

ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL

El Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón considera que la definición de las condiciones laborales en las que llevan a cabo su trabajo los profesionales del Servicio Aragonés de Salud (SALUD) es un factor determinante de estabilidad y que influye en la calidad del sistema público de salud.

El Acuerdo Profesional Sanitario, que, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, suscribieron el 26 de abril de 2005 el Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, U.G.T, CC.OO Y CSI-CSIF, y que abarcaba el periodo 2005-2007, introdujo un nuevo modelo retributivo en el Servicio Aragonés de Salud, que, entre otros conceptos, incluía el Complemento de Carrera, destinado a retribuir el nivel de carrera profesional alcanzado por cada individuo.

Asimismo, se adquiría el compromiso de implantar, a lo largo de la vigencia del Acuerdo, dicho sistema de reconocimiento del desarrollo profesional, y se incluía ya, a modo de anticipo, una asignación económica por tal concepto. Sin embargo, no habiendo sido posible hasta la fecha alcanzar un acuerdo sobre el modelo definitivo de carrera profesional ni sobre las cuantías finales destinadas a retribuir cada nivel, el sistema de carrera profesional del Servicio Aragonés de Salud se convierte en uno de los principales elementos del proceso negociador que ahora nos ocupa.

El presente Acuerdo tiene, pues, por objeto la implantación para todas las categorías de personal estatutario del sistema de carrera profesional, como herramienta que introduce un nuevo principio retributivo basado en lo que es y en lo que hace cada profesional, y que por lo tanto incorpora elementos diferenciadores y evaluables con los que se reconocen y estimulan la labor asistencial, de investigación, docencia, formación y habilidades de aquellos profesionales que, de forma voluntaria, deseen incorporarse a este sistema.

En consecuencia, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, el Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, U.G.T, CC.OO Y CSI-CSIF, convienen en suscribir el presente

I. A. YNDIOLA
CEMSATSE

ACUERDO

1.- Modelo de carrera profesional para Licenciados y Diplomados sanitarios.

Se aprueba el Modelo de carrera profesional para los Licenciados y Diplomados sanitarios del Servicio Aragonés de Salud que figura como Anexo I.

2.- Modelo de carrera profesional para profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

En el plazo de seis meses desde la suscripción de este Acuerdo, se aprobará el Modelo de carrera profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud.

3.- Retribuciones según nivel

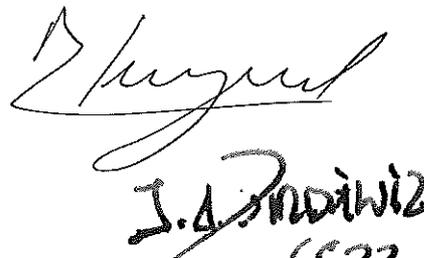
Cada nivel de carrera profesional será retribuido con un complemento anual, que será abonado mensualmente, teniendo en cuenta que sólo podrá retribuirse a cada profesional por uno de los niveles.

Los importes del Complemento de Carrera, para cada uno de los niveles y categorías profesionales, son los siguientes:

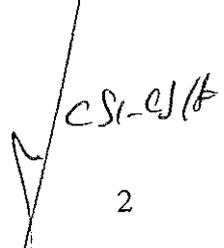
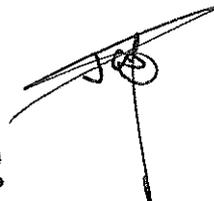
NIVEL	I	II	III	IV
Licenciados Sanitarios	3.600	7.000	10.000	12.500
Diplomados Sanitarios	2.520	4.900	6.700	8.400
Resto Grupo A	2.550	4.950	6.970	8.800
Resto Grupo B	1.860	3.610	5.360	6.760
Grupo C	1.430	2.780	4.120	5.210
Grupo D	1.250	2.420	3.590	4.530
Grupo E	1.170	2.270	3.380	4.260

4. Efectos económicos de la implantación del sistema

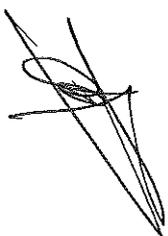
4.1.- Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de Carrera Profesional para Licenciados y Diplomados Sanitarios serán los siguientes:



J. A. Pineda



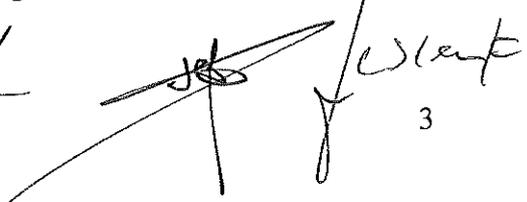
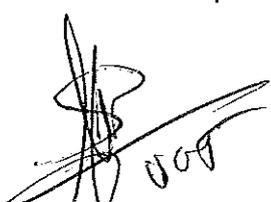
C.S.I.-C.S.H.

- 
- El *Primer Nivel* será remunerado en su totalidad desde el *1 de enero de 2008*, siendo sustituido el concepto "Complemento de Carrera- Anticipo" por el de Complemento de Carrera, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.
 - El *Segundo Nivel* será remunerado desde el *1 de enero de 2008*, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 35 % de la diferencia entre los importes de los niveles Segundo y Primero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2009.
 - El *Tercer Nivel* será remunerado desde el *1 de enero de 2009* para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 50 % de la diferencia entre los importes de los niveles Segundo y Tercero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2010.
 - El *Cuarto Nivel* será remunerado desde el *1 de enero de 2010* para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

4.2.- Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de Carrera Profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud, una vez elaborado el correspondiente modelo de carrera para dichos profesionales, serán los siguientes:

- El *Primer Nivel* será remunerado a partir del *1 de julio de 2008*, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel, siendo sustituidas por las cuantías fijadas en el presente Acuerdo las que actualmente se vienen percibiendo por este concepto. Ello no obstante, las cuantías que actualmente se vienen percibiendo se incrementarán, desde el 1 de enero de 2008, hasta alcanzar el 50% del importe previsto para retribuir el Primer Nivel, y alcanzarán el 100 % en la fecha indicada salvo en el caso de que el sistema de evaluación propuesto por la Administración sea rechazado por las organizaciones sindicales.
- El *Segundo Nivel* será remunerado a partir del *1 de julio de 2009*, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.
- El *Tercer Nivel* será remunerado a partir del *1 de julio de 2010* para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.
- El *Cuarto Nivel* será remunerado a partir del *1 de julio de 2011* para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

S. A. SINDICAT
6522



4.3.- El Personal en situación de promoción interna temporal percibirá, en su caso, el complemento de carrera que tenga reconocido en su categoría de origen, siendo los servicios prestados en esa situación evaluables para el acceso a un nuevo nivel de carrera en su categoría de origen.

4.4.- El Personal fijo que haya promocionado con carácter definitivo a otra categoría continuará percibiendo el complemento de carrera de su categoría de origen hasta que la cuantía que le pueda corresponder en la nueva categoría sea superior a la que venía percibiendo. En todo caso, para el reconocimiento de los niveles de carrera en la nueva categoría serán evaluables los servicios prestados en situación de promoción interna temporal.

5. Fase inicial de implantación del sistema

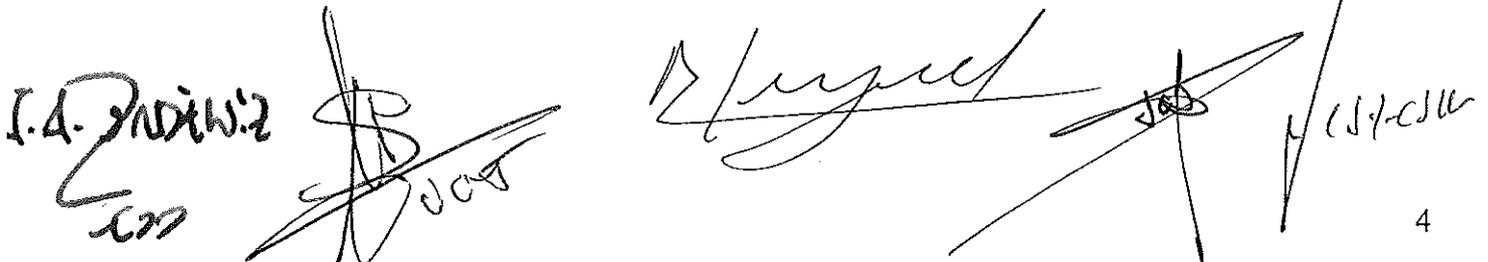
5.1.- Con carácter excepcional y por una sola vez, en las fechas señaladas en el punto anterior se reconocerá, a los profesionales que en ese momento se hallen dentro del ámbito de aplicación del sistema, el Primero, el Segundo o el Tercer Nivel de Carrera que corresponda a la antigüedad que tengan reconocida.

La misma medida se aplicará a quienes obtengan plaza fija a través de la primera Oferta Pública de Empleo promovida por el Servicio Aragonés de Salud, en el momento de la correspondiente toma de posesión, y a aquellos profesionales que vengan ocupando puestos de RPT o se hallen en situación de servicios especiales, en el momento en que pasen a ocupar plazas de plantilla.

Por tanto, a dichos profesionales no les será exigido el requisito de haber obtenido, con carácter previo a la solicitud de acceso a cada uno de los Niveles citados, el Grado de acreditación de competencias establecido para cada Nivel de Carrera a que se hace referencia en el apartado 5.1.3. del Modelo que figura en el Anexo I (Licenciados y Diplomados Sanitarios), ni les será aplicable el sistema de evaluación previsto para el acceso a cada uno de los Niveles de carrera.

5.2.- El acceso al Cuarto Nivel por los empleados que cuenten con la antigüedad mínima exigida, podrá ser solicitado durante la fase de implantación/sin necesidad de cumplir el requisito de permanencia de 7 años en el Tercer Nivel, si bien sólo será reconocido previa superación de la correspondiente evaluación según el baremo establecido y aplicado con la siguiente ponderación:

I.A. PNDIN:2
con



4

LICENCIADOS SANITARIOS	
	Nivel IV
% Actividad asistencial	62
% Compromiso con la organización	15
% Formación	6
% Docencia	9
% Investigación	8
% Puntos para ascender de nivel	78

DIPLOMADOS SANITARIOS	
	Nivel IV
% Actividad asistencial	62
% Compromiso con la organización	15
% Formación	7
% Docencia	9
% Investigación	7
% Puntos para ascender de nivel	75

5.3.- Asimismo, para el acceso al Cuarto Nivel durante la fase de implantación de los profesionales que el 1 de enero de 2010 cuenten con más de 60 años de edad, será aplicable el porcentaje mínimo de puntos previsto para el Tercer Nivel, es decir, un 72 %.

5.4.- Aquellos profesionales a que se refiere el apartado 5.1 anterior, que accedan a un determinado nivel por antigüedad, podrán utilizar todos los meritos acumulados a lo largo de su vida profesional para acceder al nivel siguiente.

6. Participación sindical

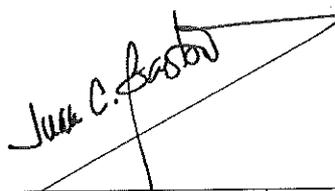
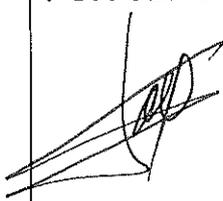
6.1.- Para la designación de los representantes de la Junta de Personal en las Comisiones Evaluadoras de Centro que se constituyan para cada grupo profesional, se establecerá un sistema de distribución basado en la representación que ostente en dicho órgano cada organización sindical.

6.2.- Para la designación de los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial y firmantes del presente Acuerdo, en las Comisiones Evaluadoras Autonómicas que se constituyan para cada grupo profesional, se establecerá un sistema de distribución basado en la representación que ostente cada organización sindical.

7.- Disposición final

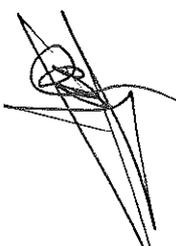
Una vez finalizada la implantación definitiva del modelo de carrera profesional se procederá a su revisión con el fin de introducir, en su caso, las oportunas correcciones y mejoras que se consideren necesarias para hacer más efectivo el objetivo del modelo de carrera.

Zaragoza, 13 de noviembre de 2007

POR LA ADMINISTRACIÓN			
 			
POR CEMSATSE 	POR UGT 	POR CC.OO 	POR CSI/CSIF 

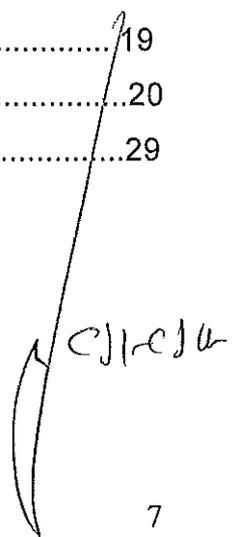
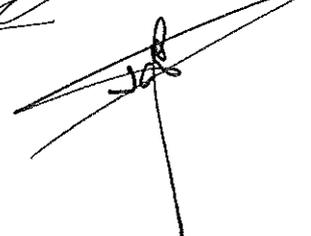
ANEXO I

SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL PARA LOS LICENCIADOS Y DIPLOMADOS SANITARIOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD



ÍNDICE

Introducción.....	3
Aspectos jurídico.....	5
1. Finalidad.....	7
2. Principios Rectores.....	7
3. Ámbito.....	8
4. Características Básicas.....	8
5. Desarrollo del Modelo.....	10
6. Factores de Evaluación.....	13
7. Sistemática de Evaluación.....	14
8. Valoración de cada uno de los Factores para los distintos Niveles.....	17
9. Méritos a evaluar para cada Factor.....	18
10. Baremos a utilizar en la Evaluación.....	19
Anexo I: Baremo a utilizar en la evaluación de licenciados sanitarios.....	20
Anexo II: Baremo a utilizar en la evaluación de diplomados sanitarios.....	29



S.A. Madrid.
0071

INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario se fundamenta en el servicio a los ciudadanos y, por tanto, todos los cambios, ya sean organizativos, de inversiones, de renovación tecnológica o de cooperación institucional, deben tener su fundamento en la mejor asistencia a sus usuarios. Pero, lejos de ser incompatible, esta orientación 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.

Las profesiones sanitarias se enfrentan a nuevos retos en un entorno que exige una actualización permanente de conocimientos, competencias, habilidades y actitudes. Se requieren oportunidades de desarrollo profesional para asumir los nuevos medios y el cambio de entorno y necesidades.

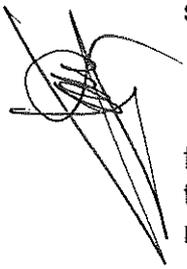
Este planteamiento y la pretensión de adaptar el Sistema Nacional de Salud a la vivacidad de la actividad sanitaria, a las demandas y necesidades cambiantes de los usuarios, y a la amplia autonomía real de toma de decisiones que tienen los profesionales, ha dado lugar a que, a través de distintas normas, 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.

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 y su compromiso con la organización, y el establecimiento de un adecuado sistema de incentivos y de promoción profesional.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'J.F.' and 'CJUESA' on the right.

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 y crear un entorno que permita desarrollar al máximo sus competencias profesionales y vocacionales y que valore los progresos realizados en la práctica asistencial, la formación continuada, el compromiso con la organización y los trabajos de investigación y docentes en los que se involucren.

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



Es decir, la Carrera Profesional es la manera de reconocer al profesional, de forma objetiva, su esfuerzo personal para mejorar la calidad en su trabajo y, al propio tiempo, de ofrecerle un estímulo de superación permanente, instrumentando un modelo de incentiación que permita su progresión a lo largo de toda su vida laboral.

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 y de Sección, Coordinadores o Supervisores, 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 y el prestigio social de los mismos, así como para la democratización de un sistema fuertemente jerarquizado.

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 la implantación de un modelo de Carrera Profesional que establece unos principios rectores, unas características básicas y unos requisitos que permiten 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 mejorar la salud de los ciudadanos.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

Por último, el Acuerdo Profesional Sanitario de fecha 26 de abril de 2005 incluye un apartado específico (Quinto) dedicado a la Carrera Profesional, encomendando a un Grupo de Trabajo creado al efecto la elaboración de un informe sobre modelo de carrera, estrategias de implantación y mecanismos de evaluación.

La aprobación de las diferentes leyes estatales, a las que antes se ha hecho 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, sin desconocer que debe existir un alto grado de coordinación entre los Servicios de Salud, atendiendo a los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud plasmados en el Acuerdo adoptado por el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud con fecha 19 de abril de 2006 y publicado mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico- Presupuestarios de 29 de enero de 2007 (B.O.E. 27 febrero 2007).

1.- FINALIDAD

Los conocimientos, la competencia y la capacidad de innovación de sus profesionales son los elementos básicos sobre los que pivotan las actividades del Servicio Aragonés de Salud. Por ello la Carrera Profesional se establece como eje de la política de Recursos Humanos destinada a reconocer el desarrollo profesional de los profesionales sanitarios así como a estimular que dicho desarrollo se ponga al servicio de la organización en la que trabajan.

I.A. JAVIERIZ
CCO

Es la manera de que el profesional pueda ver reconocido de forma objetiva su esfuerzo personal para mejorar la calidad en su trabajo, al tiempo que se premia la superación permanente y se asegura la innovación, instrumentando un modelo de incentívación que permite su progresión a lo largo de toda su vida profesional.

La Carrera Profesional tiene sentido en tanto en cuanto la mejora de la competencia profesional 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, científicos, técnicos y económicos, con el fin de mejorar los servicios a las personas que la sociedad demanda.

2.- PRINCIPIOS RECTORES

El sistema de incentívación, promoción y reconocimiento del desarrollo profesional que se establece ha de:

- 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 con la organización en la que prestan sus servicios
 - Motivación, espíritu de superación y aprendizaje permanente.
- Contribuir en todo momento a potenciar la cultura y el modelo organizativo de cada institución, establecimiento o centro sanitario, logrando la implicación y el compromiso de los profesionales con sus resultados.
- Permitir adecuar las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional de los profesionales a las necesidades del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- 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.

S.4.2.1.1-
CCR

- Progreso en la competencia profesional
- Compromiso con la organización y con la mejora continua de la calidad.
- Compromiso con la innovación.
- Participación activa en la docencia.
- Participación activa en la investigación.

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

4.5 Irreversible: El reconocimiento de los niveles Primero, Segundo y Tercero de carrera profesional será irreversible. Tampoco será posible el descenso de nivel una vez que el profesional haya cumplido los 60 años de edad.

En los demás supuestos, podrá producirse el descenso hasta el Tercer Nivel, en caso de no mantenimiento por el profesional de los requisitos exigidos para el acceso al Nivel Cuarto, una vez transcurridos los plazos establecidos para ello.

4.6 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.

4.7 Reconocedora de los méritos de los profesionales: La carrera profesional es un elemento de motivación para el desarrollo profesional y el reconocimiento de las aportaciones que los profesionales hacen al sistema público de salud, referente a conocimientos, experiencia en la actividad asistencial, compromiso con la organización, formación, docencia e investigación.

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

El personal estatutario que desempeñe puestos de carácter directivo en el ámbito del Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón podrá solicitar el acceso a los distintos niveles de la carrera profesional. Serán objeto de evaluación los mismos aspectos que los establecidos para el resto del personal en su correspondiente modalidad de carrera profesional, a excepción de la correspondiente a la asistencia, evaluándose, en su lugar, el desempeño del puesto de carácter directivo.

Durante el desempeño de los puestos de carácter directivo percibirán, además de las retribuciones asignadas al mismo, el complemento de carrera correspondiente al grado que tuvieren reconocido.

S.4 y 5.4
CCO

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'CSJ-CSJ/B' on the right.

El tiempo de desempeño de un puesto de carácter directivo será computable a los efectos de totalizar los períodos de permanencia establecidos para obtener el primer nivel o para acceder a los niveles superiores.

5.- DESARROLLO DEL MODELO

5.1 Características de los niveles

5.1.1 Estructura por niveles

La carrera profesional se articulará en 4 niveles más un nivel de entrada. Cada nivel definirá el grado de excelencia alcanzado en el desarrollo profesional. Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el nivel de carrera profesional que tengan reconocido.

5.1.2 Denominación de los niveles

Los niveles establecidos se denominan según se describe a continuación:

NIVEL
Nivel de Entrada
Primer Nivel
Segundo Nivel
Tercer Nivel
Cuarto Nivel

5.1.3 Sistemática de acceso 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 al sistema como al cambio de Nivel.

Una vez se halle en funcionamiento el *Programa de Acreditación de Competencias Profesionales del Sistema Sanitario de Aragón*, desarrollado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, y que deberá ser presentado a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, el acceso de los profesionales a los distintos Niveles de Carrera se producirá previa obtención y/o mantenimiento del Grado de acreditación de competencias establecido para cada uno de ellos, a saber:

J. A. GONZALEZ
C.O.P.

- a) Primer Nivel: Grado Avanzado en competencias
- b) Segundo Nivel: Grado Experto en competencias
- c) Tercer Nivel: Grado Excelente en competencias
- d) Cuarto Nivel: Grado Excelente en competencias

Durante el segundo y el último trimestre del año, se podrán presentar las solicitudes de cambio de nivel, computándose los requisitos y méritos definidos hasta el último día anterior a la finalización del plazo de presentación estipulado.

Cuando haya transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel requerido para acceder al siguiente, los profesionales podrán presentar su solicitud de cambio de nivel. 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.

Para poder acceder a un nivel superior, además de reunir los requisitos de tiempo definidos para cada uno de los niveles de la carrera y acreditar el Grado de acreditación de competencias requerido, los profesionales deberán superar las evaluaciones correspondientes a los méritos exigibles para cada nivel.

Una vez acreditado un cambio de nivel, el abono de las cantidades correspondientes al nivel evaluado tendrá efecto a partir del 1 de julio y del 1 de enero siguientes a la fecha de solicitud.

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

La permanencia mínima por nivel para optar a uno superior será la siguiente:

NIVEL	PERMANENCIA EN EL NIVEL	ANTIGÜEDAD MÍNIMA PARA ACCESO AL NIVEL
Nivel de Entrada	5 años	-
Primer Nivel	5 años	5 años
Segundo Nivel	5 años	10 años
Tercer Nivel	7 años	15 años
Cuarto Nivel	-	22 años

A estos efectos será computable la antigüedad acreditada como licenciado o como diplomado, y en las condiciones requeridas, en cualquier entidad de carácter público de cualquier Comunidad Autónoma del Estado Español o la Unión Europea.

[Handwritten signature]

*S. A. GARCÍA
C. D. P.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- **Factor III: Formación**
 - Formación continuada y formación complementaria
- **Factor IV: Docencia**
 - Docencia práctica, de postgrado, formación continuada o MIR
- **Factor V : Investigación**
 - Participación en proyectos de I+D+I

7.- SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN

7.1 Autoevaluación

Será el elemento procedimental básico, a través de un cuestionario estandarizado, dando plena cabida y consideración a la opinión de los propios profesionales, quienes recopilarán y aportarán pruebas procedentes de la propia práctica, que pongan de manifiesto los méritos adquiridos en su desarrollo profesional, según los indicados Factores de Evaluación y sus baremos.

7.2 Comisión Evaluadora del Centro

En cada Centro de Gestión se constituirán una Comisión Evaluadora para Licenciados Sanitarios y otra para Diplomados Sanitarios nombradas por la Dirección del centro que desarrollarán las siguientes funciones:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los diferentes niveles, excepto el nivel de entrada.
- b) Verificar el grado de acreditación de competencias exigible a los profesionales que pretendan acceder a los diferentes niveles, tal y como está recogido en el punto 5.1.3 de este documento.
- c) Valorar los méritos de los profesionales que pretendan acceder a los diferentes niveles a partir de la autoevaluación presentada, y resolver las eventuales discrepancias entre esta última y la valoración de la Dirección del Centro.
- d) Proponer a la Gerencia del Sector o la Gerencia de Urgencias y Emergencias, el reconocimiento o la denegación del nivel solicitado.

I.A. g...
C.A.

CJ1-CJ1A

Su composición será la siguiente:

Para Licenciados Sanitarios:

- 2 profesionales designados por la Dirección del Centro, uno de los cuales actuará como Presidente.
- 2 profesionales designados por el Servicio Aragonés de Salud
- 2 profesionales designados por la respectiva Junta de Personal
- 1 profesional designado por la Comisión Mixta o Comisión Técnico Asistencial en Atención Primaria.

Para Diplomados Sanitarios:

- 2 profesionales designados por la Dirección del Centro, uno de los cuales actuará como Presidente.
- 2 profesionales designados por el Servicio Aragonés de Salud
- 2 profesionales designados por la respectiva Junta de Personal
- 1 profesional designado por la Comisión Técnico Asistencial

Los miembros de las Comisiones de Evaluación, nombrados para representar legalmente a los profesionales, serán siempre de la misma titulación y nivel de carrera profesional al que aspiren los evaluados, si bien este último requisito no será exigible hasta que se halle totalmente implantado el sistema.

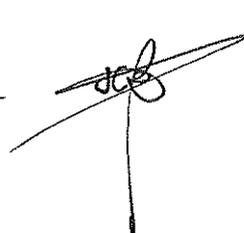
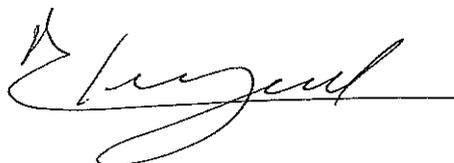
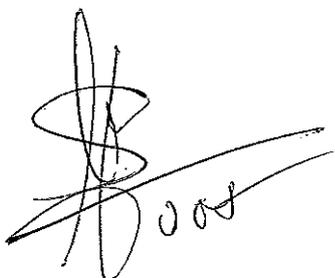
Los componentes de las Comisiones de Evaluación estarán obligados a guardar discreción sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

7.3 La Comisión Evaluadora Autónoma

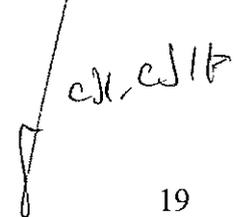
Pertenciente al Servicio Aragonés de Salud y como órgano supervisor de respeto a la norma, conocerá las propuestas de los distintos centros a fin y efecto de asegurar la equidad y la homogeneidad de la utilización de criterios en todo el ámbito de la Comunidad Autónoma, pudiendo dictar criterios o recomendaciones a las Comisiones Evaluadoras de los Centros. Asimismo, elaborará un reglamento de funcionamiento común de dichas Comisiones y supervisará su cumplimiento.

La Comisión Evaluadora Autónoma tendrá, entre sus funciones, revisar cada dos años la baremación de los méritos asociados a la Carrera Profesional introduciendo o eliminando los méritos nuevos u obsoletos ajustándose, de esta manera, a las modificaciones que se produzcan en la actividad de los profesionales.

IA
CER



ck.elj



Su composición será la siguiente:

- 2 profesionales designados por el Servicio Aragonés de Salud
- 2 profesionales designados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad
- 1 profesional designado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

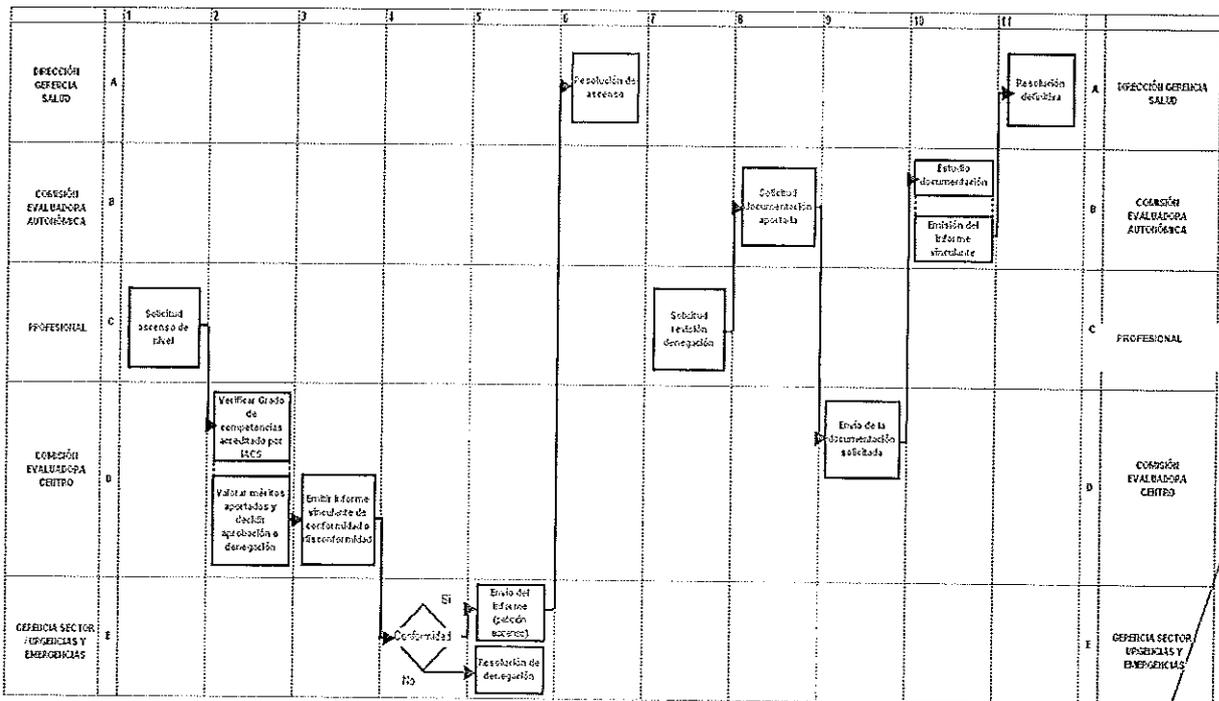
La Comisión Evaluadora Autónoma establecerá las fórmulas de evaluación de liberados sindicales, personal directivo y otro personal en situaciones especiales.

7.4 Comisión de Seguimiento y Garantías

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre la Administración y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, 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.

7.5 Proceso de sistemática de evaluación de Carrera Profesional

Proceso Sistemática de Evaluación Carrera Profesional



S.4. p. 10/17
C. 10

[Handwritten signatures and initials]

Una vez solicitado por el profesional el ascenso de nivel, la Comisión Evaluadora del Centro verificará el Grado de Competencias del profesional acreditado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y, si se corresponde al requerido para el ascenso, pasará a valorar los méritos aportados por éste.

La Comisión Evaluadora del Centro emitirá un informe vinculante de conformidad o disconformidad con el acceso al nivel superior, el cual será enviado a la Gerencia del Sector o a la Gerencia de Urgencias y Emergencias, remitiendo copia al interesado. Este órgano, sin más trámite, remitirá el informe de conformidad, con la petición de ascenso de nivel, a la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, que dictará la oportuna resolución.

En caso de disconformidad con el acceso al nivel superior, el Gerente del Sector o Gerente de Urgencias y Emergencias resolverá denegando el acceso al nivel solicitado.

En caso de denegación del acceso a un determinado nivel, el interesado podrá dirigirse a la Comisión Evaluadora Autónoma, solicitando la revisión de su evaluación. Una vez efectuada la revisión, la Comisión Evaluadora Autónoma emitirá un nuevo informe vinculante, de conformidad o disconformidad, que será remitido a la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, para la Resolución definitiva.

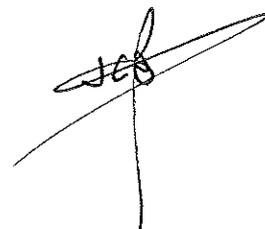
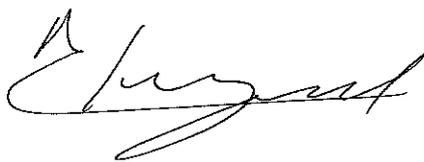
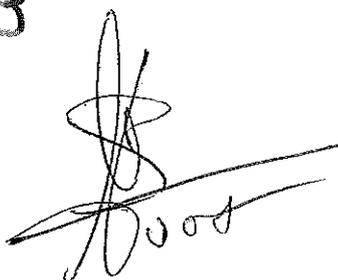
Independientemente de la decisión adoptada por la Comisión Evaluadora Autónoma y en el supuesto de que el profesional afectado entendiera que la decisión no haya estado lo suficientemente motivada, o no se ajusta a los criterios establecidos y a la legalidad, o la considera basada en razones discriminatorias prohibidas, podrá acudir a la Jurisdicción Ordinaria, previa la interposición de los recursos administrativos que resulten procedentes.

8.- VALORACIÓN 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.

I.4 y Agustín =
CSP



CS1-CSP

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. No obstante, los méritos no tenidos en cuenta en la fase transitoria de implantación serán valorados para el acceso ordinario a los siguientes niveles. El factor de actividad asistencial no podrá superar el 90% del mínimo para ascender de nivel.

[Handwritten signature]

LICENCIADOS SANITARIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad asistencial	68	65	62	58
% Compromiso con la organización	15	15	14	12
% Formación	10	10	8	7
% Docencia	4	6	9	11
% Investigación	3	4	7	12
% Puntos para ascender de nivel	60	65	72	78
Competencias	Avanzado	Experto	Excelente	Excelente

DIPLOMADOS SANITARIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad asistencial	68	65	62	59
% Compromiso con la organización	15	15	15	13
% Formación	10	10	9	7
% Docencia	4	6	8	13
% Investigación	3	4	6	8
% Puntos para ascender de nivel	60	65	72	75
Competencias	Avanzado	Experto	Excelente	Excelente

9.- MÉRITOS A EVALUAR PARA CADA FACTOR

9.1 Factor I: Actividad asistencial

En este factor se valorarán los resultados de la actividad asistencial. Los criterios de evaluación contemplarán en la medida de lo posible los resultados individuales o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos del Servicio, EAP o Unidad al que esté adscrito, en lo referente al volumen de actividad desarrollada y a mejora continua de la prestación del servicio.

IA [Handwritten]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el responsable directo que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.3 Factor III: Formación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos y tecnológicos a su actividad asistencial y/o de gestión.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Centro.

9.4 Factor IV: 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 autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Centro.

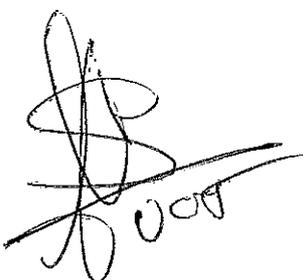
9.5 Factor V: Investigación:

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

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Centro.

9.6 Se creará un grupo de trabajo que estudiará los factores correctores a introducir para cada *item* en los distintos ámbitos.

I. Aguilari
CEEA



CSJ-CJH

10.- BAREMOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN

10.1. BAREMO A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DE LOS LICENCIADOS SANITARIOS.

1.1.- 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 nivel será de 100 puntos.

3. Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

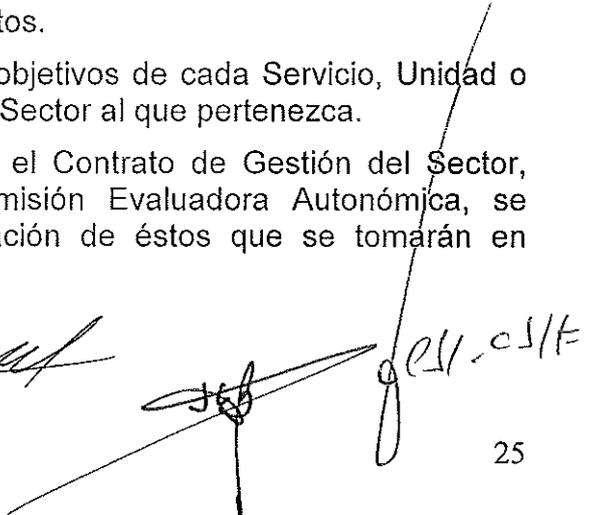
4. Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y el momento en el que se opte al siguiente y no aquellos acumulados en el total de la Carrera Profesional, a excepción de aquellos adquiridos hasta el momento de la puesta en marcha de la Carrera Profesional, los cuales sí son acumulables. No obstante, si los méritos del aspirante en los factores de formación, docencia e investigación exceden de los necesarios para acceder al nivel correspondiente, dicho excedente podrá ser utilizado para el acceso al siguiente nivel.

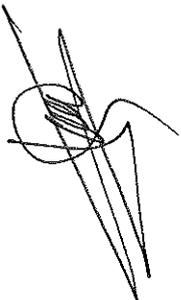
1.2. -Valoración de la "Actividad asistencial"

Se efectuará:

- Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.
- Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Servicio, Unidad o EAP vinculados al Contrato de Gestión del Sector al que pertenezca.
- De entre todos los objetivos que plantee el Contrato de Gestión del Sector, anualmente, con el acuerdo de la Comisión Evaluadora Autónoma, se seleccionarán los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.

I.A. Ordóñez
C.A.





- Será lo más individualizada posible, y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala de Likert). En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte, de la Comisión Evaluadora de Centro, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos del Servicio, Unidad o EAP. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.
- La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.
- Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados

1.3. Valoración del "Compromiso con la organización"

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.
- Será individualizada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
Implicación en el desarrollo organizativo	
Responsable de grupos de trabajo y/o grupos de mejora relacionados con la organización	20 puntos/responsabilidad/año
Participante en grupos de trabajo y/o grupos de mejora relacionados con la organización	14 puntos/grupo/año
Responsable del diseño de proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	40 puntos/proyecto
Participante en el diseño de proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	25 puntos/ proyecto/año
Implicación en el desarrollo científico profesional	
Participante en actividades de acreditación	0,6 puntos/curso

S. A. G. M. J. I. T. 607

[Handwritten signatures and initials]

Responsable de la elaboración de guías de práctica clínica.	60 puntos/año
Responsable de la elaboración de protocolos: asistenciales, organizativos y de salud laboral	40 puntos/año
Participante en la elaboración de guías de práctica clínica.	40 puntos/año
Participante en la elaboración de protocolos.	20 puntos/año
Participante en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos	5 puntos/participación/año
Ponente en Sesiones clínicas	2 puntos/sesión
Implicación con la gestión	
Ejercicio de puestos directivos de coordinación y de supervisión	20 puntos/ año
Actividades de responsabilidad directa y de gestión	4 puntos/ año
Participante en proyectos de gestión clínica	4 puntos/ proyecto

1. 4. Valoración de la "Formación"

Se efectuará:

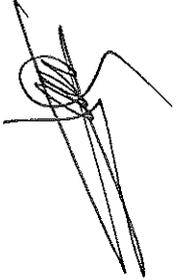
- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.
- Será individualizada.

Se valorará:

- Doctorado.
- Licenciaturas o maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas.
- 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 o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

S.A. y B. / C.S.

21/11/15



- Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.
- Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.
- Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
Formación complementaria		
Doctorado	30 puntos/unidad	
Otras licenciaturas de Ciencias de la Salud	30 puntos/unidad	
Otras licenciaturas	15 puntos/unidad	
Maestrías	15 puntos/unidad	
Postgrados	15 puntos/unidad	
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos de Informática	0,15 puntos/hora	
Cursos de Salud Laboral	0,20 puntos /hora	
Formación continuada		
Acreditada	3 Puntos por crédito asignados	
No acreditada	0,25 puntos/hora	
Focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora	
Estancias de formación autorizadas por el Centro	10 puntos/ mes (máx 15 P.)	

C. A. ...
CEP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CSI - CSIP

5 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 y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.
- Basada en la autobaremación.
- 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.
- 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 o Tutor MIR. También se valorarán aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA	
Docencia pregrado	
Catedrático	20 puntos/año
Profesor Titular	12 puntos/año
Profesor Asociado	9 puntos/año
Profesor Colaborador	7 puntos/año
Tutor de Prácticas	5 puntos/año
Monitor de Prácticas	3 puntos/año
Docencia postgrado	
Jefe de Estudios o Coordinador de Unidad	13 puntos/año
Tutor MIR	7 puntos/año
Integrantes del Servicio, Unidad o EAP con acreditación docente, que participen activamente en la formación MIR	3 puntos/año

S. Aguirre
CCO

[Handwritten signatures and initials]

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA			
	FI (1er cuartil)		Resto o sin FI
	1er ó último *	Resto	
Publicaciones originales o artículos	10 p./publi.	5 p./publi.	5 p./publi.
Libros o capítulos	10 p./libro	5 p./libro	5 p./libro
Evaluador de revistas científicas (inexadas)	5 p./evaluación		

(*) 1er ó ultimo. Indica si el profesional figura en el primer o último lugar en la lista de profesionales que han elaborado la publicación.

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

6.2. Comunicaciones y Posters

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

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMUNICACIONES, POSTERS Y TALLERES		
	Nacional o autonómico	Internacional
Ponencias	5 puntos/pon.	10 puntos/pon.
Comunicaciones orales o pósters	2 puntos/com.	3 puntos/com.

E.A. Jordana
CEP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
(SI-CJA)

6.3 Tesis Doctorales dirigidas

- Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS	
Dirección	20 puntos/tesis
Tutoría	8 puntos/tesis
Miembro de tribunal	2 puntos/tesis

6.4 Proyectos de investigación

- Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

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		
		Proyectos competitivos
Investigador principal	15 puntos/proyecto	30 puntos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 puntos/proyecto	15 puntos/proyecto
Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación		15 puntos/proyecto

C. A. B. M. A. J. :
607

[Handwritten signatures and initials]

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

La valoración mediante puntos 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	
Tiempo de estancia	7 puntos/mes (máx. 84 p)

6.6 Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

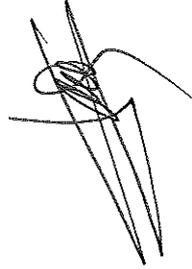
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN		
	Investigador Principal	Investigador Colaborador
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	15 puntos/participación	8 puntos/participación

10.2.- BAREMO A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DE LOS DIPLOMADOS SANITARIOS.

2. 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 diplomado.
2. El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.
3. Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

3 Aprobada
CEP



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 al 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 sí son acumulables. No obstante, si los méritos del aspirante en los factores de formación, docencia e investigación exceden de los necesarios para acceder al nivel correspondiente, dicho excedente podrá ser utilizado para el acceso al siguiente nivel.

2. 2.- Valoración de la "Actividad asistencial"

Se efectuará:

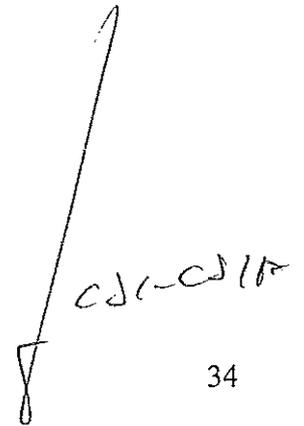
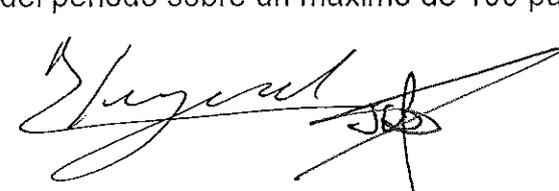
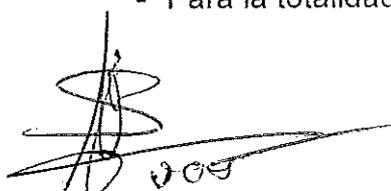
- Anualmente. Sobre un máximo de 100 créditos.
- Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Servicio, Unidad o EAP vinculados al Contrato de Gestión del Sector al que pertenezca.
- De entre todos los objetivos que plantee el Contrato de Gestión del Sector, anualmente, con el acuerdo de la Comisión Evaluadora Autonómica, se seleccionarán los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.
- Será lo más individualizada posible, y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala de Likert). En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte, de la Comisión Evaluadora de Centro, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos del Servicio, Unidad o EAP. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.
- La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.
 - Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados.

3.- Valoración del "Compromiso con la organización"

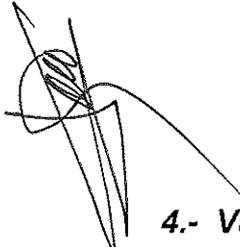
Se efectuará:

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

IA ORDINIZ
CEP



CDI-CDIA



4.- Valoración de la "Formación"

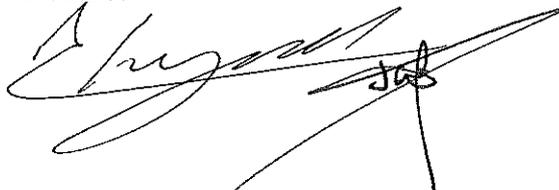
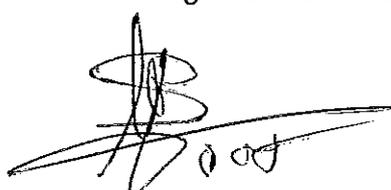
Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.
- Será individualizada.

Se valorará:

- Doctorado.
- Licenciaturas o maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas.
- 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 o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes del Gobierno de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.
- Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.
- Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.
- Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales.

I.A. G. B. M. T.
6222



g
LScr CPIT

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
Formación complementaria		
Doctorado		30 puntos/unidad
Máster Interuniversitario en Ciencias de Enfermería y/o licenciaturas en ciencias de la salud		30 puntos/unidad
Otras licenciaturas		20 puntos/unidad
Maestrías		15 puntos/unidad
Postgrados		15 puntos/unidad
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos Informática		0,15 puntos/hora
Cursos de Salud Laboral		0,20 puntos/hora
Formación continuada		
Acreditada		2,5 Puntos por crédito asignados
No acreditada		0,25 puntos/hora
Focuss		Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Estancias de formación autorizadas por el Centro		10 puntos/ mes (máx 15 P.)

5.- La evaluación de la "Docencia impartida"

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 y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.
- Basada en la autobaremación.
- Será individualizada.

S. Ferrer
CSA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CSA-CS 16

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.
- Docencia postgrado: Se puntuará la docencia EIR y otras residencias oficiales. Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Tutor EIR. También se valorarán aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA	
Docencia pregrado	
Profesor Asociado	9 puntos/año
Profesor Colaborador	7 puntos/año
Tutor de Prácticas	5 puntos/año
Docencia postgrado	
Tutor EIR	7 puntos/año
Miembro comisión nacional de la especialidad	10 puntos/año
Cursos postgrados académicos o de Formación Continuada.	0,2 puntos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o de Formación Continuada	0,1 puntos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o de Formación Continuada.	0,1 puntos/año.
Tutor Focuss	0,6 puntos/alumno
Formadores Focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Consultor Focuss	1 puntos/programa

6.- Evaluación de la "Investigación"

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 y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

IA y...
CEP

[Handwritten signatures and initials]

6.4 Proyectos de investigación

- Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

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		
		Proyectos competitivos
Investigador principal	15 puntos/proyecto	30 puntos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 puntos/proyecto	15 puntos/proyecto
Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación	15 puntos/proyecto	

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

La valoración mediante puntos 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	
Tiempo de estancia	7 puntos/mes (máx. 84/p)

21.09.12
627

[Handwritten signatures and initials]

6.6 Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN		
	Investigador Principal	Investigador Colaborador
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	15 puntos/ participación	8 puntos/ participación

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Juan C. Bosta

[Handwritten signature]

3.4. yadavir
277