. Avaluació d'objectius per a la consideració en la carrera i el desenvolupament professional:

7.5.1. Per a considerar que un treballador ha complit objectius, en el sentit que estableixen el punt 4.4 de l'Acord entre la Conselleria de Sanitat i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat sobre carrera i desenvolupament professional, i l'article 8 del Decret 66/2006, de 12 de maig, del Consell, que aprova el sistema de carrera professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, ha d'haver obtingut una puntuació, d'acord amb el que disposa l'article 7.3, de 30 punts finals o més.

7.5.2. Els treballadors que, per no complir els requisits de l'article 5.2.2, no tinguen dret a la percepció econòmica en concepte de productivitat variable, poden tindre una valoració del compliment d'objectius per a la valoració en la carrera professional. Per a això, se'ls assigna el resultat obtingut per la unitat o centre de menor rang en què hagen treballat.

- Puntos obtenidos.
- Comentarios pertinentes, si es necesario.

7.1.3. La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de una unidad funcional será realizada por la Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable y será igualmente documentada, incluyendo necesariamente los datos reseñados en la relación anterior.

7.1.4. La evaluación del cumplimiento individual será realizada por el responsable de la unidad de forma documentada y basada siempre en criterios objetivos. La Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable recibirá copia de esta documentación y supervisará que se adecue a lo dispuesto en el presente Decreto.

7.2. Puntuación inicial de cada trabajador:

Con el resultado de las evaluaciones a las que hace referencia el artículo 6.1, se determinará la puntuación inicial correspondiente a cada trabajador, considerando los siguientes supuestos:

a) Trabajadores no incluidos en ninguna unidad funcional.

1. Trabajadores sin objetivos individuales: su puntuación coincidirá con la del Departamento de Salud o centro del que dependen.

2. Trabajadores con objetivos individuales: su puntuación será el resultado de sumar los puntos individuales multiplicados por 0.6 más los puntos del departamento o centro del que dependen, multiplicados por 0.4.

b) Trabajadores incluidos en una unidad funcional.

1. Trabajadores sin objetivos individuales: su puntuación coincidirá con la de la unidad funcional de la que dependen.

2. Trabajadores con objetivos individuales: su puntuación será el resultado de sumar los puntos individuales multiplicados por 0.6, más los puntos de la unidad funcional de la que dependen, multiplicados por 0.4.

c) Situaciones mixtas.

La puntuación del trabajador será la suma ponderada de las puntuaciones obtenidas en cada una de las unidades funcionales en las que participa, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores. Para la ponderación se utilizarán los coeficientes de participación en las unidades funcionales consideradas.

7.3 Puntuación final de cada trabajador:

Con el objetivo de obtener una puntuación que sea comparable, independientemente del departamento en el que se encuentre el trabajador, se determinará la puntuación final de éste mediante el siguiente procedimiento:

$$PF(ij) = \frac{100 \times PI(ij) \times PD(j)}{Pm\acute{a}x}$$

Dónde

PF(ij) = Puntuación final del trabajador i del departamento j

PI(ij) = Puntuación inicial del trabajador i del departamento j

PD(j) = Puntuación del departamento j

Pm^áx = Valor máximo del producto PI(ij)·PD(j) entre todos los trabajadores de la Comunitat Valenciana participants.

7.4. Cumplimiento de objetivos:

Se considerará que han cumplido objetivos y que, por lo tanto, tienen derecho a la cantidad económica correspondiente al complemento de productividad variable en los términos establecidos en el artículo 8, aquellos trabajadores cuya puntuación final sea, al menos, de 30 puntos.

7.5. Evaluación de objetivos a los efectos de su consideración en la carrera y desarrollo profesional:

7.5.1. Para considerar que un trabajador ha cumplido objetivos, en el sentido en el que establece el punto 4.4 del Acuerdo entre la Conselleria de Sanidad y Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, sobre carrera y desarrollo profesional y el artículo 8 del Decreto 66/2006, de 12 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el sistema de carrera profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad, debe haber obtenido una puntuación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.3, de 30 puntos finales o más.

7.5.2. Los trabajadores que, por no cumplir los requisitos del artículo 5.2.2, no tengan derecho a percepción económica en concepto de productividad variable, podrán tener una valoración del cumplimiento de objetivos a los efectos de su valoración en la carrera profesional. Para ello se les asignará el resultado obtenido por la unidad o centro de menor rango en el que hayan desarrollado su trabajo.

Article 8. Distribució de l'assignació econòmica

8.1. La quantitat que percep, en concepte de complement de productivitat variable en còmput anual, cada treballador amb dret a este complement, d'acord amb el que estableix l'article 7, és la següent:

$$CPV(ij) = \frac{PI(ij) \times DET(ij) \times CG(ij) \times (P)}{Dias}$$

On:

CPV(ij) = complement de productivitat variable que percep el treballador i del departament j

P = valor del punt en euros.

PI(ij) = puntuació final del treballador i del departament j

DET(ij) = dies efectius que ha treballat a l'any el treballador i del departament j

Dias = 365 en anys no bixestos i 366 en bixestos.

CG(ij) = coeficient de grup del treballador, d'acord amb els valors següents:

Grup	CG
A	1,00
B	0,65
C	0,40
D	0,30
E	0,20

8.2. El valor del punt en euros el determina la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable i és tal, que la suma de CPV(ij) per a tots els treballadors amb dret a cobrar ha de coincidir amb la quantitat total destinada a este concepte en els pressupostos de la Generalitat Valenciana.

Per a això, els departaments han de comunicar a la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable la puntuació inicial de cada treballador, junt amb el nombre de dies efectius que ha treballat a l'any.

Article 9. Comissions de seguiment i avaluació

9.1. Amb la finalitat de fer el seguiment de l'aplicació estricta dels acords de gestió i la productivitat variable, i d'acord amb el plantejament descentralitzat que se'n fa, s'establixen comissions de seguiment a dos nivells: central i local.

9.2. A més, l'Agència Valenciana de la Salut fa tots els estudis i les auditories que requerisca per a verificar que el procediment i les dades aportades s'atenen a tot el que indica este decret, i que es garanteix la transparència i l'efectivitat del procés, amb èmfasi especial en els aspectes relacionats amb la difusió i la comunicació del procediment a tot el personal implicat.

9.3. Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable:

9.3.1. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable té la composició següent:

– President: el secretari autonòmic de Sanitat o el director general de l'Agència Valenciana de Salut que hi delegue.

– Secretari: el director d'Assistència Sanitària de Zona que designe el director gerent de l'Agència Valenciana de Salut.

– Vocals: els directors generals de l'Agència Valenciana de Salut i un representant de cada un dels sindicats sotasignats de l'acord de productivitat aprovat en la Mesa Sectorial de Sanitat el 9 de març de 2006.

9.3.2. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable fa les funcions següents:

a) Fa el seguiment dels acords de gestió i, en particular, dels indicadors associats al repartiment d'incentius, supervisa el compliment dels compromisos pactats, amb atenció especial als terminis d'execució.

b) Coneix i supervisa els objectius particulars pactats dins de cada departament amb les unitats funcionals.

c) Aprova l'avaluació dels objectius globals i la distribució de les partides econòmiques a cada departament segons el grau de consecució dels objectius.

Artículo 8. Distribución de la asignación económica

8.1. La cantidad a percibir, en concepto de complemento de productividad variable en cómputo anual, por cada trabajador con derecho a ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7, será la siguiente:

$$CPV(ij) = \frac{PI(ij) \times DET(ij) \times CG(ij) \times (P)}{Dias}$$

Dónde:

CPV(ij) = Complemento de Productividad Variable a percibir por el trabajador i del departamento j

P = Valor del punto en euros.

PI(ij) = Puntuación final del trabajador i del departamento j

DET(ij) = Días efectivos trabajados en el año por el trabajador i del departamento j

Dias = 365 en años no bisiestos y 366 en bisiestos.

CG(ij) = Coeficiente de grupo del trabajador, con arreglo a los siguientes valores:

Grupo	CG
A	1,00
B	0,65
C	0,40
D	0,30
E	0,20

8.2. El valor del punto en euros será determinado por la Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable y será tal, que la suma de CPV(ij) para todos los trabajadores con derecho a cobrar coincidirá con la cantidad total destinada a este concepto en los presupuestos de la Generalitat.

Para ello, los departamentos deberán comunicar a la Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable la puntuación inicial de cada trabajador, junto con el número de días efectivos trabajados en el año.

Artículo 9. Comisiones de Seguimiento y Evaluación

9.1. Con la finalidad de realizar el seguimiento de la aplicación estricta de los Acuerdos de Gestión y la productividad variable, y en consonancia con su planteamiento descentralizado, se establecen comisiones de seguimiento a dos niveles: central y local.

9.2. Además, la Agencia Valenciana de la Salud realizará cuantos estudios y auditorías precise para verificar que el procedimiento y los datos aportados se atienen a todo lo indicado en el presente Decreto y que se garantiza la transparencia y efectividad del proceso, con especial énfasis en los aspectos relacionados con la difusión y comunicación del mismo a todo el personal implicado.

9.3. Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable:

9.3.1. La Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable tendrá la siguiente composición:

– Presidente: el Secretario Autonómico de Sanidad o el director general de la Agencia Valenciana de Salud en quién delegue.

– Secretario: el director de Asistencia Sanitaria de Zona que designe el director Gerente de la Agencia Valenciana de Salud.

– Vocales: los directores Generales de la Agencia Valenciana de Salud y un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo de productividad aprobado en la Mesa Sectorial de Sanidad el 9 de marzo de 2006.

9.3.2. La Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable desarrollará las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión y, en particular, de los indicadores asociados al reparto de incentivos, supervisando el cumplimiento de los compromisos pactados, con especial atención a los plazos de ejecución.

b) Conocer y supervisar los objetivos particulares pactados dentro de cada Departamento con sus unidades funcionales.

c) Aprobar la evaluación de los objetivos globales y la distribución de las partidas económicas correspondientes a cada Departamento en función del grado de consecución de los objetivos.

d) Coneix i supervisa el resultat de l'avaluació de les unitats funcionals de cada departament en relació amb el compliment dels objectius particulars que s'han pactat.

9.3.3. La Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable té capacitat per a interpretar els criteris de manera que facilite l'avaluació dels compromisos, i es reuneix tantes vegades com siga necessari per a fixar el procediment de les actuacions.

9.3.4. Per a facilitar el seguiment i l'avaluació de l'acord de gestió, la Comissió Central de Seguiment de la Productivitat Variable ha d'establir mecanismes que permeten als equips directius dels departaments de salut tindre informació, al llarg de l'any, del progrés en el grau de compliment dels objectius.

9.4. Comissió local de seguiment de la productivitat variable:

9.4.1. La comissió local de seguiment de la productivitat variable té la composició següent:

– President: el director del departament o del centre que subscriu l'acord de gestió.

– Secretari: el subdirector econòmic o el cap del servei equivalent de l'àrea de gestió econòmica.

– Vocals: quatre membres de l'equip directiu, un representant per cada un dels sindicats sotassignats de l'acord de productivitat aprovat en la Mesa Sectorial de Sanitat el 9 de març de 2006, un representant de la junta de l'hospital, i un representant dels professionals d'Atenció Primària del departament de salut.

9.4.2. La comissió local de seguiment de la productivitat variable fa les funcions següents:

a) Fa el seguiment dels acords de gestió i productivitat variable del seu àmbit, en supervisa el compliment estricte, en particular pel que fa a terminis d'execució.

b) Coneix i supervisa els objectius pactats dins de cada unitat funcional amb els professionals, en els casos en què s'exercisca este dret.

c) Aprova l'avaluació dels objectius i la distribució de les partides econòmiques de cada unitat funcional segons el grau de consecució dels objectius i del personal inclòs en la unitat.

d) Aprova la llista de personal inclòs en cada unitat funcional amb dret a participar en el programa de productivitat variable.

e) Aprova l'import per persona, en concepte de productivitat variable, segons els resultats obtinguts.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Es faculta el conseller de Sanitat per a dictar les disposicions que siguen necessàries per al desplegament i l'execució d'este decret.

Segona

Este decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

València, 13 d'abril de 2007

El president de la Generalitat,
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Sanitat,
RAFAEL BLASCO CASTANY

ANNEX I

Metodologia per a la determinació d'objectius

La metodologia per a la determinació dels valors objectius de cada indicador ha de garantir que el nivell d'exigència és equitatiu i raonable. Açò implica que ha de considerar les diferències entre departaments de salut o entre centres, i ha d'evitar limitar-se a establir com a objectiu un valor fix, idèntic per a tots, ja que, en assumir que no tots són iguals, requerir a tots el mateix equival a demanar esforços diferents de cada un, i açò viola el principi d'equitat. Per això, s'estableix una metodologia d'assignació d'objectius que incorpora nivells d'exigència segons la situació de partida de cada departament o centre, per mitjà d'uns objectius adequats a la trajectòria històrica i a la

d) Conocer y supervisar el resultado de la evaluación de las unidades funcionales de cada Departamento con relación al cumplimiento de los objetivos particulares que hayan sido pactados.

9.3.3. La Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable tendrá capacidad para interpretar los criterios de forma que facilite la evaluación de los compromisos y se reunirá tantas veces como sea necesario para fijar el procedimiento de sus actuaciones.

9.3.4. Para facilitar el seguimiento y evaluación del Acuerdo de Gestión, la Comisión Central de Seguimiento de la Productividad Variable establecerá mecanismos que permitan a los equipos directivos de los Departamentos de Salud tener información, a lo largo del año, de su progreso en el grado de cumplimiento de los objetivos.

9.4. Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable:

9.4.1. La Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable tendrá la siguiente composición:

– Presidente: el director del Departamento o centro que suscribe el acuerdo de gestión.

– Secretario: el Subdirector Económico o Jefe de Servicio equivalente del área de gestión económica.

– Vocales: cuatro miembros del equipo directivo, un representante por cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo de productividad aprobado en la Mesa Sectorial de Sanidad el 9 de marzo de 2006, un representante de la Junta del Hospital, un representante de los profesionales de Atención Primaria del Departamento de Salud.

9.4.2. La Comisión Local de Seguimiento de la Productividad Variable desarrollará las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión y productividad variable de su ámbito, supervisando su estricto cumplimiento, en particular en lo que se refiere a plazos de ejecución.

b) Conocer y supervisar los objetivos pactados dentro de cada unidad funcional con sus profesionales, en los casos en los que se ejerza este derecho.

c) Aprobar la evaluación de los objetivos y la distribución de las partidas económicas correspondientes a cada unidad funcional en función del grado de consecución de los objetivos y del personal incluido en ella.

d) Aprobar la relación de personal incluido en cada unidad funcional con derecho a participar en el programa de productividad variable.

e) Aprobar el importe por persona, en concepto de productividad variable, en función de los resultados obtenidos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se faculta al conseller de Sanidad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este decreto.

Segunda

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de abril de 2007

El president de la Generalitat,
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Sanidad,
RAFAEL BLASCO CASTANY

ANEXO I

Metodología para la determinación de objetivos

La metodología para la determinación de los valores objetivos de cada indicador debe garantizar que el nivel de exigencia es equitativo y razonable. Esto implica que debe considerar las diferencias entre Departamentos de Salud o entre centros, evitando el limitarse a establecer como objetivo un valor fijo, idéntico para todos, ya que, al asumir que no todos son iguales, el requerir a todos lo mismo equivale a pedir esfuerzos diferentes a cada uno y esto viola el principio de equidad. Por ello se establece una metodología de asignación de objetivos, incorporando niveles de exigencia acordes con la situación de partida de cada departamento o centro, mediante unos objetivos

situació relativa respecte a la resta d'unitats funcionals comparables en el moment actual. Esta metodologia s'aplica només en el cas que tinguem un conjunt d'unitats funcionals a les quals s'aplica el mateix indicador en les mateixes condicions. En este cas, l'objectiu es defineix partint d'esta informació i amb l'aplicació d'unes regles bàsiques que són les següents:

1. Tot el que ha empitjorat ha de recuperar, almenys, el que perd.
2. Millora contínua limitada: el que ha millorat ha de mantindre, almenys, el 50% de la taxa de millora. Si hi ha un valor òptim, no cal sobrepassar-lo.
3. Cap departament de salut ha de tindre un objectiu inferior a la mediana de la situació de partida.
4. Als que estan millor se'ls exigeix un esforç de millora menor i els que estan pitjor han de fer un esforç de millora major.

L'aplicació d'este model fa que els objectius convergisquen a un mateix valor en molt pocs anys. Este requisit de convergència fa que el grau d'esforç siga menor en els que estan millor situats i major en els que partixen d'una situació més desfavorable (regla 4). No obstant, no penalitza a estos amb "objectius impossibles", que poden dissuadir de l'esforç per aconseguir-los, ja que, en el pitjor dels casos, la referència per a la millora la constitueix o bé una posició que la unitat funcional ja ha demostrat ser capaç d'aconseguir (regla 1) o bé una situació que han sigut capaços d'aconseguir, almenys, la meitat de les unitats semblants (regla 3).

ANNEX II

Metodologia per a l'avaluació d'objectius

D'acord amb els principis establits en l'article 2 d'este decret, l'avaluació del compliment d'objectius ha de ser proporcional al grau d'èxit dels objectius. Excepte en objectius que no admeten un altre tipus de formulació, l'objectiu no s'avalua com a complit o no complit, sinó amb un grau de compliment entre 0 i 1. En general, la mesura en què, partint del valor de referència, el resultat obtingut s'aproxima al valor objectiu en determina el grau de compliment. L'expressió per al càlcul de la proporció d'objectiu complit és la següent:

$$\text{Compliment} = \frac{\text{Resultat} - \text{Referència}}{\text{Objectiu} - \text{Referència}}$$

El compliment mai ha d'estar per davall de 0 ni per damunt d'1, per la qual cosa, si es dona el primer cas, es pren 0 com a grau de compliment i, si es dona el segon, es pren 1.

No obstant això, este procediment pot generar valoracions injustes en els casos en què la situació de partida d'una unitat funcional, el valor de referència, siga molt bo en relació amb el de la resta d'unitats del mateix grup. Per exemple, si el conjunt de servicis semblants tenen una estada mitjana entre 6 i 8 dies, amb una mediana de 7, podem posar a un servici la situació de partida del qual és EM=6.2 un objectiu d'EM=5.8. Si finalment el resultat obtingut per este servici és 6.2, la valoració que torna l'expressió (1) com a grau de compliment és 0. Pareix injust avaluar amb un 0 a un servici que, a pesar de no haver millorat, es manté en valors molt bons respecte a la resta.

Amb la finalitat de millorar el procediment d'avaluació en els casos en què hi haja diverses unitats els resultats dels quals respecte a un indicador siguen comparables, es fa de la manera següent:

1. Si el resultat és millor que la mediana
 - 1.1. Si l'objectiu coincideix amb la mediana o és menys exigent

Compliment = 1

- 1.2. Si l'objectiu és més exigent que la mediana:

$$\text{Compliment} = \frac{1}{2} \left(1 + \frac{\text{Resultat} - \text{Referència}}{\text{Objectiu} - \text{Referència}} \right)$$

adecuados a su trayectoria histórica y a su situación relativa, respecto al resto de unidades comparables funcionales, en el momento actual. Esta metodología es aplicable sólo en el caso de que tengamos un conjunto de unidades funcionales a las que aplicar el mismo indicador en las mismas condiciones. En tal caso, el objetivo se define partiendo de esta información y con la aplicación de unas reglas básicas que son las siguientes:

1. Todo el que ha empeorado debe, al menos, recuperar lo perdido.
2. Mejora continua acotada: el que ha mejorado debe, al menos, mantener el 50% de su tasa de mejora. Si existe un valor óptimo, no es necesario rebasarlo.
3. Ningún Departamento de Salud debe tener un objetivo inferior a la mediana de la situación de partida.
4. A los que están mejor se les exige un menor esfuerzo de mejora y los que están peor deben hacer un mayor esfuerzo de mejora.

La aplicación de este modelo hace que los objetivos converjan a un mismo valor en muy pocos años. Este requisito de convergencia hace que el grado de esfuerzo sea menor en los que están mejor situados y mayor en aquellos que parten de una situación más desfavorable (regla 4). Sin embargo, no penaliza a éstos con "objetivos imposibles" que pueden disuadir del esfuerzo por su consecución puesto que, en el peor de los casos, la referencia para la mejora la constituye o bien una posición que la unidad funcional ya ha demostrado ser capaz de alcanzar (regla 1) o bien una situación que han sido capaces de alcanzar, al menos, la mitad de las unidades similares (regla 3).

ANEXO II

Metodología para la evaluación de objetivos

De acuerdo con los principios establecidos en el artículo 2 del presente Decreto, la evaluación del cumplimiento de objetivos debe ser proporcional al grado de logro de los objetivos. Salvo en objetivos que no admitan otro tipo de formulación, el objetivo no se evalúa como cumplido o no cumplido, sino como con un grado de cumplimiento entre 0 y 1. En general, la medida en que, partiendo del valor de referencia, el resultado obtenido se aproxima al valor objetivo determina el grado de cumplimiento del mismo. La expresión para el cálculo de la proporción de objetivo cumplido es la siguiente:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Resultado} - \text{Referencia}}{\text{Objetivo} - \text{Referencia}}$$

El cumplimiento nunca estará por debajo de 0 ni por encima de 1, por lo que si se da el primer caso se tomará 0 como grado de cumplimiento y si se da el segundo se tomará 1.

Sin embargo, este procedimiento puede generar valoraciones injustas en aquellos casos en los que la situación de partida de una unidad funcional, el valor de referencia, sea muy bueno en relación con el del resto de unidades del mismo grupo. Por ejemplo, si el conjunto de servicios similares tienen una estancia media entre 6 y 8 días, con una mediana de 7, podemos poner a un servicio cuya situación de partida es EM=6.2 un objetivo de EM=5.8. Si finalmente el resultado obtenido por este servicio es 6.2, la valoración que devuelve la expresión (1) como grado de cumplimiento es 0. Parece injusto evaluar con un 0 a un servicio que, a pesar de no haber mejorado, se mantiene en valores muy buenos respecto al resto.

Con la finalidad de mejorar el procedimiento de evaluación, en aquellos casos en los que existan diversas unidades cuyos resultados respecto a un indicador sean comparables, se procederá de la siguiente manera:

1. Si el resultado es mejor que la mediana
 - 1.1. Si el objetivo coincide con la mediana o es menos exigente:

Cumplimiento = 1

- 1.2. Si el objetivo es más exigente que la mediana:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{1}{2} \left(1 + \frac{\text{Resultado} - \text{Referencia}}{\text{Objetivo} - \text{Referencia}} \right)$$

2. Si el resultat és pitjor que la mediana

2.1. Si l'objectiu coincidix amb la referència

$$Compliment = \begin{cases} 1 & \text{si Resultat és millor que Referència} \\ 0 & \text{si Resultat és pitjor que Referència} \end{cases}$$

2.2. Si l'objectiu és més exigent que la referència

$$Compliment = \begin{cases} 1 & \text{si Resultat és millor que Objectiu} \\ 0 & \text{si Resultat és pitjor que Objectiu} \end{cases}$$

2.3. Si l'objectiu és menys exigent que la referència

$$Compliment = \frac{Resultat - Referència}{Objectiu - Referència}$$

Cada objectiu té un pes, de manera que la suma dels pesos de tots els objectius que s'apliquen a un departament de salut, unitat o professional és igual a 100. Si no és així, cal utilitzar el procediment descrit en l'article 3.5.3 per a reajustar els pesos de manera que la suma en siga 100. El nombre de punts obtingut per un departament de salut, centre, unitat o professional és:

$$Punts = \sum (\text{compliment de l'objectiu } i) (\text{pes de l'objectiu } i)$$

2. Si el resultado es peor que la mediana

2.1. Si el objetivo coincide con la referencia:

$$Cumplimiento = \begin{cases} 1 & \text{si Resultado es mejor que Referencia} \\ 0 & \text{si Resultado es peor que Referencia} \end{cases}$$

2.2 Si el objetivo es más exigente que la Referencia

$$Cumplimiento = \begin{cases} 1 & \text{si Resultado es mejor que Objetivo} \\ 0 & \text{si Resultado es peor que Objetivo} \end{cases}$$

2.3. Si el objetivo es menos exigente que la referencia:

$$Cumplimiento = \frac{Resultado - Referencia}{Objetivo - Referencia}$$

Cada objetivo tiene un peso, de forma que la suma de los pesos de todos los objetivos aplicables a un Departamento de Salud, unidad o profesional es igual a 100. Si no fuera así, hay que utilizar el procedimiento descrito en el artículo 3.5.3 para reajustar los pesos de forma que su suma sea 100. El número de puntos obtenido por un Departamento de Salud, centro, unidad o profesional será:

$$Puntos = \sum (\text{cumplimiento del objetivo } i) (\text{peso del objetivo } i)$$