

**PROPUESTA DE CARRERA PROFESIONAL PARA
FACULTATIVOS SANITARIOS DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

“BASES PARA LA REALIZACIÓN DEL DECRETO”

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	3
Aspectos jurídicos.....	5
1. Finalidad.....	7
2. Principios Rectores.....	7
3. Ámbito.....	8
4. Características Básicas.....	8
5. Desarrollo del Modelo.....	9
6. Factores de Evaluación.....	12
7. Sistemática de Evaluación.....	13
8. Valoración y Peso Específico de cada uno de los Factores para los distintos Niveles.....	14
9. Méritos a evaluar para cada Factor.....	15
10. Baremos a utilizar en la Evaluación.....	18

INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario se fundamenta en el mejor servicio a los pacientes y, por tanto, todos los cambios, ya sean organizativos, de inversiones, de renovación tecnológica o de cooperación institucional, deben de tener su fundamento en un mejor servicio a los ciudadanos. Pero, lejos de ser incompatible, la orientación a los usuarios sólo es posible si, al mismo tiempo hay una orientación hacia los profesionales. Ha de avanzarse en la personalización de las políticas de recursos humanos, introduciendo elementos de reconocimiento y diferenciación.

Asumiendo esta afirmación, se trata de poner en marcha 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.

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, pues la actuación profesional no se realiza en el vacío. Se requieren oportunidades de desarrollo profesional para asumir los nuevos medios y el cambio de entorno y necesidades.

Este planteamiento y la pretensión de adaptar el Sistema Nacional de Salud a la vivacidad de la práctica médica, a las demandas y necesidades cambiantes de los usuarios, a la amplia autonomía real de toma de decisiones que tienen los profesionales, particularmente los médicos, ha dado lugar a que, a través de distintas normas, se hayan señalado las líneas maestras de una nueva regulación derivada de la necesidad de que su régimen jurídico se adapte a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario-asistencial.

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 es el instrumento que va a posibilitar el desarrollo profesional del personal que presta servicio en el Sistema Nacional de Salud. 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 la práctica médica, los trabajos de investigación y docentes en los que los profesionales se involucren.

Si los recursos humanos constituyen uno de los elementos esenciales de la ordenación de los servicios sanitarios, la Carrera Profesional de los facultativos sanitarios es una manera de reconocer el carácter de "activo básico" que tienen estos profesionales.

La Carrera Profesional de los Facultativos Sanitarios se tiene que traducir, en definitiva, en un reconocimiento de la mejora de sus competencias profesionales, así como el estímulo continuado de poner esta mejora al servicio de la institución a la que pertenecen y, para que el reconocimiento sea explícito, debe llevar aparejada la correspondiente contraprestación económica determinada de manera objetiva y que garantice, a todos los profesionales que avancen en su carrera, que van a recibir el mismo tratamiento al quedar sometida a unos criterios generales y comunes que permitan la evaluación de sus competencias profesionales.

A su vez, estas actuaciones estarán redundando en la mayor calidad en la prestación de los servicios de salud que se ofrecen y prestan a los ciudadanos, haciéndoles capaces de adaptarse de forma flexible y eficiente a los cambios sociales, técnicos y económicos, con el fin de mejorar los servicios que la sociedad demanda.

Es decir, la Carrera Profesional es la manera de cómo el profesional puede ver reconocido de forma objetiva su esfuerzo personal para mejorar los criterios de calidad en su trabajo y, al propio tiempo, le ofrece un estímulo de superación permanente, instrumentando un modelo de incentivación que permita su progresión a lo largo de toda su vida profesional.

En definitiva, la Carrera Profesional viene a dar respuesta a las preguntas ¿qué haces y cómo lo haces? Entendiendo que el ¿qué eres? ya está reconocido en la organización.

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 ha estado ligada a los puestos de gestión de Jefes de Servicio, de Sección, 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 algunos criterios generales para la implantación de la Carrera Profesional en el entorno de la Comisión de RRHH del CISNS (Consejo Interterritorial).

1.- FINALIDAD

La Carrera Profesional de los Facultativos 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 facultativos así como el estímulo continuado a colocar esta mejora de sus competencias al servicio de la institución en la cual trabajan.

Es la manera de cómo el profesional puede ver reconocido de forma objetiva su esfuerzo personal para mejorar los criterios 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 Facultativos 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 profesionales se traduzca en una mayor calidad en la prestación de los servicios de salud que se ofrecen y prestan a la comunidad, haciéndolos 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 titulados asistenciales de grado superior, con contrato fijo de trabajo en el sistema sanitario público de la C. A. de Aragón y con dedicación plena y completa

La carrera profesional no será de aplicación al personal con reducción de jornada, interinos, médicos residentes, becarios y personal contratado específicamente para cubrir módulos de atención continuada (guardias).

La carrera profesional no será de aplicación al personal estatutario de Cupo y Zona del Servicio Aragonés de Salud, Médicos Residentes, becarios y personal con nombramiento temporal (en el que se incluye el personal interino).

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 facultativo.

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: Los méritos profesionales tendrán que ser constatados y 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 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 facultativos, a lo largo de toda su trayectoria profesional en unos periodos fijos y previamente estipulados.

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.

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

En el caso de facultativos que ocupen plazas no tipificadas como directivos y que no precisen de una especialidad reconocida para su desempeño (admisión, archivo, atención usuario, etc.) seguirán adscritos a su especialidad de origen, computándose 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 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.

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 se denominan según se describe a continuación:

NIVEL	DENOMINACIÓN
Nivel de Entrada	Especialista
Primer Nivel	Adjunto
Segundo Nivel	Adjunto Senior
Tercer Nivel	Consultor
Cuarto Nivel	Consultor Senior

5.2.3 Sistemática de acceso

1. Para acceder al nivel de entrada, será preciso estar en posesión del título de especialista 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

4. 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
Especialista	Euros
Adjunto	Euros
Adjunto Senior	Euros
Consultor	Euros
Consultor Senior	Euros

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, los que no certifiquen méritos tendrán 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.

6.- FACTORES DE EVALUACIÓN

El sistema para la incentivación, promoción y desarrollo profesional (carrera profesional) aplicada a los profesionales asistenciales titulados de grado superior (facultativos) de la CA de Aragón, establece como característica básica del modelo, la evaluación constante de las competencias y méritos en el desempeño de cada facultativo 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 o MIR
- 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 facultativos 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 créditos.

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 créditos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los créditos 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
% Factor I	45	45	40	30
% Factor II	45	40	40	35
% Factor III	5	5	10	20
% Factor IV	5	10	10	15
% mínimo global para ascender de nivel	60	70	80	90

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

FACTOR	SUBFACTORES 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)	38,25	38,25	34,00	25,50
	Formación continuada a cargo de la empresa (Max.5% del FI)	2,25	2,25	2,00	1,50
	Formación continuada a su cargo para mejora profesional (Max.10% del FI)	4,50	4,50	4,00	3,00
FACTOR II IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON SU ORGANIZACIÓN	Resultados aparentes (outputs) (Max.80% del FII)	36,00	32,00	32,00	28,00
	Participación trabajo colectivo de la organización (Max.5% del FII)	2,25	2,00	2,00	1,75
	Participación trabajo colectivo profesional (Max.15% del FII)	6,75	6,00	6,00	5,25
FACTOR III PARTICIPACIÓN ACTIVA EN DOCENCIA	Docencia práctica, Postgrado, F. continuada MIR (Max.100% del FIII)	5,00	5,00	10,00	20,00
FACTOR IV PARTICIPACIÓN ACTIVA EN INVESTIGACIÓN	Participación en proyectos de I+D (Max.100 del FIV)	5,00	10,00	10,00	15,00
TOTAL		100,00	100,00	100,00	100,00

9.- MÉRITOS A EVALUAR PARA CADA FACTOR

9.1 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. Se debe medir pues tanto los resultados técnicos de su actividad como los esfuerzos realizados para mantener perfectamente actualizadas sus competencias.

9.1.1 Resultados reales sobre su actividad asistencial:

Evaluación objetiva de los **resultados asistenciales** (Calidad de la actividad asistencial como la correlación entre la praxis clínica individual respecto a las guías clínicas, correlación clínico anatomopatológica, tasa de infecciones postoperatorias, reingresos, tasa de mortalidad y de morbilidad, cumplimentación de la Historia Clínica, respuesta adecuada a la demanda de otras especialidades, etc..).

La valoración, mediante indicadores objetivables se efectuará por el método de la **autoevaluación** y se tendrá en cuenta básicamente los resultados individuales. 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. Dichos resultados estarán referidos directamente tanto a la restitución de la salud del enfermo como a la contribución de la mejora de los resultados epidemiológicos de la población.

9.1.2 Formación continuada por iniciativa de la empresa

Se valora la **formación recibida por iniciativa de la Institución**, con el objetivo de adecuar las competencias de los profesionales a la realización de nuevos procesos, 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.

9.1.3 Formación continuada por iniciativa propia para mejora profesional:

Se valorará la **formación recibida por iniciativa propia** con el objetivo de mantener el nivel de competencias así como de mejorarlas, profundizando y especializándose en áreas determinadas 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.

9.2 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, debiendo ser compartidos con el profesional.

9.2.1 Resultados aparentes (outputs):

Los criterios de evaluación contemplarán los **resultados objetivos** de todas aquellas actividades asistenciales que afecten a la gestión organizativa asistencial de la institución como son el volumen de la actividad asistencial (logro de los objetivos asistenciales respecto al volumen de actividad prevista, recogida de información asistencial), el grado de participación en el logro de los objetivos estratégicos y operativos de gestión (estancia media, ocupación hospitalización, relación visitas

sucesivas/primeras, reducción en la listas de espera, cumplimiento de programaciones, etc...) y el grado de satisfacción del usuario (trato y comunicación con el enfermo y familiares, resultado de encuestas de satisfacción, quejas, etc...).

La valoración será efectuada por el método de la **autoevaluación** y el resultado será consensuado con el responsable superior.

9.2.2 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 asistencial de la institución** (participación en la creación procesos de mejora y estandarización en la gestión de la organización, la participación en comisiones y grupos de trabajo relacionados con la gestión de la organización, el grado de dedicación profesional -completa, exclusiva, etc...- y el grado de cumplimiento del régimen interno de la institución -horario, etc...)

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

9.2.3 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** como son la participación en la creación de protocolos, guías de buena praxis, procesos de mejora y estandarización asistencial, participación en comisiones y grupo de trabajo relacionados con la gestión asistencial y aportaciones a las relaciones con otros entes, ámbitos asistenciales o 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.

9.3 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 como Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, 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.

9.4 Factor IV: Participación activa en investigación:

Los criterios de valoración contemplarán **la participación investigadora** del profesional en publicaciones, ponencias, comunicaciones, proyectos con financiación externa o cualquier otro proyecto aprobado por la Comisión de Investigación de la Institución (ensayos clínicos, etc...).

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

10.- BAREMOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN

10.1 Principios Básicos

1. Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder a la carrera profesional como son el título de licenciado y el de especialista.
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 créditos 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”

Se efectuará:

- Anualmente. Sobre un máximo de 100 créditos.
- Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Servicio, Unidad o EAP vinculados al Contrato de Gestión del Área a la cual pertenezca.
- Será lo más individualizada posible. En el caso contrario, se acudirá 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 créditos.
- 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:

- Doctorado.
- 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 la especialidad o con el desarrollo profesional 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. La duración mínima será de 30 horas o aquellas incluidas dentro del programa de formación continuada.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital. La duración mínima será de 20 horas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

ITEMS		CRÉDITOS
Doctorado		20 créditos/unidad
Maestrías y otras licenciaturas de Ciencias de la Salud		15 créditos/unidad
Postgrados		10 créditos/unidad
Cursos Perfeccionamiento Profesional (presencial o a distancia)		0,2 créditos/hora (6 créditos/curso aproximadamente)
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos Informática		0,05 créditos/hora (1 crédito/curso aproximadamente)

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

Se efectuará:

- Anualmente sobre un máximo de 100 créditos.
- Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Servicio, Unidad o EAP vinculados al Contrato de Gestión del Área a la cual pertenezca.
- 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 créditos.
- 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:

- En lo referente al trabajo colectivo respecto a la organización, la dedicación exclusiva, el cumplimiento del régimen interno así como la participación en comisiones o grupos de trabajo no asistenciales.
- Respecto al trabajo colectivo en el ámbito profesional se valorará la responsabilidad o participación en actividades del Servicio, Unidad o AP así como la participación en otros Servicios.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN	
Dedicación exclusiva	5 créditos/año
Cumplimiento del régimen interno	50 créditos/periodo
Participación en comisiones o grupos de trabajo no asistenciales	5 créditos/comisión/año

10.6 Valoración de la “Participación del trabajo colectivo profesional”

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 créditos.
- 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:

- En lo referente al trabajo colectivo respecto a la organización, la dedicación exclusiva, el cumplimiento del régimen interno así como la participación en comisiones o grupos de trabajo no asistenciales.
- Respecto al trabajo colectivo en el ámbito profesional se valorará la responsabilidad o participación en actividades del Servicio, Unidad o AP así como la participación en otros Servicios.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

RESPECTO AL ÁMBITO PROFESIONAL	
Responsable en actividades colectivas del Servicio, Unidad o en AP.	10 créditos/responsabilidad/año
Participación en actividades colectivas del Servicio, Unidad o en AP.	50 créditos/participación/periodo
Participación trabajo en equipo con otros Servicios	10 créditos/ participación/periodo

10.7 La evaluación de la “Docencia impartida”

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 créditos 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 puntuará la docencia MIR y otras residencias oficiales. -- Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Jefe de Estudios de Centros Hospitalarios, Tutor MIR para EA o Tutor MIR para AP. También 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 créditos de docencia)	
Catedrático	20 créditos/año
Titular	15 créditos/año
Asociado A	10 créditos/año
Asociado B	7créditos/año
Tutor de Prácticas	5 créditos/año
Monitor de Prácticas	3 créditos/año

DOCENCIA POSTGRADO (60% de los créditos de docencia)	
Jefe de Estudios o Coordinador de Unidad Docente de MF y C.	10 créditos/año
Tutor de EA o AP para MIR	5 créditos/año
Cursos postgrados académicos o FC	0,25 créditos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o FC	0,075 créditos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o FC	0,075 créditos/año.
TOTAL	40 créditos (como máximo)

10.8 Evaluación de la “Participación activa en investigación”

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 créditos 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, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.
- 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, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PUBLICACIONES (20% de los créditos de investigación)		
	Sin FI	Con FI
Publicaciones originales o artículos	5 c./publi.	5 *FI c./publi.
Libros o capítulos	5 c./libro	

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 créditos de investigación)		
	Nacional	Internacional
Ponencias	10 c/pon.	20 c/pon.
Comunicaciones orales o posters	2 c/com.	5 c/com.

10.8.3 Tesis Doctorales dirigidas

- Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará un vez a efectos de la asignación de créditos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS (10% de los créditos de investigación)	
Dirección	30 c/tesis
Tutoría	15 c/tesis

10.8.4 Proyectos de investigación y ensayos clínicos

- Proyectos financiados, previa convocatoria pública, por agencias públicas o privadas.
- Ensayos clínicos aprobados por los Comités Éticos de Investigación Clínica pertinentes de los diferentes centros o fundaciones de investigación.

Se diferenciará entre investigador principal, colaborador o asociado.

En el caso que el resultado final de una investigación genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 o por 2 respectivamente.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y ENSAYOS CLÍNICOS (30% de los créditos de investigación)	
Investigador principal	15 c/proyecto
Investigador colaborador	7,5 c/proyecto
Investigador asociado	4 c/proyecto

10.8.5 Estancias de investigación en centros de referencia, nacionales o internacionales

La valoración mediante créditos para la investigación en centros de referencia se efectuará en base a la duración de la estancia.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE REFERENCIA NACIONALES O INTERNACIONALES (10% de los créditos de investigación)	
Mas de un año	100 c/estancia
6 meses a 1 año	50 c/estancia
Menos de 6 meses	25 c/estancia

10.8.6 Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo de investigación o de redes temáticas consolidadas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN (20% de los créditos de investigación)		
	Investigador Principal	Investigador Colaborador
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	20 c/participación	10 c/participación
Grupos acreditados por agencias privadas	5 c/participación	2,5 c/participación