



Comisión
Recursos
Humanos
del
Sistema
Nacional
de Salud

DOCUMENTO TÉCNICO

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL (DP)

Noviembre 2013

INTRODUCCIÓN

Una vez aprobado el documento *Desarrollo Profesional Continuo (DPC) y Desarrollo Profesional (DP)* por el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, el 6 de septiembre de 2012, y bajo el mandato de dicha Comisión, se presenta un documento técnico sobre el proceso de evaluación del desarrollo profesional, basado en la propuesta del Grupo de Trabajo del “Desarrollo Profesional Continuo (DPC) y Desarrollo Profesional (DP)” en el que participaron las CC.AA. de Andalucía, Aragón, Castilla-León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Murcia, y Valencia.

En base a los principios aprobados el proceso de evaluación del Desarrollo Profesional (DP) se configura respetando los siguientes elementos:

- Ser comprensible por todos los profesionales.
- Ser de fácil implementación.
- Estar estructurado.
- Tener carácter periódico.
- No ser punitivo y asociarse a un programa de mejora.
- Basarse en indicadores, definidos previamente; con peso significativo en la práctica clínica; consensuados; con criterios de calidad contrastada.
- Asimilables a procesos internacionales reconocidos.
- Voluntario
- Con validez en todo el Sistema Nacional de Salud, lo que implica un proceso de homologación.

Este proceso de reconocimiento del Desarrollo Profesional no debe entenderse como una revalidación del profesional en sentido anglosajón, sino como una primera fase en la que se cumpliría el objetivo de concienciar a la sociedad y al profesional de que la credencial para el ejercicio profesional es caducable y necesitado de renovación periódica.

PROFESIONALES E INSTITUCIONES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

El profesional sanitario es el protagonista principal del Desarrollo Profesional, pero está arropado por las organizaciones profesionales, Colegios y Sociedades Científicas, que deben contribuir a facilitar, pensar y ayudar a construir el camino del Desarrollo Profesional. Además, a la Administración Sanitaria como elemento co-regulador, le corresponde ser valedora y garante en todo el proceso.

El sistema de evaluación del Desarrollo Profesional debe encuadrarse en el marco organizativo de formación-aprendizaje de la institución en la que profesional sanitario se desarrolla profesionalmente y por extensión dentro del Sistema Nacional de Salud. Por ello el sistema de evaluación deberá ser compatible con los valores y procesos de los sistemas de salud de cada comunidad autónoma. La Tabla 1. resume las actuaciones de los profesionales y las instituciones relacionadas con el Desarrollo Profesional.

Tabla 1.		
Profesionales / Instituciones	Actuación	Mantenimiento
Profesionales	Capacidad discrecional de solicitar la evaluación del DP.	DPC/DP
Colegios profesionales y Consejos Generales	Evaluación de su ámbito. Certificación, si procede.	Registro Colegial
Sociedades Científicas y sus federaciones / agrupaciones	Evaluación de su ámbito.	Registro de la Sociedad científica
Administraciones Sanitarias	Homologación nacional e internacional. Certificación, si procede.	Registro general

El marco de evaluación propuesto no pierde de vista que las comunidades autónomas, en la actualidad o en el futuro, puedan desarrollar sistemas de valoración del Desarrollo Profesional más elaborados y/o de mayor complejidad. Por otra parte se tiene en cuenta también las disposiciones Europeas en relación a la movilidad transfronteriza de profesionales así como de los derechos de los pacientes que requieren criterios de homogeneización y transparencia bajo la responsabilidad de la Administración Central.

COMPONENTES Y PROCESOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Si el documento del “Desarrollo Profesional Continuo (DPC) y Desarrollo Profesional (DP)” diferenciaba en el DP seis ámbitos, para su evaluación es mucho más pragmático, como se muestra en la Tabla 2, integrarlos y resumirlos en tres ámbitos.

El proceso de evaluación del Desarrollo Profesional se establece en periodos de 6 años que representa un espacio de tiempo adecuado para obtener nuevas aportaciones al Desarrollo Profesional. El profesional que no alcance el mínimo exigible en una evaluación, obtendrá junto a la calificación de “requiere mejorar” un programa de mejora que le permita acceder a la solicitud de la credencial en un período de un año.

Tabla. 2		
Ámbitos del DP		Ponderación %
1	Ética y Profesionalismo (Código deontológico, Valores profesionales, ...)	Si/No
2	Actividad Asistencial (Asistencia, Gestión clínica, actividades clínicas, estancias clínicas, ...)	60 %
3	Formación, Docencia e Investigación (FMC, Actividades de Docencia, Investigación, Otras actividades)	40 %

El primer principio básico es que un profesional no debe ser evaluado positivamente con un sólo tipo de actividad y, asociado a esta premisa, se fija el nivel mínimo o de corte para cada una de los tres bloques de aportaciones/ actividades.

La evaluación del primer grupo, ética y valores profesionales, no debe ser puntuable numéricamente sino que debe considerarse, únicamente, si se tiene acreditado o si existe algún tipo de expediente que lo impida (colegial, judicial, empresarial, o administrativo).

La evaluación del segundo grupo, actividades asistenciales que se denominan actividades tipo A, comprenden a su vez tres subtipos: (A-1) actividades clínicas; (A-2), actividades de gestión clínica y (A-3), actividades de estancias clínicas.

Este grupo determina en mayor medida el desarrollo profesional ya que un profesional que solicita la evaluación de su Desarrollo Profesional es un profesional que está realizando actividad asistencial; por tanto, un profesional sin actividad asistencial no está cualificado para obtener la validación de su Desarrollo Profesional. Esto nos lleva a disponer de un procedimiento para aquellos profesionales temporalmente alejados de su actividad asistencial y que deseen volver a la misma.

Como no todos los profesionales realizan actividades de los sub-apartados A-2 y A-3, la puntuación mínima del grupo A se puede obtener con la puntuación exigida en el apartado A-1. La tabla 3 muestra la ponderación de cada uno de los sub-apartados del grupo A.

El tercer grupo, actividades de formación, docencia e Investigación y que denominamos actividades tipo B, se desglosa en cuatro subtipos de actividades: (B-1) actividades de formación continuada acreditada, (B-2) actividades docentes, (B-3) actividades de investigación y (B-4) otras actividades no incluidas en los apartados anteriores. La puntuación mínima del grupo B se puede obtener con la puntuación exigida en el apartado B-1. La tabla 3 muestra la ponderación de cada uno de los sub-apartados del grupo B.



Tabla 3			
VALORACIÓN GLOBAL del DP	Superado	Requiere mejorar	Reconocimiento del DP
Deontología, Ética y Profesionalismo Se aporta o no se aporta	Sí/No	Recomendaciones	Credencial colegial/ empresarial/ administrativa
Apartado A (actividades clínicas) (Máximo 60 puntos / Mínimo 25 puntos)	Sí/No	Recomendaciones	Puntuación > 25
Apartado B (FC, Docencia, Investigación) (Máximo 40 puntos / Mínimo 10 puntos)	Sí/No	Recomendaciones	Puntuación > 10
VALORACIÓN GLOBAL (Máximo 100 puntos / Mínimo 35 puntos)	Sí/No	Recomendaciones	Credencial del periodo



APORTACIONES A LOS DIFERENTES APARTADOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Tabla 4

Evaluación del DP

(Para un periodo de 6 años)

Ética y Profesionalismo

	Pruebas/Indicios aportados
Código Deontológico / Valores profesionales	Seleccionar un archivo (certificación colegial)
Actividades tipo A (Puntuación máxima 60 puntos y mínima 25 puntos)	
A.1. (Puntuación máxima 40 puntos)	Pruebas/Indicios aportados
Actividades clínicas / asistenciales Registros clínicos* Comisiones/Comités clínicos Grupos de trabajo formales, Otras	Un máximo de 6 actividades realizadas en 3 años diferentes = 40 puntos
A.2. (Puntuación máxima 10 puntos)	Pruebas/Indicios aportados
Estancias clínicas Nacionales, Internacionales, etc.	Un máximo de 2 actividades de más de 10 días cada una = 10 puntos
A.3. (Puntuación máxima 10 puntos)	Pruebas/Indicios aportados
Actividades de gestión clínica Dirección, Coordinación, Jefatura, Otras	Un máximo de 2 actividades de más de 6 meses cada una = 10 puntos
Actividades tipo B (Puntuación máxima 40 puntos y mínima 10 puntos)	
B.1. (Puntuación máxima 20 puntos)	Pruebas/Indicios aportados
Actividades de Formación Continuada acreditada Con créditos del SNFC u otros créditos del ámbito internacional reconocidos. Otras actividades acreditadas, programas, itinerarios, diplomas de acreditación, otras actividades.	Un máximo de 30 créditos, con un mínimo de 6 actividades, en un mínimo de 3 años diferentes = 20 puntos
B.2. (Puntuación máxima 10 puntos)	
Actividades Docentes Docente en actividades regladas. Docente en actividades de formación continuada acreditada. Discente en actividades regladas.	Un máximo de 100 horas lectivas, con un mínimo de 4 actividades, en un mínimo de 3 años diferentes = 10 puntos
B.3. (Puntuación máxima 10 puntos)	
Actividades científicas Publicaciones, Proyectos investigación, Comunicaciones científicas, Transferencia conocimiento, Otras actividades	Un máximo de 6 aportaciones a valorar = 10 puntos
B.4. (Puntuación máxima 10 puntos)	
Otros méritos y actividades Premios, Becas, etc. Participación en Sociedades Científicas Actividades editoriales	Un máximo de 6 aportaciones a valorar = 10 puntos

- Registros clínicos: Los registros clínicos son un testimonio documental sobre actos y conductas profesionales donde queda recogida información sobre la actividad del profesional sanitario referente al paciente, su tratamiento y su evolución.