

Procediment	PC-4-DO-SIQ-0011-ca	Versió	1
-------------	---------------------	--------	---

PS1 Definició de la política, la formació i l'avaluació dels professionals de l'Institut Guttman vinculats a la formació universitària

Resum del contingut

Aquest procés descriu com l'Institut Guttman defineix i aplica la seva Política de Desenvolupament humà i professional, i la formació i avaluació dels professionals vinculats a la docència universitària que s'imparteix a la Institució.

Gestió de les modificacions

Versions		Autors Revisors/es	Resum de les modificacions més rellevants fetes al document respecte a la versió anterior. Incloure els apartats i pàgines que han estat modificats.
Número versió	Any aprovació		
1.0 (VO)	2018	Solans, M Bassas, E Vidal, J	Nou document elaborat

Revisat el	19/03/2018	Aprovat el	10/04/2018	Vigent fins a	04/2021
Autor/s de la versió			Directiu responsable		
Mercè Solàns Elisenda Bassas 			Joan Vidal Comitè de Direcció 		

Índex

1. PROPÒSIT	3
2. ABAST/ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
3. ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ/DIFUSIÓ	3
4. DESCRIPCIÓ DEL CONTINGUT	3
4.1. Política de Desenvolupament Humà i Professional	3
4.2. Pla de Formació Continuada	5
4.3. Avaluació dels professionals de l'Institut Guttmann	6
4.4. Participació dels grups d'interès	7
5. RETIMENT DE COMPTES	8
6. MÈTODE D'AVAUACIÓ	8
6.1. Desenvolupament humà i professional	8
6.2. Pla de Formació Continuada	8
7. INDICADORS	9
8. REFERÈNCIES/BIBLIOGRAFIA	10
8.1. Documentació associada	10
8.2. Documentació generada	10
9. PARAULES CLAU	10

1. PROPÒSIT

L'Institut Guttmann disposa de la Política Institucional de Responsabilitat Social Corporativa, de la què emanen les diferents polítiques institucionals, entre elles la de "Desenvolupament humà i professional" i què és general per a tots els membres de la institució.

L'objectiu d'aquest procés és explicar com es concreta aquesta política de desenvolupament humà i professional a l'entorn dels professionals de l'Institut Guttmann què imparteixen docència universitària i la resta de professionals què hi donen suport.

2. ABAST/ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'actuació d'aquest procediment abasta a tot el col·lectiu de professionals, col·laboradors de la institució i altres grups d'interès vinculats als programes de formació universitària de l'Institut Guttmann.

3. ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ/DIFUSIÓ

L'aprovació del document es realitza en el si del Comitè de Direcció. Una vegada aprovat, s'ubica a l'espai de la intranet a l'abast de tots els professionals de l'Institut Guttmann i també es públic a la WEB de l'Institut Guttmann.

4. DESCRIPCIÓ DEL CONTINGUT

4.1. Política de Desenvolupament Humà i Professional

L'Institut Guttmann basa la seva Política de Desenvolupament Humà i Professional en el Pla Estratègic 2014-2020 i en la Política Institucional de Responsabilitat Social Corporativa de les que se'n deriven els plans (triennals) i els programes (anuals), i que afecta a tots els àmbits de l'organització proporcionant un marc de referència en l'establiment dels objectius anuals.

Aquest document esdevé la política transversal de l'organització i inclou els compromisos i les línies estratègiques que configuren el conjunt de polítiques de la institució i afecta a tota l'organització i grups d'interès.

Pel què fa al desenvolupament humà i professional, determina:

- Establir un marc de relacions laborals adequat. Captar els millors candidats i consolidar llocs de treball estables i de qualitat.
- Promoure relacions laborals basades en la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat. A igualtat de condicions, afavorir la discriminació positiva a favor de les candidates o candidats amb certificat de discapacitat.
- Promocionar un desenvolupament de lideratges positius i un sistema de rendiment de comptes en termes de resultats.
- Implementar un programa de formació continuada per als professionals que adapti els seus perfils a les necessitats i dels llocs de treball que desenvolupen.
- Promoure el diàleg franc amb tot el seu equip humà, la interlocució social i la participació en un marc de responsabilitat.
- Mantenir una política retributiva justa.
- Integrar la prevenció de riscos laborals en els diferents llocs de treball i a tots els nivells de l'organització.

- Prevenir els danys, millorar les condicions de treball i promoure els comportaments segurs.

Els objectius, a grans trets, que es marca l'organització per als propers tres anys són:

- Participar en el desenvolupament adequat i eficient de la plantilla tant de l'Hospital com de "Guttmann – La Sagrera" a la cartera de serveis i a l'activitat prestada.
- Abordar l'anàlisi de les competències actuals en els diferents àmbits de la gestió de recursos humans i revisar els principis d'actuació existents.
- Identificar i prioritzar accions de millora dels sistemes i processos de gestió de recursos humans.
- Promoure la qualitat de l'ocupació, potenciant l'estabilitat i el compromís dels professionals.

Organització

El Pla de Desenvolupament Humà i Professional de l'Institut Guttmann l'estableix la Direcció Gerència, que és la responsable de fixar les directrius de recursos humans de tota l'organització. Per a la seva execució compta amb el Departament de Recursos Humans que té la responsabilitat del seu desenvolupament i execució.

Quatre són els òrgans directament involucrats en l'àmbit d'aquest Pla:

1. La Direcció Gerència que és la responsable d'establir i liderar les estratègies de recursos humans de tota l'organització.
2. El Comitè de Direcció que té la funció de proposar i revisar, el Pla de Desenvolupament Humà i Professional de l'Institut Guttmann, i transmetre a les seves respectives àrees de responsabilitat els objectius en matèria de recursos humans i vetllar perquè la informació arribi a tots els professionals i col·laboradors; així com vetllar pel seu més eficaç acompliment.
3. L'equip de RRHH que té l'encàrrec de la seva execució, alhora que elaborar-ne la proposta, fer-ne el seguiment i l'avaluació.
4. L'estructura de comandaments i gestors de persones.

Els eixos vertebradors del Departament de Recursos Humans de l'Institut Guttmann són els següents:

1. Captació i vinculació
2. Formació
3. Compensació i retribució
4. Comunicació interna
5. Desenvolupament de persones
6. Negociació col·lectiva
7. Règim disciplinari
8. Prevenció de riscos laborals
9. Compromís social

4.2. Pla de Formació Continuada

El Pla de Formació Continuada (PFC) de l'Institut Guttmann té com a objectiu principal donar resposta a les necessitats de desenvolupament professional del seu equip humà, en els diferents àmbits que conformen les seves activitats competencials, posant especial èmfasi en la identificació de les mancances existents i proposant les accions formatives més adequades per a la seva millor superació.

El model organitzatiu per a la més eficaç realització de la formació continuada de l'Institut Guttmann, neix de la Direcció, que és qui té la responsabilitat de fixar la Política de Formació Continuada que s'ha de desenvolupar en el conjunt de la Institució.

Dos són els òrgans directament involucrats en l'àmbit de la formació:

- el Comitè de Direcció
- el Comitè Assessor de Formació Continuada

El **Comitè de Direcció**, en relació a la formació continuada, té les funcions següents:

- Suggestir, revisar i aprovar el Pla de Formació Continuada triennal.
- Suggestir, revisar i aprovar el Programa Anual de Formació Continuada.
- Transmetre a les respectives àrees de responsabilitat els objectius en matèria de formació del personal.
- Difondre, a les respectives àrees de responsabilitat la posada en marxa del Pla i dels respectius Programes Anuals de Formació Continuada i vetllar perquè la informació es transmeti a tots els professionals i col·laboradors.
- Vetllar per l'acompliment del Pla i dels Programes Anuals que se'n deriven.
- Dotar-lo econòmicament, d'espais i facilitar l'accessibilitat als treballadors.
- Fer-ne seguiment al llarg dels exercicis per garantir l'acompliment d'aquest Pla, i si escau realitzar les mesures correctores per el seu assoliment.

Les funcions principals del **Comitè Assessor de Formació Continuada** són les següents:

- Copsar les necessitats de formació continuada de cada àrea o departament.
- Elaboració de la proposta del Pla de Formació Continuada triennal, per elevar-lo al Comitè de Direcció per la seva aprovació, si escau. Fer seguiment i avaluar-lo periòdicament i en finalitzar el període pel que s'aprova.
- Elaboració de la proposta de Programa Anual de Formació, fer-ne el seguiment i l'avaluació un cop finalitzat cadascun d'ells.
- Transmissió de la informació sobre formació continuada que es genera a la Institució, tant la que s'organitza dins de la institució, com la que s'organitza en altres centres o organitzacions.
- Crear i Mantenir actiu un sistema d'informació que enregistri el disseny, el procés, els resultats i l'avaluació de la formació continuada realitzada pels professionals de la institució.
- Elaboració de l'informe anual on es recull la memòria de formació de cada exercici.

Circuit de detecció de necessitats

El Pla de Formació Continuada estableix les matèries i col·lectius específics destinataris de la formació planificada atenent al diagnòstic de necessitats realitzat.

La detecció de necessitats pot partir des de la pròpia Direcció, que objectiva aquelles necessitats formatives dels professionals en funció dels objectius estratègics que té

establerts, i des de les pròpies àrees, comissions i professionals que, en l'exercici diari del seu lloc de treball, detecten obligacions formatives tant de coneixement i habilitats, com d'altres actius a incorporar per millorar les seves competències.

Ambdues formes de detecció es canalitzen de manera objectivada al Comitè Assessor de Formació Continuada, que les estudia i avalua la seva incorporació al Pla de Formació, per a seguidament, concretar-les en accions específiques en els conseqüents Programes Anuals.

Posada en marxa del Programa de Formació i difusió

El Programa de Formació anual ha d'arribar a tots els professionals abans de finalitzar el mes de gener de l'exercici en curs.

Per tal de donar la màxima difusió al Programa Anual de formació, aquesta és realitzada mitjançant diferents vies de comunicació. Des de la Intranet Corporativa, es publica el Programa Anual de Formació Continuada aprovat pel Comitè de Direcció. A més des d'aquesta eina es té accés directe a la Plataforma e-learning i al Calendari d'activitats, on les accions formatives hi consten. La xarxa d'Intranet es pot consultar des de tots els ordinadors de l'hospital i a la plataforma e-learning s'hi pot accedir des de fora del hospital (totes les prestacions electròniques estan controlades a nivell d'accés, d'usuaris...etc.)

Seguiment i avaluació

Cada acció formativa interna recull la valoració i satisfacció dels professionals que han rebut la formació, mitjançant una enquesta on es fa referència als continguts rebuts, les capacitats docents, els materials i recursos tècnics aportats, així com a la seva organització.

També, de forma bianual es realitza a tots els professionals de l'Institut Guttmann una enquesta de satisfacció amb la formació continuada rebuda.

4.3. Avaluació dels professionals de l'Institut Guttmann

Les organitzacions sanitàries necessiten una varietat adequada de persones capaces i qualificades per a donar compliment a la seva missió, per cobrir les prestacions assistencials que ofereixen als pacients i per garantir una docència i recerca de qualitat. Per tant, és essencial que l'entitat avaluï i documenti les aptituds, els coneixements, la formació, les habilitats, les competències, resultats i actituds dels seus professionals, des del principi i amb el temps, per tal de garantir la màxima adequació amb el seu lloc de treball.

A l'Institut Guttmann s'ha decidit per un procés d'avaluació dels professionals descentralitzat, establint en aquest protocol els criteris i instruments a utilitzar per als diferents col·lectius. L'avaluació dels seus recursos humans es realitza de forma individualitzada, estandarditzada, sistemàtica i amb una periodicitat predeterminada.

Aquest procés es realitza en diferents moments:

1. l'avaluació inicial o de nova incorporació, un cop s'ha finalitzat el període de supervisió i per tal d'assegurar que el professional pot assumir les responsabilitats del seu lloc de treball,
2. l'avaluació de forma continuada, és la que es fa en el dia a dia per part del cap directe del professional,

3. i l'avaluació permanent, que es realitza de forma periòdica pel seu responsable, on els continguts són compartits (avaluador-avaluat), es revisen els resultats objectius personals, se n'estableixen de nous, s'identifiquen punts de millora possibles, oportunitats formatives si s'escau, fixar responsabilitats noves o modificar-les,...

Descripció

A l'Institut Guttmann anualment i durant el primer trimestre de l'any es realitza l'avaluació periòdica de les aptituds, actituds i habilitats d'aplicació a tot el personal, a través de diferents eines d'avaluació i segons el col·lectiu a que s'avalui.

El responsable del procés d'avaluació és el directiu o cap d'àrea, i aquest pot delegar la funció d'avaluador als responsables de departament, unitat, servei o al seu cap directe.

Els continguts de les diferents eines d'avaluació han de ser compartits amb el professional avaluat, i es signarà el document per les dues parts. Alguns formularis tenen un espai d'observacions, per tal que, tant l'avaluador com l'avaluat puguin manifestar algun fet rellevant, si així ho consideren.

La satisfacció del professorat i de l'acció tutorial per part de l'alumnat i què es defineix en el procés "PS5 Satisfacció dels grups d'interès activitat docent", és també una eina d'avaluació dels professionals de l'Institut Guttmann què tenen responsabilitats docents.

4.4. Participació dels grups d'interès

Òrgans de direcció	Patronat Comitè de Direcció
Professionals interns Personal vinculat contractualment amb l'IG	Personal assistencial Personal investigador, Personal investigador en formació a investigació..... Personal no assistencial
Professionals externs, i personal vinculat a l'IG amb contracte d'arrendament per prestació de serveis / factura per honoraris professionals	Personal serveis clínics i assistencials Personal docent
Professionals en formació sanitària especialitzada	MIR, FIR, PIR Fellowship lligats a un conveni
Visitants Lligats a un conveni	Visitants assistencials amb estades superiors a 3 mesos Visitants de recerca amb conveni

Estudiants Els externs van lligats a un conveni	Estudiants de màsters i d'especialització Estudiants Facultats/Escoles Universitàries, Estudiants en pràctiques mòduls professionals
Comissions consultives regides per normativa externa o interna	Comitè de Formació Continuada Comitè de Docència Comitè de Recerca
Altres organismes	Patronal: Unió Catalana d'Hospitals / Mútua Patronal

5. RETIMENT DE COMPTES

El retiment de comptes de la formació i avaluació del professorat universitari als diferents col·lectius queda garantida, d'una banda, a través de la informació que conté la Memòria anual de Docència i dels Informes de Seguiment dels Màsters, que són públics a través de nostra Intranet i la WEB institucional. I de l'altra, a través de la seva participació en els òrgans col·legiats i comissions de debat, entre d'altres:

- Patronat
- Comitè Directiu
- Comitè de Docència
- Comitè Assessor de Formació Continuada

6. MÈTODE D'AVALUACIÓ

6.1. Desenvolupament humà i professional

L'avaluació en els processos de Recursos Humans es fa a nivell quantitatiu i qualitatiu. A través de l'observació i l'escolta podem adquirir molta informació però també es necessari establir una sèrie d'indicadors més explícits per facilitar la retroalimentació com ara:

- Assoliment dels objectius previstos en els plans i programes d'accions.
- Assoliment i manteniment dels requeriments vinculats als diferents processos d'acreditació.
- Indicadors de compliment, es mesura l'absentisme mitjançant indicadors d'accidents de treball, d'incapacitat temporal, de permisos conveni....
- Indicadors d'eficàcia, es mesura indirectament la satisfacció dels professionals mitjançant indicadors de vaga, de compromís en l'empresa, de baixes voluntàries d'empresa.

6.2. Pla de Formació Continuada

L'avaluació del Pla de Formació Continuada consisteix en l'anàlisi dels resultats obtinguts a nivell global i a nivell de l'avaluació del Programa Anual de Formació Continuada.

L'anàlisi periòdica pretén abastar des del vessant de la detecció de necessitats, tant el procés del programa formatiu, com els resultats obtinguts i el seu impacte.

Per tant, l'avaluació té com a objectiu:

- Determinar els objectius operatius assolits del pla de formació.

- Determinar l'adequació dels continguts, metodologies, recursos, etc. als objectius plantejats.
- Determinar el nivell d'assoliment dels objectius pedagògics de cada participant.
- Determinar el grau de resposta de les accions formatives a les necessitats detectades per l'organització.
- Valorar la rendibilitat i els beneficis que el pla de formació genera sobre l'organització.
- Identificar els canvis i modificacions necessàries per a la millora dels sistemes de formació.

L'avaluació es fa tant qualitativament a través d'enquestes als participants, com quantitativament mitjançant un conjunt d'indicadors de resultats que l'Institut Guttmann registra juntament amb totes les activitats impartides.

7. INDICADORS

Indicadors del Pla de Desenvolupament humà i professional

- Tipologia contractual
- Noves contractacions
- Antiguitat de la plantilla
- Edat de la plantilla
- Sexe de la plantilla
- Evolució de l'absentisme

Indicadors de Formació Continuada

L'avaluació del pla consisteix en l'anàlisi dels resultats obtinguts a nivell global i a nivell de l'avaluació del Programa Anual de Formació Continuada.

A continuació es presenten els principals indicadors d'avaluació pel Programa de Formació Continuada

AVALUACIÓ DEL PROGRAMA DE FORMACIÓ	
1. Índex de participació en el programa de formació	
Índex d'accions realitzades segons programació del total d'accions programades	Valor estàndard > 75%
Índex d'enquestes rebudes de les accions formatives	Valor estàndard > 75%
2. Avaluació de detecció de necessitats	
Índex de participació en la detecció de necessitats formatives d'infermeria	Valor estàndard > 80%
3. Resultats de les enquestes de valoració de les accions formatives	
Valoració global de totes les enquestes rebudes	Valoració numèrica superior a 8, d'una escala de 0 a 10, obtinguda de la mitjana del valor de valoració global de totes les enquestes rebudes

4. Avaluació de la docència del pla de formació	
Índex de participació de docents propis del centre	Valor estàndard > 75%
Valoració general de tots els docents del programa anual	Valoració numèrica superior a 7, d'una escala de 0 a 10, obtinguda del terme mitja del valor de valoració global de totes les enquestes rebudes

8. REFE

RÈNCIES/BIBLIOGRAFIA

8.1. Documentació associada

- Política institucional de Responsabilitat Social Corporativa
- Pla de Desenvolupament Humà i Professional de l'Institut Guttmann 2017-2020
- Protocol Avaluació del professional del IG.
- [Codi Ètic de l'IG.](#)

8.2. Documentació generada

- [Memòria Institucional i informe anual de responsabilitat institucional social corporativa](#)
- [Informes de seguiment](#)
- Actes de les reunions dels Comitès
- Memòria anual de Docència

9. PARAULES CLAU

Desenvolupament humà i professional - Formació Continuada - Avaluació dels professionals - PS1