

**PROPUESTA DE CARRERA PROFESIONAL
PARA
DIPLOMADOS SANITARIOS EN EL
SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD**

“BASES PARA LA REALIZACIÓN DEL DECRETO”

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 3 |
| Aspectos jurídicos..... | 6 |
| 1. Finalidad | 8 |
| 2. Principios Rectores | 8 |
| 3. Ámbito..... | 9 |
| 4. Características Básicas | 9 |
| 5. Desarrollo del Modelo..... | 11 |
| 6. Factores de Evaluación | 14 |
| 7. Sistemática de Evaluación..... | 14 |
| 8. Valoración y Peso Específico de cada uno de los Factores y Niveles | 16 |
| 9. Méritos a evaluar para cada Factor..... | 17 |
| 10. Baremos a utilizar en la Evaluación | 20 |

INTRODUCCIÓN

La profesión sanitaria se enfrenta a nuevos retos en un entorno que exige una actualización permanente de conocimientos, competencias, habilidades y actitudes o relaciones prácticas con los pacientes y cooperación con los demás profesionales sanitarios. Se requieren oportunidades de desarrollo profesional para asumir estos retos y, por ello la organización sanitaria debe incorporar cambios en la valoración de la labor de sus profesionales, en la medida en que la consecución de la mejora continua de la calidad de la atención y la asistencia al usuario implica ese esfuerzo permanente de actualización, corresponsabilidad, implicación y compromiso dentro de la institución.

Asumiendo esta afirmación, si bien se ha tratado de poner en marcha distintas actuaciones para fomentar la participación, incentivación y motivación de los profesionales persiguiendo de esta manera que este personal desempeñe su actividad laboral en un marco óptimo para prestar un servicio de calidad., es seguro que no se ha conseguido en su totalidad . Por tanto, es preciso, la incorporación de políticas de motivación dirigidas a los profesionales que diferencien la labor que cada uno de ellos aporta a la organización y, asimismo a los ciudadanos.

Este planteamiento y la pretensión de diferenciar a los profesionales, convergente con el legítimo derecho de los mismos a ver reconocidos sus esfuerzos, se debe articular a través de la incorporación de la carrera profesional al sistema de gestión de personal sanitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Ley del Estatuto Marco viene a establecer una nueva regulación marcando unos objetivos generales, entre los cuales cabe destacar los de incrementar la motivación de los profesionales que trabajan en el Sistema Nacional de Salud, su compromiso con la gestión, el establecimiento de un adecuado sistema de incentivos, la descentralización de los procesos de selección y de promoción profesional.

La Carrera Profesional supone un sistema de evaluación y desarrollo profesional decisivo para la incentivación del profesional sanitario y para lograr una mejora cuantitativa y cualitativa de la atención sanitaria.

Para los profesionales de enfermería, la carrera profesional constituye el reconocimiento individual y de carácter económico, por la permanencia y continuidad en su actividad y, simultáneamente, por los méritos contraídos en el perfeccionamiento y actualización profesional y en los resultados asistenciales obtenidos

A través de ella se trata de introducir un cambio de cultura en el hacer profesional, trabajos en equipo fuertemente motivados, un entorno que desarrolle al máximo las competencias profesionales y, por qué no, vocacionales y valore los progresos

realizados en los cuidados de enfermería, resultados de equipo, los trabajos de investigación y docentes en los que los profesionales se involucren.

Los profesionales de enfermería son protagonistas fundamentales en el trabajo sanitario y son los elementos esenciales garantes de la continuidad de cuidados en el Sistema Sanitario. A menudo, la sociedad no ha llegado a comprender la complejidad de los trabajos de estos profesionales de enfermería, e incluso, a veces, se han subestimado los cuidados básicos de enfermería entendiendo que realizando actividades que requieren otras técnicas más complejas, mantienen un estatus superior. Sin embargo, se ha demostrado que los problemas de salud más frecuentes no pueden solucionarse únicamente con la intervención médica y se prevé que, en un futuro próximo, las habilidades propias de la enfermería estarán más demandadas que nunca fundamentalmente en los cuidados preventivos y psico-sociales.

Es preciso, por tanto, buscar oportunidades de desarrollo profesional de este personal y, la mejor herramienta de promoción se encuentra en la carrera profesional que tenga en cuenta las especificidades de la enfermería, enmarcándose en el objetivo de obtener una mejora cuantitativa y cualitativa de la atención sanitaria, a través de aspectos fundamentales como la consideración de la formación continuada como indicador del esfuerzo individual en la mejora de la calidad técnico-asistencial, su compromiso con la gestión, el establecimiento de un adecuado sistema de incentiación y motivación que posibilite la orientación de esfuerzos y el reconocimiento de los resultados asistenciales obtenidos.

No cabe duda que, asimismo, la carrera profesional que apuesta por la participación de los profesionales en la gestión, va a condicionar de forma importante el futuro de la enfermería como profesión sanitaria e incluso el futuro de la propia sanidad.

Por otro lado, la Carrera Profesional no puede estar separada de la política general de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud, donde se reconoce la cultura de la evaluación de resultados y la valoración del desempeño del trabajo profesional.

En el Sistema Sanitario Público, tradicionalmente, la única carrera profesional del personal de enfermería ha estado ligada a los puestos de Supervisión, no existiendo sistemas de reconocimiento profesional individual. Esta nueva cultura, existente en otras organizaciones complejas, puede servir de acicate para la mejora de los resultados, la satisfacción de los profesionales, el prestigio social de los mismos, así como una democratización de los sistemas fuertemente jerarquizados.

Se trata de que cada profesional compita consigo mismo en un proceso de mejora continua, mediante un sistema de autoevaluación, con criterios homogéneos según especialidades.

Todo ello se traduce, en el establecimiento de un modelo de Carrera Profesional que establezca unos principios rectores, unas características básicas y unos requisitos que permitan el logro de los objetivos que se persiguen para dar

respuesta a las demandas de la sociedad y a las de los profesionales y todo ello, en definitiva, para contribuir al objetivo final de mejora de la salud.

ASPECTOS JURÍDICOS

El Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto y reformado por las Leyes Orgánicas 6/1994, de 24 de marzo y 5/1996, de 30 de diciembre, atribuye a la Comunidad Autónoma en el artículo 39, apartado uno, en el punto 1º *"la gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el número diecisiete del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución, reservándose el Estado a la alta inspección conducente al cumplimiento de la función a que se refiere este precepto"*.

Asimismo, en el artículo 35.3ª de dicho Estatuto de Autonomía, donde se regulan las competencias exclusivas de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece la de "Régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón y de su Administración Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el número dieciocho del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución".

Mediante el Real Decreto 1475/2001, de 27 de diciembre, se hizo efectivo el traspaso de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud a la Comunidad Autónoma de Aragón, lo que permite el ejercicio pleno de la competencia ya asumida en virtud del Estatuto.

La Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, si bien no abordaba la ordenación del personal del Servicio de Salud de Aragón, si que recogía algunos principios y criterios que deben orientar su formación y el desarrollo profesional, en concreto en los artículos 2. j) y 62.5.

También el Acuerdo por la Sanidad en Aragón suscrito el 18 de abril de 2002 con las organizaciones sindicales, incluye una serie de medidas a adoptar para el logro de distintos objetivos y establece la creación de Mesas de Trabajo que desarrollarán, entre otros aspectos, el de Carrera Profesional.

Por otro lado, la Ley 16/2003 de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud ha venido a reconocer por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico el Desarrollo Profesional como uno de los aspectos básicos para la modernización del Sistema Nacional de Salud, dedicándole su artículo 40 y definiendo la carrera profesional en su artículo 41, Sección 2ª de su Capítulo III como *"el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios"*.

A su vez, los artículos 37 y siguientes de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias han definido el concepto de carrera profesional, atribuyendo la competencia de su desarrollo a las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas.

Por último la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, dedica los artículos 40 y 43.2.e), en términos referidos al Desarrollo profesional, señalando el derecho a la promoción del personal estatutario y la obligación de las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, de establecer mecanismos de carrera profesional para la formación de los profesionales que prestan sus servicios en los Centros Sanitarios y, asimismo, establece el concepto retributivo de complemento de carrera profesional destinado a retribuir el grado alcanzado y que ya está contemplado en la Ley 44/2003 de Ordenación de Profesiones Sanitarias.

La aprobación de las diferentes leyes estatales, a las que antes de hace referencia, permite al Gobierno de Aragón hacer efectivo el ejercicio de las competencias que sobre la ordenación del personal del Servicio Aragonés de Salud tiene estatutaria y legalmente atribuidas. No obstante, somos conscientes que debe existir un alto grado de coordinación entre los Servicios de Salud para establecer criterios generales de implantación de Carrera Profesional en el entorno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

1. FINALIDAD

La Carrera Profesional de los Diplomados Sanitarios se establece como una herramienta en el contexto de la política de Recursos Humanos destinada a reconocer la mejora de las competencias profesionales de los diplomados así como el estímulo continuado a colocar esta mejora de sus competencias al servicio de la institución en la cual trabaja.

Es la manera de cómo el profesional puede ver reconocido de forma objetiva su esfuerzo personal para mejorar los estándares de calidad en su trabajo al tiempo que ofrecerle un estímulo de superación permanente, instrumentando un modelo de incentivación que permita su progresión a lo largo de toda su vida profesional.

En este sentido, la Carrera Profesional de los Diplomados Sanitarios es una manera de reconocer el carácter de “activo básico” que tienen estos profesionales dentro del Sistema de Salud de Aragón.

No obstante, además de ello, la carrera profesional ha de tener también como referente su papel de medio para conseguir que la mejora de las competencias de los profesionales se traduzca en una mayor calidad en la prestación de los servicios de salud que se ofrecen y prestan a la comunidad, haciéndoles capaces de adaptarse de forma flexible y eficiente a los cambios sociales, técnicos y económicos, con el fin de mejorar los servicios a las personas, que la sociedad demanda.

2. PRINCIPIOS RECTORES

El sistema de incentivación, promoción y desarrollo profesional que se establece ha de:

- Contribuir en todo momento a potenciar la cultura y el modelo organizativo de cada institución, establecimiento o centro sanitario, logrando la implicación y compromiso de los profesionales con la misma.
- Permitir adecuar las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional de los profesionales a las necesidades del sistema sanitario público de la C. A. de Aragón.
- Facilitar y establecer los mecanismos necesarios de promoción que permitan reconocer la contribución que realizan los profesionales a la mejora de su:
 - Experiencia y competencia profesional.
 - Compromiso e implicación institucional en los resultados.
 - Motivación, espíritu de superación y aprendizaje permanente.
- Ser una herramienta que permita modificar las actitudes laborales y las actuaciones rutinarias que dificultan el ejercicio cualitativo de la profesión.

- Premiar el valor añadido, de manera que el horizonte profesional no se termine en el cumplimiento de los mínimos exigidos por la organización y la propia profesión respecto al desarrollo del trabajo.

3. ÁMBITO

Podrán participar en el sistema de carrera profesional los diplomados sanitarios con contrato fijo de trabajo en el sistema sanitario público de la C. A. de Aragón y con dedicación plena y completa no incluyéndose en estos supuestos los contemplados en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La carrera profesional no será de aplicación al personal con contrato temporal, interinos o becarios.

4. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

La carrera profesional es:

4.1 Voluntaria: El profesional participará voluntariamente en el sistema, tanto en el acceso como en los cambios de nivel por lo que en ningún caso tendrá carácter obligatorio.

4.2 Personal: La carrera profesional representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada diplomado.

4.3 No automática: La progresión profesional que se establece no podrá ser alcanzada sin haber realizado una contribución personal a los objetivos institucionales, acreditando una verdadera implicación con el sistema sanitario público. Por tanto, se evitarán formulas de adscripción automáticas y de ninguna forma se podrá convertir en una herramienta de reconocimiento de antigüedades ilustradas.

4.4 Evaluable: A efectos de lo dispuesto en los artículos 37 y siguientes de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias los méritos profesionales tendrán que ser constatados i evaluables. La evaluación, dependiendo de la tipología y cultura de cada centro, considerará los siguientes ámbitos, en relación a los objetivos y proyectos de cada institución:

- Progreso en la competencia profesional.
- Implicación y compromiso con la organización.
- Participación activa en la docencia.
- Participación activa en la investigación.

El progreso en las competencias profesionales representará porcentualmente la parte más destacada de la evaluación.

4.5 Reversible: La acreditación de un nivel determinado de la carrera profesional, es de carácter reversible (a excepción del Nivel de Entrada) consolidándose, el

mismo, mediante una segunda evaluación la cual se efectuará al cumplirse 3 años de permanencia en el nivel correspondiente.

4.6 Gradual en el tiempo: La carrera profesional ha de permitir motivar y estimular la progresión ascendente de los diplomados, a lo largo de toda su trayectoria profesional en unos periodos fijos y previamente constatados.

4.7 Retribuida por niveles: Las aportaciones individuales y la orientación que realicen los profesionales hacia la excelencia deberán ser compensadas económicamente de forma creciente estableciéndose un complemento retributivo específico para cada nivel.

4.8 Reconocedora de los méritos de los profesionales, de los valores y del nivel asistencial: La carrera profesional es un elemento de motivación que anima la evolución de los profesionales y el reconocimiento de las aportaciones que estos hacen al sistema público de salud, referente a conocimientos, experiencia en la actividad asistencial, esfuerzo en la formación, docencia e investigación y en la manera de contribuir a alcanzar los objetivos fijados por la organización.

4.9 Diferenciada de la carrera jerárquica: La carrera profesional es independiente de la carrera de gestión, pero compatible con ella.

La carrera profesional es de carácter individual. También es independiente, pero compatible, con la provisión de aquellos puestos singularizados que, por su especial responsabilidad en el ámbito de la organización de los servicios sanitarios, deben ser cubiertos mediante un sistema de libre designación.

No se podrá solicitar un cambio de nivel de carrera profesional durante el desempeño de cualquier cargo de confianza, pero podrán contabilizarse estos periodos de tiempo a efectos del cómputo de tiempo preciso para solicitar un cambio de nivel.

En el caso de diplomados que ocupen plazas de gestión no tipificadas como directivos (admisión, archivo, atención usuario, etc) se les computará el tiempo en estos puestos a efectos de los años de permanencia requeridos en cada nivel para acceder al siguiente.

Mientras se ejerzan dichos cargos, se podrá seguir percibiendo la retribución económica correspondiente al nivel alcanzado anteriormente al desempeño de estos.

5. DESARROLLO DEL MODELO

5.1 Acceso al sistema y cambio de nivel

La carrera profesional es de acceso voluntario y ha de ser solicitada personalmente por el interesado, tanto en lo referente al acceso de entrada en el sistema como en el cambio de nivel.

Con carácter excepcional y solo en la puesta en marcha de la Carrera Profesional, para situarse de forma provisional en un nivel determinado, se tendrán en cuenta los años aportados en la condición de interino.

Para las nuevas incorporaciones a un centro determinado (a excepción del nivel de entrada), deberá transcurrir un año del desempeño profesional en el centro para poder solicitar un cambio de nivel. A estos efectos serán computables la antigüedad acreditada en las condiciones requeridas en cualquier sistema de salud público de cualquier CC.AA. del estado español o de la UE.

Durante el último trimestre del año, se podrá presentar las solicitudes de cambio de nivel, computándose los requisitos y méritos definidos hasta el último día antes de finalizar el periodo de presentación estipulado.

Cuando haya transcurrido el tiempo requerido para acceder a otro nivel, los profesionales sanitarios podrán presentar su solicitud de cambio del mismo. A tal efecto serán computados los requisitos y méritos adquiridos hasta la fecha que figure en el sello de registro de entrada de dicha solicitud.

En algunos casos excepcionales en que no se dispongan de los años necesarios pero se esté en condiciones de acreditar los méritos requeridos para acceder a un determinado nivel, la Comisión Evaluadora Central de Salud podrá autorizar la presentación de la solicitud a un nivel superior al que corresponda por los años acreditados.

Para poder pasar de nivel e independientemente de reunir los requisitos de tiempo definidos por cada uno de los niveles de la carrera, los profesionales deberán de superar las evaluaciones correspondientes a los méritos exigibles para acceder a cada nivel, según lo definido por la comisión de evaluación para cada uno de ellos.

Una vez acreditado un cambio de nivel, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la Ley 44/2003, de Ordenación de Profesiones Sanitarias el abono de las cantidades correspondientes al nivel evaluado tendrá efecto a partir del primer mes del año siguiente a la fecha de solicitud.

5.2 Características de los niveles

5.2.1 Estructura por niveles

La carrera profesional se articulará en 4 niveles más un nivel de entrada. Cada nivel dispondrá de una denominación específica la cual identificará en su organización y a nivel social a cada profesional definiendo el grado de excelencia alcanzado en el desarrollo profesional y su implicación con la organización.

5.2.2 Denominación de los niveles

Los niveles establecidos para la Carrera Profesional de Diplomados se denominan según se describe a continuación:

| NIVEL | DENOMINACIÓN |
|------------------|---------------------------|
| Nivel de Entrada | *Diplomado de Base |
| Primer Nivel | *Diplomado de Base Junior |
| Segundo Nivel | *Diplomado Senior |
| Tercer Nivel | *Diplomado Clínico |
| Cuarto Nivel | *Diplomado Clínico Senior |

* Diplomado de enfermería, matrona, en nutrición, en fisioterapia.

5.2.3 Sistemática de acceso

1. Para acceder al nivel de entrada, será preciso estar en posesión del título de diplomado requerido
2. Para poder acceder a un nivel superior, además de disponer de los requisitos definidos, se deberá acreditar una permanencia mínima exigida en el nivel anterior al requerido y superar la correspondiente evaluación.
3. La permanencia mínima por nivel para optar a uno superior será la siguiente:

| NIVEL | PERMANENCIA EN EL NIVEL | ANTIGÜEDAD DE ACCESO AL NIVEL |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Nivel de Entrada | 5 años | - |
| Primer Nivel | 7 años | 5 años |
| Segundo Nivel | 8 años | 12 años |
| Tercer Nivel | 10 años | 20 años |
| Cuarto Nivel | - años | 30 años |

Una vez producido el acceso a un nivel determinado (a excepción del nivel de entrada cuyo acceso es automático), el grado de permanencia en el mismo será provisional hasta una segunda evaluación que se producirá a los 3 años de dicho acceso. Si esta es superada, la permanencia en dicho nivel se considerará definitiva. En caso contrario deberá descender al nivel anterior al del evaluado.

5.2.4 Retribuciones según el nivel

Cada nivel será retribuido con un complemento anual que será abonado en 12 mensualidades por el importe que se indica a continuación:

| NIVEL | COMPLEMENTO RETRIBUTIVO |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Diplomado de Base | - |
| Diplomado Base Junior | € |
| Diplomado Senior | € |
| Diplomado Clínico | € |
| Diplomado Clínico Senior | € |

5.3 Puesta en marcha de la carrera profesional

Atendiendo a la complejidad operativa del desarrollo de este sistema de carrera profesional su puesta en marcha se realizará de acuerdo con las partes en un período de 4 años según el siguiente calendario:

Año 1 y 2: A la puesta en marcha del sistema todo el mundo se situará en el nivel que corresponda, en función del parámetro “años” y atendiendo a los requisitos fijados. Cada nivel será retribuido con un 30% de lo previsto en el modelo final.

Año 3: A los dos años se evaluarán los méritos requeridos para cada nivel. Los que lo acrediten pasan a cobrar el 100%. A partir de este momento empieza a correr el tiempo para optar al nivel siguiente.

Año 4: Con carácter excepcional, el profesional que no certifique méritos suficientes, tendrá otra oportunidad al año siguiente. De no conseguirlo en esta segunda oportunidad quedará clasificado en el nivel que corresponda a los méritos aportados. A partir de entonces entra en vigor el sistema definitivo.

Una vez asignados los profesionales al nivel que le corresponda con el procedimiento descrito en función de su antigüedad, los profesionales allí situados dispondrán de diferente número de años para conseguir los méritos exigidos para solicitar el paso al nivel siguiente. Por ello y hasta acceder al siguiente nivel de carrera profesional se instaurará un coeficiente corrector que permitirá homogeneizar el factor tiempo dando las mismas posibilidades de acceso con independencia del período de permanencia en el nivel precedente (Ej.: Media de méritos años = puntuación méritos/nº años utilizados)

6. FACTORES DE EVALUACIÓN

El sistema para la incentivación, promoción y desarrollo profesional (carrera profesional) aplicada a los diplomados sanitarios de la CA de Aragón, establece como característica básica del modelo, la evaluación constante de las competencias y méritos en el desempeño de cada diplomado en el desarrollo de su vida profesional tanto en el ámbito asistencial como en la disposición de este respecto a la organización donde desarrolla su carrera.

El sistema de evaluación está basado en 4 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

- Factor I: Progreso en sus competencias profesionales
 - Resultados reales de actividad
 - Formación continuada.

- Factor II: Implicación y compromisos con su organización
 - Resultados aparentes de actividad
 - Participación en el trabajo colectivo de la organización
 - Participación en el trabajo colectivo profesional

- Factor III: Participación activa en Docencia
 - Docencia práctica, postgrado, formación continuada.

- Factor IV: Participación activa en Investigación
 - Participación en proyectos de I+D

7. SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN

La evaluación de las competencias y méritos de los diplomados se efectuará desde 5 niveles bien diferenciados:

7.1 Autoevaluación

Será el elemento procedimental básico, dando plena cabida y consideración a la opinión de los propios profesionales.

7.2 Evaluación por Pares

En un segundo término, para aquellos aspectos difícilmente objetivables o para valorar las aportaciones de un individuo al trabajo del colectivo, se contará con la opinión de los pares.

7.3 Acuerdo con el Responsable Superior

El responsable superior avalará o revalorará el resultado de la autoevaluación o de la valoración por los pares una vez analizado, negociado y consensuado con el interesado. En el caso de que no se produjera un acuerdo, se someterá al arbitrio de la Comisión de Evaluación del Centro.

7.4 Comisión Evaluadora del Centro

En cada centro se constituirá una Comisión de Evaluación nombrada por la Dirección con participación sindical, que hará suyas las propuestas presentadas con el acuerdo del interesado y la dirección y arbitrará en caso de discrepancia.

Los miembros de la Comisión de Evaluación nombrados para representar legalmente a los trabajadores, serán siempre de la misma titulación que los evaluados.

La Comisión Evaluadora del Centro emitirá un informe de conformidad o discrepancia con el resultado el cual será enviado a la Dirección de la Institución que oficializará la petición de ascenso de nivel a instancias superiores de Salud de Aragón.

Los componentes de la Comisión de Evaluación estarán obligados a guardar discreción sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

Cada comisión de evaluación estará obligada a desarrollar un reglamento de funcionamiento público, que contemple el derecho de los profesionales no conformes con la decisión de la comisión de acudir a la Comisión Evaluadora Central de Salud.

7.5 La Comisión Evaluadora Central

Perteneciente a Salud de Aragón y como órgano supervisor de respeto a la norma, tutelaré y valoraré las propuestas de los distintos centros a fin y efecto de asegurar la equidad y la homogeneidad de la utilización de criterios en todo el ámbito de Salud de Aragón, comunicando el resultado definitivo. También desarrollará una función de arbitraje en el caso de la existencia de discrepancias.

Podrá acudir a las Sociedades Científicas para la elaboración de baremos así como para desarrollar criterios para la evaluación de las competencias profesionales.

7.6 Comisión de Seguimiento y Garantías

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre los firmantes de este modelo con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación de la carrera profesional.

Independientemente del carácter ejecutivo de la decisión de asignación a un determinado nivel por parte de la Comisión Evaluadora Central de Salud y en el supuesto de que el profesional afectado entendiera que la decisión no haya estado lo suficientemente motivada, o no se ajusta a los criterios establecidos y a la legalidad, o la considera motivada por razones discriminatorias prohibidas, podrá acudir a la Jurisdicción Social.

8. VALORACIÓN Y PESO ESPECÍFICO DE CADA UNO DE LOS FACTORES PARA LOS DISTINTOS NIVELES

La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente.

| PORCENTAJES DE VALORACIÓN MÁXIMA DE CADA FACTOR SEGÚN NIVELES (se incluyen mínimos de puntuación para ascender de nivel) | | | | |
|---|----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| | 40 | 40 | 40 | 40 |
| % Factor II | 55 | 50 | 45 | 40 |
| % Factor III | 5 | 5 | 7,5 | 10 |
| % Factor IV | - | 5 | 7,5 | 10 |
| % mínimo global para ascender de nivel | 60 | 70 | 80 | 90 |

Cada factor se compone de diferentes aspectos que agrupan los ítems a valorar, en función de la naturaleza de estos. Cada aspecto dispone de un porcentaje de puntos sobre el asignado a cada factor independientemente del nivel. Estos son:

| | ASPECTOS A VALORAR | N-I | N-II | N-III | N.IV |
|---|---|--------|--------|--------|--------|
| FACTOR I PROGRESO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES | Resultados reales de su actividad (Max.85% del FI) | 34,00 | 34,00 | 34,00 | 34,00 |
| | Formación continuada a cargo de la empresa (Max.5% del FI) | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| | Formación continuada a su cargo para mejora profesional (Max.10% del FI) | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| FACTOR II IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON SU ORGANIZACIÓN | Resultados aparentes (outputs) (Max.80% del FII) | 44,00 | 40,00 | 36,00 | 32,00 |
| | Participación trabajo colectivo de la organización (Max.10% del FII) | 5,50 | 5,00 | 4,50 | 4,00 |
| | Participación trabajo colectivo profesional (Max.10% del FII) | 5,50 | 5,00 | 4,50 | 4,00 |
| FACTOR III PARTICIPACIÓN ACTIVA EN DOCENCIA | Docencia práctica, Postgrado, F. continuada MIR (Max.100% del FIII) | 5,00 | 5,00 | 7,50 | 10,00 |
| FACTOR IV PARTICIPACIÓN ACTIVA EN INVESTIGACIÓN | Participación en proyectos de I+D (Max.100 del FIV) | - | 5,00 | 7,50 | 10,00 |
| TOTAL | | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

9. MÉRITOS A EVALUAR PARA CADA FACTOR

1.- Factor I: Progreso en sus competencias profesionales

En este factor, se valorará el progreso de las competencias profesionales, lo cual se traduce directamente en la mejora de su comportamiento técnico profesional de forma integral y en los esfuerzos realizados para mantener perfectamente actualizadas sus competencias.

1-1 Resultados reales sobre su actividad asistencial:

Evaluación objetiva de los resultados de su actividad (cuidar), dentro del marco de la política de Dirección por Objetivos de la institución en la que presta sus servicios a fin y efecto de certificar tanto el progreso en sus competencias (aptitud) como en la orientación hacia el enfermo (actitud).

Para ello se deberá tener en cuenta la planificación, organización y priorización de sus actuaciones (planes de cuidados, trayectorias clínicas, actividades preventivas, consulta de enfermería) y los resultados de dichas actuaciones así como la competencia técnica en la aplicación de procedimientos y la capacidad de interacción con el enfermo y familia, (información, educación, empatía, autocrítica y voluntad de servicio).

A título de ejemplo se podrían citar algunos ítems a valorar suficientemente reconocidos como la preparación del enfermo quirúrgico, el plan de acogida, el plan de medidas de aislamiento del enfermo para evitar procesos infecciosos, la prevención de infección urinaria por sondajes o la prevención del riesgo de lesiones por presión.

La valoración, mediante indicadores objetivables se efectuará por el método de la **autoevaluación** y se tendrá en cuenta básicamente los resultados individuales vinculados a los aspectos anteriormente citados que afectan a la **eficacia** y **efectividad** de las actuaciones profesionales. Cuando esto no sea posible, se valorará la aportación de cada individuo a los resultados colectivos del equipo, mediante la evaluación por los pares. Los resultados deberán ser consensuados con el responsable asistencial superior.

1-2 Formación continuada

Se evaluará y valorará en dos aspectos diferentes:

1.2.1 FC por iniciativa de la empresa:

Evaluación de la **formación recibida por iniciativa de la Institución**, con el objetivo de adecuar las competencias de los profesionales a la realización de nuevos procedimientos o técnicas a fin y efecto de incorporar los avances científicos y tecnológicos al día a día de la institución.

La valoración se efectuará por medio de la **autoevaluación** y el resultado será consensuado con el responsable superior.

1.2.2 FC por iniciativa propia para mejora profesional:

Evaluación de la **formación recibida por iniciativa propia** con el objetivo de mantener el nivel de competencias así como de mejorarlas, mediante el aprendizaje y la ampliación de conocimientos durante la vida profesional, independientemente de los intereses concretos de la institución.

La valoración se efectuará por medio de la **autoevaluación** y el resultado será consensuado con el responsable superior.

2.- Factor II: Implicación y compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones y comportamientos del profesional, que expliciten de que manera las competencias de este, son puestas al servicio de la institución para el logro de los objetivos de esta.

2-1 Resultados aparentes (outputs):

Los criterios de evaluación contemplarán los **resultados objetivos** de las actuaciones profesionales en lo que respecta al cumplimiento de los objetivos institucionales relativos a la **eficiencia y calidad percibida**.

A estos efectos, se tendrá en cuenta el cumplimiento de la actividad asignada y considerada dentro de la Dirección por Objetivos de la unidad asistencial correspondiente, la utilización de recursos y el registro de actuaciones así como los resultados de las Encuestas de Satisfacción efectuadas a enfermos y familiares.

La valoración, mediante indicadores objetivables se efectuará por el método de la **autoevaluación** y se tendrá en cuenta básicamente los resultados individuales vinculados a los aspectos anteriormente citados que afectan a la **eficacia** y **efectividad** de las actuaciones profesionales. Cuando esto no sea posible, se valorará la aportación de cada individuo a los resultados colectivos del equipo, mediante la evaluación por los pares. Los resultados deberán ser consensuados con el responsable asistencial superior.

2-2 Participación en el trabajo colectivo respecto a la organización:

Los criterios de evaluación contemplarán **la actitud, disponibilidad y participación** del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la **gestión organizativa de la institución**. A estos efectos se tendrá en cuenta la participación en comisiones o grupos de trabajo relacionados con los objetivos estratégicos de la Institución (participación), el cumplimiento del régimen interno (actividad) así como la capacidad de disponibilidad y acomodación a las necesidades de la organización (polivalencia).

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa y será efectuada por la **Dirección Asistencial del Centro** y consensuada con el profesional evaluado.

2-3 Participación en el trabajo colectivo profesional

Los criterios de evaluación contemplarán **la actitud, disponibilidad y participación** del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la **gestión en su medio asistencial**. A estos efectos se tendrá en cuenta la capacidad de trabajo en equipo orientado hacia la interdisciplinariedad, la participación en la creación y desarrollo de protocolos, guías de buena praxis, procesos de mejora y estandarización asistencial, la participación en comisiones o grupos de trabajo relacionados con la gestión asistencial de la unidad, área, servicio o Interprofesional así como en las relaciones con otros entes y ámbitos asistenciales así como las dirigidas a la comunidad de acuerdo con las directrices institucionales y del Departamento de Salud

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el **responsable asistencial directo** y consensuada con el profesional evaluado.

3.- Factor III: Participación activa en docencia

Los criterios de valoración contemplarán **la docencia impartida** por el profesional en la práctica diaria o de forma reglada en pregrado o en postgrado (Diplomaturas, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas, etc.).

La valoración se efectuará por medio de la **autoevaluación** y el resultado será consensuado con el responsable superior.

4.- Factor IV: Participación activa en investigación:

Los criterios de valoración contemplarán la **participación investigadora** del profesional en publicaciones, ponencias, comunicaciones así como en proyectos aprobados por la Comisión de Investigación de la Institución.

La valoración se efectuará por medio de la **autoevaluación** y el resultado será consensuado con el responsable superior.

10.- BAREMOS A UTILIZAR EN UNA EVALUACIÓN

10.1 Principios Básicos

1. Dentro de los méritos a valorar no figura aquel que se consideran indispensables para acceder a la carrera profesional como es el título de diplomado correspondiente.

2. El máximo de la puntuación a considerar en cada baremo será de 100 puntos.

3. Este máximo de puntos están repartidos entre los diferentes ítems en función del peso específico de cada uno de ellos. Dependiendo del máximo de puntos otorgado a cada ítem, se deduce el número máximo aproximado de méritos de cada ítem. En caso de que el número de méritos de un ítem supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4. Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y el que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total de la Carrera Profesional a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Carrera Profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales si son acumulables.

10.2. Valoración de los “Resultados reales sobre su actividad asistencial”

Basada en el cumplimiento de los resultados considerados dentro de la Dirección por Objetivos de la Institución vinculados al Contrato de Gestión del Área correspondiente y que afecten a la unidad, EAP a la que pertenezca el profesional evaluado.

Se efectuará anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.

Será lo más individualizada posible. En el caso contrario, se acudiría a la evaluación por pares.

La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

10.3 Valoración de la actividad de “Formación continuada por iniciativa propia o de la empresa”

Se efectuará para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.

Será individualizada.

Se valorará:

- Diplomaturas relacionadas con las Ciencias de la Salud.
- Licenciaturas o maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud.
- Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la universidad que tengan relación directa con ciencias de la salud. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.
- Cursos de perfeccionamiento directamente relacionados con el desarrollo profesional y autorizados por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación de Aragón (duración mínima será de 30 horas), o aquellos considerados dentro del programa de formación continuada.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital (duración mínima será de 20 horas).
-

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| ITEMS | | PUNTOS |
|--|---------------|---|
| Maestrías y otras diplomaturas de Ciencias de la Salud | | 20 puntos/unidad |
| Postgrados | | 10 puntos/unidad |
| Cursos Perfeccionamiento Profesional (presencial o a distancia) | | 0,2 puntos/hora (6 puntos/curso aproximadamente) |
| Idiomas | Básico | 3/nivel básico |
| | Medio | 5/nivel medio |
| | Alto | 10/nivel alto |
| Cursos Informática | | 0,05 puntos/hora (1 punto/curso aproximadamente) |

10.4 Valoración de los “Resultados aparentes sobre su actividad asistencial”

Basada en el cumplimiento de los resultados considerados dentro de la Dirección por Objetivos de la Institución vinculados al Contrato de Gestión del Área correspondiente y que afecten a la unidad, EAP a la que pertenezca el profesional evaluado.

Se efectuará anualmente sobre un máximo de 100 puntos.
Será lo más individualizada posible. En el caso contrario, se acudirá a la evaluación por pares.

La evaluación resultante del periodo correspondiente a un nivel determinado será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

10.5 Valoración de la “Participación del trabajo colectivo respecto a la organización”

Se efectuará para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.

Basada en la autoevaluación.

Será individualizada.

Se valorará la disponibilidad para la polivalencia, la participación en comisiones o grupos de trabajo no asistenciales así como el cumplimiento del régimen interno

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN | |
|---|-----------------------|
| Disponibilidad para la polivalencia | 10 puntos/año |
| Participación en comisiones o grupos de trabajo no asistenciales | 5 puntos/comisión/año |
| Cumplimiento del régimen interno | 50 puntos/periodo |

10.6 Valoración de la “Participación del trabajo colectivo profesional”

Se efectuará para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.

Basada en la autoevaluación.

Será individualizada.

Se valorará la responsabilidad o participación en actividades del Servicio, Unidad o AP así como la participación de trabajo en equipo con otros Servicios.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| RESPECTO AL ÁMBITO PROFESIONAL | |
|--|----------------------------------|
| Responsable en actividades colectivas de la unidad o de la EAP correspondiente. | 10 puntos/responsabilidad/año |
| Participación en actividades colectivas de la unidad o de la EAP correspondiente. | 5 puntos/participación/periodo |
| Participación trabajo en equipo con otros unidades o áreas | 10 puntos/ participación/periodo |

10.7 La evaluación de la “Docencia impartida”

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.
- A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.
- Basada en la autoevaluación.
- Será individualizada.

Se valorará:

- Docencia pregrado: En este caso se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales, fuera del horario laboral.
- Docencia postgrado: Se valorarán aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales, fuera del horario laboral.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| DOCENCIA PREGRADO (40% de los puntos de docencia) | |
|--|---------------|
| Catedrático | 20 puntos/año |
| Titular | 15 puntos/año |
| Asociado A | 10 puntos/año |
| Asociado B | 7 puntos/año |
| Tutor de Prácticas | 5 puntos/año |
| Monitor de Prácticas | 3 puntos/año |

| DOCENCIA POSTGRADO (60% de los puntos de docencia) | |
|---|--------------------|
| Responsable de Formación Continuada | 10 puntos/año |
| Tutor Especialidades | 5 puntos/año |
| Cursos postgrados académicos o FC | 0,25 puntos/hora. |
| Cursos postgrados de prácticas o FC | 0,075 puntos/hora. |
| Prácticas asistenciales postgrado o FC | 0,075 puntos/año. |

10.8 Evaluación de la “Participación activa en investigación”

Se efectuará para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.

A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.

Basada en la autoevaluación.

Será individualizada.

Se valorará:

10.8.1. Publicaciones

- Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, nacionales e internacionales.
- Libros o capítulos: La valoración se hará en función de la participación como editor, coeditor, autor o coautor. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN y depósito legal.

| PUBLICACIONES (40% de los puntos de investigación) | |
|---|--------------------|
| Publicaciones originales o artículos | 5 puntos/public. |
| Libros | 100 puntos/libro |
| Capítulos | 25 puntos/capítulo |

10.8.2. *Comunicaciones y Posters*

- Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de tablas sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.
- Posters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren en los créditos.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMUNICACIONES Y POSTERS (10% de los puntos de investigación) | | |
|--|----------------|----------------|
| | Nacional | Internacional |
| Ponencias | 10 puntos/pon. | 20 puntos/pon. |
| Comunicaciones orales o posters | 2 puntos/com. | 5 puntos/com. |

10.8.3 *Proyectos de investigación*

Proyectos financiados, previa convocatoria pública, por agencias públicas o privadas. Se diferenciará entre investigador principal, colaborador o asociado.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (50% de los puntos de investigación) | |
|--|--------------------|
| Investigador principal | 25 puntos/proyecto |
| Investigador colaborador | 10 puntos/proyecto |
| Investigador asociado | 5 puntos/proyecto |