



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

La Carrera Profesional en los
Servicios Públicos de Salud
Españoles

Presentado por:

Daniel Castro Faulin

Tutelado por:

M^a Teresa García Merino

Valladolid, 14 de mayo de 2020

RESUMEN

La Carrera Profesional parece haber ido adquiriendo cada vez mayor peso e importancia en el ámbito de las políticas de Recursos Humanos, al menos en el sector privado. No parece tan claro que sea igual en el sector público, pues rara es la vez que se encuentra un anuncio de empleo público ofertado con un Plan de Carrera. Por ello, el objetivo planteado para este trabajo ha sido analizar la presencia e importancia del Programa de Carrera Profesional en las organizaciones públicas, en particular en el sistema Nacional de Salud en España. A partir de la información proporcionada por los distintos portales web oficiales del Sistema, se ha realizado un análisis individualizado por cada Comunidad Autónoma y un análisis conjunto. Con ello se concluye, por ejemplo, que un buen Plan de Carrera Profesional produce un aumento en la eficiencia organizativa y una mejora en la calidad de los servicios prestados.

Palabras clave: *Carrera Profesional, Servicios Públicos, Sistema Nacional de Salud, Empleo público.*

Clasificación JEL: J83 M12 M51.

ABSTRACT

The Professional Career seems to have been gaining increasing weight and importance in the ambit of Human Resources policies, at least in the private sector. It does not seem so clear that it is the same in the public sector, since it is rare to find public employment announcement offered with a Career Plan. For that reason, the objective set for this work has been to nalyze the presence and importance of the Professional Career Program in public organizations, particulary in the National Health system in Spain. Based on the information provided by the different oficial web portals of the System, an individualized analysis has been carried out for each Autonomous Community and a joint analysis. This concludes, for example, that a good Professional Career Plan produces an increase in organizational efficiency and an improvement in the quality of the services provided.

Keywords: *Professional Career, Public Services, National System of Health, Public Employment.*

JEL Classification: J83 M12 M51.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. LA CARRERA PROFESIONAL: DELIMITACIÓN Y ÓPTICAS DE ANÁLISIS	4
2.1. Delimitación y diferentes perspectivas en su análisis.....	4
2.2. La carrera profesional en la perspectiva de la organización.....	6
2.2.1. Etapas en el desarrollo del programa de carrera profesional	7
2.2.2. Posibles movimientos en la Carrera Profesional, límites y filtros.	11
2.2.3. Limitaciones y ventajas de la planificación de carrera profesional	13
2.3. La carrera profesional en la perspectiva del Individuo.	14
2.3.1. Etapas en la carrera profesional de los individuos.	15
2.3.2. Limitaciones y ventajas de la planificación de carrera profesional. .	17
2.4. Evaluación de las planificaciones de Carrera Profesional.	17
3. LA CARRERA PROFESIONAL EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD ESPAÑOLES.....	19
3.1. Metodología.....	19
3.2. Normativa de Carrera Profesional en España.....	21
3.3. Carrera Profesional en los Servicios Públicos de Salud españoles: Estudio por CCAA y análisis conjunto.....	24
3.3.1. Estudio por Comunidad Autónoma	24
3.3.2. Análisis Conjunto	37
4. CONCLUSIONES.....	42
5. BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXO DOCUMENTAL DEL ANÁLISIS DE LA CARRERA PROFESIONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD DE ESPAÑA.....	47
Desarrollo de la Normativa sobre Carrera Profesional en España	47
Desarrollo del Estudio por Comunidad Autónoma	47

Índice de Gráficos

I-Gráfico 2.3.1	15
-----------------------	----

Índice de Tablas

I-Tabla 3.3.2.1 Presencia de la Carrera Profesional en los distintos Servicios Sanitarios	38
II-Tabla 3.3.2.2 Programa de Mejora de Habilidades.....	40
III-Tabla 3.3.2.3 Modelo de valoración.....	41

1. INTRODUCCIÓN

Tal como señalan Aragón *et al* (2007), la mayoría de las organizaciones se mueven hoy en día en un contexto en el que tienen gran importancia la información y el aprendizaje. E igualmente en un contexto en el que se está dando más importancia al desarrollo exitoso de las carreras en las diferentes y nuevas estructuras organizativas.

Años atrás cuando había mucha estabilidad laboral, la vida laboral de la mayoría de los individuos solía transcurrir en una única organización, por lo que el desarrollo profesional dependía, en gran medida, del buen desempeño de su trabajo. Hoy en día, la vida laboral se lleva a cabo en diversas empresas y los puestos de trabajo van cambiando e incluso llegando a desaparecer, dando lugar a nuevos puestos (Dolan *et al* 2007). Esto requiere que los empleados, aparte del buen desempeño de su trabajo, sean más flexibles y se reciclen constantemente para adquirir los conocimientos y capacidades necesarios para poder ejercer diferentes puestos de trabajo.

Debido a la nueva dinámica laboral, la carrera profesional juega un papel muy importante tanto para los empleados como para las propias organizaciones, sean privadas o públicas, por lo que es fundamental conocer qué se entiende por Carrera Profesional para poder entender su implantación en cualquier tipo de empresa u organización.

En la actualidad, podría decirse que la carrera profesional está teniendo una gran presencia en las empresas privadas, con ofertas de trabajo llamativas dónde se expresa la posibilidad de desarrollar su Carrera Profesional con la entidad y tener una mayor perspectiva de futuro, consiguiendo de esta manera atraer, adquirir y retener el capital humano cualificado de cara a mejorar el rendimiento empresarial.

Salvo excepciones, parece que en las entidades de los Servicios Públicos en España, la carrera profesional ha ido con cierto retraso o ha pasado desapercibida, hasta ahora que es cuando va habiendo mayor movilización por parte de los sindicatos y trabajadores para exigir su cumplimiento, implantación o desbloqueo.

Además hay que tener en cuenta que son muchos y diversos los Servicios Públicos españoles y que la descentralización contemplada en la Constitución Española, que dota de autonomía a las Comunidades Autónomas para la gestión de aquellas competencias que tienen transferidas, origina que la Carrera Profesional sea distinta en cada Servicio Público así como en cada Comunidad Autónoma respectivamente.

Por todo ello, el presente trabajo pretende estudiar la presencia e importancia del Programa de Carrera Profesional en las organizaciones Públicas. Para ello empezaremos explicando, en una primera parte, en qué consiste la Carrera Profesional, estudiándola desde dos perspectivas: del individuo y de la organización. En la segunda parte nos centraremos en el estudio de la Carrera Profesional en el Sistema Nacional de Salud de España, abordándolo por cada Comunidad Autónoma, con el propósito de conocer si la Carrera Profesional ha sido abordada y de qué forma en cada una de las Comunidades Autónomas. Finalizamos el trabajo destacando las principales conclusiones del mismo.

2. LA CARRERA PROFESIONAL: DELIMITACIÓN Y ÓPTICAS DE ANÁLISIS

En el mundo actual los constantes cambios en la economía, la sociedad y en el contexto laboral, han propiciado en los empleados una mayor preocupación por la estabilidad de sus empleos, al igual que sus expectativas laborales.

Por consiguiente es imprescindible conocer de antemano qué es la Carrera Profesional, así como su gestión desde las distintas ópticas de análisis para entender la importancia que tiene.

2.1. Delimitación y diferentes perspectivas en su análisis.

Con la literatura recabada se puede decir que el concepto de Carrera Profesional ha recibido múltiples definiciones en la literatura, pudiendo distinguir dos puntos de vista, del individuo y de la organización, como por ejemplo:

Desde la óptica del individuo, la Carrera Profesional está considerada como “La composición de todas las tareas y puestos que desempeña el individuo durante su vida laboral” (Werther y Davis, 2014, pp. 202).

Desde la perspectiva de la organización, “la Carrera se considera un atributo de la organización y como algo que ella gestiona y controla” (Dolan *et al*, 2014, pp. 205).

El valor que ha ido adquiriendo la carrera profesional a lo largo del tiempo, ha propiciado un mayor desarrollo y estudio de todos los aspectos relacionados con su gestión. Distintos autores, como es el caso de Gómez-Mejía (2016), Dessler (2011) y Dolan *et al* (2014), han empleado diversos términos para hablar de la gestión de la carrera profesional, como planificación, desarrollo, administración, así como han formulado distintas interpretaciones sobre la gestión de carrera bajo las dos ópticas: la empresa y el individuo.

Desde la óptica de la empresa la gestión de carrera está interpretada, a juicio de Gómez-Mejía *et al* (2016) y Dolan *et al* (2014), como un conjunto de actuaciones continuadas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo de desarrollar trabajadores más capacitados y ofrecerles la posibilidad de una trayectoria profesional bien gestionada. Por ello se puede deducir que la organización es quién controla la gestión de carrera del individuo.

Desde la óptica del individuo, como bien manifiestan Dolan *et al* (2014) y Dessler (2011), la gestión de carrera se basa en el proceso por el cual la persona va adquiriendo consciencia de sus intereses, habilidades, motivaciones... y estableciendo sus objetivos profesionales específicos, así como los planes de acción que le conduzca hacia ellos. Por ello se puede interpretar que el individuo es controlador de la gestión de su carrera.

Esta doble óptica de la gestión de la carrera profesional es debido a que por un lado, la mayoría de los empleados desean progresar profesionalmente y alcanzar puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración; por el otro lado, a la empresa le interesa atraer y retener personal capacitado para puestos que queden vacantes o nuevos puestos a crear (Porret Gelebert, 2012, pp. 240). Esta dualidad puede originar una disparidad de intereses entre los empleados y las organizaciones. Nos detendremos a continuación brevemente en cada una de esas dos perspectivas señaladas.

2.2. La carrera profesional en la perspectiva de la organización.

Entre las distintas políticas de recursos humanos desarrolladas por las organizaciones (reclutamiento, selección, remuneración, formación de recursos humanos...) se encuentra también la relativa a la gestión de la Carrera Profesional.

La gestión de la Carrera Profesional por parte de la organización contribuye a que el empleado perciba y entienda sus conocimientos, intereses y motivaciones; desarrolle sus habilidades e intereses de carrera de la mejor forma y los utilice de forma más eficaz; y que comprenda las actividades que debe llevar a cabo durante su vida profesional para lograr el éxito. Por ello, se elaboran programas para el desarrollo profesional que permitan tener trabajadores mejor capacitados y motivados, buscando en todo momento la conciliación de intereses entre los objetivos de la organización y de los empleados.

La gestión y planificación de las carreras, ha de tener en consideración cada una de las etapas en el desarrollo del programa de Carrera Profesional, así como de los posibles movimientos, límites y filtros que plantee la organización, con el objetivo de establecer un desarrollo profesional eficaz acorde con sus exigencias. Igualmente conviene atender a las limitaciones y ventajas derivadas de la planificación de carrera profesional.

2.2.1. Etapas en el desarrollo del programa de carrera profesional

Gómez-Mejía *et al* (2016) exponen que la creación de un programa de desarrollo profesional consta de tres fases: valoración, dirección y desarrollo.

Posteriormente De la Calle y Ortiz (2018) añaden una etapa más al planteamiento inicial de Gómez-Mejía *et al* (2016), denominándola “Premisas”, que identifican como primera etapa.

Al considerar más completa la reflexión realizada al respecto por dichas autoras, la gestión y planificación de carrera profesional por parte de la organización se puede entender como un proceso de cuatro etapas:

Etapa I: Premisas

Esta primera fase está dirigida a determinar si la organización se plantea llevar a cabo un proceso de gestión de la Carrera Profesional o no y, en caso afirmativo, analizar la inversión precisa para su realización.

Una vez tomada la decisión, la organización debe plantearse diversas cuestiones como quién será el responsable de gestionar la Carrera Profesional y cómo se pueden armonizar las necesidades profesionales de la organización con los intereses personales de cada individuo para el éxito de la gestión de la carrera.

El responsable de la gestión de la Carrera Profesional puede ser diferente en función del tipo de organización. En las organizaciones tradicionales, el desarrollo profesional se hacía desde la empresa para cada empleado en particular, mientras que las organizaciones más modernas dan al empleado un papel activo en la planificación de su desarrollo profesional. En ambos casos, “los empleados necesitan, al menos, una directriz general en cuanto a los pasos que pueden dar para desarrollar sus carreras, tanto dentro como fuera de la organización” (Gómez-Mejía *et al*, 2016, pp. 343).

Etapa II: Fase de valoración

La finalidad de esta fase es determinar las fortalezas y debilidades del empleado.

Las organizaciones pueden recurrir a diversas actividades como la descripción y/o revisión de los puestos de trabajo, el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo y el paralelismo entre los perfiles. Una vez realizadas estas actividades, se instauran las direcciones que pueden tomar las carreras profesionales de los miembros de la organización.

Pueden servirse de herramientas como los centros de evaluación y de valoración a fin de medir las competencias necesarias para un determinado puesto y mostrar a los participantes la información sobre sus fortalezas y debilidades. La relevancia que han adquirido habilidades y competencias en los estudios de las últimas décadas nos conduce a plantear el interés de recurrir, como Modelo de Valoración, a un Modelo de Competencias.

Etapa III: Fase de dirección

En la fase de dirección se estudiarán el tipo o tipos de Carrera Profesional que puede seguirse en la empresa, así como los pasos que deben hacerse para conseguirlo. Atendiendo a esto y considerando la posición actual del empleado, se le escogerá la trayectoria profesional que mejor se adapte a sus deseos y preparación.

Las dos vertientes con las que puede contar la organización son la asesoría individual y los servicios de información.

La asesoría profesional consiste en la realización de sesiones individuales para cada empleado en las que se examinan sus intereses y objetivos profesionales más idóneos (Werther y Davis, 2014). La asesoría puede ser llevada a cabo por el departamento de RR.HH. por directivos o por asesores profesionales externos a la organización.

Por otra parte, los servicios de información ofrecen indicaciones a los empleados sobre las posibilidades de desarrollo profesional. Los servicios de información más comunes son: los sistemas de anuncios de puestos, que es una forma bastante fácil y directa de ofrecer a los empleados información sobre los puestos vacantes (se realizan a través de los tabloneros, boletines o la intranet); los inventarios de habilidades (son registros de las capacidades, cualidades y conocimientos de los empleados); las trayectorias profesionales (esquema con los pasos a seguir y el tiempo necesario para realizar cada uno de ellos); y los centros de recursos (conjunto de materiales para el desarrollo profesional, como libros, cintas y textos).

Etapa IV: Fase de desarrollo

La cuarta y última fase consiste en emprender acciones para crear y mejorar las habilidades de los empleados con el fin de aprovechar las oportunidades laborales presentes y futuras. Los programas de desarrollo más comunes que ofrecen las organizaciones son los programas de *mentoring*, y *coaching*, rotación laboral y apoyo en tutorías.

De acuerdo con Shea (1994), el *mentoring* consiste en desarrollar, cuidar, compartir y ayudar en una relación en la que una persona (mentor) invierte tiempo, *know-how* y esfuerzo en potenciar el desarrollo de otra persona, en el campo de los conocimientos y habilidades, y dar respuestas a necesidades críticas de la vida de esa persona en direcciones que preparan al individuo para una productividad mayor o un éxito en el futuro. “El *mentoring* ofrece beneficios tanto para el mentor como para el mentorizado, pero también para la empresa, ya que facilita que otras personas adquieran el modelo, y los comportamientos del estilo de liderazgo de la compañía, además de ayudar a que los empleados asuman la autorresponsabilidad en su desarrollo profesional” (Giménez Plano 2012).

Con base en la *International Coach Federation* (2019), el *coaching* profesional consiste en una relación profesional continuada y limitada en el tiempo por los criterios acordados entre *coach* (profesional especializado) y *coachee* (empleado que participa en el programa). La finalidad del *coaching* es que el empleado descubra sus puntos débiles y fuertes, para que pueda organizar un plan de acción con el objetivo de corregir las áreas que necesite perfeccionar y potenciar su talento.

La rotación de puestos posibilita al empleado cambiar de uno a otro puesto, rompiendo la monotonía de algunas labores especializadas, permitiendo adquirir y mejorar sus habilidades y competencias en diversas áreas. (Werther y Davis, 2014). Tener mayor experiencia laboral da más posibilidades y flexibilidad para elegir la trayectoria profesional y hace que el trabajador esté más motivado (Gómez-Mejía *et al*, 2016).

Las organizaciones ofrecen programas de tutorías para respaldar la educación y el desarrollo de sus empleados, así como asesorarles cuando les sea necesario.

2.2.2. Posibles movimientos en la Carrera Profesional, límites y filtros.

El plan de carrera al estar dirigido al desarrollo profesional del individuo, debe contemplar las posibles direcciones que pueda tomar el trabajador dentro de la organización tanto a corto como a largo plazo, es decir, ha de tener en cuenta la previsión de los movimientos posibles que se darán dentro de ella durante la vida laboral del empleado. Del mismo modo, debe conocer los filtros que tiene que superar la persona para que se produzcan los diferentes tipos de movimientos, y saber las fronteras que se irán superando en cada momento.

Según Dolan *et al* (2007) el estudio de las carreras profesionales en las organizaciones implica atender a tres aspectos básicos para orientar a los empleados en sus planes de carrera. Estos aspectos son: los movimientos, límites y filtros.

Los movimientos posibles en una organización pueden ser: verticales, horizontales o radiales. Los movimientos verticales hacen referencia a las ganancias de estatus dentro de la organización mediante el ascenso o promoción en la escala jerárquica de la misma; los circunferenciales u horizontales son aquellos que, sin ganar nivel jerárquico, se cambia a otra función manteniendo la categoría; los movimientos radiales implican que la persona ha pasado a ocupar un puesto que goza de una mayor proximidad al eje o núcleo de la organización.

Los límites aluden a aquellas fronteras que se ven superados cuando se producen los movimientos citados. Los movimientos verticales implican superar límites jerárquicos, adquiriendo un nuevo nivel en la organización; los movimientos circunferenciales se corresponden con el paso de una función a otra, superando límites funcionales; y los movimientos radiales implican transgredir límites inclusivos (límites de proximidad al núcleo organizativo en aspectos internos y confidenciales).

Con relación a los filtros, cada superación de un límite implica rebasar unos filtros de entrada, que normalmente varían en función del tipo de movimiento. Los movimientos verticales recurren al uso de filtros formalizados tales como los méritos, aptitudes, antigüedad, etc. Los movimientos horizontales utilizan fundamentalmente como filtros, aspectos vinculados a las competencias de los individuos. Respecto a los movimientos radiales, requieren la superación de filtros no formalizados y poco tangibles como la confianza. También puede haber filtros que sean universales y por tanto exigibles a todos por igual, independientemente del movimiento que se produzca, así como puede haber filtros específicos para determinados puestos y niveles.

2.2.3. Limitaciones y ventajas de la planificación de carrera profesional

Por lo que respecta a las limitaciones, cuando la organización plantea el perfil de carreras a desarrollar en la misma, debe contar con aspectos o factores que pueden limitarla y condicionarla. Es el caso de los factores de contexto (la situación económica, legal y de mercado de trabajo), organizativos (el grado de diferenciación, procesos de trabajo que utilice, o características de los recursos humanos) y del recurso humano (edad, niveles de conocimiento, aspectos personales) (Dolan *et al*, 2007).

De acuerdo con Bonache y Cabrera (2006), el delimitar el plan de carrera profesional acentuando únicamente la promoción o el ascenso, puede ser un problema si los trabajadores están más preocupados en dichos incentivos que por cumplir los fines que la organización establezca en cada circunstancia.

Por otro lado, conforme a Dolan *et al* (2007) las ventajas de una buena gestión o planificación de las carreras desde la perspectiva organizativa son: la mejor localización de los recursos humanos, por tanto, una eficiencia organizativa superior; mayor flexibilidad ante los cambios, gracias a comportamientos proactivos de adaptación o anticipación; el desarrollo de comportamientos funcionales al mostrar las posibilidades de progreso a los trabajadores, de tal forma que las motive y reduzca los niveles de absentismo y rotación.

Acorde con Aragón *et al* (2004), puede verse la carrera como una inversión de formación y perfeccionamiento a corto y largo plazo, apostando por sus empleados para satisfacer tanto sus deseos individuales como las necesidades y fines de las organizaciones.

2.3. La carrera profesional en la perspectiva del Individuo.

El empleado debe asumir responsabilidad en la planificación de su carrera, debido a que se trata de algo que ha de hacer el interesado, ya que sólo éste sabe qué es lo que realmente desea obtener de la carrera (Byars y Rue, 1997).

La planificación de carrera exige un esfuerzo consciente por parte del empleado, reflejando el grado en que son realistas sobre sí mismos y sus carreras, así como la precisión con que relacionan sus percepciones con sus metas profesionales, siendo consecuentes con sus fortalezas y debilidades.

Para que el individuo repare en lo que realmente quiere en su carrera ha de realizar una “autoevaluación”, teniendo por objetivo principal la identificación de sus puntos fuertes y débiles, tanto de sus capacidades y conocimientos, como de los recursos financieros que disponga. Este proceso no solo lo puede realizar el empleado por sí mismo, sino que también las empresas intervienen para guiarle a que descubra sus intereses. La autoevaluación se lleva a cabo mediante pruebas psicológicas, cuestionarios, test, supuestos prácticos, etc. En los que se recoja diversos aspectos, abarcando las perspectivas personales y laborales (logros alcanzados, objetivos futuros, conocimientos, habilidades, valores, circunstancias personales...).

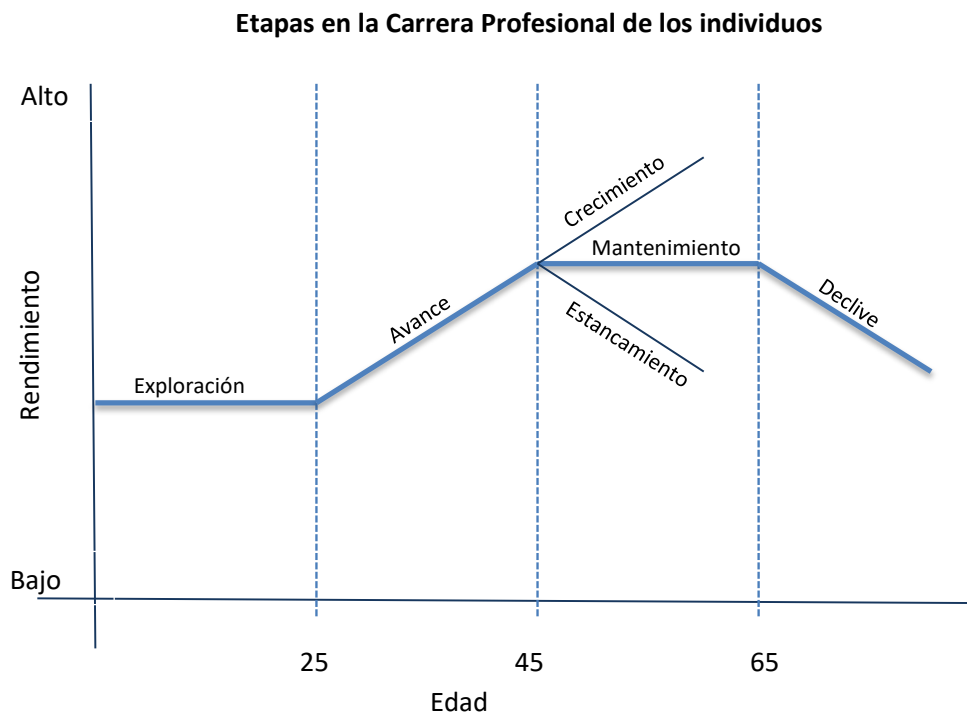
La perspectiva individual hace referencia a la persona. En esta cuestión, lo importante es el desarrollo del individuo durante su vida profesional que puede transcurrir en una o varias organizaciones. Este aspecto puede ser de gran relevancia para la gestión de recursos humanos, ya que es importante conocer el talante de las personas en función de sus expectativas de carrera.

2.3.1. Etapas en la carrera profesional de los individuos.

Las personas pueden pasar por diferentes etapas que se experimentan a lo largo de la vida laboral, así como identificar la situación en la que se encuentre para determinar un plan de carrera más acorde a su posición.

Uno de los aspectos habitualmente estudiado en la planificación de carrera desde la óptica de las personas, es el de las diferentes fases por las que se pasa. Según manifiesta Hall (1976) en el **gráfico 2.3.1** es posible identificar cuatro etapas que se relacionan con períodos cronológicos de la edad del individuo.

I-Gráfico 2.3.1



Fuente: Hall (1976)

- La primera etapa es la de Exploración, en la cual la persona trata de identificar sus preferencias, sus puntos de interés y oportunidades de desarrollo. Durante esta etapa la principal actividad del individuo es el aprendizaje, desempeñando un papel subalterno y efectuando pocas contribuciones a la organización.
- La segunda fase se denomina avance, donde la persona empieza a jugar papeles de cierta relevancia en la organización, alternando su proceso de aprendizaje con el de aportaciones, al igual que, empieza a adquirir ciertas responsabilidades y comienza a ser reconocido y estimado por sus supervisores.
- En el tercer período el individuo puede experimentar tres procesos distintos, crecimiento, mantenimiento y estancamiento:

Si la persona continúa jugando papeles cada vez de mayor relevancia y responsabilidad dentro de la organización, se encontrará en el proceso de crecimiento.

El proceso de mantenimiento se da cuando la persona adquiere un papel que la permite optimizar sus capacidades y conocimientos en un determinado nivel de la organización.

Por lo contrario, si la persona está a falta de compromiso con la organización, ya sea por la ausencia de motivación profesional, inseguridad en el puesto, desconfianza en la gestión de sus superiores... se encontraría en el proceso de estancamiento (*Tech executive search*, 2016). De no revertir esta situación, el empleado entraría en el proceso de declive de forma adelantada.
- La cuarta y última etapa corresponde al declive, fase en la que el empleado va adquiriendo cada vez menos importancia dentro de la organización hasta la consecuente salida de esta. Se dan casos en los que los empleados encontrándose en el proceso de mantenimiento, pasan a la fase de declive con situaciones de pre-jubilación o de jubilación adelantada por decisiones de la organización de cara a reducir la estructura y costes del personal.

2.3.2. Limitaciones y ventajas de la planificación de carrera profesional.

Por lo que respecta a las limitaciones, Byars y Rue (1997) refieren que el individuo puede no asumir la parte de responsabilidad que tiene en su planificación de carrera, al considerar que esta sea únicamente obligación de la organización. Al mismo tiempo, ambos autores identifican que a la hora de la realización de la Autoevaluación, cabe la posibilidad de que el individuo tergiverse la información con la intención de impresionar a sus superiores o para ocultar ciertas debilidades que resultan importantes de cara a una promoción o ascenso.

Por otro lado, las ventajas de que un individuo acepte su responsabilidad en la planificación de su carrera profesional es que pueda expresar de manera objetiva el proyecto laboral que desea realizar para que la empresa le pueda asesorar y le confeccione un buen plan de carrera laboral acorde con su perfil de manera que le motive a seguir esforzándose y de este modo posponer su estancamiento y declive.

Conforme a Dolan *et al* (2007), la organización al conocer los conocimientos y habilidades del individuo, podrá otorgarle formación en materia que considere necesaria a cada nivel en el que se encuentre, evitando así la obsolescencia de habilidades y conocimientos.

2.4. Evaluación de las planificaciones de Carrera Profesional.

La evaluación de las planificaciones de la Carrera Profesional constituye un proceso necesario para un desarrollo profesional eficaz. Dicho proceso está vinculado tanto a la óptica del individuo como a la organización, debido a que ambos juegan un papel relevante en la Carrera Profesional.

Existen diferentes aspectos para evaluar y medir el grado de funcionalidad de los planes de desarrollo profesional, de cara a descubrir áreas que requieran más atención y así realizar los ajustes que sean imprescindibles para adecuar los objetivos y las posibilidades profesionales de los individuos (Dolan *et al*, 2007).

Entre los aspectos a evaluar se encuentran:

Coherencia con los valores e intereses:

Grado en que la carrera ha sintonizado las necesidades, los intereses y los valores individuales con los de la organización.

Coherencia con las exigencias profesionales y de la organización:

Medida en que el plan de carrera orienta al trabajador hacia la mejor trayectoria profesional, atendiendo a los objetivos profesionales de cada individuo y a las exigencias de la organización.

Adecuación de la perspectiva temporal:

Grado en que la carrera ha satisfecho los objetivos profesionales individuales y grado de adaptación a las metas del individuo a largo plazo.

Sistemas de recompensa:

Compatibilidad entre los sistemas de recompensa de la organización y los planes de desarrollo de carrera.

3. LA CARRERA PROFESIONAL EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD ESPAÑOLES

3.1. Metodología

Con el objetivo de realizar una aplicación sobre carrera profesional en el ámbito público en España e intentar atender así con ello al objetivo planteado en la introducción, nos centramos en analizar la Carrera Profesional en el Sistema Nacional de Salud de España y, de forma particular, en los distintos sistemas sanitarios de las Comunidades Autónomas (CCAA). Se trata por lo tanto de un estudio realizado desde el punto de vista de la organización.

Previamente en el **apartado 3.2.** se realiza un repaso de la Normativa que regula el empleo público en la actualidad en nuestro país, concretamente en lo que se refiere a Carrera Profesional. Del mismo modo, se atiende brevemente al Código de Profesionales Sanitarios.

Revisados ambos, en el **apartado 3.3.** se recoge el Estudio, por CCAA, de la Carrera Profesional en los Servicios Públicos de Salud españoles y posteriormente su Análisis Conjunto. Con el propósito de realizar de manera homogénea el análisis planteado, nos hemos guiado por las siguientes cuestiones que han conformado nuestro esquema de trabajo:

1. ¿Se contempla la posibilidad de Carrera Profesional? y ¿De qué forma?
2. En caso de existir: ¿Quién la gestiona y qué tipo de movimientos se contemplan?
3. Modelo para valorar a los empleados de cara al Desarrollo de Carrera.
4. ¿Existe una asesoría profesional o servicios de información para asesorar al empleado?
5. ¿Existe algún programa específico para mejorar las habilidades de los empleados dentro del plan de carrera?

Las fuentes informativas utilizadas para la realización del análisis indicado han sido: Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y Código de Profesionales Sanitarios, y los portales web oficiales de los Servicios Públicos de Salud de las distintas CCAA. En aquellas comunidades en que la información recogida en la correspondiente web oficial no ha sido suficiente para caracterizar la Carrera Profesional o presenta poca claridad para dar respuesta al esquema de trabajo planteado, se ha recurrido a la web de los diarios más destacados en las correspondientes CCAA y al portal web de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y del Sindicato Médico de cada Comunidad en concreto. Dichas fuentes informativas se encuentran facilitadas en el **Anexo documental**.

Una vez recabada la información disponible, se ha procedido en primer lugar, a la realización del Estudio por CCAA, tratando de abordar, en la medida de lo posible, cada punto del esquema de trabajo planteado. En segundo lugar, y atendiendo a dicho Estudio, se ha efectuado un Análisis Conjunto centrado en los siguientes puntos: la presencia de la Carrera Profesional, los Programas de mejora de habilidades y los Modelos de valoración empleados en los distintos Servicios de Salud.

Para la **determinación de la presencia de Carrera Profesional**, optamos por atender a cinco aspectos que consideramos significativos en la visibilización directa de la Carrera Profesional del empleado. Esos cinco aspectos son: reconocimiento de la Carrera Profesional por parte del Servicio de Salud, presentación de un resumen explicativo acerca de la misma, disposición de una Intranet concreta para la gestión de la Carrera, acceso a la normativa correspondiente actualizada y accesibilidad a la solicitud de carrera.

En aquellas CCAA que cuenten con los cinco aspectos diremos que hay “Muy buena” presencia de la Carrera Profesional. Si alguna CCAA no contara con ninguno de ellos diríamos que la presencia de Carrera Profesional en la misma es nula. Entre ambos extremos nos podríamos encontrar con estas otras 4 situaciones: “Buena” (se cuenta con 4 de los 5 aspectos), “Regular” (3 aspectos), “Mala” (2 aspectos) y “Muy mala” (1 aspecto).

Respecto a los **Programas de mejora de habilidades**, se han examinado los distintos Servicios de Salud, buscando comprobar si disponen de programas de mejora para sus empleados y si éstos se encuentran recogidos dentro del Programa de Carrera en línea con lo que al respecto señala la literatura.

Por último, y en cuanto a los **Modelos de valoración** de los diferentes Servicios de Salud, buscamos precisar si el Modelo de Competencias establecido en la literatura es el más empleado. Ello nos ha llevado a revisar la información de cada CCAA, con objeto de conocer el modelo o los modelos empleados en cada caso.

3.2. Normativa de Carrera Profesional en España

Actualmente, la actividad de los funcionarios públicos españoles se encuentra regulada por el TREBEP, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que incorpora las modificaciones y mejoras aprobadas con posterioridad a la promulgación del Estatuto Básico del Empleado Público en abril de 2007.

Puesto que dicho Texto refundido introdujo realmente pocas novedades, hay que recurrir a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para conocer la situación normativa de la materia que nos concierne: la Carrera Profesional de los empleados públicos.

Antes de centrarnos en el contenido del EBEP sobre dicha materia, atenderemos a tres aspectos fundamentales recogidos en su exposición de motivos:

- En primer lugar, en dicha la Ley se pone de manifiesto la problemática del amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las décadas previas, como consecuencia de la descentralización contemplada en la Constitución Española. Por ello, se señala que el régimen de la Función Pública no puede configurarse sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado, por lo que cada Administración debe poder configurar su propia política de personal atendiendo a los elementos de cohesión y a los instrumentos del EBEP (recogidos en el Título final de la Ley). A su vez, se declara que el Estatuto Básico pretende ser escrupulosamente respetuoso con las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, así como con la autonomía organizativa de éstas y de las Administraciones locales.
- En segundo lugar, la Ley hace referencia a la necesidad de crear, como legislación básica en Función Pública, un marco normativo que garantice la selección y la carrera atendiendo a los criterios constitucionales de mérito y capacidad, con un equilibrio justo entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos, y les proporcione la formación adecuada, al igual que oportunidades de promoción profesional.
- En tercer lugar, de cara a resolver la excesiva movilidad voluntaria del personal, provocada por la concentración de las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo, el Estatuto Básico permitió que se configuraran modelos de carrera horizontal basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento, desvinculándose, por tanto, de los cambios de puesto de trabajo.

Vinculamos a continuación cada uno de esos 3 aspectos con lo que es objeto de estudio en este trabajo. El primero de ellos es necesario para comprender que cada CCAA tiene sus normas en materia de Carrera Profesional, que pueden coincidir o no con las de otros ámbitos del Sistema Nacional de Salud.

En el segundo punto se atiende de forma indirecta al modelo de competencias previamente mencionado en el apartado 2.2.1, concretamente a la Fase de dirección planteada por De la Calle y Ortiz (2018), con el objetivo de establecer una trayectoria profesional para los empleados de la Función Pública. Por último, el tercer punto guarda una relación directa con uno de los aspectos básicos abordados por Dolan *et al* (2007): los movimientos profesionales, tanto verticales como horizontales. Así el Estatuto Básico dejó de centrarse únicamente en la progresión jerárquica en puestos de trabajo (movimientos verticales), introduciendo modelos de carreras horizontales (movimientos horizontales o circunferenciales).

Si ahora nos detenemos ya en el contenido del EBEP sobre carrera profesional, podemos decir que dedica a ésta y a la promoción interna el Capítulo II de su Título III. A lo largo de dicho Capítulo define la Carrera Profesional como “el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad” (art. 16.2. EBEP) y regula tanto la carrera horizontal como la vertical, y contempla las posibilidades de promoción interna horizontal y vertical. Al mismo tiempo aborda la evaluación del desempeño en su artículo 20 y la vincula a la carrera profesional, pero no establece ningún sistema concreto de evaluación, dejándolo en manos de cada Administración Pública.

Por último, nos centramos brevemente en el Código de profesionales Sanitarios, ya que es el único documento que trata el tema de Carrera profesional en el ámbito de la Sanidad pública española. En dicho código se recoge la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, que dedica el Capítulo VIII a la Carrera Profesional. En su artículo 40 se declara el derecho de los profesionales sanitarios a una carrera profesional para progresar en reconocimiento a su desarrollo profesional. A su vez determina que las comunidades autónomas establecerán, para el personal estatuario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos.

Como se puede apreciar en este último párrafo, el Estatuto vigente para el personal del ámbito sanitario reconoce ese derecho a la Carrera Profesional y la necesidad de una regulación propia de cada CCAA, incidiendo así en lo dictado por el EBEP.

Tras esta breve revisión normativa, proseguimos con el análisis de la Carrera Profesional en la Sanidad pública española, atendiendo a los servicios de Salud de las distintas comunidades autónomas y efectuando después un análisis conjunto de los sistemas.

3.3. Carrera Profesional en los Servicios Públicos de Salud españoles: Estudio por CCAA y análisis conjunto

Tal como se ha señalado, partimos de que cada CCAA tiene su propia regulación al respecto y de que existen distintos mecanismos en materia de Carrera Profesional, por lo que puede haber claras diferencias, originando posibles variaciones de la presencia en la carrera profesional en cada CCAA.

3.3.1. Estudio por Comunidad Autónoma

Como ya se indicó en el apartado de Metodología, hemos revisado la información relativa a Carrera Profesional de los distintos Servicios de Salud de las CCAA, ajustándonos al esquema de 5 puntos que allí planteábamos. Presentamos en lo que sigue los resultados de nuestro análisis por cada CCAA y abordamos después un análisis conjunto.

Andalucía- Servicio Andaluz de Salud (SAS)

1. El Servicio Andaluz de Salud reconoce la Carrera Profesional en su portal web. Recoge brevemente un resumen explicando en qué consiste y deja disponible la Normativa actualizada correspondiente, y el vínculo para las solicitudes y procesos de Carrera.

2. La Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud convoca, con carácter abierto y permanente, el proceso de acceso al modelo de Carrera Profesional del SAS, según la Resolución de 29 de octubre de 2008, y dicta las correspondientes resoluciones. No se especifican los posibles movimientos que puede experimentar el empleado, pero se indican los distintos niveles por los que puede transcurrir su Carrera Profesional.
3. No se establece un modelo en concreto para valorar a los empleados, pero se indica que se valorarán los siguientes factores: Méritos Profesionales; Desempeño Profesional; Cumplimiento de los objetivos de la organización; Formación, Docencia e Investigación/Innovación; y Compromiso con la organización.
4. El SAS dispone de una Intranet denominada “Ventanilla electrónica de profesionales”, a través de la cual cada empleado puede informarse, acceder al modelo de Carrera Profesional correspondiente y gestionar su solicitud.
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados. Sin embargo, observamos que el Servicio Andaluz de Salud cuenta con diversas estructuras dedicadas a la formación y perfeccionamiento profesional, ofreciendo una formación continuada y específica.

Aragón- Servicio Aragonés de Salud (Salud)

1. El Gobierno de Aragón reconoce la Carrera Profesional para Licenciados y diplomados sanitarios así como para el personal sanitario de formación profesional y personal de Gestión y servicios. Únicamente se recoge lo anterior con sus respectivos enlaces normativos, quedando poco claro lo que se entiende por Carrera Profesional, dado que no se para a explicar nada a ese respecto y siendo complicado sacar información de ello.

2. La Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud se encargará de determinar las instrucciones sobre las condiciones de acceso a Carrera de los profesionales y de dictar las resoluciones a las posibles solicitudes.

Dado que no hay mayor información no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas en el esquema de trabajo.

Además son diversos los sindicatos que se encuentran, a fecha de 28 de Noviembre de 2019, protestando contra Salud por la falta de pago de la Carrera Profesional, el incumplimiento de los acuerdos y la no negociación colectiva.

Asturias- Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA)

1. El Servicio de Salud del Principado de Asturias recoge en el apartado de noticias de su página web el derecho a progresar de forma individualizada mediante la Carrera Profesional.
2. El portal web de SESPA no define dónde queda recogida la normativa relativa a la Carrera Profesional. Ampliando la tarea de búsqueda de información hemos encontrado con el siguiente documento completo de fecha 21 de julio de 2005 “Propuesta de acuerdo regulador de la Carrera Profesional del personal estatuario facultativo y de enfermería de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias”. En dicho documento únicamente se alude al progreso entre los diferentes grados consecutivos de la Carrera, pero no se menciona nada acerca de los movimientos posibles. Tampoco hace alusión a quién lo gestiona.
3. No se menciona el modelo en el que se basará la valoración, pero se menciona que se evaluarán las competencias profesionales y conocimientos, participación en la docencia, compromiso con la organización...

4. En la página web de SESPA no se facilita una plataforma para acceder al área privada del Sistema de Carrera Profesional. A pesar de su ausencia en esa web oficial, sí encontramos una dirección web que proporciona acceso al área privada del Sistema de Carrera Profesional al personal Licenciado y Diplomado Sanitario del SESPA, pero no hace alusión a si en el área privada el personal se puede informar, asesorar o solicitar la Carrera Profesional.
5. No se dispone de mayor información al respecto sobre la Carrera Profesional. No obstante, encontramos que SESPA posee programas diversos de formación (continuada, especializada...).

Cantabria- Servicio Cántabro de Salud (SCS)

1. El Servicio Cántabro de Salud sí recoge en su página web el derecho de sus profesionales a progresar de forma individualizada mediante la Carrera Profesional. También recoge de forma accesible toda la información respecto a la Carrera Profesional (Normativa, acuerdos, convocatorias, resoluciones...)
2. Lo relativo a carrera está recogido en el Área Privada de la web del SCS dentro del apartado Profesionales. Atendiendo a los Acuerdos de 20/09/2006 del Gobierno de Cantabria, la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud se encargará de tramitar las solicitudes y el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud dictará las resoluciones. SCS únicamente menciona el progreso por los distintos grados de la Carrera.
3. No se establece un tipo de modelo en concreto sino que se señala que se valorará a los empleados en tres bloques: Actividad y Competencia Asistencial; Formación Continuada; Docencia, Investigación y Compromiso con la Organización.
4. SCS facilita en su página web acceso a una plataforma que conduce a cada empleado al Área privada, en el que podrá acceder para efectuar solicitudes, registrar todos los méritos y obtener la documentación necesaria para participar en las convocatorias de carrera y desarrollo profesional.

5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados. Ahora bien, el SCS dispone de un Portal de formación continuada con múltiples cursos.

Castilla-La Mancha- Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)

1. Aparentemente el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha dispone en su portal web de un apartado para recoger la Carrera Profesional, pero una vez dentro, se observa que únicamente contiene normativas de ella y todas suspendidas por la disposición derogatoria 4 de La Ley 1/2012, de 21 de febrero. Por ello el SESCAM no parece reconocer ni plantea la posibilidad de Carrera Profesional a fecha de hoy.

Por este motivo, en el caso de esta Comunidad Autónoma no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas en el esquema de trabajo.

Diversos sindicatos se encuentran en disputa para la reimplantación de la Carrera Profesional en SESCAM (CSIF, Sindicato Médico de Castilla-La Mancha, SATSE, UGT...).

Castilla y León- Servicio de Salud de Castilla y León (Sacyl)

1. El Servicio de Salud de Castilla y León sí recoge en su página web el derecho personal y voluntario de la Carrera Profesional, explicando brevemente en qué consiste. A mayores facilita las Modalidades de Carrera Profesional así como algunos ficheros normativos.
2. Lo relativo a carrera está recogido entre la información correspondiente al departamento de Recursos humanos de Sacyl (no se especifica quién la gestiona, únicamente se menciona que será la Junta de Castilla y León quién determinará la convocatoria de la Carrera Profesional). En este caso solo hay referencia a la Carrera Profesional horizontal, consistiendo en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto.

3. Se ha optado por un modelo basado en competencias, adaptado a las especificaciones de categorías profesionales y puestos de trabajo.
4. Sacyl posee un portal virtual para que acceda cada empleado a su área privada, pero no se especifica concretamente si en el área privada el personal se podría informar, asesorar o solicitar la Carrera Profesional.
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa para la mejora de habilidades de los empleados. Sí encontramos, sin embargo, que Sacyl posee un plan formativo transversal común para sus profesionales.

Cataluña- Servicio Catalán de Salud (CatSalut)

1. El Servicio Catalán de Salud reconoce dentro del desarrollo profesional la Carrera Profesional, con la que pretende incentivar a sus profesionales. A través del reconocimiento de la progresión individual y voluntario, se recoge de forma resumida y detallada la finalidad, características y el procedimiento de la Carrera. No facilita la información normativa.
2. Lo referido a Carrera Profesional queda recogido entre la información de Recursos humanos del Instituto Catalán de Salud, pero no se indica quién la gestiona. Tampoco se especifican los posibles movimientos que puede experimentar el empleado, sólo se atiende a los distintos niveles de Carrera Profesional que puede ir alcanzando la persona.
3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorarán las actividades asistenciales u otros, la formación, investigación, docencia y el compromiso con la organización.
4. El CatSalut no dispone aparentemente de una intranet con un Área privada, pero en el último trimestre del año publican las convocatorias de Carrera en el Diario Oficial de la Generalidad, recogiendo la información necesaria acerca de ella y señalando dónde se realizarán las solicitudes.

5. Dentro del programa de Desarrollo Profesional no se especifica ningún programa concreto para la mejora de habilidades de los empleados. Sin embargo, el Servicio Catalán de Salud dispone, dentro del apartado “desarrollo profesional”, diversas líneas formativas: Formación Básica, Formación de acogida, Formación Estratégica y Formación de actualización y profundización.

Ceuta y Melilla (INGESA)

El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) es una entidad dependiente del Ministerio de Sanidad de España, que gestiona la prestación sanitaria pública de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

1. De acuerdo con la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, INGESA reconoce la Carrera Profesional. A pesar de ello y de que dicho régimen jurídico es temario de estudio para los distintos profesionales sanitarios de la entidad, INGESA no recoge por ninguna parte de su portal web el reconocimiento de la Carrera Profesional.

Al no disponer de mayor información acerca de la Carrera Profesional, no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas en el esquema de trabajo.

Comunidad Valenciana- Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública de la Comunidad Valenciana

1. El Servicio Valenciano de Salud reconoce la Carrera Profesional en su normativa, pero en su web oficial no ofrece información exacta de ésta. Únicamente recoge un historial de documentos normativos sobre la Carrera Profesional.

No queda nada clara la regulación actual de la carrera Profesional en la Comunidad Valenciana, por lo que no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas. Únicamente mencionar que en 2019, se ha redactado un proyecto de Decreto con el que se pretende regular el sistema de Carrera Profesional del personal sanitario gestionado por la Conselleria Valenciana con competencias en materia de sanidad.

Extremadura- Servicio Extremeño de Salud (SES)

1. El Servicio Extremeño de Salud no recoge por ninguna parte en su portal web la Carrera Profesional. Incluso ésta se encontraba hasta marzo de 2019 bloqueada en el Servicio Extremeño de Salud.

El 7 de marzo de 2019 “el SES y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Sanidad firmaron un acuerdo para la recuperación y abono de la Carrera profesional para los funcionarios y estatuarios” (Redacción médica, 2019), apareciendo la correspondiente Resolución el 16 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de Extremadura.

Debido a la ausencia de información sobre Carrera Profesional en esta Comunidad Autónoma, no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas en el esquema de trabajo.

Galicia- Servicio Gallego de Salud (SERGAS)

1. El Servicio Gallego de Salud si recoge en su página web el derecho de sus profesionales a progresar de manera individualizada mediante la Carrera Profesional. Recoge de forma detallada y accesible toda la información respecto a la Carrera Profesional (Normativa, presentación *Power Point*, Manual de registro de solicitudes, preguntas frecuentes...)
2. La carrera está recogida dentro del departamento de Recursos humanos. La Dirección General de dicho departamento es la responsable de establecer los modelos de solicitud para acceder a los sucesivos grados así como dictar las resoluciones de éstas. SERGAS únicamente hace referencia a progresar en los diferentes grados en la Carrera, pero no menciona nada acerca de movimientos posibles.

3. La valoración estará basada en un modelo de competencias, valorando diversos aspectos (conocimientos, desempeño del puesto, formación...)
4. SERGAS dispone de una Intranet para sus empleados a fin de que puedan acceder a su área privada para informarse de la Carrera Profesional y solicitarla, así como también consultar su expediente, procesos, nóminas...
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa para la mejora de habilidades de los empleados. Ahora bien, SERGAS posee un plan de formación continuada para mejorar el cuidado de los pacientes a través del conocimiento.

Islas Baleares- Servicio de Salud de las Islas Baleares (IB-SALUD)

1. El Servicio de Salud de las Islas Baleares reconoce la Carrera Profesional en su portal web sin entrar en detalle, dejando accesible la normativa del modelo de Carrera.
2. El Director General del Servicio de Salud dicta tanto las resoluciones para la convocatoria a los diferentes grados o niveles de la Carrera Profesional, como las resoluciones de éstas. Tampoco en este caso se especifican los posibles movimientos que puede experimentar el empleado, aunque se alude sólo a grados o niveles de Carrera Profesional que puede alcanzar la persona.
3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorarán los méritos presentados y acreditados en la Autoevaluación realizada por el personal que solicite el acceso a un grado de Carrera Profesional. Se evaluarán los méritos en tres bloques: Formación continuada, docencia e investigación; Implicación y compromiso con la organización; Gestión clínica, actividad, competencia y calidad asistencial.
4. El IB-SALUD no dispone aparentemente de una intranet con un Área privada, ni hace alusión a si el personal se puede informar o asesorar acerca de la Carrera Profesional. Únicamente facilita en su web al acceso al procedimiento ordinario para solicitarla.

5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados. No obstante, el Servicio de Salud de las Islas Baleares gestiona una Unidad de Formación Continuada.

Islas Canarias- Servicio Canario de Salud (SCS)

1. El Servicio Canario de Salud reconoce la Carrera Profesional en su portal web sin entrar en detalle, dejando accesible diversos documentos normativos.
2. La Dirección del Servicio Canario de la Salud dicta las resoluciones a las solicitudes que puedan presentarse.
3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorarán los méritos de los empleados atendiendo a dos bloques de factores: Capacitación profesional (relacionado con los conocimientos, competencias y formación continuada acreditada); Actividad profesional (engloba los resultados de la actividad profesional, docente e investigadora, así como el compromiso con la organización).
4. El SCS no dispone aparentemente de una intranet con un Área privada para acceder a la Carrera Profesional, pero facilita los documentos de solicitud necesarios, al igual que los distintos procedimientos de cada grupo de personal sanitario (Facultativo, Diplomado, Formación Profesional, Gestión y Servicios). No se hace alusión a si el personal se puede asesorar acerca de la Carrera Profesional
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados, pero el Servicio Canario de Salud gestiona una Unidad de Formación Continuada.

La Rioja- Servicio Riojano de Salud (Rioja Salud)

1. El Servicio Riojano de Salud reconoce la Carrera Profesional sin entrar en detalle, dejando accesible la normativa del modelo de Carrera. A su vez deja disponible diversos documentos de convocatorias, listados provisionales, nombramientos, modelos de solicitud de méritos e informes.
2. El propio Servicio Riojano de Salud emitirá las convocatorias, siendo la Presidencia del Servicio Riojano de Salud la que dicte las resoluciones. Únicamente se atiende al progreso en los diversos grados de Carrera que puede alcanzar la persona.
3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorará a los empleados atendiendo a tres bloques: Actividad asistencial; Gestión clínica y compromiso con la organización; Competencia profesional/Investigación/Docencia.
4. El Servicio Riojano de Salud dispone de un Área privada únicamente para la realización de la solicitud de Carrera Profesional. No hace alusión a si el personal se puede informar o asesorar acerca de ella.
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa para la mejora de habilidades o formación. Sin embargo, el Servicio Riojano de Salud gestiona diversos procedimientos de formación (Continuada, Específicas, Seminarios, Aulas virtuales...).

Madrid- Servicio Madrileño de Salud (SERMAS)

1. En la web oficial del Servicio Madrileño de Salud no se recoge información exacta sobre la Carrera Profesional, únicamente ofrece ciertos documentos sobre ella. Atendiendo al Acuerdo de 25 de enero de 2007, así como a sus respectivas modificaciones, el servicio Madrileño de Salud reconoce el desarrollo del modelo de Carrera Profesional.
2. Se publican las convocatorias de Carrera Profesional en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y el Director General de Recursos Humanos del SERMAS dictará las resoluciones de éstas. Únicamente alude al progreso en los diversos grados de Carrera que puede alcanzar la persona.

3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorará a los empleados por los siguientes factores: Actividad asistencial; Formación; Actividad docente; Actividad científica e investigación; Participación y compromiso con la organización.
4. El SERMAS no facilita una plataforma para acceder al área privada del Sistema de Carrera Profesional. Se tramitará la solicitud de Carrera acorde con la convocatoria de Carrera Profesional publicada en el Boletín Oficial de La Comunidad de Madrid. No hace alusión a si el personal se puede informar o asesorar acerca de la Carrera Profesional.
5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados, pero el Servicio Madrileño de Salud gestiona programas de formación continuada y específica.

Murcia- Servicio Murciano de Salud (SMS)

1. El Servicio Murciano de Salud reconoce la Carrera Profesional sin entrar en detalle, dejando accesible la normativa del modelo de Carrera.
2. Se publican las convocatorias de Carrera Profesional en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y el Director Gerente del Servicio Murciano dictará las resoluciones de éstas. Tampoco se especifican los posibles movimientos que puede experimentar el empleado, pero sí se hace referencia a los distintos niveles de Carrera Profesional que puede alcanzar la persona.
3. No se establece un modelo en concreto sino que se valorarán los siguientes factores de los empleados: Resultados de la actividad asistencial; Implicación y compromisos con la Organización; Gestión del conocimiento; Competencia profesional.
4. El SMS dispone de una Intranet para acceder al Área Privada y rellenar la Solicitud de participación en la Carrera Profesional, pero no se hace alusión a si el personal se puede informar o asesorar por medio de la Intranet.

5. Dentro de la Carrera Profesional no se especifica ningún programa en concreto para la mejora de habilidades de los empleados. Sin embargo, el Servicio Murciano de Salud gestiona diversos programas de formación continuada y específica.

Navarra- Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea (SNS)

1. El servicio Navarro de Salud- Osasunbidea- reconoce, por medio de la Ley Foral 31/12/2002, de 19 de noviembre y la Ley Foral 8/2008, de 30 de mayo, la Carrera Profesional para el personal facultativo sanitario del Departamento de Salud, así como para el personal de enfermería.

Con la información recopilada se puede decir que lo relativo a la Carrera Profesional en la Sanidad navarra resulta complejo y poco clarificador, y que no está extendida a todo el personal del SNS. Se trata de un tema muy presente en las actividades de los sindicatos y en los medios de comunicación locales (CCOO, Diario de Navarra, Pamplonaactual...).

Dado que ni la plataforma de SNS ni la web oficial del Gobierno de Navarra proporcionan información suficiente y genérica no se pudo continuar con el análisis para dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas en el esquema de trabajo.

País Vasco- Servicio Vasco de Salud (Osakidetza)

1. El Servicio Vasco de Salud recoge la Carrera Profesional denominándola en su página web, Desarrollo Profesional. Recoge brevemente un resumen explicando en qué consiste así como resoluciones, convocatorias y plazos.
2. La Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud efectuará las convocatorias y dictará las resoluciones de éstas. Tampoco se especifican los posibles movimientos que puede experimentar el empleado. Sólo se hace referencia a los distintos niveles de Carrera Profesional que puede alcanzar la persona.

3. No se establece un tipo de modelo en concreto sino que se señala que se valorará a los empleados en tres bloques: Actividad, competencia y desempeño profesional; Formación, Docencia y Difusión del conocimiento; Implicación y Compromiso con la organización.
4. Osakidetza dispone de una aplicación online de Desarrollo Profesional, a través de la cual se efectúa únicamente las solicitudes para el reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los profesionales. No se hace alusión a si el personal se puede informar o asesorar por medio de la aplicación online.
5. Dentro del programa de Desarrollo Profesional no se especifica ningún programa concreto para la mejora de habilidades de los empleados. Ahora bien, Osakidetza dispone de una estructura de formación sanitaria especializada.

3.3.2. Análisis Conjunto

Atendiendo a lo indicado en el apartado de Metodología y al análisis efectuado para cada CCAA, procedemos a abordar ahora de forma conjunta, para los distintos Servicios públicos de salud españoles, estos tres aspectos: la presencia de la Carrera Profesional, los Programas de mejora de habilidades y los Modelos de valoración empleados.

Por lo que respecta a la **presencia de Carrera Profesional**, en la Tabla 3.3.2.1 se sintetizan los cinco aspectos con los que se indicaba en Metodología que íbamos a abordarlo, tratándolos por CCAA y para el conjunto nacional. La información recogida en la Tabla muestra que, a excepción de Castilla-La Mancha y Extremadura, todas las Comunidades Autónomas presentan el reconocimiento de la Carrera Profesional en sus respectivos Servicios Sanitarios. Sin embargo, como también se observa en la Tabla, únicamente el 35,3% de las comunidades presentan en sus webs oficiales un resumen de lo que se entiende por Carrera Profesional.

Comunidades Autónomas	Factores de Presencia										Total	Presencia
	Reconocimiento de carrera profesional		Presenta Resumen de carrera profesional		Facilita una Intranet concreta para la carrera profesional		Presenta la Normativa actual		Facilita la solicitud de carrera			
	sí	no	sí	no	sí	no	sí	no	sí	no		
Andalucía (SAS)	X		X		X		X		X		5,0	Muy buena
Aragón (Salud)	X			X	-	-	X		-	-	2,0	Mala
Asturias (SESPA)	X		X			X		X		X	2,0	Mala
Cantabria (SCS)	X			X	X		X		X		4,0	Buena
Castilla-La Mancha (SESCAM)		X		X	-	-	-	-	-	-	0,0	Nula
Castilla y León (Sacyl)	X		X		X			X	X		4,0	Buena
Cataluña (CatSalut)	X		X			X		X	X		3,0	Regular
Ceuta y Melilla	X			X	-	-		X	-	-	1,0	Muy mala
Comunidad Valenciana	X			X	-	-	-	-	-	-	1,0	Muy mala
Extremadura (SES)		X	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	Nula
Galicia (SERGAS)	X		X		X		X		X		5,0	Muy buena
Islas Baleares (IB-SALUD)	X			X		X		X		X	3,0	Regular
Islas Canarias (SCS)	X			X		X		X		X	3,0	Regular
La Rioja (Rioja Salud)	X			X	X		X		X		4,0	Buena
Madrid (SERMAS)	X			X		X		X		X	1,0	Muy mala
Murcia (SMS)	X			X	X		X		X		4,0	Buena
Navarra (SNS)	X			X	-	-	-	-	-	-	1,0	Muy mala
País Vasco (Osakidetza)	X		X		X			X	X		4,0	Buena
Total	16,0	2,0	6,0	11,0	7,0	5,0	8,0	6,0	10,0	2,0		
%	88,9	11,1	35,3	64,7	58,3	41,7	57,1	42,9	83,3	16,7		

I-Tabla 3.3.2.1 Presencia de la Carrera Profesional en los distintos Servicios Sanitarios

Nota: (1) La ausencia de información aparece reflejada por un guión horizontal (-).

(2) En el cálculo de los porcentajes no incluye la ausencia de información.

(3) La valoración de la presencia se ha determinado de la siguiente manera: si cuenta con los cinco aspectos "Muy buena"; cuatro aspectos "Buena"; tres aspectos "regular"; dos aspectos "Mala"; un único aspecto "Muy mala"; si no cuenta con ninguno de ellos "Nula"

Fuente: Elaboración Propia a partir de los documentos recogidos en el Anexo Documental.

En la misma línea y atendiendo a los cinco aspectos considerados para determinar la presencia de Carrera Profesional, cabe señalar que sólo en un tercio de los Servicios Públicos Sanitarios españoles dicha presencia es buena o muy buena. Se trata de las CCAA de Andalucía, Cantabria, Galicia, La Rioja, Murcia y País Vasco. Entre las restantes CCAA encontramos dos con presencia nula en materia de Carrera Profesional (Castilla-La Mancha y Extremadura), seis con mala o muy mala presencia y cuatro con valoración regular al respecto. Entre estas cuatro últimas está precisamente nuestra CCAA, que sí reconoce la Carrera Profesional pero que ha de mejorar en cuanto a presencia.

Cabe mencionar que de los 12 Servicios Públicos Sanitarios españoles para los que se ha contado con información, la mayoría de ellos proporcionan a sus empleados un buen acceso a la solicitud de Carrera.

En cuanto a los **Programas de Mejora de Habilidades**, para los que sintetizamos la información disponible en el Tabla 3.3.2.2, cabe señalar que únicamente se ha dispuesto de información en dos terceras partes del total de dieciocho Servicios Públicos Sanitarios españoles. En esos doce casos se tiene un Programa de Mejora de Habilidades, pero en ninguno de ellos se encuentra recogido dentro del Programa de Carrera sino que se plantea fuera del mismo.

Comunidades Autónomas	Programa de Mejora			
	Posee Programa de Mejora		Dentro del Programa de Carrera	
	4sí	no	sí	no
Andalucía (SAS)	X			X
Aragón (Salud)	-	-	-	-
Asturias (SESPA)	X			X
Cantabria (SCS)	X			X
Castilla-La Mancha (SESCAM)	-	-	-	-
Castilla y León (Sacyl)	X			X
Cataluña (CatSalut)	X			X
Ceuta y Melilla	-	-	-	-
Comunidad Valenciana	-	-	-	-
Extremadura (SES)	-	-	-	-
Galicia (SERGAS)	X			X
Islas Baleares (IB-SALUD)	X			X
Islas Canarias (SCS)	X			X
La Rioja (Rioja Salud)	X			X
Madrid (SERMAS)	X			X
Murcia (SMS)	X			X
Navarra (SNS)	-	-	-	-
País Vasco (Osakidetza)	X			X
Total	12,0	0,0	0,0	12,0
%	100,0	0,0	0,0	100,0

II-Tabla 3.3.2.2 Programa de Mejora de Habilidades

Nota: (1) La ausencia de información aparece reflejada por un guión horizontal (-).
(2) En el cálculo de los porcentajes no incluye la ausencia de información.

Fuente: Elaboración Propia a partir de los documentos recogidos en el Anexo Documental.

A las CCAA de Castilla-La Mancha y Extremadura, para las que se indicaba presencia nula en materia de Carrera Profesional, se unen ahora, por falta de información sobre Programa de Mejora, las de Aragón, Ceuta y Melilla, Comunidad Valenciana y Navarra.

Finalmente, y por lo que respecta al **Modelo de valoración** utilizado, el Tabla 3.3.2.3 muestra que, de nuevo, se ha contado con información para doce del total de dieciocho Servicios Públicos Sanitarios en España. Y si atendemos a la información facilitada a este respecto por esos doce Servicios, cabe señalar

que el modelo de valoración en Bloques es el que presenta mayor frecuencia de empleo. El modelo de competencias resulta ser la opción menos utilizada, pese a mostrarse en la literatura como modelo representativo en la fase de valoración de un Programa de Carrera Profesional. Resulta igualmente destacable que un porcentaje significativo de los Servicios Sanitarios considerados no utilice un modelo concreto de valoración, sino que se base en la evaluación de diversos factores de sus empleados. Factores tales como, Actividad asistencial, Formación, Actividad docente, etc.

CCAA	Modelo de Valoración		
	Competencias	En Bloques	Valoración de diversos factores de los empleados
Andalucía (SAS)			X
Aragón (Salud)	-	-	-
Asturias (SESPA)			X
Cantabria (SCS)		X	
Castilla-La Mancha (SESCAM)	-	-	-
Castilla y León (Sacyl)	X		
Cataluña (CatSalut)			X
Ceuta y Melilla	-	-	-
Comunidad Valenciana	-	-	-
Extremadura (SES)	-	-	-
Galicia (SERGAS)	X		
Islas Baleares (IB-SALUD)		X	
Islas Canarias (SCS)		X	
La Rioja (Rioja Salud)		X	
Madrid (SERMAS)			X
Murcia (SMS)			X
Navarra (SNS)	-	-	-
País Vasco (Osakidetza)		X	
Total	2,0	5,0	5,0
%	16,7	41,7	41,7

III-Tabla 3.3.2.3 Modelo de valoración

Nota: (1) La ausencia de información aparece reflejada por un guión horizontal (-).

(2) En el cálculo de los porcentajes no incluye la ausencia de información.

Fuente: **Elaboración Propia a partir de los documentos recogidos en el Anexo Documental.**

Nos parece interesante destacar que nuestra CCAA de Castilla y León y la de Galicia sean las únicas comunidades que emplean el Modelo de Competencias.

4. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura acerca de la Carrera Profesional y el análisis aplicado realizado nos permiten extraer algunas conclusiones.

Uno de los aspectos a tener en cuenta, es la analogía existente entre Normativa y la literatura respecto al modelo de competencias y los posibles movimientos. Así, en lo que se refiere a Carrera Profesional, tanto De la Calle y Ortiz (2018) como la Normativa aluden al modelo de competencias de cara a elegir la trayectoria laboral que mejor se adapta a las capacidades del individuo, aunque atendiendo siempre a las necesidades de la organización. Por otra parte, no todos los tipos de movimientos indicados por Dolan *et al* (2007), quedan reflejados en la Normativa, que diferencia únicamente los movimientos verticales de los horizontales o circunferenciales, pero no hace alusión a los movimientos radiales.

Por otra parte, comparando la literatura y el análisis conjunto realizado, se puede determinar lo siguiente:

- ✓ Dentro del Programa de Carrera, en concreto en la Fase de desarrollo, la literatura recoge la importancia de mejorar las habilidades de los empleados con el fin de aprovechar las oportunidades laborales presentes y futuras. Sin embargo, los Servicios Públicos Sanitarios españoles no incluyen dentro de sus Programas de Carrera Profesional ningún plan concreto para la mejora de habilidades, sino que de manera separada gestionan diversos programas de formación continuada y/o específica. Es positivo que los Servicios Sanitarios posean programas de mejora, pero sería preciso disponer de planes específicos dentro del Programa de Carrera como por ejemplo el *Coaching, Mentoring...* para precisar mejor el desarrollo de la Carrera Profesional y aprovechar todas las oportunidades laborales.

- ✓ En lo que se refiere a posibles movimientos profesionales, la literatura nos indica que podrían existir tres tipos, verticales, horizontales y radiales. Sin embargo, los Servicios Sanitarios sólo expresan, mediante un sistema de grados, los diversos niveles de Carrera que puede alcanzar el empleado. Esto puede resultar insuficiente al profesional, dado que no dispone de la información exacta del movimiento que se origina en el cambio de grado. En otros términos, no se especifica si se trata de un movimiento vertical, con su respectivo ascenso en la escala jerárquica, o simplemente de un movimiento horizontal, manteniendo por tanto la categoría. En consecuencia, podría ser aconsejable establecer de alguna manera la aclaración del tipo de movimiento que se va a producir.

- ✓ Si nos centramos en el modelo de Valoración, el art. 20 del Estatuto Básico del Empleado Público señala, como ya se indicó, que el establecimiento del sistema concreto de evaluación queda en manos de cada Administración Pública. Así, tal como muestra el análisis realizado, no se recurre a un solo modelo de valoración idéntico para todas las Comunidades Autónomas, sino que se utilizan distintos modelos de valoración de los empleados por los diversos Servicios Sanitarios.

- ✓ Por último, se puede observar que el planteamiento de Byars y Rue (1997), acerca de la responsabilidad tanto de la organización como del empleado en el Programa de Carrera, queda reflejada de manera indirecta en el análisis, visto que en todos los casos el empleado tiene el compromiso de aplicar la solicitud de Carrera para la ejecución del Programa planteado por la organización.

Por lo que respecta a la Presencia de la Carrera Profesional en los distintos Servicios Públicos Sanitarios españoles, se puede apreciar que en una buena parte de ellos tiene una presencia relativamente aceptable, destacando los Servicios Sanitarios de Andalucía y Galicia.

Por otra parte, hay que señalar que en algunos Servicios, al menos a la vista de la información empleada, la presencia de la Carrera Profesional sería claramente mejorable.

Lo que hay que tener en cuenta es que un buen plan de Carrera, en cualquier tipo de empresa u organización, produce un aumento en la eficiencia organizativa, e igualmente permite tener a empleados mejor capacitados y motivados, derivando así, en una mejora de la calidad de los servicios sanitarios que el ciudadano recibe, propósito imprescindible en todo Servicio Público. No debe olvidarse además, que el propio Estatuto Básico del Empleo Público recoge en el Capítulo II de su título III el derecho a la Carrera Profesional.

Por todo ello, es necesario que dichos Servicios se responsabilicen, de forma constante y creciente, para mejorar la Carrera Profesional y su aplicación. Igualmente, han de facilitar de forma precisa toda la información necesaria para que cada empleado conozca la posibilidad de Carrera Profesional y se responsabilice por igual de la parte que le corresponde.

5. BIBLIOGRAFÍA

Aragón Sánchez, A., Fernández Alles, M^a Luz., Martín Alcázar, F., Romero Fernández, P., Sánchez Marín, G., Sanz Valle, R., Valle Cabrera, R. J. (2004): *La gestión estratégica de los recursos Humanos*. Editorial Pearson Educación, Madrid, 2^a edición.

Bonache, J. y Cabrera, A. (2006): *Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Editorial Prentice Hall, Madrid, 2^a edición.

Byars, L., Rue, L. (1997): *Gestión de recursos humanos*. Editorial IRWIN, Madrid, 4^a edición.

De la Calle-Durán, M^a C. y Ortiz de Urbina Criado, M. (2018): *Fundamentos de Recursos Humanos*. Editorial Pearson, Madrid, 3^a edición.

Dessler, G. y Varela, R. (2011): *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson Educación, México, 5^a edición.

Dolan, Simon L., Valle Cabrera, R., Jackson E., S. y Schuler, Randall S. (2007): *La gestión de los recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill, Madrid, 3^a edición.

Dolan, Simon L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014): *La gestión de personas y del talento*. Editorial McGraw-Hill, Madrid, 1^a edición.

Douglas T. Hall (1976): *Careers in Organizations*. Editorial Goodyear, California.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. (2016): *Gestión de recursos humanos*. Editorial Pearson Educación, Madrid, 8^a edición.

Porret Gelebert, M. (2012): *Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Editorial ESIC, Madrid, 5^a edición.

Shea, Gordon F. (1994): *Mentoring: Helping Employees Reach their Full Potencial*. Editorial Amacom, New York.

Werther, W. B. y Davis, K. (2014): *Administración de Recursos Humanos. Gestión del capital humano*. Editorial McGraw-Hill, México, 7ª edición.

Referencias procedentes de Internet:

Giménez Plano, F. (2012): “Beneficios del *mentoring* en la empresa”.
Disponible en:

<https://franciscogimenezplano.com/2012/04/04/beneficios-del-mentoring-en-la-empresa/>

[consulta: 07/05/2019]

International Coach Federation (2019): “Definición del *coaching* según ICF”.

Disponible en:

<https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>

[consulta: 10/05/2019]

Tech executive search (2016): “El Síndrome del trabajador estancado: causas y recomendaciones”

Disponible en:

<https://www.techexecutivesearch.es/estancamiento-laboral-causas-recomendaciones/>

[consulta: 12/10/2019]

ANEXO DOCUMENTAL DEL ANÁLISIS DE LA CARRERA PROFESIONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD DE ESPAÑA

Este anexo documental del Análisis realizado en el **apartado 3** del presente trabajo, recoge de manera concisa las fuentes informativas empleadas en el desarrollo de la Normativa sobre Carrera Profesional en España y del estudio por Comunidad Autónoma (CCAA), con el objetivo de facilitar su disponibilidad.

Desarrollo de la Normativa sobre Carrera Profesional en España

España. Código de Profesionales Sanitarios. Boletín Oficial del Estado, 8 de abril de 2019.

España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16270 a 16299.

España. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, pp. 44742 a 44763.

España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105 a 103159.

Desarrollo del Estudio por Comunidad Autónoma

Con el fin de recoger todas las fuentes informativas de forma más práctica y visual, se ha procedido a la elaboración de una tabla que contenga todas ellas. Para su confección, se ha ordenado de forma alfabética por CCAA y se ha incluido, en sus respectivos apartados, las fuentes informativas empleadas por cada CCAA.

Andalucía-Servicio Andaluz de Salud (SAS)	Aragón-Servicio Aragonés de Salud (Salud)
<p>España. Resolución de 29 de octubre de 2008, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca, con carácter abierto y permanente, proceso de acceso al modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud y de promoción y mantenimiento de niveles de Carrera Profesional reconocidos para Licenciados y Diplomados Sanitarios. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 03 de diciembre 2008, núm. 240, pp. 46 a 51.</p> <p>Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sinfiles/wsas-media-sas_normativa_mediafile/2019/R20081029.pdf [consulta: 02/09/2019]</p>	<p>Servicio Aragonés de Salud (2019): "Carrera profesional". Disponible en: https://www.aragon.es/-/carrera-profesional-1 [consulta: 02/09/2019]</p>
<p>Servicio Andaluz de Salud (2019): "Carrera profesional". Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/carrera-profesional [consulta: 02/09/2019]</p>	<p>Central Sindical Independiente y de Funcionarios, Aragón (2019): "CSIF, CCOO, UGT y los Profesionales de la sanidad aragonesa intensifican sus protestas contra el Salud" Disponible en: https://www.csif.es/contenido/aragon/sanidad/285726 [consulta: 02/09/2019]</p>
<p>Servicio Andaluz de Salud (2019): "Formación". Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/recursos-para-profesionales/formacion [consulta: 02/09/2019]</p>	
Asturias- Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA)	Cantabria- Servicio Cántabro de Salud (SCS)
<p>Servicio de Salud del Principado de Asturias (2019): "Acuerdo regulador de la Carrera Profesional estatuario facultativo y de enfermería de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias". Disponible en: https://www.sepaonline.org/uploads/documentacion/Carrera%20Profesional/Propuesta.pdf [consulta: 02/09/2019]</p>	<p>Servicio Cántabro de Salud (2019): "Acuerdos de 20/09/2006 del Gobierno de Cantabria". Disponible en: http://www.scsalud.es/documents/2162705/7145388/20190401-Acuerdo+de+Carrera+Profesional-2016.pdf/3ae13d82-4a45-2059-0821-8755d8a6d304 [consulta: 02/09/2019]</p>
<p>Servicio de Salud del Principado de Asturias (2019): "Carrera profesional Personal Estatuario". Disponible en: https://www.astursalud.es/noticias/-/noticias/carrera-profesional-personal-estatuario [consulta: 02/09/2019]</p>	<p>Servicio Cántabro de Salud (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: http://www.scsalud.es/carrera-profesional [consulta: 02/09/2019]</p>
<p>Servicio de Salud del Principado de Asturias (2019): "Formación". Disponible en: https://www.astursalud.es/noticias/-/noticias/formacion [consulta: 02/09/2019]</p>	
<p>Servicio de Salud del Principado de Asturias (2019): "Sistema de Carrera Profesional del personal Licenciado y Diplomado Sanitario del SESPA". Disponible en: http://carrera.sespa.princast.es:8180/pcfSespa2018/ [consulta: 02/09/2019]</p>	<p>Servicio Cántabro de Salud (2019): "Portal de formación continuada". Disponible en: https://sofos.scsalud.es/ [consulta: 02/09/2019]</p>

Castilla-La Mancha- Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)	Castilla y León- Servicio de Salud de Castilla y León (Sacyl)
<p>Central Sindical Independiente y de Funcionarios, Castilla-La Mancha (2019): "Paralizados sin carrera profesional". Disponible en: https://www.csif.es/categoria/castilla-la-mancha/general/carrera-profesional [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>España. Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 26 de marzo de 2019, núm. 59, pp. 14423 a 14428. Disponible en: https://www.saludcastillayleon.es/institucion/es/resumen-bocyl-legislacion-sanitaria/ley-7-2019-19-marzo-implantacion-desarrollo-carrera-profesi.ficheros/1301788-BOCYL-D-26032019-4.pdf [consulta: 03/09/2019]</p>
<p>Confederación Estatal de Sindicatos Médicos, Castilla-La Mancha (2018): "Exigimos al SESCAM la Carrera Profesional". Disponible en: https://sindicatomedicoclm.es/exigimos-al-sescam-la-carrera-profesional/ [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>Servicio de Salud de Castilla y León (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: https://www.saludcastillayleon.es/profesionales/es/recursos-humanos/carrera-profesional [consulta: 03/09/2019]</p>
<p>Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (2019): "Normativa de Atención al Profesional-Carrera Profesional". Disponible en: https://sescam.castillalamancha.es/profesionales/atencion-al-profesional/normativa/Carrera%20Profesional [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>Servicio de Salud de Castilla y León (2019): "Cursos". Disponible en: https://www.saludcastillayleon.es/Profesionales/es/docencia/cursos [consulta: 03/09/2019]</p>
Cataluña- Servicio Catalán de Salud (CatSalut)	Ceuta y Melilla (INGESA)
<p>Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 4788 (2006): "II Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre las condiciones de trabajo del personal de las instituciones sanitarias del Servicio catalán de Salud". Disponible en: http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/30/doc50464_Acuerdo_Mesa_Sectorial_Sanidad_Cataluna_sobre_las_condiciones_de_trabajo_del_SCS.pdf [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: http://www.ingesa.msbs.gob.es/buscador/iniciar.do?search=Carrera%20Profesional&ser=INGESA&byDate= [consulta: 03/09/2019]</p>
<p>Servicio Catalán de Salud (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: http://ics.gencat.cat/ca/lics/equip-huma/desenvolupament-profesional/carrera_profesional/ [consulta: 03/09/2019]</p>	
<p>Servicio Catalán de Salud (2019): "Formación y gestión del conocimiento". Disponible en: http://ics.gencat.cat/ca/lics/equip-huma/desenvolupament-profesional/formacio-i-gestio-del-coneixement/ [consulta: 03/09/2019]</p>	

Comunidad Valenciana- Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública de la Comunidad Valenciana	Extremadura- Servicio Extremeño de Salud (SES)
<p>Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública de la Comunidad Valenciana (2019): "Carrea profesional". Disponible en: http://www.san.gva.es/web/secretaria-general-administrativa/carrera-profesional [consulta: 07/09/2019]</p>	<p>España. Resolución de 16 de mayo de 2019, del Consejero, por la que se ordena la publicación en el DOE del Acuerdo entre el Servicio Extremeño de Salud y las organizaciones sindicales relativo al abono de los complementos de carrera y desarrollo profesional del personal del Servicio Extremeño de Salud. Diario Oficial de Extremadura, 24 de mayo de 2019, núm. 99, pp. 24277 a 24282. Disponible en: http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2019/990o/19061234.pdf [consulta: 03/09/2019]</p>
<p>Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública de la Comunidad Valenciana (2019): "Proyecto de Decreto del Consell". Disponible en: http://www.san.gva.es/documents/155952/7770319/DECRETO+CARRERA+PROFESIONAL.pdf [consulta: 07/09/2019]</p>	<p>Servicio Extremeño de Salud (2019): "Centro de salud online". Disponible en: https://saludextremadura.ses.es/web/ [consulta: 03/09/2019]</p>
Galicia- Servicio Gallego de Salud (SERGAS)	Islas Baleares- Servicio de Salud de las Islas Baleares (IB-SALUD)
<p>Servicio Gallego de Salud, Agencia de Conocimiento en Salud (2019): "Formación Continuada". Disponible en: https://acis.sergas.es/Paxinas/web.aspx?tipo=paxlct&idTax=15539&idioma=es [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>España. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de abril de 2016 por el que se ratifica el acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de Marzo de 2016 por el que se aprueba el Texto consolidado de los acuerdos sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatuario dependiente del Servicio de Salud de las Illes Balears. Boletín Oficial de las Islas Baleares, 2 de abril de 2016, núm. 42, pp. 9194 a 9230. Disponible en: http://www.caib.es/eboibfront/es/2016/10470/578254/acuerdo-del-consejo-de-gobierno-de-1-de-abril-de-2 [consulta: 03/09/2019]</p>
<p>Servicio Gallego de Salud (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: https://www.sergas.es/Recursos-Humanos?idcatgrupo=1030198 [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>Servicio de Salud de las Islas Baleares (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: https://www.ibsalut.es/professionals/recursos-humans/carrera-profesional [consulta: 03/09/2019]</p> <p>Servicio de Salud de las Islas Baleares (2019): "Formación Continuada". Disponible en: https://www.ibsalut.es/apmallorca/es/profesionales/formacion-continuada/formacion-continuada [consulta: 03/09/2019]</p>

Islas Canarias- Servicio Canario de Salud (SCS)	La Rioja- Servicio Riojano de Salud (Rioja Salud)
<p>España. Decreto 421/2007, de 26 de diciembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de Salud. Boletín Oficial de Canarias, 9 de Enero de 2008, núm. 006, pp. 649 a 661. Disponible en: http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2008/006/boc-2008-006-001.pdf [consulta: 04/09/2019]</p>	<p>España. Resolución 9/217, de 24 de febrero, de la Presidencia del Servicio Riojano de Salud, por la que se aprueba el modelo y se regula el procedimiento de reconocimiento de los grados I, II, III y IV correspondiente al período ordinario, de la carrera y desarrollo profesional del personal estatuario y funcionario al servicio de los centro e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud. Boletín Oficial de la Rioja, 8 de marzo de 2017, núm. 28, pp. 2803 a 2834. Disponible en: https://carreraprofesional.riojasalud.es/MODELO%20CARRERA%20DESARROLLO.pdf [consulta: 04/09/2019]</p>
<p>Servicio Canario de Salud (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocumento=6b75886e-536f-11e8-92d8-f390adb0c65a&idCarpeta=0428f5bb-8968-11dd-b7e9-158e12a49309 [consulta: 03/09/2019]</p>	<p>Servicio Riojano de Salud (2019): "Carrera Profesional". Disponible en: https://carreraprofesional.riojasalud.es/ [consulta: 04/09/2019]</p>
<p>Servicio Canario de Salud (2019): "Formación Continuada". Disponible en: https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocumento=f78831e2-e1a8-11e3-a788-5f1420c9318c&idCarpeta=4fa62f0c-ab2a-11dd-970d-d73a0633ac17 [consulta: 04/09/2019]</p>	<p>Servicio Riojano de Salud (2019): "Formación". Disponible en: http://apps.riojasalud.es/formacion_web/ [consulta: 04/09/2019]</p>
Madrid- Servicio Madrileño de Salud (SERMAS)	Murcia- Servicio Murciano de Salud (SMS)
<p>España. Acuerdo de 25 de enero de 2007, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo de 5 de diciembre de 2006 alcanzando en la Mesa Sectorial de sanidad entre la consejería de sanidad y consumo y las organizaciones sindicales presentes en la misma sobre carrera profesional de licenciados sanitarios. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2 de febrero de 2007, núm. 32, pp. 16 a 25. Disponible en: https://www.codem.es/Adjuntos/CODEM/Documentos/Informaciones/Publico/f053557d-e189-4259-88cb-764e98201db7/1F3C7ECB-8738-4EA6-842A-88DB58724F19/588fd0de-033a-4ffa-a81b-ed8a5497104a/acuerdoapruebacarrera20070207.pdf [consulta: 05/09/2019]</p>	<p>Servicio Murciano de Salud (2019): "Acuerdo de 12 de Diciembre 2006 de la Mesa Sectorial". Disponible en: http://www.murciasalud.es/recursos/ficheros/160626-carrera.pdf [consulta: 05/09/2019]</p>
<p>Servicio Madrileño de Salud (2019): "Cuestiones sobre la carrera profesional". Disponible en: http://www.comunidad.madrid/servicios/salud/normas-instrucciones-resoluciones-interes-recursos-humanos-servicio-madrileno-salud [consulta: 05/09/2019]</p>	<p>Servicio Murciano de Salud (2019): "Carrera y promoción profesional del personal estatuario del Servicio Murciano de Salud". Disponible en: http://www.murciasalud.es/seccion.php?idsec=1533# [consulta: 05/09/2019]</p>
<p>Servicio Madrileño de Salud (2019): "Formación continuada para profesionales de la Consejería de Sanidad". Disponible en: http://www.comunidad.madrid/servicios/salud/formacion-continuada-profesionales-consejeria-sanidad [consulta: 05/09/2019]</p>	<p>Servicio Murciano de Salud (2019): "Formación". Disponible en: https://www.murciasalud.es/mapaweb.php?idsec=1914&sec=1&p=0 [consulta: 05/09/2019]</p>

Navarra- Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea (SNS)	País Vasco- Servicio Vasco de Salud (Osakidetza)
<p>CCOO, Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Navarra (2018): "Carrera profesional para la plantilla del SNS-Osasunbidea e Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra". Disponible en: http://www.sanidad.ccoo.es/websanidadnavarra/Noticias:Actualidad:1047178--CCOO_propone_la_carrera_profesional_para_la_plantilla_del_SNS-Osasunbidea_e_Instituto_de_Salud_Publica_y_Laboral_de_Navarra [consulta: 06/09/2019]</p>	<p>España. Resolución 1931/2011, de 29 de diciembre, del Director General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se regulan los requisitos, solicitudes, procedimiento de evaluación y asignación del nivel de desarrollo profesional para los profesionales comprendidos en su ámbito de aplicación. Boletín Oficial del País Vasco, 17 de abril de 2012, núm. 75 Disponible en: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2012/04/1201725a.shtml [consulta: 07/09/2019]</p>
<p>Diario de Navarra (2019): "CCOO pide la carrera profesional para todo el personal del SNS y el INSPL". Disponible en: https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2019/02/12/cc-pide-carrera-profesional-para-todo-personal-del-sns-634650-300.html [consulta: 06/09/2019]</p>	<p>Servicio Vasco de Salud (2019): "Desarrollo Profesional". Disponible en: https://www.osakidetza.euskadi.eus/servicios-desarrollo-profesional/ab84-procon/es/ [consulta: 07/09/2019]</p>
<p>Diario de Navarra (2019): "Rechazada una moción que instaba a desarrollar la carrera profesional para todo el personal sanitario". Disponible en: https://pamplonaactual.com/rechazada-una-mocion-que-instaba-a-desarrollar-la-carrera-profesional-para-todo-el-personal-sanitario/ [consulta: 06/09/2019]</p>	<p>Servicio Vasco de Salud (2019): "Formación Sanitaria Especializada". Disponible en: https://www.osakidetza.euskadi.eus/informacion/formacion-sanit-especializada/ab84-procon/es/#1988 [consulta: 07/09/2019]</p>
<p>España. Ley Foral 8/2008, de 30 de mayo, por la que se establece el sistema de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y se aprueba un suplemento de crédito para su financiación. Boletín Oficial de Navarra, 06 de junio de 2008, núm. 70. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/na-l8-2008.html [consulta: 06/09/2019]</p>	
<p>Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (2019): "Profesionales". Disponible en: http://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Profesionales/ [consulta: 06/09/2019]</p>	

