

PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE DEFINE E IMPLANTA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL NO SANITARIO Y DEL SANITARIO DE LOS GRUPOS C Y D QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN LOS CENTROS DEL SERVICIO CANTABRO DE SALUD.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, recoge en su Art. 40.1 la obligación que se impone a las diferentes Comunidades Autónomas de establecer, para el personal estatutario de sus Servicios de Salud, mecanismos de carrera profesional, de forma que se posibilite el derecho a su promoción.

Por la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias se adoptó, en fecha 10 de julio de 2006, el **“Acuerdo por el que se regulan el sistema de carrera profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud”** (aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de agosto de 2006 y publicado en el BOC 170, de 4 de setiembre de 2006).

Posteriormente, el **“Acuerdo Integral para la mejora de la calidad en el empleo del personal de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud”** (publicado en el BOC nº 20 de 29 de enero de 2007) estableció que en el modelo de desarrollo profesional a definir “se tendrán en cuenta el mismo tipo de requisitos, méritos y años de servicio que los valorados para el personal estatutario sanitario de las categorías de licenciados y diplomados”. Así mismo, en dicho acuerdo, se adquirieron compromisos respecto a la definición del modelo y el plazo para el encuadramiento transitorio, fijándose la fecha de efectos y los importes correspondientes a los grados I y II quedando pendientes de fijar, previa negociación en Mesa Sectorial, los importes correspondientes a los grados III y IV.

El compromiso de definir un modelo final de Desarrollo Profesional fue reiterado en el **“Acuerdo por el que se revisa el desarrollo profesional del personal no sanitario y del sanitario de los grupos C y D”** (publicado en el BOC nº245 de 19 de diciembre de 2007). Más adelante, y en tanto se definía ese modelo final, se adoptó el **“Acuerdo por el que se establecen criterios básicos para el acceso a los distintos grados de desarrollo profesional del personal no sanitario y del personal sanitario de los grupos C y D”** (BOC nº 132, de 8 de julio de 2008).

Conocidos todos estos antecedentes, reunidos, elde.....de 20..., en el marco de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, de una parte la Administración Sanitaria y de otra las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CC.OO., UGT y CSI-CSIF, han decidido suscribir el siguiente

A C U E R D O

1. OBJETO Y DEFINICIÓN.

1.1.- El presente Acuerdo tiene como objeto diseñar el modelo de Desarrollo Profesional e implantar el correspondiente complemento en el régimen retributivo de los profesionales estatutarios sanitarios a los que es de aplicación.

1.2.- El Desarrollo Profesional es un instrumento de motivación e implicación del personal con el que se pretende la mejora en la gestión de los servicios y en la atención al ciudadano, haciéndose efectivo el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.1.- El sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Acuerdo será de aplicación al personal estatutario de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, de las categorías de los grupos A, B, C, D y E, de la Gestión y de Servicios, así como de las categorías C y D sanitarias, que tengan la condición de fijo y cuyas retribuciones se rijan por el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre.

2.2.- El personal estatutario de carácter temporal, de las categorías referidas en el apartado 2.1., podrá obtener el reconocimiento de los servicios prestados y méritos adquiridos, a partir de la adquisición de la condición de personal estatutario fijo en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, momento en el que podrá solicitar su integración en el sistema de desarrollo profesional.

2.3.- El personal fijo de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud que no tenga la condición de personal estatutario, podrá acceder al sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Acuerdo, en el caso de que opte por su estatutarización por medio de las convocatorias que periódicamente lleve a efecto la Administración.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES.

3.1.- El Desarrollo Profesional tiene carácter **voluntario** y un tratamiento **individualizado** y personal, por lo que cada profesional puede decidir sobre su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos niveles de la misma, siempre que cumpla los requisitos exigibles.

3.2.- El Desarrollo Profesional es **independiente del puesto** o plaza que se ocupe en la plantilla del Servicio Cántabro de Salud. Se podrá establecer una relación entre el grado alcanzado de desarrollo profesional y los puestos organizativos o cargos del servicio de salud, valorándose como mérito de los profesionales para el acceso a dichos puestos el grado alcanzado en Desarrollo Profesional. Asimismo, dicho grado

podrá computarse como mérito para la encomienda de actividades docentes y para la provisión de puestos asistenciales en los términos que se prevean en cada convocatoria.

3.4.- El Desarrollo Profesional es **homologable** con los demás modelos establecidos en el Sistema Nacional de Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los criterios que se establezcan a nivel estatal para el conjunto de las Comunidades Autónomas.

3.5.- El Desarrollo Profesional se lleva a cabo por medio de un proceso de **evaluación transparente**, sobre la base de elementos observables que sean susceptibles de una valoración objetiva preestablecida y conocida por los profesionales destinatarios de la misma y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.6.- El Desarrollo Profesional es **consolidable** con carácter general, salvo en el supuesto excepcional señalado en el apartado 8.5 del presente Acuerdo.

3.7.- El modelo es **actualizable**, de modo que la evaluación de los méritos debe permitir su revisión, respondiendo siempre a la evolución del servicio de salud y de las diferentes competencias que componen el desarrollo profesional.

3.8.- No hay limitación alguna en el número de profesionales que puedan acceder a los distintos niveles de Desarrollo Profesional. El acceso exclusivamente dependerá de la superación de los requisitos y condiciones objeto de evaluación.

4.- GRADOS DE DESARROLLO PROFESIONAL.

4.1.- El Desarrollo Profesional se estructura en 4 grados. El período mínimo de servicios prestados en las instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud, deberá de ser el siguiente:

- Grado I: 5 años.
- Grado II: 10 años.
- Grado III: 15 años.
- Grado IV: 22 años.

4.2.- A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, el cómputo de los servicios prestados en distintos grupos de clasificación se efectuará en base a los siguientes criterios*:

4.2.1.- Se consideraran servicios prestados, a efectos del requisito establecido en el apartado 1.5 y 1.6 del Acuerdo de 29 de diciembre de 2006, los desempeñados en las instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud, como personal fijo o temporal, en el grupo de clasificación en que esté encuadrada la categoría en la que realice el desarrollo profesional.

4.2.1.- Se consideraran servicios prestados, a efectos del requisito establecido en el apartado 1.5 y 1.6 del Acuerdo de 29 de diciembre de 2006, los desempeñados en las instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud, como personal fijo o temporal, en el grupo de clasificación en que esté encuadrada la categoría en la que realice el desarrollo profesional.

4.2.2.- Asimismo, para el personal que participe en el sistema de desarrollo desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, los servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación igual o superior al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza se computarán como prestados en la categoría desde la que se participa en el sistema de desarrollo profesional.

4.2.3.- No obstante, el personal que participe en el sistema de desarrollo desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores, en los siguientes términos:

A) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente al grupo A, se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el grupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.
- Seis años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

B) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente a un grupo distinto del grupo A, se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el grupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

- Dos años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.
- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

4.2.4.- Servicios prestados como personal directivo.- El tiempo de servicios prestados en puestos directivos, o de gestión y administración en el Sistema Nacional de Salud o en las administraciones sanitarias se contabilizará a efectos de desarrollo profesional como prestados en el grupo de clasificación al que pertenezcan.

4.2.5.- Permisos y situación de excedencia por cuidado de familiares.- El tiempo de permanencia en períodos de permiso de liberación sindical por el sector sanitario, permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se contabilizarán a efectos del cómputo de servicios prestados. El tiempo transcurrido en excedencia

por cuidados familiares con derecho a reserva de plaza, se considerará como tiempo trabajado, a efectos del reconocimiento de grado en desarrollo profesional.

4.2.6.- Personal en promoción interna temporal.- El tiempo de servicios prestados en categorías mediante promoción interna temporal se computará como prestados en el grupo en el que se tenga la condición de fijo mientras se mantenga dicha situación. No obstante, en caso de acceso definitivo a la misma categoría en la que se desarrolló en régimen de promoción interna temporal, el tiempo de servicios prestados se computará en el grupo al que pertenezca la categoría de promoción.

4.3.- La obtención del primer grado y el acceso posterior a los superiores, requiere, además de haber completado los años de servicios prestados que para cada nivel se han establecido con anterioridad, superar la evaluación favorable de los méritos del interesado en relación con las materias de evaluación que se indicarán más adelante.

** Todo el texto destacado en amarillo es reproducción del acuerdo sobre este asunto alcanzado previamente en Mesa Sectorial (BOC 132 de 08/07/08).*

5. - REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.

Son requisitos para la participación en el sistema de desarrollo profesional:

- a) Pertener al ámbito de aplicación señalado en el apartado 2.
- b) Encontrarse en servicio activo o con reserva de plaza o puesto en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, en la correspondiente categoría estatutaria en la que se está desarrollando profesionalmente el trabajador.
- c) Formular la correspondiente solicitud en el plazo establecido.
- d) Haber completado los años de servicios prestados que para cada grado se hayan establecido respetándose en todo caso los intervalos de tiempo de acuerdo con la siguiente escala:
 - Para acceder al grado I, 5 años
 - Para acceder al grado II, 5 años desde el reconocimiento del grado I.
 - Para acceder al grado III, 5 años desde el reconocimiento del grado II.
 - Para acceder al grado IV, 7 años desde el reconocimiento del grado III.
- e) Obtener la puntuación mínima establecida para cada bloque de méritos y una puntuación mínima global. *SARE - CONTABLES HA PEDIDO EN FORMACION 300 HORAS*
- f) Acreditar y justificar los méritos de los distintos apartados, superando la correspondiente evaluación de los mismos.

6.- RETRIBUCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

6.1.- Los efectos retributivos derivados del grado de Desarrollo Profesional que se alcance se incluirán en el mismo concepto de complemento de carrera profesional que establece el Art. 43.2 e) de la Ley, 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto

Marco, siendo compatible con el resto de las retribuciones, incluido el complemento de productividad variable.

6.2.- La asignación económica anual para 20... correspondiente a cada nivel de Desarrollo Profesional tendrá los siguientes importes:

GRADO S	LICENCIADO UNIVERSITARIO	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	TÉCNICO SUPERIOR	TÉCNICO INFR. C.2 (D)	OTRO PERSONAL
	A.1 (A) no sanitario	A.2 (B) no sanitario	C.1 (C)		A. P. (E)
Grado I	3.000 €	1.850 €	1.400 €	1.050 €	800 €
Grado II	5.200 €	3.550 €	2.700 €	2.050 €	1.600 €
Grado III					
Grado IV					

6.3.- Estos importes se actualizarán de acuerdo con lo que dispongan las leyes anuales de presupuestos, y su devengo se realizará con periodicidad mensual.

7.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.

7.1.- La evaluación consiste en la valoración de los méritos presentados y acreditados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de desarrollo profesional en relación con los siguientes bloques de materias:

- **Bloque A: "Actividad profesional".**- Se evalúa tanto el logro de los objetivos de calidad, actividad y utilización de recursos como la relación interprofesional y el trabajo en equipo, así como la relación con los pacientes y sus familiares. Se valoran también las competencias derivadas del perfil profesional y las específicas del puesto de trabajo.

- **Bloque B: "Formación".**- Se valorarán las actividades de formación continuada (cursos y seminarios), el aprendizaje de nuevas técnicas, la asistencia a congresos, jornadas, ponencias y comunicaciones.

- **Bloque C: "Compromiso con la organización".**- Se evalúa la implicación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente a través de la participación en programas de mejora de la calidad asistencial, el desempeño de jefaturas, puestos de coordinación y responsabilidades relacionadas con la gestión de los servicios o unidades, la participación en comités y grupos de trabajo, y en tribunales de selección.

7.2.- La valoración de los parámetros incluidos en cada bloque se efectuará según un sistema de créditos cuya cantidad aumentará en función de los grados a los que se pretende optar.

7.3.- Créditos máximos y mínimos por bloque de evaluación.

7.3.1.- No podrá superarse el número máximo de créditos por bloque de evaluación que se indica a continuación para los diferentes grados de desarrollo:

Bloques de evaluación		Grados			
		I	II	III	IV
A	Actividad profesional	70	65	60	60
B	Formación	15	20	25	25
C	Compromiso con la organización	15	15	15	15
		100	100	100	100

7.3.2.- Para tener acceso a un nivel superior tanto en el caso del personal sanitario de formación profesional como del personal de gestión y servicios, debe reunir el número mínimo de créditos que para cada grado se indica a continuación:

- Grado I: 50 créditos.
- Grado II: 55 créditos.
- Grado III: 60 créditos.
- Grado IV: 65 créditos.

8.- CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN.

Con la solicitud individual de reconocimiento de grado solicitada y tras la constatación de la acreditación de la permanencia con el tiempo mínimo requerido para cada grado, el Comité de Evaluación llevará cabo su valoración de la siguiente manera:

8.1.- En el Bloque A (“**ACTIVIDAD PROFESIONAL**”) el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1 que a su vez se desglosan como sigue:

a) **A1-“Actividad Asistencial”**.- Podrán obtenerse hasta 60 créditos máximos por este concepto los cuales se adjudicarán de forma proporcional al resultado del promedio de los porcentajes del cumplimiento del contrato de gestión por el Servicio o Unidad en que se encuentre encuadrado el solicitante de grado, conseguidos durante los cuatro años anteriores al de su solicitud, de acuerdo con la tabla siguiente:

% promedio de cumplimiento	grado I	grado II	grado III	grado IV
a) Entre 35 y 44 % de cumplimiento	10 créditos	9 créditos	9 créditos	9 créditos
b) Entre 45 y 54 %	20 “	19 “	18 “	18 “
c) Entre 55 y 64 %	25 “	24 “	23 “	23 “
d) Entre 65 y 74 %	35 “	33 “	32 “	32 “
e) Entre 75 y 84 %	45 “	42 “	40 “	40 “
f) Más del 85 %	60 “	55 “	50 “	50 “

Para puntuar en este apartado, el porcentaje de cumplimiento del contrato de gestión no podrá ser inferior a un 35%. Para el personal que se encuentre en comisión de servicios o con reserva de plaza, se tomará el porcentaje correspondiente al cumplimiento del Servicio, Unidad o equipo donde se ubique su plaza.

b) **A2-“Competencia Profesional”**.- Podrán obtenerse hasta 10 créditos por “competencia profesional”, que será evaluada mediante informe del inmediato superior jerárquico según el modelo estandarizado que se incorpora como **anexo I**, en el que se valorará el desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (trabajo en equipo, introducción de mejoras e innovaciones, implicación en los objetivos asistenciales y de gestión del servicio) como las habilidades de relación y de resolución de situaciones de conflicto.

Excepcionalmente cuando, por diversas circunstancias, no sea posible disponer del referido informe de un inmediato superior o el contenido del mismo sea manifiestamente inadecuado, la Gerencia correspondiente podrá proponer de manera razonada la elaboración de un informe alternativo, Así mismo, el comité de evaluación, excepcionalmente y de manera motivada, podrá recabar informes complementarios previamente a elevar su propuesta al Director Gerente del SCS.

8.2.- En el Bloque B (“**FORMACION**”) el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1 pudiendo obtenerse por la formación adquirida por el personal, distinta de la exigida para el desempeño del puesto de trabajo, que siendo de interés para la organización en la que se prestan los servicios, esté relacionada con ese puesto o la categoría a la que se pertenece, y siempre que se trate de actividades formativas de carácter público, que estén suficientemente acreditadas y que su antigüedad no sea anterior a la fecha del 28 de diciembre de 2001, de creación del Servicio Cántabro de Salud.

A título indicativo se relacionan en **anexo II** el tipo de actividades formativas y los créditos que pueden obtenerse por las mismas. Dicha relación será periódicamente actualizada. De manera razonada, los comités de evaluación podrán evaluar actividades que no estando expresamente recogidas en la citada relación sean de características similares siempre que su contenido y acreditación estén suficientemente justificados.

8.3.- En el Bloque C (“**COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN**”) el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que a título indicativo se relacionan en el **anexo III**. A propuesta de la gerencia correspondiente, los comités de evaluación podrán evaluar actividades que no estando expresamente recogidas en la citada relación sean igualmente reveladoras de la implicación y compromiso con la organización por parte del solicitante que son objeto de valoración en este bloque.

8.4.- Los grados se reconocen por un período de duración que se extiende desde el reconocimiento de uno hasta el reconocimiento del siguiente que se solicite, respetándose en todo caso los intervalos de tiempo establecidos entre los distintos grados de desarrollo en el apartado 5.d del presente acuerdo.

La permanencia en el grado exigirá el mantenimiento continuado de los méritos requeridos para su obtención en el bloque A (“Actividad y competencia asistencial”). En los casos en los que se aprecien indicios de disminución, al menos durante un año, del rendimiento del profesional, a instancia de la Gerencia que corresponda, y previa audiencia del interesado, se podrá proponer al Director

Gerente del Servicio Cántabro de Salud el mantenimiento o la revocación del grado asignado. En caso de que como consecuencia de la evaluación, se determine dicha revocación, se pasará al grado inmediatamente anterior al revocado. No procederá la pérdida del grado cuando la evaluación negativa de la competencia profesional resulte por causas no imputables al interesado.

Para ascender de grado se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del grado anterior. Los créditos que se hubieren utilizado para obtener una evaluación positiva para acceder a un grado no podrán ser utilizados para otra evaluación posterior, considerándose los mismos, a estos efectos, caducados.

9.- AMBITO Y COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN.

9.1. En cada una de las Gerencias del Servicio Cántabro de Salud se constituirán, al menos, dos comités para la evaluación de las solicitudes de Desarrollo Profesional presentadas por el “personal sanitario de formación profesional” y el “personal estatutario de Gestión y Servicios”, respectivamente, de dichas gerencias. Atendiendo a la naturaleza y dimensión de los diferentes centros del Servicio Cántabro de Salud, y a petición de sus gerencias podrán constituirse comisiones diferenciadas para la evaluación de las solicitudes correspondientes al personal de determinadas categorías que, en tal caso, se atenderán a los criterios que sobre su composición y cometidos se definen en el presente Acuerdo.

9.2. Los comités de evaluación del Desarrollo Profesional tendrán la consideración de órganos colegiados rigiéndose en su funcionamiento por lo dispuesto en Sección V del Capítulo II de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma. En consecuencia, sus miembros estarán obligados a guardar absoluto sigilo sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

9.3. Todos quienes opten por participar en el sistema de desarrollo profesional y tengan reconocido algún grado podrán ser designados como vocales de los comités de evaluación, estando obligados a ser miembro de los mismos.

9.4. La duración del nombramiento de los vocales evaluadores será de dos años, prorrogables por un año.

9.5. En el ámbito de la Atención Primaria del SCS se constituirá un único comité de Evaluación integrado por el Presidente, nueve Vocales y un Secretario, con sus correspondientes suplentes, con arreglo al siguiente detalle:

9.5.1. Presidente: Un Gerente de Atención Primaria, nombrado por el Director Gerente de SCS.

9.5.2. Vocales nombrados por el Director Gerente del SCS:

- Dos Directores de Gestión de AP.
- Un Director de Enfermería de AP.
- Un Subdirector de Gestión (Personal)

9.5.3. Vocales elegidos por sorteo de entre el personal con derecho a Desarrollo profesional:

- Uno de personal de grupo A1.
- Uno de personal de grupo A2.
- Uno de personal de la categoría de Administrativo.
- Uno de personal de la categoría de Auxiliar Administrativo.
- Uno de personal de la categoría de Celador.

9.5.4. Secretario (sin voto): un funcionario de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección Gerencia del SCS.

9.6.- En cada una de las **Gerencias de Atención Especializada** se constituirá un comité de evaluación integrado por el Presidente, nueve Vocales y un Secretario, con sus correspondientes suplentes, con arreglo al siguiente detalle:

9.6.1. Presidente: el Gerente de Atención Especializada.

9.6.2. Cinco vocales nombrados por el Director Gerente del SCS:

- El Director de Gestión de AE.
- El Director de Enfermería de AE.
- Un Subdirector de Gestión (Personal).
- Dos Jefes de Servicio o Sección de la Gerencia en cuestión.

9.6.3. Seis vocales elegidos por sorteo de entre el personal con derecho a Desarrollo profesional de la Gerencia de que se trate:

- Uno de personal de grupo A1.
- Uno de personal de grupo A2.
- Uno de personal de la categoría de grupo C1 (o, alternativamente, especificar que sea 1 Técnico Especialista).
- Dos de personal de grupo C2 (o, alternativamente, especificar que sea 1 Auxiliar de Enfermería y 1 Auxiliar Administrativo).
- Uno de personal de grupo A.P. (o alternativamente especificar que sea de la categoría de Celador).

9.6.4. Secretario (sin voto): un funcionario de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección Gerencia del SCS.

9.7.- Cuando se juzgue necesario por la especificidad o complejidad del asunto a evaluar los comités podrán recabar el asesoramiento de otros evaluadores con voz pero sin voto.

10.- FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN.

Son funciones de los Comités de Evaluación:

- a) Evaluar y valorar el cumplimiento de requisitos y los méritos de quienes soliciten el encuadramiento en cada uno de los grados de desarrollo profesional.

- β) Supervisar los informes normalizados emitidos por el superior jerárquico al de la persona solicitante. En el supuesto a los que se refiere el apartado 8.4 del presente Acuerdo supervisar los informes alternativos que se hubieran realizado y, en su caso, recabar los informes complementarios que excepcionalmente y de manera razonada estime convenientes.
- c) Realizar los informes que le sean solicitados acerca del ejercicio de sus funciones.
- d) Formular propuesta motivada del resultado de la evaluación con el grado alcanzado por cada uno de los profesionales evaluados.
- e) Cualesquiera otras que le atribuyan las normas o acuerdos que les resulten de aplicación

11.- PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE GRADO.

11.1. El procedimiento de reconocimiento de grado se iniciará de oficio mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria por el Servicio Cántabro de Salud. Las solicitudes se dirigirán a la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud y el plazo para resolverlas será de seis meses.

11.2. Cada comité evaluador emitirá un informe de evaluación y trasladará la propuesta de reconocimiento de grado para los profesionales evaluados al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

11.3. Por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud se dictará resolución concediendo o denegando el grado solicitado. El reconocimiento del grado será válido a efectos económicos a partir del día uno del mes siguiente al de su resolución.

11.4. Cuando las Gerencias de cada centro estimen que en algún profesional se dan las circunstancias recogidas en el apartado 8.5, solicitarán a la Gerencia del Servicio Cántabro de Salud la reevaluación correspondiente a un grado ya reconocido. Para ello, el Servicio de Salud comunicará al interesado la decisión adoptada y procederá a encargar la revisión de grado al Comité de evaluación de la Institución Sanitaria en la que el profesional presta sus servicios, que propondrá al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud el mantenimiento o revocación del grado.

11.5- La Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud dictará la Resolución motivada correspondiente, que será notificada al interesado a través de la Gerencia a la que se halle adscrito. Los efectos económicos se producirán a partir del día uno del mes siguiente al de su resolución. Si la Resolución fuera negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación, transcurridos dos años de la notificación de la evaluación desfavorable.

ANEXO I Modelo de informe para evaluación de la competencia profesional (A2).- La evaluación de la "Competencia Profesional" (Bloque A2) se llevará cabo mediante informe del inmediato superior jerárquico del solicitante. Dicho informe se expresará por medio de un cuestionario con cuatro apartados que recogen diferentes aspectos (trabajo en equipo, habilidades de relación, comunicación con el usuario y actualización de conocimientos) de la competencia profesional de la persona que es objeto de la evaluación. Para cada uno de los ítems se informará si el solicitante lo cumple (2,5 crédito) o no lo cumple (0 créditos).

1	TRABAJO EN EQUIPO / IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES / COLABORACIÓN EN GESTIÓN CLÍNICA	CUMPLE	
3 créditos	Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo.	SI	NO

2	HABILIDADES DE RELACIÓN(EMPATIA Y ACCESIBILIDAD)	CUMPLE	
1,5 créditos	Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación.	SI	NO

3	COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS	CUMPLE	
1,5 créditos	Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a originar un conflicto con el mismo.	SI	NO

4	ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS / MEJORAS E INNOVACIONES / CALIDAD ASISTENCIAL	CUMPLE	
4 créditos	Asiste a las reuniones y actividades programadas, con aportaciones de valor. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedicar tiempo a actualizar sus conocimientos y a la mejora de la calidad asistencial.	SI	NO

PUNTUACIÓN TOTAL Sume los créditos obtenidos en los cuatro ítems del cuestionario, teniendo en cuenta que en cada uno, si considera que cumple, se puntúa según el valor asignado al mismo y, si considera que no cumple, la puntuación es 0.	CREDITOS TOTALES

Centro		
Persona evaluadora	Puesto	Firma
Persona evaluada	Puesto	Fecha evaluación

ANEXO II

Relación de actividades con las que pueden obtenerse créditos en el Bloque B (“FORMACION”).

1. Formación recibida (*“distinta de la exigida para el desempeño del puesto de trabajo, que siendo de interés para la organización en la que se prestan los servicios, esté relacionada con ese puesto o la categoría a la que se pertenece”*):

1.1.- Formación continuada: Cursos y seminarios, relacionados con el ejercicio profesional y con la categoría o especialidad en la que se pretende consolidar el desarrollo profesional; autorizados/acreditados y/o organizados por el Servicio Cántabro de Salud o la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria, Servicios de Salud de otras Comunidades Autónomas, Instituciones Sanitarias Públicas de la Administración Central o Autonómica, Universidades Públicas, o impartidos al amparo de los Acuerdos de Formación Continua, u organizados por organizaciones sindicales, colegios profesionales u otras entidades sin ánimo de lucro, siempre que estén debidamente acreditados por la Administración Sanitaria.

1.1.2.- La antigüedad de estos cursos no deberá ser anterior a la fecha de 28.12.2001, de creación del Servicio Cántabro de Salud.

1.1.3.- Solamente se evaluarán los cursos o seminarios de más de 4 horas.

1.1.4.- Los créditos que podrán obtenerse son:

- **0,1** créditos por hora de formación: si el curso está relacionado con su modalidad de trabajo y/o práctica habitual (Especializada/Primaria).

- **0,08** créditos por hora de formación si el curso está relacionado con su categoría profesional.

Con objeto de introducir un elemento de equilibrio en la puntuación de la actividad formativa en función de la duración, se propone introducir un Factor de Ponderación, escalonado de la siguiente manera:

- Menor o igual a 20 horas: 1,3.
- Entre 21 y 40 horas: 1.
- Entre 41 y 80 horas: 0,9.
- Mayor de 80 horas: 0,7.

1.2.- Formación universitaria reglada (relacionada con la categoría o especialidad).

- Diplomatura: 5 créditos
- Licenciatura: 8 Créditos.

1.3.- Cursos de postgrado. Organizados por facultades, escuelas y departamentos universitarios que tengan relación con ciencias de la salud.

- Por expertía: 1 crédito (mínimo 80 horas).
- Por diploma de postgrado: 2 créditos (mínimo 150 horas).
- Por cada título de máster: 4 créditos (mínimo 300 horas)

1.4.- Doctorado

- Cursos de doctorado superados: 1 crédito
- Grado de doctor conseguido: 3 créditos

1.5.- Asistencia a congresos y mesas redondas: 0,2 créditos por cada asistencia a alguna de estas actividades.

ANEXO III

En el Bloque C (“**COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN**”) el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que, a título indicativo, son las siguientes :

1. - Asunción de responsabilidades en cargos directivos, de coordinación y supervisión en centros del Sistema Nacional de Salud: 1,5 créditos por año completo con plena dedicación.
2. - Participación activa en Comités o Comisiones creadas para la buena gestión del Centro, del Área Sanitaria o de la organización en su conjunto: 1 crédito por año completo en cada Comisión.
3. - Participación activa en la elaboración de protocolos y guías clínicas, siempre y cuando éste no sea su trabajo habitual: hasta un máximo de 3 créditos.
4. - Participación en proyectos de mejora que incidan en la organización y sistemas de trabajo, mejora de la oferta de servicios, mejora de la competencia, racionalización de procedimientos y mejora de métodos de gestión.
 - a) Participación en uno o dos proyectos: 2,5 créditos.
 - b) Participación en más de dos proyectos: 3,5 créditos.
5. - Modificación voluntaria (y mantenida) de la jornada flexibilizando el horario de trabajo: 2 créditos.
6. - Participación en Comités de evaluación (por ejemplo, el de Desarrollo Profesional: 0,5 créditos por año.
7. - Participación en Tribunales de selección: vocal: 1 crédito. Secretario: 1,5 créditos. Presidente: 2 créditos.
- 8.- Asimismo se valorará la participación en las comisiones de selección temporal que puedan constituirse con 1,5 crédito por cada proceso selectivo convocado.
- 9.- Absentismo personal (indicador: total días de ausencia (incluye IT, permisos, licencias, etc...) / total días contratados) en relación con la media de su centro y categoría durante los últimos cuatro años:
 - Si su indicador es igual o inferior a la media, +0,5 créditos por año.
 - Si su indicador es superior a la media, -0,5 créditos por año.
- 10.- Comisión de faltas disciplinarias.
 - Apercebimientos recibidos en los últimos 4 años, -1 crédito x cada uno.
 - Sanción mediante expediente disciplinario, -2 créditos si ha sido por Falta Grave y -4 créditos si ha sido por F. Muy Grave.

Los apartados 8, 9 y 10 serán evaluados de oficio por el centro correspondiente.