

Botikak zentzuz erabiltzeko jarduerak finantzatzeko erabiliko dira funtsa horiek.

#### AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2007ko abenduaren 26an.

Lehendakaria,  
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,  
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

Osasun sailburua,  
GABRIEL M.<sup>a</sup> INCLÁN IRIBAR.

#### 7375

248/2007 DEKRETUA, abenduaren 26koa, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko kategoría ez-sanitarioetan eta goi-mailako eta erdi-mailako lanbide heziketako kategoría sanitarioetan garapen profesionala arautzen duena.

Osasun Sistema Nazionalaren kohesioari eta kalitateari buruzkoa den maiatzaren 28ko 16/2003 Legearen 40. eta 41. artikuluetan, profesionali ondorengo eskubidea aitortzen zaie: «euren garapen profesionala aitorturik banan-banan aurrera egiteko duten eskubidea, ezagutzari, lan asistentzialetarako esperientziari, ikerketari eta zerbitzuak egiten dituzten erakundearen helburuak betetzeari dagokienez».

Osasun-zerbitzuetako Pertsonal Estatutarioaren Estatutu Markoari buruzko abenduaren 16ko 55/2003 Legearen 40. artikulua aurreikusten du karrera profesionalerako mekanismoak ezartzea osasun-zerbitzuetako langileentzako, profesionalen eskubidea beteko duena euren garapen profesionala aitorturik banan-banan aurrera egiteko, ezagutzari, lan asistentzialetarako esperientziari, ikerketari eta zerbitzuak ematen dituzten erakundearen helburuak betetzeari dagokienez.

Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzkoa den apirilaren 12ko 7/2007 Legearen II. kapituluak arautzen ditu langile publikoen lanaren ebaluazioa, karrera profesionalerako eskubidea eta barne-promozioa.

Los fondos se destinarán a la financiación de actividades para favorecer el uso racional de los medicamentos.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 26 de diciembre de 2007.

El Lehendakari,  
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,  
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

El Consejero de Sanidad,  
GABRIEL M.<sup>a</sup> INCLÁN IRIBAR.

#### 7375

DECRETO 248/2007, de 26 de diciembre, por el que se regula el desarrollo profesional de las categorías no sanitarias y las del área sanitaria de Formación Profesional de Grado Superior y Medio de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en sus artículos 40 y 41, reconoce el derecho de los profesionales a «progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios».

El artículo 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, prevé el establecimiento de mecanismos de carrera profesional para el personal de sus servicios de salud, que supondrá el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

El Capítulo II de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que regula la evaluación del desempeño, el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna de los empleados públicos.

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 25., 26., 27. eta 28. artikuluek eta Euskal Autonomia Erkidegoko Osasun Sailaren politikak berariaz adierazten dute beraien asmoa «banako lorpenak egiaztatu eta aintzatesten dituzten garapen profesionaleko mekanismoei heltzeko, eta partaidetza, autonomia eta erantzukidetasunaren arteko konbinazio orrik onena aurkitzeko».

Giza baliabideen garapenak garrantzi estrategikoa du Osakidetzarako, bere funtsezko printzipioetan eta 2003–2007ko Plan Estrategikoaren oinarritzko ildoetan agertu dena. Horrela, Osakidetzak bere printzipioen artean onartzen du pertsonen konpromisoa eta garapen profesionala -eta bereziki profesional sanitarioenak- oinarritzkoak direla erkidegoko herritarrei kalitatezko zerbitzuak ematera bideratzen den eginkizuna bete ahal izateko. Bere ustez, osasun arloan gertatzen diren aurrerapen teknologiko eta zientifikoetara egokitu eta etengabe eguneratzeak eta jarduera sanitarioaren eremu guztietan kudeaketa eraginkorra egon beharrak eskatzen dituzte profesionalen partaidetza motibatua, erronka teknologiko berrien aurreko etengabeko garapena, eta aldi eta beharizan berrietara egokitu eta eguneratzeko ahalegina. Profesional sanitarioen ekarpen hori planifikatu, kudeatu eta ebaluatu behar da, profesional bakoitzak Osakidetzaren helburuei egiten dien ekarpen berezia beren-beregi aintzatetsi ahal izateko.

Azaldutakoaren arabera, karrera profesionalak profesionalen eskubidea beteko du euren garapen profesionala aitorturik banan-banan aurrera egiteko, ezagutzari, lan asistentzialetarako esperientziari, ikerketari eta zerbitzuak ematen dituzten erakundearen helburuak bete zezari dagokienez. Era berean, langileei aukera emango die aitorten publikoa jasotzeko, norberaren ahalegina eta eguneroko lanaren kalitatea kontuan hartuta, lanbizitza osoan zehar. Eremu honetan, Legearen asmoa da sustatu, motibatu eta aitortzeko sistema bat ezartzea lortutako bikaintasun profesionalean oinarrituta erakundearen helburuei eta ebaluatutako langilearen gaitasun-profilari dagokienez eta, horrela profesionalen lanaren kalitate-mailak hobetzea, gaitasunak eta ezagutza kudeatzeko sistema moderno batean oinarrituta.

Garapen profesionaleko sistemak osasun zerbitzuen kudeaketa hobetzeko eta profesionalak motibatuzko tresna eraginkorra izan nahi du, profesionalak lanbidearen eremu ezberdinetan modu planifikatuan aurrera egitea ahalbidetzen duena. Garapeneko sistema hori profesionalen eskubidetzat jotzen da, eta ondokoak ahalbidetzen dizkie beren lanbide-bizitzaren barnean:

a) Beren borondatez garapeneko sistema batean sartzeko aukera izatea, sistema horrek profesional bakoitza

La Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi, artículos 25, 26, 27 y 28, que componen el capítulo III de régimen de personal, y la política del Departamento de Sanidad de la Comunidad Autónoma Vasca manifiestan expresamente su propósito de «abordar mecanismos de desarrollo profesional que acrediten y reconozcan los logros individuales y encontrar la mejor combinación entre participación, autonomía y corresponsabilidad».

El desarrollo de los recursos humanos tiene para Osakidetza-Servicio vasco de salud una importancia estratégica que ha quedado patente en sus principios fundamentales y en las líneas básicas de su Plan Estratégico 2003–2007. Osakidetza-Servicio vasco de salud asume así, dentro de sus principios, que la implicación y el desarrollo profesional de las personas que lo integran es fundamental para el cumplimiento de su misión, orientada a proporcionar servicios de calidad a los ciudadanos de la comunidad. Entiende que la adaptación y actualización permanente a los avances tecnológicos y científicos que se producen en el ámbito de la salud y la necesidad de una gestión eficaz en todos los ámbitos de la actividad sanitaria requieren de la participación motivada de los y las profesionales, de su desarrollo constante ante los nuevos retos tecnológicos y de un esfuerzo de adaptación y de actualización a los nuevos tiempos y necesidades. Esta aportación de los y las profesionales demanda ser planificada, gestionada y evaluada con objeto de posibilitar el reconocimiento expreso de la contribución diferencial de cada uno de ellos a los objetivos de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Según lo expuesto, la carrera profesional supone cristalizar el derecho de los y las profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios, a la vez que permite, a los y las profesionales, disfrutar del derecho al reconocimiento público, teniendo en cuenta el esfuerzo individual y la calidad de la tarea de cada día, a lo largo de toda una vida de trabajo. En este marco, la Ley pretende establecer un sistema de incentivación, motivación y reconocimiento basado en la excelencia profesional alcanzada en relación con los objetivos de la organización y el perfil competencial evaluado, y, de este modo, incrementar los niveles de calidad del trabajo de los profesionales, basado en un sistema moderno de gestión de las competencias y del conocimiento.

El sistema de desarrollo profesional pretende ser un instrumento eficaz para la mejora de la gestión de los servicios sanitarios y para la motivación de los y las profesionales, de modo que favorezca un progreso planificado de los mismos en los distintos ámbitos de la organización sanitaria. Este sistema de desarrollo se considera como un derecho de los y las profesionales que les posibilita dentro de su vida profesional a:

a) Poder acceder, de manera voluntaria, a un sistema de desarrollo que les sitúe profesionalmente en el nivel

haren ezagutza, gaitasun eta portaeren arabera dagokion lanbide-mailan kokatuko duela.

b) Profesionala mailaka garatzea, gaitasun pertsonal eta eskakizunen arabera, baita erakundeak eta lanbideak ezartzen dituzten aukeren arabera ere.

c) Ebaluazioa eta aintzatespena bideratzea, profesionalaren ekarpen bereziaren arabera. Horren bidez, hurrengo ezaugarriak biltzen dituen garapen eredua ezarri nahi da: dinamikotasuna, eraginkortasuna, lanbide sanitarioan sortzen diren aldaketetara egokitzeko gaitasuna, sistemaren beraren etengabeko hobekuntza eta lortutako mailen finkapena.

Halaber, uste da aukera bat dela antolamendu sanitarioarako, profesionalen kudeaketa-sistema izatea ahalbidetuko duena eta sistema horrek beharrezko gaitasunak eta portaerak emango dizkie profesionali eta erakundeari, erakundea eraginkorra izateko eta erabiltzaileei ematen zaien atentzioaren kalitatea etengabe hobetzeko.

Horri jarraiki, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak eta Osasun sailburuak proposatuta, derrigorrezko txostenak aztertuta, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa entzunda, eta Gobernu Batzordeak 2007ko abenduaren 26ko bileran eztabaidatu eta onetsi ondoren, honakoa

XEDATU DUT:

**1. artikulua.-** Helburua.

Dekretu honen helburua da bere aplikazio-eremuan dauden langileen garapen profesionala arautzea, Osakidetza zerbitzu-erakundeetan egiten duten lanean.

**2. artikulua.-** Aplikazio-eremua.

1.- Arau honek arautzen duen garapen profesionaleko eredua kategoría ez-sanitarioetako eta goi-mailako eta erdi-mailako lanbide heziketako kategoría sanitarioetako pertsonalari aplikatuko zaio. Langile horiek A2, B2, C, D eta E lanbide-taldeei atxikita daude ondorengo hauek ezarritako sailkapenaren arabera: Lanbide Sanitarioak Antolatzeko Legea, Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko 8/1997 Legearen laugarren xedapen gehigarria eta Osakidetza Zuzenbide Pribatuko Ente Publikoaren lanpostu funtzionalak arautzen dituen 186/2005 Dekretua.

2.- Garapen profesionaleko sistemak ez dauka zerikusirik kudeaketa-karrerarekin, eskuratutako garapen-maila ebaluatu eta aintzatesteko ondoretarako biak bateragarriak direlarik, Dekretu honetan ezarritako zehazpenen eta gainerako arau aplikagarrien arabera.

que, por sus conocimientos, habilidades y comportamientos, les corresponde.

b) Posibilitar un desarrollo progresivo del profesional de acuerdo con las capacidades personales y las exigencias y también posibilidades que la organización y la profesión establecen.

c) Posibilitar la evaluación y el reconocimiento en función de su aportación diferenciada. Se apuesta con ello por establecer un modelo de desarrollo que tenga como características más significativas la dinamicidad, la transparencia, la eficacia, la capacidad para adaptarse a los cambios que se generen en la profesión sanitaria, la mejora permanente del propio sistema y la consolidación de los niveles alcanzados.

Se considera, así mismo, una oportunidad para la organización sanitaria que va a permitir disponer de un sistema de gestión de los y las profesionales orientado a dotar a estos y a la organización de las competencias y de los comportamientos que ésta requiere para ser eficaz y eficiente y para mejorar de manera continuada la calidad de atención a sus clientes.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública y del Consejero de Sanidad, vistos los informes preceptivos, oída la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 26 de diciembre de 2007,

DISPONGO:

**Artículo 1.-** Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto regular el desarrollo profesional del personal incluido en su ámbito de aplicación durante su ejercicio profesional en las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

**Artículo 2.-** Ámbito de aplicación.

1.- El modelo de desarrollo profesional, que regula la presente norma, será de aplicación al personal de las categorías no sanitarias y las del área sanitaria de Formación Profesional de Grado Superior y Medio con plaza en Osakidetza-Servicio vasco de salud, adscrito a los grupos profesionales A2, B2, C, D y E, conforme a la clasificación contemplada en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias, en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 8/1997, de Ordenación sanitaria de Euskadi y de acuerdo con el Decreto 186/2005, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud.

2.- El sistema de desarrollo profesional es independiente de la carrera de gestión, siendo ambas compatibles a efectos de evaluación y reconocimiento de nivel de desarrollo adquirido, conforme a las determinaciones previstas en el presente Decreto y demás normas de aplicación.

3.- Garapen profesionalean lortutako maila meritua gisa baloratu ahal izango da lekualdatzeetan, lehiaketetan eta erantzukizuneko lanpostu, zerbitziburutza edo atalburutza eta erakundeetako zuzendaritzetara heltzeko. Era berean, meritua gisa baloratu ahal izango da gaurkotze eta lanbide-heziketako programetan irakasle-lanetan aritzeko, bere ezagutza-arloaren eremuan, baita nazio mailako edo nazioarteko lankidetzako programetan edo irakaskuntza edo ikerkuntzako jardueran edo lanetan ere, beti ere bere ezagutza-arloari lotutako gaitetan.

4.- Lan finikorik ez duten langileak beren garapen profesionalaren ebaluazioan aurkeztu ahal izango dira, beti ere beren lanbide-kategorian emandako zerbitzuen betekizuna betetzen badute. Aitortutako mailak ondorio ekonomikoak ekarriko ditu, profesionalak kategoriararen jabetzako izendapena lortzen duen unetik aurrera.

Maila hori behin betiko izendapena eskuratzeko hautaketa-prozesuetan baloratu ahal izango da, deialdi bakoitzak zehazten duen bezala.

5.- Aldi baterako barne-sustapenean dagoen langilea garapen profesionalerako eskubidea izango du izendapen finkoa duen kategorian eta kategoria horri dagokion garapen profesionaleko osagarria jasoko du.

### 3. artikulua.– Helburuak.

Honakoak dira garapen profesionaleko sistemaren helburuak:

a) Profesionalak inplikatzeko Osakidetzaren helburuen eta pertsonen iguripenen arteko bateratasun-maila handia lortzeko, beren hazkunde profesionalak atentzio sanitarioa hobetzen lagundu ahal izateko.

b) Hazkunde profesionaleranzko etengabeko eta banakako jarrera sustatzea, profesionali epe ertain edo luzera begira erantzukizun zailagoak eta zorrotzagoak eskainiz.

c) Profesional bakoitzak ondorengoen moduko eremuetan egindako ekarpen berezia aintzatestea:

1.- Antolakuntza eta gaixoaren atentzioa hobetzea.

2.- Norberaren gaitasun eta trebetasun profesionalak hobetzea.

3.- Zerbitzuaren eraginkortasuna, efizientzia eta kalitatea hobetzea.

4.- Ikerkuntza, irakaskuntza eta ezagutzen hedapenaren arloetan Erakundeari egindako ekarpenak.

d) Aipatutako ekarpen berezia bere garapenaren arabera ordaintzea.

e) Pertsonen kudeaketa osoaren barnean tresna garrantzitsua izatea, profesionalak beren garapenean

3.- El nivel alcanzado en el desarrollo profesional podrá ser un mérito a valorar en los procesos para traslados, concursos, acceso a plazas de responsabilidad, jefaturas de servicio o de sección y direcciones de Organizaciones. También podrá ser mérito a valorar para la participación como docente en programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento, así como en programas de cooperación nacional o internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con su área de conocimiento.

4.- El personal sin relación de empleo fijo podrá presentarse a la evaluación de su desarrollo profesional, siempre que cumpla el requisito de servicios prestados en su categoría profesional. El nivel reconocido tendrá efectos económicos a partir del momento en que el profesional obtenga nombramiento en propiedad en la categoría.

Dicho nivel podrá ser valorado en los procesos selectivos para la obtención de nombramiento fijo, en los términos que cada convocatoria determine.

5.- El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder al desarrollo profesional en la categoría en la que tiene el nombramiento fijo y tendrá derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional correspondiente a dicha categoría.

### Artículo 3.- Objetivos.

Los objetivos que persigue el sistema de desarrollo profesional son:

a) Implicar a los y las profesionales en el logro de un alto grado de convergencia entre los objetivos de Osakidetza- Servicio vasco de salud y las expectativas de las personas, de forma que su crecimiento profesional contribuya a mejorar la atención sanitaria.

b) Promover una actitud individual permanente hacia el crecimiento profesional, ofreciendo a los y las profesionales responsabilidades más complejas y exigentes con una perspectiva a medio-largo plazo.

c) Reconocer la aportación diferencial de cada profesional en ámbitos como:

1.- La mejora en la organización y atención al paciente.

2.- La mejora de sus propias competencias y dominio profesional.

3.- La mejora en eficacia, eficiencia y calidad de servicio.

4.- Las aportaciones a la Organización en términos de investigación, de docencia y de transmisión del conocimiento.

d) Remunerar dicha aportación diferenciada en función de su desarrollo.

e) Disponer de una herramienta importante dentro de la gestión integrada de las personas, que permita

bertan eta Erakundearen etorkizuneko beharrianen arabera bideratzea ahalbidetzen duena.

#### 4. artikulua.- Egitura.

1.- Garapen profesionaleko sistema bost maila hauetan egituratzen da A, B, C, D eta E lanbide-taldeetan. Maila horiek garapenaren profil bereizi eta mailakakoei dagozkie, baita funtzionamenduko eduki eta eskakizun ezberdinei ere:

| Maila    | Egindako zerbitzuak – urteak |
|----------|------------------------------|
| Sarbidea | 5 urtetik behera             |
| I        | 5 urte edo gehiago           |
| II       | 11 urte edo gehiago (+6)     |
| III      | 18 urte edo gehiago (+7)     |
| IV       | 25 urte edo gehiago (+7)     |

2.- Dekretu honen ondoretarako, lanean emandako denboratzat joko dira zerbitzu aktiboan edo plaza gordetzeko eskubidea duen lanpostu baliokidean egindako denboraldiak, garapen profesionalaren maila aintzatesteko aukera ematen duen lanbide-kategoriako lanpostu funtzionalean, goragoko lanbide-taldeetako kategorietan, edo antolamendu eta eginkizunen aldetik Osasun Sistema Nazionalan sartuta dauden erakunde sanitarioetako kategoría edo lanpostu baliokidean lan egindako denboraldiak, baita Ikerketako Zentro Ofizialetan edo Osasun Sistema Nazionalari atxikitako Erakundeetan ikerlari lan egindako denboraldiak ere.

3.- Osasun Ministerioaren 1984ko ekainaren 14ko Aginduak ezarritakoaren arabera, «teknikari funtzioetako erizaintzako laguntzaile» gisa egindako zerbitzuen denbora teknikari espezialisten kategorian zenbatuko da garapen profesionalerako, 6. artikulua jasotzen duen moduan.

4.- Goragoko maila batean sartzeko, aurreko mailan emandako denboraren barruan eskuratu diren meritua baino ez dira kontuan hartuko.

**5. artikulua.-** Garapen profesionalean sartzeko betekizunak

1.- Honakoak izango dira garapen profesionaleko sisteman sartu ahal izateko betekizunak:

a) Osakidetzako langile finkoa izatea eta 6. artikulua ezarritako taldeen edozein kategoriatako lanpostu funtzional batean zerbitzu aktiboan egotea eskabidea aurkeztzen den unean.

b) 4. artikulua ezartzen duen moduan, maila bakoitzera sartzeko lanean eman beharreko urteak betetzea.

c) Dagokion eskabidea egitea, ezartzen den moduan eta epean.

orientar y orientarse a los y las profesionales en su propio desarrollo y en función de las necesidades de futuro de la Organización.

#### Artículo 4.- Estructura.

1.- El sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Decreto se estructura en cinco niveles para los grupos profesionales A, B, C, D y E, y que se corresponden a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo así como a contenidos y exigencias de funcionamiento distintos:

| Nivel  | Años de Servicios Prestados |
|--------|-----------------------------|
| Acceso | Menos de 5 años             |
| I      | 5 años o más                |
| II     | 11 años o más (+6)          |
| III    | 18 años o más (+7)          |
| IV     | 25 años o más (+7)          |

2.- Se consideran servicios prestados, a los efectos de este Decreto, los períodos de tiempo de servicios efectivos en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, en el desempeño de puestos funcionales de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de nivel de desarrollo profesional, en categorías de grupos profesionales superiores, o en categoría o puesto equivalente en las organizaciones sanitarias integradas organizativamente en el Sistema Nacional de Salud, así como los servicios prestados como personal investigador en Centros Oficiales de Investigación u Organizaciones adscritas al Sistema Nacional de Salud.

3.- El tiempo de servicios prestados como «Auxiliar de enfermería en función de técnico» de conformidad con lo establecido en la Orden del Ministerio de Sanidad de 14 de junio de 1984, será computable, en el sentido que recoge el artículo 6, para el desarrollo profesional en la categoría de técnico especialista.

4.- Para el acceso a un nivel superior, sólo se considerarán los méritos adquiridos en el periodo de permanencia en el nivel anterior.

**Artículo 5.-** Requisitos para el acceso al desarrollo profesional.

1.- Serán requisitos para la incorporación al sistema de desarrollo profesional los siguientes:

a) Tener la condición de personal fijo de Osakidetza-Servicio vasco de salud y encontrarse en situación de servicio activo en puesto funcional de cualquier categoría de los grupos establecidos en el artículo 6 en el momento de presentar la oportuna solicitud.

b) Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de los niveles se establece en el artículo 4.

c) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezca.

d) Dagokion ebaluazioa gainditzea.

2.- Sistemari sartu ondoren, mailaren sustapena hurbilen dagoen goragoko mailara baino ezin izango da egin, arau honen xedapen iragankorretan ezarritako ezarpen-aldian izan ezik.

3.- Garapen profesionaleko sistemari sartzen direnek beren unitate edo zerbitzuko profesionalen balorazioan lagundu beharko dute, edo hala denean, beste zerbitzu erakunde bateko espezialitate bereko profesionalen balorazioan, hori egiteko eskatzen zaienean.

4.- Goragoko lanbide-taldeko kategoria batean lanpostu finkoa lortzen dutenek, aurretik garapen profesionaleko maila bat aitortuta dutelarik ordainsari-osagarri bat izango dute, garapen-maila horri dagokion zenbatekoaren balioa duena, kategoria berriari aurrekoaren zenbatekoa gainditzen duen garapen-maila bat aitortu arte. Inola ere ezin izango da garapen-osagarria jaso kategoria profesional bat baino gehiagorengatik aldi berean.

**6. artikulua.**— Profesionalen tipologiak, ebaluatzeko ondoretarako.

1.- Faktore bakoitza baloratzeko eta lanbide heziketako eremu sanitarioko profesionali dagokienez, Lanbide Sanitarioak Antolatzearen 21eko 44/2003 Legearen 3. artikuluko profesionalaren tipologia hartuko da kontuan. Goi-mailako lanbide heziketari dagokionez hauek dira tipologiak:

- a) Anatomia patologikoa eta zitologia
- b) Dietetika
- c) Dokumentazio sanitarioa
- d) Aho-hortzen higieena
- e) Diagnostikorako irudia
- f) Diagnostiko klinikoko laborategia
- g) Ortopotesikoa
- h) Aho-protesiak
- i) Erradioterapia
- j) Ingurumen-osasuna
- k) Audioprotesia

2.- Erdi-mailako lanbide heziketako taldeari dagokionez, hauek dira tipologiak:

- a) Zainketak - erizaintzako laguntzaileak.
- b) Farmazia.

Kategoria ez-sanitarioei dagokienez, tipologiak egokituko dira Zerbitzu Sanitarioetako Pertsonal Estatutarioaren Estatutu Markoari buruzko abenduaren 16ko 55/2003 Legearen 7. artikuluan ezartzen den kudeaketako eta zerbitzuetako pertsonalaren sailkapenera.

- a) Unibertsitateko lizentziatuak

d) Superar la correspondiente evaluación.

2.- Una vez producida la incorporación al sistema, la promoción de nivel sólo podrá llevarse a cabo hacia el inmediatamente superior, excepto durante el período de implantación previsto en las disposiciones transitorias de la presente norma.

3.- Quienes accedan al sistema de desarrollo profesional vendrán obligados a colaborar en las evaluaciones del personal profesional de su unidad o servicio o, en su caso, de la misma categoría en otra organización de servicios cuando sean requeridos para ello.

4.- El personal que acceda a un puesto fijo en una categoría de un grupo de titulación superior, teniendo reconocido previamente un determinado grado de desarrollo profesional, mantendrá un complemento retributivo equivalente a la cuantía correspondiente a dicho grado de desarrollo hasta que se le reconozca un grado de desarrollo en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquél. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de desarrollo por más de una categoría profesional.

**Artículo 6.**— Tipologías de profesionales a efectos de evaluación.

1.- Para la valoración de cada uno de los factores y respecto de los profesionales del área sanitaria de Formación Profesional, se tendrá en cuenta la tipología del profesional del artículo 3 de la Ley 44/2003 de 21 de noviembre de Ordenación de Profesiones Sanitarias, que son respecto de Formación Profesional de grado superior, las siguientes:

- a) Anatomía Patológica y Citología
- b) Dietética
- c) Documentación Sanitaria
- d) Higiene Buco-dental
- e) Imagen para el diagnóstico
- f) Laboratorio de diagnóstico Clínico
- g) Ortoprotésica
- h) Prótesis dentales
- i) Radioterapia
- j) Salud ambiental
- k) Audioprótesis

2.- Respecto del grupo de Formación Profesional de grado medio, las siguientes:

- a) Cuidados Auxiliares de Enfermería.
- b) Farmacia.

En relación a las categorías no sanitarias, las tipologías se adecuarán a la clasificación del personal de gestión y servicios del artículo 7 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud:

- a) Licenciados universitarios

b) Unibertsitateko diplomatuak

c) Lanbide heziketa

1.- Goi-mailako teknikariak

2.- Teknikariak

d) Bestelako langileak

**7. artikulua.**- Ebaluazioa.

Garapen profesionalaren ondoreetarako, hurrengo faktoreen balorazioak profil profesionala zehaztuko du:

a) Jarduera, gaitasun eta betetze profesionala: faktoren honetan baloratuko dira profesionalak lortutako betetze profesionala, Erakundearen helburuak lortzeko egindakoa eta garatutako lanaren kalitatea, baita eskarmentua, ezaguerak, trebetasunak, jarrerak eta ahalegin pertsonala ere, bere baliabide profesionala osatu eta lanbidea burutzeko modua zehazten dutenak.

b) Prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapena: profesionalaren jarrera islatzen du ezagutza etengabe eguneratzeko eta, erakundearentzat lehentasunekoak edo interesgarriak diren ildoen barnean, ezagutza hori modu antolatuan hedatzeko bide hauek erabiliz: irakaskuntza, argitalpenak, komunikazioak, biltzarretan egindako txostenak, jardunaldiak antolatzea eta abar.

c) Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa: profesionalaren parte hartzea baloratuko du Erakundearen proiektuetan, baita Erakundearen helburuekiko inplikazioa ere, ondorengoak kontuan hartuta: kalitatea hobetzeko programa, lan-talde, ikerketa-talde, kalitate-talde eta egiaztatze-taldeetan parte hartzea; zuzendaritzako lanpostuetan edo koordinatu eta gainbegiratzeko lanpostuetan aritzea, eta orokorrean, asistentzia sanitarioa hobetu eta Erakundearen helburuak betetzen laguntzen duten jarduerak garatzea.

**8. artikulua.**- Ebaluatzeko irizpideak.

1.- Baloratzeko ondoreetarako, faktoreak hurrengo hiru blokeak osatuta taldekatuko dira:

A blokea: Jarduera, gaitasun eta betetze profesionala.

B blokea: Prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapena.

C blokea: Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa.

2.- Ebaluazioa gainditu eta maila zehatz batera igozteko, profesionalak gutxieneko puntuazioa lortu beharko du bloke bakoitzean, hurrengo taulan adierazten den bezala:

b) Diplomados universitarios

c) Formación profesional

1.- Técnicos Superiores

2.- Técnicos

d) Otro personal

**Artículo 7.**- Evaluación.

El perfil profesional a los efectos del desarrollo profesional quedará determinado por la valoración de los siguientes aspectos:

a) Actividad, competencia y desempeño profesional: Valorará el desempeño alcanzado por el profesional, su contribución a los objetivos de la Organización y la calidad del trabajo desarrollado así como la experiencia, conocimientos, habilidades, actitudes y esfuerzo personal que constituye el bagaje profesional y determina el modo de realizar el trabajo profesional.

b) Formación, Docencia y Difusión del conocimiento: Representa la actitud del profesional hacia la actualización permanente de conocimientos, la transmisión formalizada de los mismos a través de docencia, publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, organización de jornadas, etc. en las líneas prioritarias o de interés para la organización. Considera igualmente la participación en las actividades de gestión y organización relacionadas con estos ámbitos.

c) Implicación y compromiso con la organización: valorará la participación del profesional en los proyectos de la Organización así como su implicación en los objetivos de la misma mediante su participación en programas de mejora de la calidad, grupos de trabajo, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión y, en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la asistencia sanitaria y al cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Artículo 8.**- Criterios de evaluación.

1.- A efectos de valoración, los factores quedarán agrupados formando los tres siguientes bloques:

Bloque A: Actividad, competencia y desempeño profesional.

Bloque B: Formación, Docencia y Difusión del conocimiento.

Bloque C: Implicación y compromiso con la organización.

2.- Para superar la evaluación y ascender a un determinado nivel el o la profesional deberá superar una puntuación mínima en cada uno de los bloques conforme se representa en la siguiente tabla:

## A eta B TALDEAK:

| DENOMINAZIOA  | BLOKEA | I. MAILA | II. MAILA | III. MAILA | IV. MAILA |
|---|--------|----------|-----------|------------|-----------|
| Jarduera, gaitasun eta betetze profesionala         | A      | 70       | 100       | 123        | 145       |
| Prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapena | B      | 20       | 35        | 46         | 57        |
| Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa         | C      | 15       | 25        | 30         | 35        |
| GUZTIRA   |        | 105      | 160       | 199        | 237       |

## C-D-E TALDEAK:

| DENOMINAZIOA  | BLOKEA | I. MAILA | II. MAILA | III. MAILA | IV. MAILA |
|---|--------|----------|-----------|------------|-----------|
| Jarduera, gaitasun eta betetze profesionala         | A      | 50       | 55        | 60         | 65        |
| Prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapena | B      | 10       | 15        | 20         | 25        |
| Erakundearekiko inplikazioa eta konpromisoa         | C      | 15       | 25        | 30         | 35        |
| GUZTIRA   |        | 75       | 95        | 110        | 125       |

## GRUPOS A Y B:

| DENOMINACION   | BLOQUE | NIVEL I | NIVEL II | NIVEL III | NIVEL IV |
|--|--------|---------|----------|-----------|----------|
| <i>Actividad, Competencia y Desempeño Profesional</i>                  | A      | 70      | 100      | 123       | 145      |
| <i>Formación, Docencia y Difusión del conocimiento e Investigación</i> | B      | 20      | 35       | 46        | 57       |
| <i>Implicación y compromiso con la Organización</i>                    | C      | 15      | 25       | 30        | 35       |
| TOTAL  |        | 105     | 160      | 199       | 237      |

## GRUPOS C-D-E:

| DENOMINACION   | BLOQUE | NIVEL I | NIVEL II | NIVEL III | NIVEL IV |
|--|--------|---------|----------|-----------|----------|
| <i>Actividad, Competencia y Desempeño Profesional</i>  | A      | 50      | 55       | 60        | 65       |
| <i>Formación, Docencia y Difusión del conocimiento</i> | B      | 10      | 15       | 20        | 25       |
| <i>Implicación y compromiso con la Organización</i>    | C      | 15      | 25       | 30        | 35       |
| TOTAL  |        | 75      | 95       | 110       | 125      |



**9. artikulua.-** Zerbitzu-erakundeko Ebaluazio Batzordea.

1.- Zerbitzu erakunde bakoitzean sortutako ebaluazio batzorde espezifiko batek burutuko du ebaluazioa. Batzorde horretako kideek izan beharko dute ebaluatu beharreko profesionalaren maila akademiko bereko edo altuagoko titulazioa, eta nolahi ere, batzordeko kide profesionalak izan beharko dute ebaluazioa jasoko duen pertsonaren titulazioaren maila bereko titulazio sanitarioa.

2.- Zerbitzu erakundeko Zuzendaritza-gerentziako titularrak Ebaluazio batzordea hautatuko du, eta horretako burua izango da. Ondoko kideek osatuko dute batzorde hori:

- a) Erizaintzako zuzendaria.
- b) Pertsonaleko zuzendaria.
- c) Kudekaketa ekonomikoko zuzendaria
- d) Pertsonalaren ordezkariak proposatuta izendatzen den profesional bat, ez bada proposamenik egiten, zuzendari gerenteak izendatuko du.
- e) Lanbide-taldeko/tipologiako profesional bi, zerbitzu-erakundeko profesionalen arteko zuzendari gerenteak izendatuak.
- f) Ebaluazioa jasoko duen pertsonaren tipologia eta/edo espezialitateko kanpoko profesional bat, Osakidetza Giza Baliabideetako Zuzendaritzak proposatutako hirukotetik zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak izendatua, III. eta IV. mailak ebaluatzeko.
- g) Giza baliabideetako teknikaria, Batzordeko idazkaria izango dena eta bileretan hitza eta botoa izango dituen.

3.- Batzordearen osiera zerbitzu erakunde bakoitzean dauden egitura eta baliabideetara egokitu ahal izango da, nolahi ere batzordeko profesionalen ordezkariak bermatuko delarik artikuluko honetan ezarritako proportzioan.

4.- Zerbitzu erakundeko Zuzendaritza-gerentziako batzorde hori hautatuko du ebaluazioak hasi aurretik eta haren osiera iragarki-oholetan eta Osakidetzaren Intraneten argitaratuko da.

5.- Batzordeak xedatu ahal izango du bere kideei laguntzen dieten aholkulari bereziak egotea. Aholkulari horiek batzordeko kideei eskatutako titulazio-baldintza berberak bete beharko dituzte eta beren espezialitate teknikoari lotutako aldeak ebaluatzen lagundu baino ez dute egingo. Era berean, beren jardueraren arduraren 13ko 4/1999 Legeak aldatutako azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 22. artikulutik 27. artikulura zehaztutako arauak lotu beharko zaie.

**10. artikulua.-** Garapen profesionalen sistemaren jarraipen batzordea.

**Artículo 9.-** Comité de evaluación de organización de servicios.

1.- La evaluación se llevará a cabo por un Comité de evaluación específico, creado en cada organización de servicios, cuyos miembros deberán estar en posesión de titulación de igual o de superior nivel académico que el profesional a evaluar y, en todo caso, el personal profesional integrante del Comité deberá estar en posesión de titulación de profesión sanitaria del mismo nivel que la del evaluado.

2.- El Comité de evaluación será designado por el/la titular de la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios, quien asumirá la presidencia del mismo, y estará constituido además por los siguientes miembros:

- a) Director/a de Enfermería.
- b) Director/a de Personal.
- c) Director/a de Gestión Económica.
- d) Un profesional designado a propuesta de la representación del Personal, en el caso de que no se realice propuesta éste será designado por el Director Gerente.
- e) Dos profesionales del grupo profesional/tipología, designados por el Director Gerente de entre los profesionales de la organización de servicios.
- f) Un profesional externo de la tipología y/o especialidad del evaluado, designado por la Dirección de la Organización de Servicios de la terna propuesta por la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza, para la evaluación de los niveles III y IV.
- g) Un técnico de recursos humanos, quien asumirá la función de Secretario, con voz y voto.

3.- La composición del Comité podrá ser adecuada a la estructura y recursos existentes en cada organización de servicios, garantizando en todo caso la representación de los profesionales de la misma, en la proporción prevista en este artículo.

4.- Este Comité será designado por la Dirección Gerencia de la Organización de servicios con anterioridad al inicio de las evaluaciones, publicándose su composición en los tablones de anuncios y en la Intranet corporativa de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

5.- El Comité podrá disponer la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros. Dichos asesores deberán reunir el mismo requisito de titulación exigido a los miembros del Comité y se limitarán a la colaboración en la validación de la evaluación de los aspectos vinculados a sus especialidades técnicas. Igualmente, deberán ajustar su actuación a las reglas determinadas en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

**Artículo 10.-** Comité corporativo de seguimiento del sistema de desarrollo profesional.

1.- Aholku batzorde bat eratuko da, garapen profesionalen sistemaren ezarpena sustatu eta laguntzeko helburua izango duena eta ondoko eginkizunak burutuko dituena:

a) Prozesuaren ildo nagusiak zehaztu eta bere homogeneotasuna zaindu.

b) Ereduaren diseinua zehaztu eta baremoak eguneratu.

c) Deialdi bakoitzaren prozesua, abiaraztea eta planifikazioa zehaztea.

2.- Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko titularra batzordeburua izango da eta beste zazpi batzordekide gehiago izango dira, kide horietako bat Batzordeko idazkaria izanik. Era berean, ordezkoko kopuru bera ere izendatuko da. Kideak Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren bidez hautatu eta kargutik kenduko dira, ebazpen horiek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argiratu direlarik. Batzordeak xedatu ahal izango du bere kideei laguntzen dieten aholkulari bereziak egotea. Halaber, beren jarduera urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatutako azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 22. artikulutik 27. artikulura zehaztutako arauak lotu beharko zaie.

**11. artikulua.**- Maila bakoitzean kokatzeko prozedura.

Karreran sartu eta maila bakoitzean kokatzeko, hurrengo prozedurari jarraituko zaio:

1.- Ebaluatzeko prozesuaren deialdia.

Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren bidez ebaluatzeko prozesua deituko da urtero, eta jendaurrean jarriko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuz.

Deialdi bakoitzak gutxienez zehaztu beharko ditu, ebaluatzeko prozesuari lotutako beste alde batzuen artean, bai merituek eskatu eta egiaztatzeko epeak eta sistema, bai puntuazio irizpideak.

2.- Ebaluazioa.

Ebaluatzeko prozesuan haiek hartuko dute parte: ebaluatu beharreko profesionalak, profesional horiek zerbitzuak egiten dituzten zerbitzu edo unitateko arduraduna eta zerbitzu-erakundeak ondore horretarako eratutako Ebaluazio Batzordea.

a) Ebaluatu beharreko profesionalak bere eskabidea aurkeztu beharko du Osakidetzak horretarako antolatutako programa informatikoan eta bertan sartu beharko ditu faktore hauei buruzko datuak: etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapena eta ikerkuntza.

b) Eremu, zerbitzu edo unitateko arduradunak ebaluazioa jasotzen duten pertsonen jarduera, gaitasun eta

1.- Se constituirá un Comité corporativo de carácter consultivo que tendrá como finalidad impulsar y favorecer la implantación del sistema de desarrollo profesional y que ejercerá las siguientes funciones:

a) Marcar las líneas generales del proceso y velar por su homogeneidad.

b) Definir el diseño del modelo y actualizar los baremos.

c) Definir el proceso, lanzamiento y planificación de cada convocatoria.

2.- El Comité corporativo estará integrado por el titular de la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, quien asumirá la presidencia del mismo, y estará constituido por siete vocales, uno de los cuales actuará de Secretario, designándose idéntico número de suplentes. Los vocales serán designados y cesados por resolución de la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, publicándose éstas en el Boletín Oficial del País Vasco. El Comité podrá disponer la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros. Igualmente, deberán ajustar su actuación a las reglas determinadas en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

**Artículo 11.**- Procedimiento de encuadramiento en cada nivel.

La incorporación a la carrera y el encuadramiento en cada nivel se efectuará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria del proceso de evaluación.

Con carácter anual, mediante resolución de la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud se efectuará la convocatoria del proceso de evaluación, la cual se hará pública a través del Boletín Oficial del País Vasco.

Cada convocatoria deberá determinar, como mínimo, entre otros aspectos relacionados con el proceso de evaluación, los plazos y sistema para solicitar y acreditar los méritos y los criterios de puntuación.

2.- Evaluación.

En el proceso de evaluación participarán los profesionales a evaluar, el responsable del servicio o unidad donde estos presten servicios, y el Comité de evaluación de la organización de servicios constituido al efecto.

a) El/la profesional a evaluar presentará su solicitud en el programa informático habilitado al efecto por Osakidetza-Servicio vasco de salud, incluyendo en el mismo los datos relativos a los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación así como aquella otra información que considere pertinente para la correcta evaluación.

b) El responsable del área, servicio o unidad tiene la función de evaluar las competencias relacionadas espe-

betetze profesionalari berariaz lotutako gaitasunak ebaluatu beharko ditu, baita erakundearekiko inplikazio eta konpromisoari buruzkoak ere, eta horren emaitzak azken ebaluazioari gehituko dizkio. Bere unitate edo zerbitzuko profesional guztien ebaluazioa amaitu ondoren, bere emaitzak aurkeztuko ditu zerbitzu erakundeko ebaluazio batzordearen aurrean.

c) Zerbitzu erakundeko ebaluazio batzordeak prozesuan zehar sortu diren agiri guztiak jaso eta aztertuko ditu, hau da, zerbitzu edo unitateko arduradunek egingdako ebaluazioak zein ebaluazioa jasotzen duten profesionalen autoebaluazioa. Emaitzak aztertu ondoren ebaluazio zabalagoa egitea komenigarritzat jotzen badu, ebaluazioa jasotzen duen pertsonaren ebaluazio osagarria eskatu ahal izango die haren zerbitzu edo unitateko profesionali, edo hala denean, garapen profesionaleko sistemari sartuta dagoen beste zerbitzu erakunde bateko espezialitate bereko profesionali. Bere egitekoa amaitu ondoren, egiaztatutako mailen behin-behineko zerrenda egin eta onetsiko du, eta zerrenda hori bidaliko dio Osakidetzari.

### 3.- Ebazpena eta ebaluazioaren ondorioak.

Ebaluazio ezberdinak jaso ondoren, Osakidetza Zuzendaritza Nagusiak ebaluazioak aurkeztuko ditu batzordearen aurrean, deialdian ezarritako ebaluatze irizpideekin bat datozen aztertzeko. Batzorde horrek txostena egin ondoren, Osakidetza Giza Baliabideetako Zuzendaritzak hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko aginduko du ebazpenaren bidez. Horren aurka, gora jotzeko errekurtsoa aurkeztu ahal izango da Osakidetza Zuzendaritza Nagusiaren aurrean hilabeteko epean, txostena argitaratu eta bihar munetik aurrera, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 114. artikulua eta hurrengo araberak.

Osakidetza Zuzendaritza Nagusiak aurkeztutako errekurtsoak ebatzi, eta eskuratutako mailak behin betiko esleituko ditu, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den ebazpenaren bidez. Aipatutako ebazpenak administrazio-bidea amaituko du.

### 4.- Ebaluazioaren ondorioak.

Dagokion mailan kokatetik ondorioztatutako ondorio ekonomikoak eskabidea ebatzi eta hurrengo urteko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko dira, Dekretu honek beren-beregi bestelakoa ezartzen duen kasuetan izan ezik. Ebaluazio negatiboa jasotzekotan, profesionalak beste ebaluazio bat eskatu ahal izango du azken ebaluazioa egin denetik bi urte igaro ondoren, mailen behin betiko esleipenari buruzko ebazpena ematen denetik zenbatuta.

**12. artikulua.**- Garapen profesionaleko sistemaren ordainsari-ondorioak.

cíficamente con los ámbitos de actividad, competencia y desempeño profesional de los evaluados, así como las relativas a implicación y compromiso con la organización, incorporando los resultados a la evaluación final. Una vez finalizada la evaluación del conjunto del personal de su unidad o servicio, presentará sus resultados ante el Comité de evaluación de la organización de servicios.

c) El Comité de evaluación de la organización de servicios recibirá y analizará toda la documentación generada a lo largo del proceso, proveniente de las evaluaciones realizadas por los responsables de servicio o unidad, más la información facilitada por los profesionales evaluados. Si, a la vista de los resultados, considerara conveniente ampliar la evaluación, podrá recabar una evaluación complementaria del evaluado a profesionales de su servicio o unidad, o, en su caso, de otra organización de servicios integrados en el sistema de desarrollo profesional. Finalizada su actuación, elaborará y aprobará la relación provisional de los niveles acreditados, remitiendo la misma a la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

### 3.- Resolución de la evaluación.

Una vez recibidas las diferentes evaluaciones, la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud presentará las mismas ante el Comité corporativo para el análisis de su coherencia respecto a los criterios de evaluación previstos en la convocatoria. Una vez emitido informe por dicho Comité, la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud ordenará su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco mediante resolución, contra la que podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación, de conformidad con el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud procederá a resolver los recursos interpuestos y a la asignación definitiva de los niveles alcanzados, mediante resolución que será publicada en el Boletín Oficial del País Vasco. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

### 4.- Efectos de la Evaluación.

Los efectos económicos del encuadramiento en el nivel correspondiente se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente al de la resolución de la solicitud, salvo en aquellos casos en los que expresamente se establezca lo contrario en el presente Decreto. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta, contados a partir de la resolución de asignación definitiva de niveles.

**Artículo 12.-** Efectos retributivos del sistema de desarrollo profesional.

1.- Garapen profesionalaren maila aintzatesteak lanpostuaren osagarria jasotzea ekarriko du. Osagarri horren bidez, norberari dagokion garapen-mailan helburu asistentzialak etengabe betetzea sustatu nahi da, urteko hurrengo zenbatekoen arabera:

## A taldea:

|            |         |
|------------|---------|
| I. maila   | 2.210 € |
| II. maila  | 4.427 € |
| III. maila | 5.903 € |
| IV. maila  | 8.113 € |

## B taldea:

|            |         |
|------------|---------|
| I. maila   | 1.775 € |
| II. maila  | 3.555 € |
| III. maila | 4.740 € |
| IV. maila  | 6.515 € |

## C taldea:

|            |         |
|------------|---------|
| I. maila   | 1.300 € |
| II. maila  | 1.800 € |
| III. maila | 2.500 € |
| IV. maila  | 3.500 € |

## D taldea:

|            |         |
|------------|---------|
| I. maila   | 1.100 € |
| II. maila  | 1.500 € |
| III. maila | 2.200 € |
| IV. maila  | 3.200 € |

## E taldea:

|            |         |
|------------|---------|
| I. maila   | 900 €   |
| II. maila  | 1.200 € |
| III. maila | 1.750 € |
| IV. maila  | 2.200 € |

2.- Garapen profesionala aplikatzen diren ordainsariak karrera-osagarriaren barruan kokatuko dira, Osasun-zerbituetako Pertsonal Estatutarioaren Estatutu Markoari buruzko abenduaren 16ko 55/2003 Legearen 43.2.e) artikulua horrela arautzen duelako. Ordainsari horiek aldizka egokitu eta gaurkotuko dira, aurrekontuetako urteko legeek eta ondore horietarako diren beste legezko xedapen batzuek ezartzen dutenarekin bat etorritik.

Aitortutako azken mailari dagokion zenbatekoa baino ezin izango da jaso.

1.- El reconocimiento del nivel de desarrollo profesional conllevará la percepción del complemento de carrera, destinado a incentivar el grado de cumplimiento de los objetivos asistenciales continuado en el tiempo en el marco del respectivo nivel de desarrollo, de acuerdo con los siguientes importes anuales:

## Grupo A:

|           |         |
|-----------|---------|
| Nivel I   | 2.210 € |
| Nivel II  | 4.427 € |
| Nivel III | 5.903 € |
| Nivel IV  | 8.113 € |

## Grupo B:

|           |         |
|-----------|---------|
| Nivel I   | 1.775 € |
| Nivel II  | 3.555 € |
| Nivel III | 4.740 € |
| Nivel IV  | 6.515 € |

## Grupo C:

|           |         |
|-----------|---------|
| Nivel I   | 1.300 € |
| Nivel II  | 1.800 € |
| Nivel III | 2.500 € |
| Nivel IV  | 3.500 € |

## Grupo D:

|           |         |
|-----------|---------|
| Nivel I   | 1.100 € |
| Nivel II  | 1.500 € |
| Nivel III | 2.200 € |
| Nivel IV  | 3.200 € |

## Grupo E:

|           |         |
|-----------|---------|
| Nivel I   | 900 €   |
| Nivel II  | 1.200 € |
| Nivel III | 1.750 € |
| Nivel IV  | 2.200 € |

2.- Las retribuciones derivadas de la aplicación del desarrollo profesional quedan encuadradas en el complemento de carrera regulado en el artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Estas retribuciones se adecuarán y actualizarán periódicamente de acuerdo con lo que dispongan las Leyes anuales de Presupuestos u otras disposiciones legales al efecto.

Sólo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.-** Kudeaketa lanpostuak burutzearen eta garapen profesionaleko ereduaren arteko bateragarritasuna.

Pertsona taldeen edo arlo espezifikoaren gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalek, ebaluazioa eskatu ahal izango dute, aipatutako lanpostuak betetzen dituzten bitartean, eskura dezaketena maila egiaztatzeko asmoz. Ondoko zehazpenak egongo dira:

a) Beren zerbitzu edo unitateko gainerako profesionalentzat ere ebaluagarriak diren faktore berberak ebaluatuko dira, jarduera, gaitasun eta betetze profesionalari buruzko aldeak izan ezik. Era berean, beren ebaluazioak zerbitzu edo unitaterako ezarritako helburuak betetzea ere barne hartuko du.

b) Kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten bitartean, horiei esleitutako ordainsariak jasoko dituzte, helburuak betetzeagatik zehazten diren zenbatekoak barne, produktibitate aldakorrekiko kontzeptu gisa.

c) Lanpostu horietan emandako denbora lanean emandako urteen barnean zenbatuko da maila ezberdinetan sartzeko.

**Bigarrena.-** Egoera bereziak.

Egoerak sei hilabete baino gehiago irauten badu, senideak zaintzeko eszedentzian dauden, erakundeak eskatuta emandako prestakuntzarako baimena duten edo euskaraz ikasteko liberatu diren edo antzeko egoeretan dauden profesionalei beren unitate edo zerbitzuko antzintasun talde beraren barneko profesionalek eskuratu duten batez besteko puntuazioa esleituko zaie jarduera, gaitasun eta betetze profesionalari eta erakundearekiko konpromisoari buruzko faktoreen puntuazio gisa, egoera horretan dauden bitartean.

## XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Lehenengoa.-** Garapen profesionaleko sistemaren mailakako aplikazioa.

Arau honetan ezarritako garapen profesionaleko sistema mailaka ezarritako da, hiru deialdiren bidez:

a) Lehenengo deialdian, I. eta II. mailak deituko dira deialdia egiten den egunean lanean 16 urte, gutxienez, eman duten profesionalentzat, eta ondorio ekonomikoak 2007ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

b) Bigarren deialdian, I. eta II. mailak deituko dira gainerako profesionalentzat, eta ondorio ekonomikoak 2008ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

c) Hirugarren deialdian, maila guztiak deituko dira 4. artikuluko baldintza guztiak betetzen dituzten profesional guztientzat, baita aurretik ebaluatutakoak ere, eta

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.-** Compatibilidad del desempeño de cargos de gestión y el modelo de desarrollo profesional.

Los y las profesionales que ocupen cargos de gestión, que supongan responsabilidad sobre equipos de personas o sobre áreas específicas, durante el tiempo que desempeñen dichos puestos, podrán solicitar la evaluación al objeto de acreditar el nivel que puedan obtener, con las siguientes especificidades:

a) Serán evaluables los mismos factores que para el resto de profesionales de su servicio o unidad, salvo en los aspectos relativos a la actividad, competencia y desempeño profesional, cuya evaluación incluirá igualmente el cumplimiento de los objetivos fijados para el servicio o unidad.

b) Durante el tiempo que permanezcan en el desempeño del cargo de gestión percibirán las retribuciones asignadas al mismo, incluido en concepto de productividad variable los importes que se determinen por cumplimiento de objetivos.

c) El tiempo durante el cual se hayan ocupado los mencionados cargos se contabilizará en el cómputo de años de permanencia para acceder a los diferentes niveles.

**Segunda.-** Situaciones especiales.

A los profesionales en excedencia para el cuidado de familiares, permiso para la formación concedido a instancia de la organización o liberados para el estudio de euskera, u otras situaciones asimilables, siempre que la duración de la situación sea superior a seis meses, se les asignará como puntuación de los factores actividad, competencia y desempeño profesional e implicación y compromiso con la organización durante el período en que permanezca en dicha situación, la puntuación media obtenida por los profesionales de su unidad o servicio dentro de su grupo de antigüedad.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** Aplicación paulatina del sistema de desarrollo profesional.

El sistema de desarrollo profesional previsto en la presente norma se implantará de forma paulatina mediante tres convocatorias:

a) En la primera convocatoria, se convocarán los niveles I y II para profesionales con al menos 16 años de servicios prestados a la fecha de la convocatoria, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2007.

b) En la segunda convocatoria, se convocarán los niveles I y II para el resto de profesionales, con efectos económicos de 1 de enero de 2008.

c) En la tercera convocatoria, se convocarán todos los niveles para la totalidad de los profesionales que reúnan los requisitos del artículo 4, incluyendo los pre-

ondorio ekonomikoak 2008ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

Ezarpen-aldian, aurkeztutako espedientea baliozkoa izango da ondoko ebaluazioetarako, nahiz eta deialdien artean igaro den denboran eskuratu diren merituak aurkeztu ahal izango diren.

**Bigarrena.-** Ebaluatzeko irizpideak ezarpen-aldian.

Kasu guztietan, dagokion ebaluazioa gainditu behar da, eskatzailearen ibilbide profesional osoa maila bakoitzean aplikatu daitezkeen aldeetan ebaluatuko dela, hurrengo ataletan biltzen diren zehazpenei jarraiki:

a) Fase honetan eta bakar-bakarrik I. eta II. mailetarako, ez da beharrezkoa izango faktoreen bloke bakoitzean 8. artikuluan jasotako gutxieneko puntuazioa lortzea eta nahikoa izango da eskuratutako puntuazioen batura eska daitezkeen gutxieneko puntuazio orokorra baino handiagoa izatea.

b) I. eta II. mailetarako ezarpen-aldian eta etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapen eta ikerkuntzaren faktoreak baloratzeko, profesionalak hautatu ahal izango du 8. artikuluan ezarritako ebaluazio arrunta edo bere antzintasunaren arabera puntuazio osagarria aplikatzea.

c) I. eta II. mailetarako antzintasunaren faktore zuzentzailea hautatzekotan, etengabeko prestakuntza, irakaskuntza eta ezagutzaren hedapen, eta ikerkuntzaren faktoreen ebaluazioarengatik eskuratutako puntuazioaren eta antzintasunarengatik puntuazio osagarriaren batura ezin izango da 35 puntutik gorakoa izan.

d) 4. artikuluan ezarritako irizpideen arabera baloratu diren antzintasun-urteengatik puntuazio osagarria ondokoa izango da:

|                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| 5 urte = 7 puntu   | 6 urte = 8 puntu           |
| 7 urte = 9 puntu   | 8 urte = 10 puntu          |
| 9 urte = 11 puntu  | 10 urte = 12 puntu         |
| 11 urte = 13 puntu | 12 urte = 14 puntu         |
| 13 urte = 15 puntu | 14 urte = 16 puntu         |
| 15 urte = 17 puntu | 16 urte = 18 puntu         |
| 17 urte = 19 puntu | 18 urte = 20 puntu         |
| 19 urte = 21 puntu | 20 urte = 22 puntu         |
| 21 urte = 23 puntu | 22 urte = 24 puntu         |
| 23 urte = 25 puntu | 24 urte = 26 puntu         |
| 25 urte = 27 puntu | 26 urte = 28 puntu         |
| 27 urte = 29 puntu | 28 urte = 30 puntu         |
| 29 urte = 31 puntu | 30 urte = 32 puntu         |
| 31 urte = 33 puntu | 32 urte = 34 puntu         |
| 33 urte = 35 puntu | 33 urtetik gora = 35 puntu |

e) Nolanahi ere, ebaluazioa jasotzen duen pertsonak eskabidea bete behar du, ebaluazioaren fase arruntean eska daitezkeen curriculumaren aldeak adierazita.

viamente evaluados, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2008.

Durante la fase de implantación, el expediente presentado será válido para las sucesivas evaluaciones, si bien podrán aportarse méritos del tiempo transcurrido entre convocatorias.

**Segunda.-** Criterios de evaluación en la fase de implantación.

En todos los casos, deberá superarse la correspondiente evaluación, evaluándose toda la historia profesional del solicitante en aquellos aspectos aplicables en cada nivel, con las especificidades que se recogen en los siguientes apartados:

a) En esta fase y exclusivamente para los niveles I y II, no será necesario alcanzar, en cada uno de los bloques de los factores, la puntuación mínima recogida en el artículo 8, bastando con que la suma de las puntuaciones obtenida supere la puntuación mínima global exigible.

b) En la fase de implantación, para los niveles I y II, el profesional podrá optar por la evaluación ordinaria prevista en el artículo 8 o por la aplicación de una puntuación adicional en función de su antigüedad para la valoración de los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación.

c) En el supuesto de que se opte por el factor corrector de la antigüedad para los niveles I y II, la suma conjunta de la puntuación obtenida por la evaluación de los factores de formación continuada, docencia y difusión del conocimiento e investigación más la puntuación adicional por antigüedad no podrá superar los 35 puntos.

d) La puntuación adicional conforme a los años de antigüedad valorados según los criterios fijados en el artículo 4 será la siguiente:

|                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| 5 años = 7 puntos   | 6 años = 8 puntos          |
| 7 años = 9 puntos   | 8 años = 10 puntos         |
| 9 años = 11 puntos  | 10 años = 12 puntos        |
| 11 años = 13 puntos | 12 años = 14 puntos        |
| 13 años = 15 puntos | 14 años = 16 puntos        |
| 15 años = 17 puntos | 16 años = 18 puntos        |
| 17 años = 19 puntos | 18 años = 20 puntos        |
| 19 años = 21 puntos | 20 años = 22 puntos        |
| 21 años = 23 puntos | 22 años = 24 puntos        |
| 23 años = 25 puntos | 24 años = 26 puntos        |
| 25 años = 27 puntos | 26 años = 28 puntos        |
| 27 años = 29 puntos | 28 años = 30 puntos        |
| 29 años = 31 puntos | 30 años = 32 puntos        |
| 31 años = 33 puntos | 32 años = 34 puntos        |
| 33 años = 35 puntos | Más de 33 años = 35 puntos |

e) En todo caso, el evaluado deberá cumplimentar la solicitud incluyendo los aspectos curriculares exigibles en la fase ordinaria de evaluación.

**Hirugarrena.-** Kudeaketako lanpostuen ebaluazioa ezarpen-aldian.

Ezarpen-aldian pertsona taldeen edo arlo espezifikoen gaineko erantzukizuna dakarten kudeaketa lanpostuak betetzen dituzten profesionalek hautatu ahal izango dute aintzatesten zaien mailaren arabera garapen profesionalaren osagarria jasotzea ala helburuak beteagatik zehazten diren zenbatekoak kobratzea. Aukera hori baliozkoa izango da kudeaketako lanpostua gauzatzen den bitartean, eta ez da inola ere jasoko bi kontzeptuengatik.

AZKEN XEDAPENA

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean sartuko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 200 abenduaren 26an.

Lehendakaria,  
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,  
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

Osasun sailburua,  
GABRIEL M.<sup>a</sup> INCLÁN IRIBAR.

## Agintariak eta Langileria

### Izendapenak, Egoerak eta Gorabeherak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

7376

249/2007 DEKRETUA, abenduaren 26koa, Kanpo Harremanetarako ordezkaria kargutik kentzea xedatzen duena.

Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 18. artikuluko j) idatz-zatian, 26. artikuluko 6. paragrafoan eta 29. artikuluan ezarritakoaren arabera, Lehendakariaren proposamenez, eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2007ko abenduaren 26an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe,

XEDATU DUT:

**1. artikulua.-** José María Muñoa Ganuza jauna, erretiratzen delako, Kanpo Harremanetarako ordekarik kargutik kentzea, eta, bide batez, egindako lanagatik eskerrak ematea.

**Tercera.-** Evaluación de cargos de gestión durante la fase de implantación.

Durante la fase de implantación, los y las profesionales que ocupen cargos de gestión que supongan responsabilidad sobre equipos de personas o sobre áreas específicas, podrán optar entre el percibo del complemento de desarrollo profesional en función del nivel que les sea reconocido o por el abono de los importes que se determinen por el cumplimiento de objetivos. Esta opción será válida durante todo el período en que desempeñe el cargo de gestión y en ningún caso podrá ser retribuido por ambos conceptos.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 26 de diciembre de 2007.

El Lehendakari,  
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,  
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

El Consejero de Sanidad,  
GABRIEL M.<sup>a</sup> INCLÁN IRIBAR.

## Autoridades y Personal

### Nombramientos, Situaciones e Incidencias

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

7376

DECRETO 249/2007, de 26 de diciembre, por el que se dispone el cese del Comisionado para las Relaciones Exteriores.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 18, apartado j), 26, apartado 6, y 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, a propuesta del Lehendakari, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 26 de diciembre de 2007,

DISPONGO:

**Artículo 1.-** Cesar, por jubilación, al Comisionado para las Relaciones Exteriores, D. José María Muñoa Ganuza, agradeciéndole los servicios prestados.