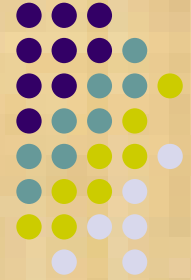


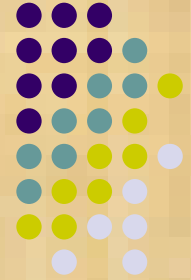
Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007



Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad, Merito y Capacidad.

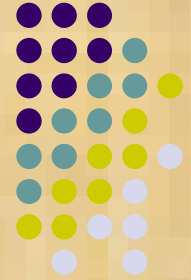
Málaga 26 enero 2.007

Antonio Benítez Leiva



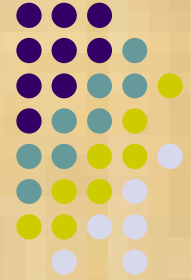
Estoy plenamente convencido de que las palabras revelan el secreto de las cosas, por eso he intentado analizar las palabras que titulan esta Mesa Redonda, para ver si encontraba alguna luz para mi charla.

El significado de estas palabras según el Diccionario RALE es el siguiente:



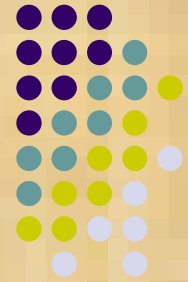
Avanzar es:

1. Adelantar, mover o prolongar una cosa hacia adelante.
2. Ir hacia adelante.
3. Adelantar, **progresar o mejorar** en la acción, condición o estado.
4. Darse prisa.



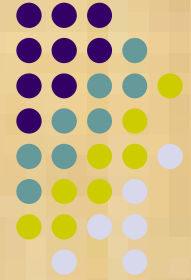
Igualar es :

1. Poner a alguien o algo al igual con otra persona o cosa.
2. Juzgar sin diferencia, o estimar a alguien y tenerlo en la misma opinión o afecto que a otra persona.
3. Allanar la tierra o el suelo. *Igualar los caminos, los terrenos.*
4. Hacer ajuste o convenirse con pacto sobre algo.
5. Dicho de una cosa: **ser igual a otro...**



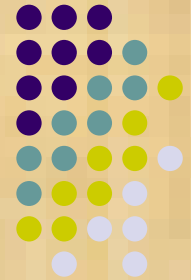
Mérito es:

1. **Derecho a la recompensa.** Lo que da valor a una cosa.
2. Acción que hace al hombre **digno de premio o de castigo**
3. Resultado de las buenas acciones que hacen digna de aprecio a una persona.
4. Merecimiento de las buenas obras ejercitadas.
5. Notable, recomendable.
6. Digno, merecedor, benemérito.



Capacidad es:

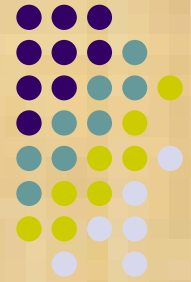
1. Aptitud, talento, **cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo.**
2. Oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo. Capacidad de obrar.
3. Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación.
4. Capacidad jurídica es la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones.



Según el significado de las palabras del titulo de esta Mesa.

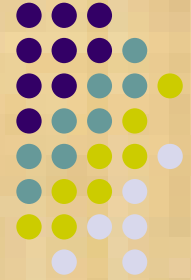
Si queremos Avanzar en igualdad mérito y capacidad:

- Deberemos adelantarnos, **mejorar y progresar** .
- Deberemos ponernos **al igual que otros profesionales** de nuestro entorno.
- Nos deben juzgar sin diferencia, **y estimarnos en la misma opinión** o afecto que a los otros.



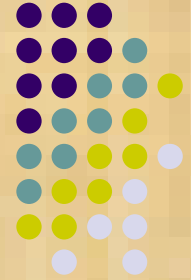
- Deberemos allanar los caminos, que nuestra actividad nos depara.
- Deberemos hacer los ajustes y convenir los pactos necesarios para progresar en nuestra profesión.
- Dicho de otra manera:

Nos deben considerar iguales a otros profesionales del Sistema Sanitario: ... médicos, farmaceuticos, enfermeros, veterinarios etc.

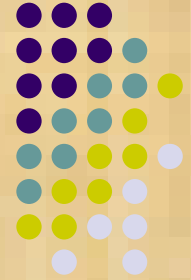


Si queremos Avanzar en igualdad mérito y capacidad:

- Deberemos tener derecho a las mismas recompensas que nuestros homólogos.
- Nuestras acciones deben tener un digno premio o castigo
- El Resultado de nuestras buenas acciones deben hacernos dignos del aprecio de las personas.

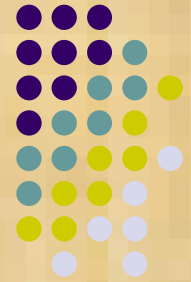


- Por lo tanto, si consideramos que deben reconocernos, adecuadamente el merito de nuestras buenas obras, en el ejercicio de nuestra profesión, deberemos ser **Notables y Recomendables**.
- Deberemos ser dignos y merecedores de las recompensas.

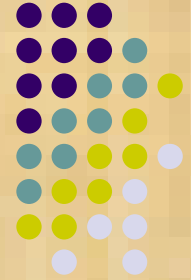


Si queremos Avanzar en igualdad mérito y capacidad:

- Deberemos tener la aptitud y el talento adecuado para el buen ejercicio de nuestra profesión.
- Debemos tener la oportunidad, el lugar y los medios para ejercer nuestro papel.
- Debemos tener capacidad de obrar.

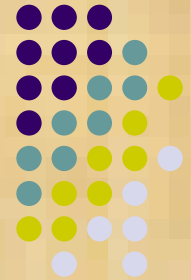


- Debemos tener una aptitud suficiente para ejercer personalmente nuestros derechos y cumplir con nuestras obligaciones.
- Debemos tener capacidad jurídica.
- Debe existir una situación legal que nos permita ejercer nuestros derechos y obligaciones.

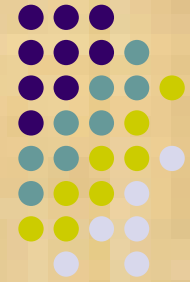


Después de este sencillo análisis de las palabras, he intentado avanzar, haciéndome algunas preguntas:

- 1.- ¿Que nos ofrece el S.A.S., nuestra empresa, para avanzar.?
- 2.- ¿Que nos ofrece nuestro centro de trabajo, nuestro servicio o unidad para avanzar.?
- 3.- ¿Que nos ofrece nuestro entorno: la universidad, el colegio profesional, los sindicatos, la sociedad, nuestros dirigentes, nuestros compañeros, en definitiva los otros, para avanzar?



- 4.- ¿Cuales son las ventajas y los inconvenientes.?
- 5.- ¿Dónde están las dificultades?, ¿Cómo salvarlas?
- 6.- ¿A donde queremos llegar.?
- 7.- ¿Hasta donde podemos llegar?

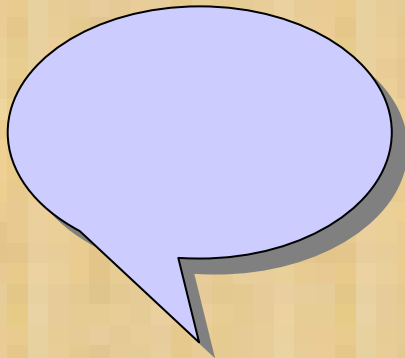
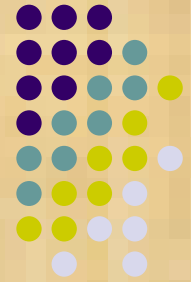


Evidentemente:

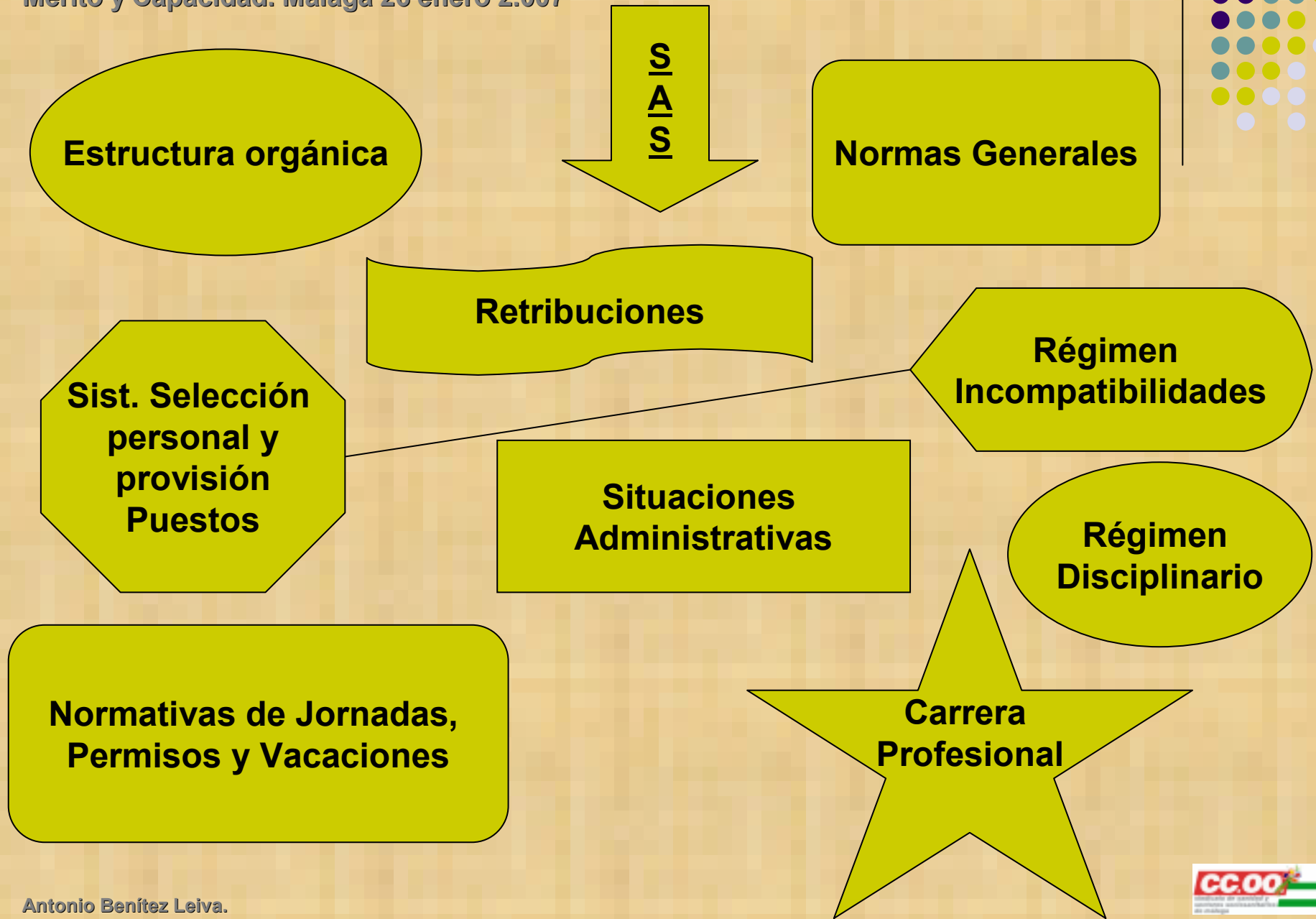
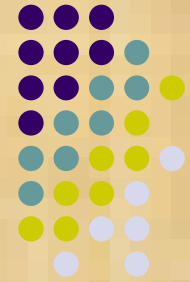


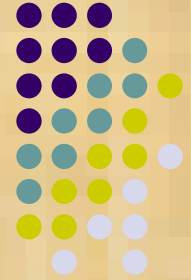
**No tenemos
respuesta
para todo**

**pero avanzando,... voy a intentar analizar algunas de
ellas.**



¿Que nos ofrece el S.A.S., nuestra
empresa, para avanzar?





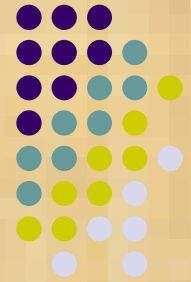
Para analizar la oferta del S.A.S, tendremos que estudiar las normativas que lo regulan.

Normas Generales

Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 Abril 1986)

Ley del Servicio Andaluz de Salud (Ley 8/1986, de 6 de Mayo)

Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007

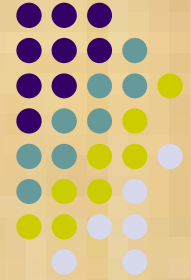


Normas Generales

Ley de Salud de Andalucía (Ley 2/1998, de 15 de Junio)

**Ley de Cohesión y Calidad del Sistema
Nacional de Salud** (Ley 16/2003, de 28 de Mayo)

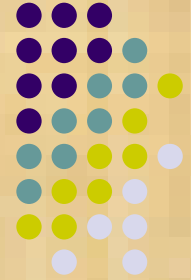
Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007



Normas Generales

Ley Ordenación Profesionales Sanitarias

**Estatuto Marco del personal estatutario (Ley 55/2003,
de 16 de Diciembre)**

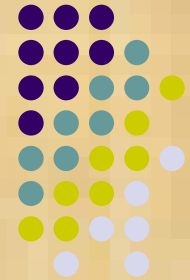


Normas Generales

**Acuerdo de 21 de noviembre de 2002 de la
Mesa Sectorial de Sanidad sobre política de
personal para el periodo 2003 a 2005**

**Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre
política de personal, para el periodo 2006 a
2008.**

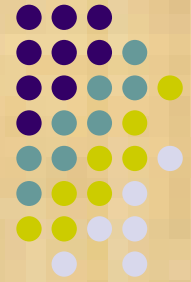
Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007



Normas Generales

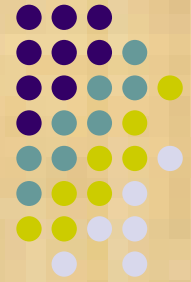
Resolución de la Dirección Gerencia del S.A.S por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

(Resolución de 9 de noviembre)



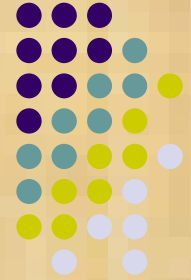
En definitiva, siguiendo con esta análisis:

Si nos proponemos AVANZAR, es lógico entender, que todo avance debe ir acompañado de una justa recompensa.

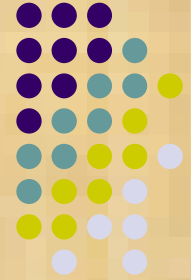


La idea es CRECER TRABAJANDO, pero el trabajo NO es una cuestión altruista.

Si todo avance debe ir acompañado de una justa recompensa.



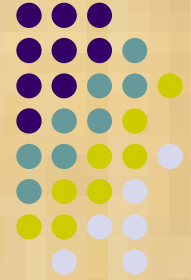
Voy a analizar las posibilidades de desarrollo en el S.A.S, analizando las posibilidades de recompensa que el S.A.S. nos ofrece.



El maspreciado mecanismo de recompensa
en el trabajo es **el salario**.

(Aunque existen otros, que cada vez están
tomando mayor relevancia).

Vamos a analizar brevemente el salario en el
S.A.S



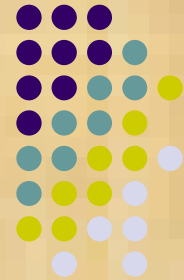
Analizando el Régimen retributivo y los acuerdos de Gestión, encontraremos 2 líneas de recompensa económica para los profesionales sanitarios del S.A.S.

Retribuciones fijas:

Que nos remuneran por LO que hacemos

Retribuciones Variables:

Que nos remuneran por COMO lo hacemos.

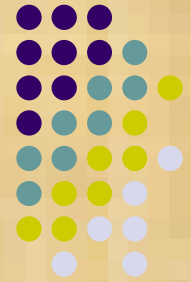


Las retribuciones fijas son:

El sueldo y los complementos fijos asociados a nuestra categoría y grupo profesional.

Las retribuciones variables son, entre otras:

El C.R.P.,
Las Unidades Clínicas de Gestión y
La Carrera Profesional.



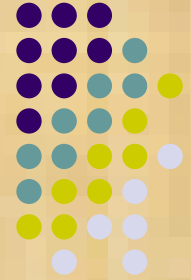
Analizando las retribuciones fijas, surge de nuevo la pregunta:

Podemos avanzar?



¿La respuesta es: **Si.**

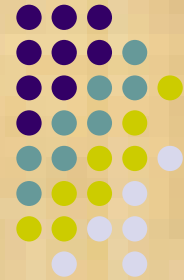
Nosotros deberíamos avanzar en este tipo de recompensa hacia la Categoría de Licenciado (Futuro Grado) y pasar de Grupo B a Grupo A.



Vamos a analizar las retribuciones variables:

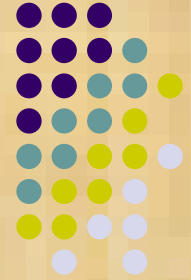
El C.R.P: Complemento de Rendimiento Profesional

Los criterios de Aplicación del C.R.P para cada uno de los profesionales del S.A.S. son los siguientes:

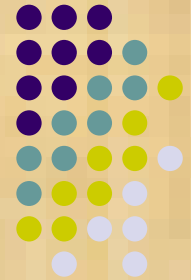


Es un Complemento de Productividad, destinado a la remuneración del **especial rendimiento**, el **interés** o la **iniciativa del titular del puesto**, así como **su participación** en programas o actuaciones concretas.

Para el cálculo del Complemento de Productividad factor variable se tendrá en consideración el rendimiento profesional, que se base, entre otros aspectos, en recompensar:



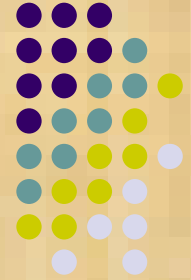
- El rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los **objetivos pactados** mediante la creación de un C.R.P. **objetivo y transparente**, con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente. Sin perjuicio de la posible distribución de remanentes, y se determina que,
- Este complemento retributivo es variable, no lineal y debe estar vinculado al rendimiento personal de cada uno de los profesionales.



El C.R.P. Vendrá a retribuir, por un lado,
los **resultados obtenidos por el Servicio**
o Unidad, y por otro:

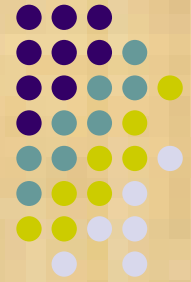
El desempeño individual, la asunción de
tareas adicionales al puesto de trabajo y
la **participación** en programas especiales.

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.



De nuevo surge la pregunta:

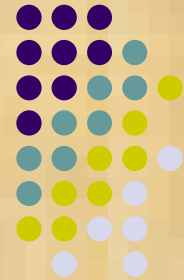
¿Podemos avanzar en nuestro Rendimiento, y por ende, en nuestro **Reconocimiento profesional**?

La respuesta es

→ **Si**

Pero, para esto, es necesario avanzar en la definición de:

- **Objetivos propios de nuestra profesión,**
- **Objetivos de nuestro puesto específico de trabajo y**
- **Objetivos de nuestra propia actividad,**

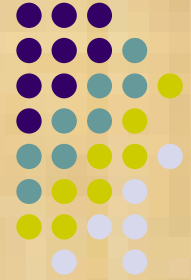


Pero, para establecer nuestros propios objetivos, existen unos requisitos previos:

Tenemos que tener Definida:

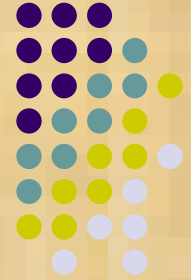
- **Nuestra propia Cartera de Servicio,**
- **Nuestros procesos asistenciales,**
- **Nuestros diagnósticos,**
- **Nuestros tratamientos,**
- **Nuestras intervenciones,**
- **Nuestros resultados y**
- **Nuestros criterios de evaluación.**

Sin estos requisitos no podremos avanzar en nuestro Rendimiento **NI RECONOCIMIENTO** Profesional.



Y también, algo muy importante sobre el
Rendimiento Profesional, y que suelen olvidar
algunos responsables:

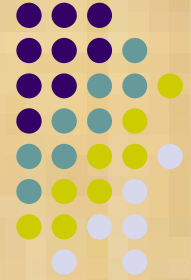
**Nuestra evaluación personal debe ser
individualizada.**



Los objetivos de unidad que se nos asignen deben ser previamente consensuados con cada uno de nosotros, medibles y evaluables.

Públicos y sujetos a la intervención mediadora de los agentes sociales (Sindicatos).

Y, es obvio que, para Avanzar y garantizar resultados asistenciales, debemos ir hacia el 100% del grado de cumplimiento de nuestros propios objetivos.



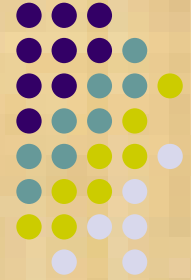
Unidades Clínicas de Gestión:

No voy a extenderme mucho en los Criterios Normativos que regulan las Unidades Clínicas, por cuestión de tiempo.

Pero la respuesta a la pregunta es: **Si.**

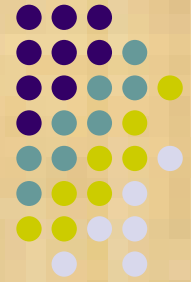
Podemos Avanzar.

Pero para avanzar tenemos que saber que:



La Gestión Clínica constituye un proceso de rediseño organizativo que incorpora a los profesionales sanitarios en la gestión de los recursos utilizados en su propia práctica clínica.

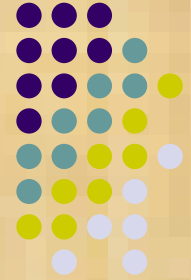
Supone otorgar a estos profesionales la responsabilidad sanitaria y social que le corresponde a su capacidad de decisión junto al paciente.



Para la Consejería de Salud y el S.A.S la Gestión Clínica representa una herramienta de innovación necesaria en la gestión de los servicios de cara a mejorar la **eficacia, la efectividad y la eficiencia** de los mismos, partiendo de la premisa de la capacidad de los profesionales para ser **responsables y autónomos**

Bajo la filosofía de Gestión Clínica se abordan de manera integrada actuaciones de:

Prevención y Promoción, Asistencia, Cuidados y **Rehabilitación.**

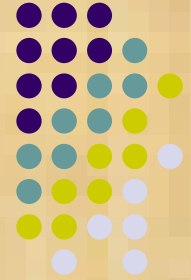


Los principales instrumentos de la Gestión Clínica son:

El conocimiento estructurado de las necesidades en salud de la población atendida.

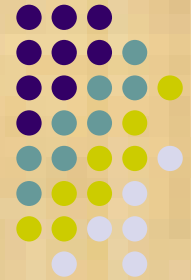
La utilización del mejor conocimiento científico disponible.

Un modelo de práctica integrado y **participativo**, así como



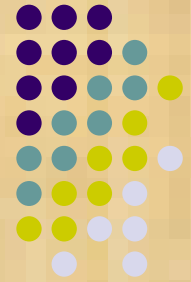
El uso de herramientas de evaluación:

- Guías de práctica clínica,
- Trayectorias clínicas,
- Revisión sistemática de la literatura,
- Metodología de uso adecuado de fármacos y tecnología sanitaria,
- Análisis de coste-utilidad y coste-efectividad,
- Medición de resultados,
- Satisfacción del usuario, etc).



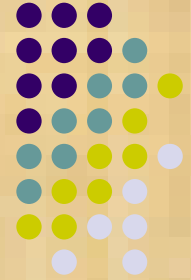
Hacer Gestión Clínica implica **coordinar y motivar personas** para conseguir unos objetivos relacionados con la toma de decisiones diagnósticas y terapéuticas.

Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007



Pero:

**Para Avanzar en Gestión Clínica tendremos que
elaborar nuestros propios diagnósticos y guías
terapéuticas.**



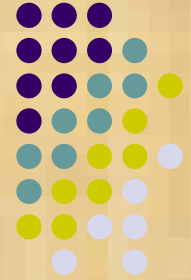
Por ultimo quiero que hablar de

Carrera Profesional:

¿Podemos avanzar en Carrera Profesional?

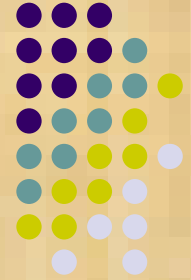
La Respuesta es: Si.

¿Hasta cuanto?.....



Hasta el nivel 5.

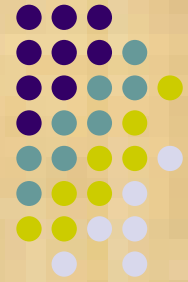
**Grado de Mantenimiento de la
Excelencia demostrada.**



En la Carrera Profesional del S.A.S
Existen 5 niveles:

Nivel 1, 2, 3, 4, 5

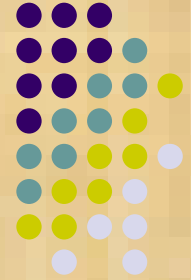
El Proceso de Ascenso para cada nivel
será el siguiente:



NIVEL I:

Es el nivel que se ocupa en el momento en el que el profesional adquiere el **nombramiento de titular**. haber superado una Oferta Pública de Empleo obteniendo un nombramiento fijo.

Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel.

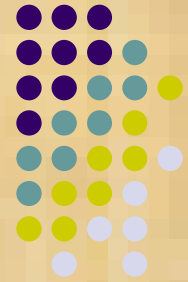


NIVEL II:

Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel I.

Superar proceso de Certificación Nivel II:

- Acreditación Avanzada de competencias y
- Baremo de Méritos del Nivel II:
(Adquisición de un grado Avanzado de competencias)

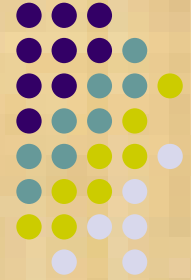


NIVEL III:

Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel II.

Superar proceso de Certificación Nivel III:

- Acreditación de Experto de Competencias y
- Baremo de Méritos del Nivel III:
(Adquisición de un grado de Acreditación de Experto de competencias)

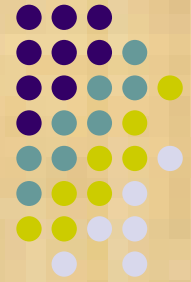


NIVEL IV:

Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel III.

Superar proceso de Certificación Nivel IV:

- Acreditación Excelente de Competencias y
- Baremo de Méritos del Nivel IV
(Haber adquirido un grado de Acreditación Excelente de competencias).

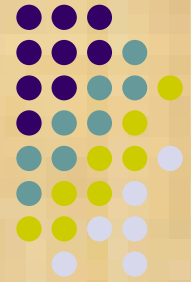


NIVEL V:

Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel IV.

Superar proceso de Certificación Nivel V:

- Acreditación Excelente de Competencias y
- Baremo de Méritos del Nivel V.
(Mantenimiento en un grado de Acreditación Excelente de competencias).

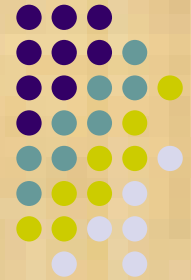


Así pues:

Dependiendo del:

- **Nivel curricular,**
- **Tiempo de servicios prestados y**
- **Nivel de competencias**

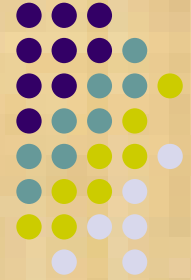
Todo esto acreditado de forma individual, por cada uno de nosotros, podremos alcanzar el NIVEL 5 de Competencia en CARRERA PROFESIONAL



Como Conclusión:

En el S.A.S podremos AVANZAR, según mi análisis en lo siguiente:

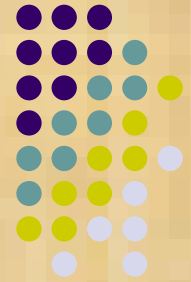
- Categoría Profesional de Grado (Actual Licenciado)
- Grupo Profesional: Grupo A – Nivel 24
- Equiparación del C.R.P. a nivel de Grado. (Actual Licenciado Nivel 24)
- Complemento Unidad Clínica Gestión: Nivel de Grado (Actual licenciado.)
- Carrera Profesional Nivel 5: Post Grado: Master o Doctor



Y por último, decir que, para que este avance sea una realidad, hace falta:

- **Voluntad Política.**
- **Modificación del Marco legal que posibilite el avance.**
- **Voluntad de los Gestores.**
- **Capacitación y acreditación de los profesionales.**
- **Y dinero.**

Mesa Redonda: Avances en Fisioterapia en Igualdad,
Merito y Capacidad. Málaga 26 enero 2.007



Gracias por dedicarnos vuestro tiempo