

# Los profesionales sanitarios y el nuevo Programa Andaluz de Desarrollo del Capital Humano Investigador en Salud

Antonio José Valverde Asencio

# **Dos aspectos convergentes**

- **La importancia transversal de la investigación en el SSPA (en materia de recursos humanos)**
- **La política global a desarrollar en materia de personal relacionada con la investigación**

# Una aproximación previa:

- El contexto normativo: distintas perspectivas de aproximación legal
  - fundamentalmente de la LOPS,
  - también, en materia de personal, el EM
- Que indican:
  - La visión general y transversal de la investigación en el ámbito de las profesiones sanitarias
  - La repercusión en aspectos básicos de la delimitación de las condiciones de trabajo (desarrollo profesional)

# La ubicación legal de la investigación en el ámbito de las profesiones sanitarias

- La investigación como una de las funciones básicas de los profesionales sanitarios (art. 4.3 LOPS):
  - Los profesionales sanitarios desarrollan, entre otras, funciones en los ámbitos asistencial, investigador, docente, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitarias.
- De todos los profesionales sanitarios (art. 4.4 LOPS):
  - 4. Corresponde a todas las profesiones sanitarias participar activamente en proyectos que puedan beneficiar la salud y el bienestar de las personas en situaciones de salud y enfermedad, especialmente en el campo de la prevención de enfermedades, de la educación sanitaria, de la investigación y del intercambio de información con otros profesionales y con las autoridades sanitarias, para mejor garantía de dichas finalidades.
- La investigación como función de la gestión clínica (art. 10.2 LOPS):
  - 2. A los efectos de esta ley tienen la consideración de funciones de gestión clínica las relativas a la jefatura o coordinación de unidades y equipos sanitarios y asistenciales, las de tutorías y organización de formación especializada, continuada y de investigación y las de participación en comités internos o proyectos institucionales de los centros sanitarios dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, la continuidad y coordinación entre niveles o el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes.

# Y de los centros y estructuras asistenciales

- La estructura asistencial debe estar a disposición de la investigación (y de la docencia) (art. 11.1 LOPS)
  - 1. Toda la estructura asistencial del sistema sanitario estará en disposición de ser utilizada para la investigación sanitaria y para la docencia de los profesionales.
- Y las administraciones sanitarias promoverán las actividades de investigación (art. 11.2 LOPS)
  - 2. Las Administraciones sanitarias, en coordinación con las Administraciones educativas, promoverán las actividades de investigación y docencia en todos los centros Sanitarios, como elemento esencial para el progreso del sistema sanitario y de sus profesionales.
  - Los titulares de los centros sanitarios y los servicios de salud podrán formalizar convenios y conciertos con el Instituto de Salud Carlos III, con otros centros de investigación, públicos o privados, y con otras instituciones que tengan interés en la investigación sanitaria, para el desarrollo de programas de investigación, para la dotación de plazas vinculadas, o específicas de investigador, en los establecimientos sanitarios, para la designación de tutores de la investigación y para el establecimiento de sistemas específicos de formación de investigadores durante el período inmediatamente posterior a la obtención del título de especialista.
- Los centros sanitarios tendrán la consideración de centros de investigación científica [art. 12 d) LOPS]
  - Son principios rectores de la actuación formativa y docente en el ámbito de las profesiones sanitarias: (...)
  - d) La consideración de los centros y servicios sanitarios, también, como centros de investigación científica y de formación de los profesionales, en la medida que reúnan las condiciones adecuadas a tales fines.

# Particularmente en relación con el personal:

- La experiencia investigadora se tendrá en cuenta a los efectos del sistema de reconocimiento profesional: art. 37.1 LOPS
- La obtención del grado de carrera profesional tendrá en consideración, entre otros méritos, la actividad docente y de investigación: art. 38 LOPS
- Dentro de los sistemas de selección, los baremos tendrán en consideración “las actividades científicas, docentes y de investigación” (art. 31.4 EM)
- Se podrán conceder por parte de las CC.AA. permisos no retribuidos para participar “en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud” (art. 61 EM).

**LA FUNCIÓN (O FUNCIONES) DE LA  
INVESTIGACIÓN EN EL SSPA  
(PRINCIPALMENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE PERSONAL)**

# Varias funciones:

- De búsqueda de la mejora de la salud y del bienestar de los ciudadanos
- De desarrollo del SSPA como servicio público esencial al servicio de los ciudadanos
- Pero también, desde la perspectiva más concreta de la gestión de recursos humanos:
  - de integración y de articulación de los profesionales en sus distintos centros y UGC
  - de definición del ámbito competencial profesional
  - de definición del grado de desarrollo profesional
  - de criterios (y/o méritos) de selección (temporal y definitiva)



**SIENDO ASÍ,  
¿HACIA DÓNDE DEBE DIRIGIRSE LA POLÍTICA DE  
PERSONAL EN INVESTIGACIÓN?**

# Varias líneas principales

- A garantizar, en lo posible, la finalidad básica de la investigación como instrumento de desarrollo del SSPA
  - A través de medidas de fomento de la investigación
    - sin olvidar que el fomento de la investigación supone:
      - el fomento del desarrollo profesional y
      - ser instrumento –por ello- de articulación de la política de personal
- A garantizar el reconocimiento de la investigación en los procesos de selección generales (temporal y definitiva)
- Salvaguardando “perfiles investigadores”
- Afectando a la selección de (determinados) cargos intermedios

# Por ello, las medidas deben ir dirigidas (I):

- Al fomento (y disponibilidad) de la investigación de todos los profesionales
  - Independientemente del lugar de su trabajo
  - Debe garantizarse un acceso a la formación e investigación suficiente y adecuada
  - Fomentando la creación de grupos de investigación intercentros o interniveles
  - Permitiendo (en lo posible) el acceso a plataformas de desarrollo de la investigación
- Incluyendo la actividad de investigación dentro de los acuerdos de gestión con las UGC /centros
- Incluyendo en fomento de la investigación en la fase de formación:
  - Diseño de estrategias generales de investigación dentro de los programas de formación (de especialistas y aún antes, en la formación de grado)
    - En colaboración, en su caso, con las universidades (Master oficial)
    - Fomentando (y reconociendo) la tesis doctoral
    - Fomentando la estancia en instituciones de prestigio

## También (II):

- A posibilitar el desarrollo de una carrera profesional eminentemente investigadora:
  - A través de la creación de plazas o puestos de investigadores
  - A través de la estabilización de investigadores previamente contratados a través de programas
- A través de la inclusión de la investigación en las UGC como objetivo de las mismas y de sus profesionales (que van a condicionar el propio grado competencial de las UGC)

## Y (III):

- A garantizar el reconocimiento (y la exigencia) de la actividad investigadora en los procesos de selección:
  - Exigible para los cargos intermedios en la medida en que la actividad de investigación es parte de la gestión clínica
  - Debe incorporarse en la convocatoria de cargos intermedios la valoración (¿requisito?) de competencias investigadoras
- Reconocimiento para los procesos selectivos (dentro de una definición de distintos “perfiles” de los profesionales sanitarios)
- Y de reconocimiento profesional: carrera profesional

# Ello exige actuaciones concretas:

- Una modificación integral del sistema de selección
  - [E:\SAS\CURSOS\\_SAS\RRHH\INEST oct10\PERFILES POR COMPETENCIAS.ppt](#)
  - Que debe ser realmente por “competencias”
  - Una vez definidas por los centros y las UGC los perfiles competenciales de sus puestos
  - En función de la cartera de servicios y del propio desarrollo de la UGC
- Garantizar el reconocimiento de la actividad investigadora como medio de desarrollo profesional
  - A efectos de carrera profesional
  - Que debe implicar una adaptación del sistema de carrera profesional
    - Partiendo de la puesta en valor directa de la acreditación
    - Reconociendo la excelencia investigadora y la labor de gestión en investigación
- También en productividad (fundamentalmente vinculado a patentes)

# Ello conlleva:

- Garantizar la continuidad y estabilidad del personal investigador (de distintos programas): Río Hortega, Ramón y Cajal, etc.
- Creación de la figura de profesional asistencial con perfil investigador
  - En el seno de una UGC
  - De conformidad con el nivel competencial que se defina
  - Con posibilidades de captación de profesionales externos de reconocido prestigio (excelencia)
- Establecimiento de procedimientos de selección de profesionales de investigación en formación (fundamentalmente para profesionales fuera de las especialidades sanitarias)
  - Para futuras figuras de investigador senior
  - También para técnicos de investigación
- Actuaciones dirigidas a posibilitar y favorecer la movilidad y formación profesionales en investigación: Programa de convocatorias de licencias

# En conclusión:

- La investigación se integra en los aspectos esenciales de la política de personal
- Y la política de personal (general) asume la política de investigación
- Desde las perspectivas anunciadas:
  - La investigación/formación como instrumentos de articulación esencial para posibilitar una política de personal integrada
  - El reconocimiento de la actividad investigadora como parte (ineludible) de la gestión clínica