

## DEPARTAMENTO DE SALUD Y CONSUMO

**ORDEN de 9 de julio de 2008, de la Consejera de Salud y Consumo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 8 de julio de 2008, del Gobierno de Aragón, por el se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado entre el Servicio Aragonés de Salud y los Sindicatos integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y el personal de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud.**

El Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad, CEMSATSE, U.G.T., CC.OO. y CSI-CSIF, alcanzaron, en fecha 26 de junio de 2008, un Acuerdo en materia de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y el personal de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que fue ratificado, el 4 de julio de 2008, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, y que figura en el Anexo del presente Acuerdo.

En su virtud,

*Artículo único.*—Se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 8 de julio de 2008, cuyo texto se transcribe:

«Se acuerda:

*Primero.*—Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado entre el Servicio Aragonés de Salud y los Sindicatos integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad en fecha 26 de junio de 2008, en materia de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y el personal de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud, cuyo texto figura como Anexo.

*Segundo.*—Publicar el presente Acuerdo en el «Boletín Oficial de Aragón»

*Disposición final.*—*Entrada en vigor*

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 9 de julio de 2008.

**La Consejera de Salud y Consumo,  
LUISA MARÍA NOENO CEAMANOS**

### ANEXO

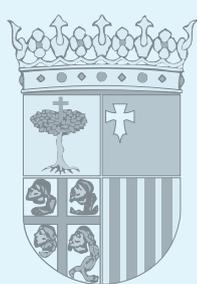
#### ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL PARA EL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

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

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

Asimismo, se adquirió el compromiso de implantar, a lo largo de la vigencia del Acuerdo, dicho sistema de reconocimiento del desarrollo profesional, y se incluía ya, a modo de anticipo, una asignación económica por tal concepto. A continuación, mediante Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud de fecha 10 de noviembre de 2006, se estableció la fase previa a la implantación del Sistema de Carrera Profesional y se reguló el acceso provisional al Grado I por parte del personal estatutario fijo del Servicio Aragonés de Salud perteneciente a los Grupos C, D y E y Licenciados y Diplomados de Gestión y Servicios.

Con fecha 13 de noviembre de 2007, se suscribió el Acuerdo entre el Servicio Aragonés



de Salud y los sindicatos integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de carrera profesional, por el cual se aprobaba el Modelo de carrera profesional para los Licenciados y Diplomados sanitarios del Servicio Aragonés de Salud. Asimismo, se adquiría el compromiso de aprobar, en el plazo de seis meses desde la suscripción de dicho Acuerdo, el Modelo de carrera profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud, por lo cual, dicho compromiso se convierte en uno de los principales elementos del proceso negociador que ahora nos ocupa.

El presente Acuerdo tiene por objeto la implantación para todas las categorías de personal estatutario sanitario de formación profesional y de gestión y servicios del sistema de carrera profesional, como herramienta que introduce un nuevo principio retributivo basado en lo que es y en lo que hace cada profesional, y que por lo tanto incorpora elementos diferenciadores y evaluables con los que se reconoce y estimula el desarrollo profesional de aquellos empleados que, de forma voluntaria, deseen incorporarse a este sistema.

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

1.—Modelo de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y el personal de gestión y servicios.

Se aprueba el Modelo de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y el personal de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud que figura como Anexo.

2.—Disposición final

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

#### ANEXO

#### SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL PARA EL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

##### ÍNDICE

Introducción

Aspectos jurídicos

1.—Finalidad

2.—Principios Rectores

3.—Ámbito

4.—Características Básicas

5.—Desarrollo del Modelo

6.—Factores de Evaluación

7.—Sistemática de Evaluación

8.—Valoración y Peso Específico de cada uno de los Factores para los distintos Niveles

9.—Méritos a evaluar para cada Factor

10.—Baremos a utilizar en la Evaluación

##### INTRODUCCIÓN

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

Asumiendo esta afirmación, se trata de poner en marcha actuaciones para fomentar la participación, la incentivación y la motivación de los profesionales, persiguiendo de esta manera que este personal desempeñe su actividad laboral en un marco óptimo para prestar un servicio de calidad.

Las profesiones que se desempeñan en el sector sanitario se enfrentan a nuevos retos en un entorno que exige una actualización permanente de conocimientos, competencias, habilidades y actitudes o relaciones prácticas con los pacientes y cooperación con los demás profesionales. Se requieren oportunidades de desarrollo profesional para asumir los nuevos medios y el cambio de entorno y necesidades.

Este planteamiento y la pretensión de adaptar el Sistema Nacional de Salud a la vivacidad



del sector sanitario, a las demandas y necesidades cambiantes de los usuarios, y a la amplia autonomía real de toma de decisiones que tienen los profesionales, ha dado lugar a que, a través de distintas normas, se hayan señalado las líneas maestras de una nueva regulación derivada de la necesidad de que su régimen jurídico se adapte a las específicas características de la prestación de los servicios sanitarios.

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

La Carrera Profesional es el instrumento que va a posibilitar el desarrollo profesional del personal que presta servicio en el Sistema Nacional de Salud. A través de ella se trata de introducir un cambio de cultura en el hacer profesional, trabajos en equipo fuertemente motivados, un entorno que desarrolle al máximo las competencias profesionales y, por qué no, vocacionales, y valore los progresos realizados en la práctica profesional, la formación continuada, el compromiso con la organización y los trabajos de investigación y docentes en los que los profesionales se involucren.

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

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

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

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

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

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

Todo ello se traduce, en el establecimiento de un modelo de Carrera Profesional que establezca unos principios rectores, unas características básicas y unos requisitos que permitan el logro de los objetivos que se persiguen para dar respuesta a las demandas de la sociedad y a las de los profesionales y todo ello, en definitiva, para contribuir al objetivo final de mejora de la calidad de los servicios sanitarios que se prestan a los ciudadanos.

#### ASPECTOS JURÍDICOS

El Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, en su artículo 77, apartado uno, punto 1º, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia ejecutiva en materia de "Gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social», y entre las competencias exclusivas que se recogen en el artículo 71, figura, en el punto 55, «Sanidad y salud pública, en especial, la organización, el funcionamiento, la evaluación, la inspección y el control de centros, servicios y establecimientos sanitarios»

Asimismo, entre las competencias compartidas previstas en el Artículo 75, en cuyo ámbito la Comunidad Autónoma de Aragón «ejercerá el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica que establezca el Estado en normas con rango de ley, excepto en los casos que se determinen de acuerdo con la Constitución, desarrollando políticas propias», figura el



«régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón y de su Administración Local y las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación de este personal»

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

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

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

A su vez, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, dedica su Capítulo VIII, artículo 40, a la Carrera Profesional, señalando el derecho a la promoción del personal estatutario y la obligación de las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, de establecer mecanismos de carrera profesional para la promoción de los profesionales que prestan sus servicios en los Centros Sanitarios y, asimismo, el artículo 43.2,e) establece el Complemento de Carrera, concepto retributivo destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional.

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

Por último, el Acuerdo de 13 de noviembre de 2007, en materia de carrera profesional, además de aprobar el modelo de carrera para Licenciados y Diplomados Sanitarios, incluye el compromiso de aprobar, en el plazo de seis meses desde la suscripción del Acuerdo, un modelo de carrera profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud

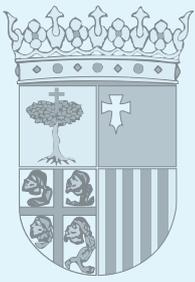
La aprobación de las diferentes leyes estatales, a las que antes se ha hecho referencia, permite al Gobierno de Aragón hacer efectivo el ejercicio de las competencias que sobre la ordenación del personal del Servicio Aragonés de Salud tiene estatutaria y legalmente atribuidas, sin desconocer que debe existir un alto grado de coordinación entre los Servicios de Salud, atendiendo a los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud plasmados en el Acuerdo adoptado por el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud con fecha 19 de abril de 2006 y publicado mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico- Presupuestarios de 29 de enero de 2007 (Boletín Oficial del Estado, nº 50, de 27 febrero 2007)

#### 1.—Finalidad

Los conocimientos, la competencia profesional y la capacidad de innovación de sus profesionales son los elementos básicos sobre los que pivotan los servicios del Servicio Aragonés de Salud. Por ello la carrera profesional de las personas que trabajan en el sistema sanitario público de Aragón se establece como eje de la política de Recursos Humanos destinado a reconocer su desarrollo profesional, así como un estímulo continuado para que dicho desarrollo se ponga al servicio de la organización en la que trabajan.

Es la manera de que el profesional pueda ver reconocido de forma objetiva su esfuerzo personal para mejorar los criterios de calidad en su trabajo, al tiempo que se premie la superación permanente y se asegure la innovación, instrumentando un modelo de incentivación que permita su progresión a lo largo de toda su vida profesional.

En este sentido, la Carrera Profesional es una manera de reconocer el carácter de «activo básico» que tienen los profesionales dentro del Sistema de Salud de Aragón, en tanto que la mejora de la competencia profesional se traduce en una mayor calidad en la prestación de los servicios de salud que ofrecen y prestan a la comunidad, haciéndolos capaces de adaptarse de forma flexible y eficiente a los cambios sociales, científicos, técnicos y económicos, con el fin de mejorar los servicios a las personas que la sociedad demanda.



## 2.—Principios rectores

El Servicio Aragonés de Salud deberá fomentar e impulsar el desarrollo profesional de sus empleados como medida orientada a proporcionar una asistencia sanitaria de calidad en la Comunidad Autónoma, para lo cual, el sistema de incentívación, promoción y reconocimiento del desarrollo profesional que se establece ha de:

Facilitar y establecer los mecanismos necesarios de promoción que permitan reconocer la contribución que realizan los profesionales a la mejora de su:

Experiencia y competencia profesional.

Compromiso con la organización en la que prestan sus servicios

Motivación, espíritu de superación y aprendizaje permanente.

Contribuir en todo momento a potenciar la cultura y el modelo organizativo de cada institución, establecimiento o centro sanitario, logrando la implicación y el compromiso de los profesionales con la misma.

Permitir adecuar las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional de los profesionales a las necesidades del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

## 3.—Ámbito

Podrá participar en el sistema de carrera profesional el personal fijo de los grupos profesionales que se indican a continuación, con plaza en propiedad en el Servicio Aragonés de Salud, ya sea estatutario, funcionario o laboral, siempre que perciba sus retribuciones conforme al sistema previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y cuente con cinco años, al menos, de ejercicio profesional en la categoría o en categorías equivalentes con carácter fijo o temporal.

Profesionales sanitarios

Grupo: Técnicos superiores sanitarios de formación profesional

Grupo: Técnicos sanitarios de formación profesional

Profesionales de gestión y servicios

Grupo: Licenciados universitarios o formación equivalente

Grupo: Diplomados universitarios o formación equivalente

Grupo: Técnicos superiores de formación profesional o formación equivalente

Grupo: Técnicos de formación profesional o formación equivalente

Grupo: Otros profesionales

No obstante lo anterior, también podrá participar en el sistema de carrera profesional aquel personal con nombramiento de carácter interino que, habiendo prestado al menos cinco años de servicios efectivos en la correspondiente categoría en el Servicio Aragonés de Salud desde la fecha de implantación del presente sistema, no haya podido optar a presentarse en ningún proceso selectivo derivado de las Ofertas Públicas de Empleo que efectúe dicho Servicio de Salud, por no haber sido convocadas plazas correspondientes a su categoría estatutaria.

## 4.—Características básicas

La carrera profesional es:

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

4.2 Personal: La carrera profesional representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada persona sin que implique un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolle.

4.3 Evaluable: Los méritos profesionales tendrán que ser constatados y evaluables. La evaluación, dependiendo de la tipología y cultura de cada centro, y de las peculiaridades de cada grupo profesional, considerará los siguientes ámbitos, en relación a los objetivos y proyectos de cada institución:

Progreso en la competencia profesional

Compromiso con la organización.

Compromiso con la innovación y con la mejora continua de la calidad

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

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



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

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

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

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

El personal fijo, ya sea estatutario, funcionario o laboral, siempre que perciba sus retribuciones conforme al sistema previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que desempeñe un puesto directivo en los centros del Servicio Aragonés de Salud, podrá solicitar el acceso a los distintos niveles de la carrera profesional y percibirá el complemento de carrera, en las cuantías establecidas para el personal estatutario y conforme a las fases de implantación del sistema de carrera profesional, en función del nivel de carrera, o, en su caso, el nivel de desarrollo profesional que tenga reconocido, desde el 1 de julio de 2008 o desde la fecha de su nombramiento si este fuera posterior. Serán objeto de evaluación los mismos aspectos que los establecidos para el resto del personal en su correspondiente modalidad de carrera profesional, a excepción de la correspondiente a la actividad profesional, evaluándose, en su lugar, el desempeño del puesto de carácter directivo.

En el supuesto de que el indicado personal tuviera plaza reservada en el Servicio Aragonés de Salud, deberá dirigirse previamente a la Gerencia de Sector donde conserva la plaza estatutaria al objeto de solicitar el acceso al nivel de carrera profesional que le corresponda. En otros supuestos, el referido personal deberá dirigirse al Servicio de Salud o a la Administración correspondiente al objeto de solicitar el reconocimiento del nivel de desarrollo profesional que le pudiera corresponder.

El tiempo de desempeño de un puesto directivo en instituciones o centros del Sistema Nacional de Salud será computable en la correspondiente categoría estatutaria desde la que se acceda, a los efectos de totalizar los periodos de permanencia establecidos para obtener los distintos niveles de la carrera profesional.

5.—Desarrollo del modelo

5.1 Características de los niveles

5.1.1 Estructura por niveles

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

5.1.2 Denominación de los niveles

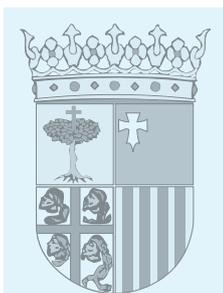
Los niveles establecidos se denominan según se describe a continuación:

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

5.1.3 Sistemática de acceso y cambio de nivel

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

Durante el segundo y el último trimestre del año se podrán presentar las solicitudes de



cambio de nivel, computándose los requisitos y méritos definidos hasta el último día anterior a la finalización del plazo de presentación estipulado.

Cuando haya permanecido el tiempo mínimo en el nivel requerido para acceder al siguiente, el profesional podrá presentar su solicitud de ascenso. A tal efecto serán computados los requisitos y méritos adquiridos hasta la fecha que figure en el sello de registro de entrada de dicha solicitud.

Para poder acceder a un nivel superior, además de reunir los requisitos de tiempo definidos para cada uno de los niveles, los profesionales deberán superar las evaluaciones correspondientes a los méritos exigibles para cada nivel.

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

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

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

A estos efectos, será computable el tiempo de permanencia acreditada dentro de cada grupo de clasificación profesional del personal estatutario indicado en el anterior apartado 3, y en las condiciones requeridas, en cualquier entidad de carácter público de cualquier Comunidad Autónoma del Estado Español o la Unión Europea. Los servicios prestados en un grupo profesional diferente a aquel desde el que se participa serán computados, conforme a la siguiente ponderación:

60% si los servicios se prestaron en un grupo profesional inmediatamente inferior o superior al que se participa

50% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en dos grupos profesionales al que se participa

40% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en tres grupos profesionales al que se participa

30% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en cuatro grupos profesionales al que se participa

Transitoriamente, hasta que no se generalice la implantación de los correspondientes grupos y subgrupos previstos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación los grupos de clasificación existentes y las equivalencias establecidas en la Disposición Transitoria Tercera de referida la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Asimismo, será computable todo el tiempo de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares, los seis primeros meses de excedencia por motivo de violencia de género, los periodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, el permiso por maternidad, adopción o acogimiento, paternidad y el resto de permisos con sueldo y el tiempo como liberado o dispensado sindical en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud.

En todos los niveles será posible el mantenimiento por un periodo de tiempo indefinido y superior a los periodos mínimos de permanencia en cada nivel; no obstante, para mantenerse en el Nivel Cuarto será condición indispensable obtener la recertificación para el nivel, que deberá ser obtenida en el plazo de nueve años a contar desde que se hubiese obtenido dicho nivel.

Se exceptúan de lo anterior los profesionales acogidos al régimen transitorio de implantación del sistema y aquellos que hayan cumplido los 60 años de edad.

#### 5.1.4 Retribuciones según el nivel

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



Los importes del Complemento de Carrera, para cada uno de los niveles y grupos profesionales, son los aprobados en el Acuerdo entre el Servicio Aragonés de Salud y los Sindicatos integrantes de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de Carrera Profesional de fecha 13 de noviembre de 2007.

Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de Carrera Profesional para estos profesionales serán los siguientes:

El Primer Nivel será remunerado en su totalidad a partir del 1 de julio de 2008, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel, que pasarán a percibir el 100 por 100 de las cantidades antes indicadas.

El Segundo Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2009, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

El Tercer Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2010, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

El Cuarto Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2011, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

#### 5.2 Puesta en marcha de la carrera profesional

##### 5.2.1. Fase inicial de implantación del sistema

Con carácter excepcional y por una sola vez, en las fechas señaladas en el punto anterior se reconocerá, a los profesionales que en ese momento se hallen dentro del ámbito de aplicación del Sistema, el Primero, el Segundo o el Tercer Nivel de Carrera que corresponda a la antigüedad que tengan reconocida en ese momento, sin que a dichos profesionales les sea exigido el requisito de someterse al sistema de evaluación previsto en el apartado siguiente.

Al personal fijo que tenga plaza reservada en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud (Servicios especiales, Excedencia por cuidado de familiares, Comisión de servicios, etc.), se encuentre en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional y reúna el resto de los requisitos, les será igualmente reconocido el Primero, el Segundo o el Tercer Nivel de Carrera que corresponda a la antigüedad que a estos efectos y en esas fechas tengan acreditada.

Para ello, los interesados deberán solicitar a la respectiva Gerencia de Sector su participación en la fase de implantación del sistema de carrera profesional, en el modelo que se establezca mediante Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud y en el plazo de tres meses desde la implantación del Sistema de Carrera Profesional. Las Gerencias de Sector informarán a la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud, el nivel de carrera que proceda asignar a dichos profesionales conforme al procedimiento que se señala en el apartado siguiente. Previamente, desde la Gerencia de Sector se informará a cada uno de los afectados por esta medida, de la implantación de la carrera profesional y se les será indicado el plazo del que disponen para solicitar su participación en la fase de implantación de la carrera profesional desde su respectiva situación administrativa.

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

Fuera de tales fechas y supuestos, los profesionales que deseen ascender de Nivel y aquellos que, sin tener una plaza reservada, se incorporen a la situación de activo, deberán someterse a la evaluación correspondiente prevista en el apartado 6 y siguientes, si bien, durante el periodo de implantación del sistema, es decir, hasta el 1 de julio de 2011, al personal que acceda a un determinado nivel no le será exigible el requisito de permanencia en dicho nivel para acceder a otro superior.

##### 5.2.2. Procedimiento de asignación de nivel

Las Gerencias de Sector y la Gerencia de Urgencias y Emergencias, elaborarán y aprobarán la relación provisional de personas a quienes se les reconozca o se les deniegue el nivel de carrera profesional solicitado, indicando el DNI, apellidos y nombre y la categoría estatutaria desde la que se accede. En el supuesto de denegación se indicará la causa o causas de esta. Las Resoluciones se deberán publicar en el respectivo tablón de anuncios de los centros de atención especializada y de la Dirección de Atención Primaria del Sector. Los interesados podrán efectuar reclamaciones contra las mismas, en el plazo de quince días hábiles, contado a partir del día siguiente al de su exposición.

Una vez transcurrido dicho plazo, y revisadas las reclamaciones formuladas, se remitirá propuesta de resolución a la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud, que contendrá la relación de personas a quienes se les reconoce o deniega el correspondiente nivel de carrera profesional. El Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, apro-



bará mediante Resolución la relación definitiva de personal a los que se les asigna o se les deniega el Primer Nivel de carrera profesional, indicando en este último supuesto los motivos de denegación, y ordenará su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» y en la página web del Gobierno de Aragón ([www.aragon.es](http://www.aragon.es) - Departamento de Salud y Consumo - Servicio Aragonés de Salud - Información al profesional), entendiéndose rechazadas o admitidas las reclamaciones por medio de dicha resolución, no habiendo lugar a comunicación individualizada.

Contra dicha resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Consejera de Salud y Consumo en el plazo de un mes a contar desde su publicación de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en su redacción dada por Ley 4/1999, de 13 de enero y en el artículo 58.2 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

No obstante, concluida la fase inicial de implantación del sistema de carrera profesional, 1 de julio de 2011, se procederá mediante resolución individualizada del Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud a reconocer el nivel de carrera profesional alcanzado por cada profesional, la cual se hará llegar a los interesados.

#### 5.2.3. Homologación de niveles de carrera profesional

Por Resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, se dispuso la publicación del acuerdo alcanzado en la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, en fecha 19 de abril de 2006, por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud.

Como consecuencia de ello, el personal estatutario fijo que procedente de cualquier Servicio de Salud pase a prestar servicios al Servicio Aragonés de Salud a través de procesos de provisión de puestos de trabajo, sin que tenga carácter provisional, podrá solicitar la homologación automática del nivel o grado de carrera profesional alcanzado en otro Servicio de Salud, para lo cual, el interesado deberá aportar certificación o resolución del órgano competente del Servicio de Salud de origen donde conste el nivel o grado de carrera, especialidad o categoría profesional y fecha de reconocimiento.

Asimismo, el personal estatutario que se encuentre desempeñando una plaza en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud mediante Comisión de Servicios procedente de otras Comunidades Autónomas, podrá solicitar, a partir del 1 de julio de 2008, el abono del complemento de carrera correspondiente a su nivel o grado de carrera profesional que tenga reconocido en su Administración de origen, debiendo acreditar documentalmente dicha circunstancia.

En ambos supuestos, las solicitudes se dirigirán a la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, y previa verificación de que el interesado reúne los requisitos necesarios para el reconocimiento automático del nivel de carrera profesional acreditado, el Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud dictará la resolución correspondiente de acuerdo con las fases de implantación del Sistema de Carrera Profesional del personal del Servicio Aragonés de Salud. Los efectos económicos del reconocimiento automático del nivel de carrera profesional serán desde el día 1 del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

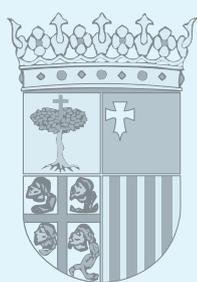
#### 5.3 Carrera profesional en situación de promoción interna

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

En el supuesto de que un profesional fijo del Servicio Aragonés de Salud promocione, con carácter definitivo, a otra categoría estatutaria del mismo grupo profesional se procederá a homologar su nivel de carrera, asignándole el mismo nivel que tuviera reconocido en su categoría de origen, y continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a dicho nivel, pudiendo optar a los siguientes niveles de carrera en la nueva categoría.

En el supuesto de que un profesional fijo del Servicio Aragonés de Salud promocione, con carácter definitivo, a otra categoría estatutaria de grupo profesional superior continuará percibiendo el complemento de carrera que tenga reconocido en la categoría de origen, hasta que alcance el primer nivel de carrera en la nueva categoría. A partir de ese momento, su complemento de carrera será el que venía percibiendo, incrementado en el importe resultante de la diferencia entre las cuantías de los niveles homónimos reconocidos en ambas categorías.

En todo caso, para el reconocimiento de los niveles de carrera en la nueva categoría serán evaluables los servicios prestados en esta categoría en situación de promoción interna temporal.



#### 6.—Factores de evaluación

El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en 3 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

Factor I: Actividad profesional

Factor II: Compromiso con la organización

Factor III: Formación, Docencia e Investigación

#### 7.—Sistemática de evaluación

La evaluación de los méritos de los profesionales se efectuará desde 3 niveles bien diferenciados:

##### 7.1. Autoevaluación

Será el elemento procedimental básico, dando plena cabida y consideración a la opinión de los propios profesionales, quienes recopilarán y aportarán la documentación justificativa de los méritos adquiridos en su desarrollo profesional, según los indicados Factores de Evaluación y sus baremos.

##### 7.2. Comisión Evaluadora de Centro de Gestión

En cada Centro de Gestión, se constituirá una Comisión Evaluadora por cada grupo profesional, nombrada por la Gerencia del Sector, que desarrollará las siguientes funciones:

a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los diferentes niveles, excepto el nivel de entrada.

b) Verificar el cumplimiento de los requisitos de antigüedad y permanencia en el Nivel anterior exigibles a los solicitantes

c) Valorar los méritos de los profesionales que pretendan acceder a los diferentes niveles, a partir de la autoevaluación presentada, y resolver las eventuales discrepancias entre esta última y la valoración de la Dirección del Centro.

d) Proponer a la Gerencia del Sector o la Gerencia de Urgencias y Emergencias, el reconocimiento o la denegación del nivel solicitado.

Los miembros de la Comisión de Evaluación, nombrados para representar legalmente a los profesionales, serán, siempre que sea posible, de la misma o superior titulación y nivel de carrera profesional al que aspiren los evaluados. No obstante, este último requisito no será exigible hasta que se halle totalmente implantado el sistema.

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

Su composición será la siguiente:

Dos profesionales designados por la Gerencia del Sector, uno de los cuales actuará como Presidente

Dos profesionales designados por el Servicio Aragonés de Salud

Dos profesionales designados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, mediante un sistema rotatorio que garantice la participación de dichas Organizaciones, atendiendo a criterios de representatividad.

En función del número de profesionales a evaluar, la Gerencia de Sector podrá acordar la unificación de las Comisiones Evaluadoras de varios centros de gestión.

##### 7.3 La Comisión Evaluadora Autónoma

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

La Comisión Evaluadora Autónoma tendrá, entre sus funciones, revisar periódicamente la baremación de los méritos asociados a la Carrera Profesional introduciendo o eliminando los méritos nuevos u obsoletos, ajustándose, de esta manera, a las necesidades que surjan. También valorará los méritos que los profesionales puedan aportar y que no estén contemplados en el presente documento.

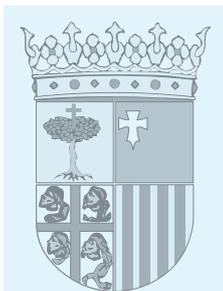
Su composición es la siguiente:

Cuatro profesionales designados por el Servicio Aragonés de Salud, uno de los cuales actuará como Presidente

Un profesional designado por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Un profesional designado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

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



**7.4 Comisión de Seguimiento y Garantías**

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre la Administración y los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial firmantes del presente Acuerdo, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación de la carrera profesional.

**7.5 Sistemática de evaluación de Carrera Profesional**

Una vez solicitada por el profesional el ascenso de nivel, la Comisión Evaluadora del Centro valora los méritos aportados por este.

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

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

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

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

**8.—Valoración y peso específico de cada uno de los factores para los distintos niveles**

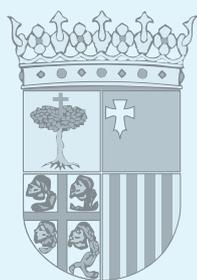
La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

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

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

GRUPO DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70



GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60



GRUPO DE OTROS PROFESIONALES DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

9.—Méritos a evaluar para cada factor

9.1 Factor I: Actividad profesional

En este factor se valorarán los resultados de la actividad profesional. Los criterios de evaluación contemplarán, en la medida de lo posible, los resultados de su desempeño profesional individual, o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos del Servicio, EAP o Unidad al que esté adscrito, a través de la evaluación de sus habilidades y actitudes.

9.2 Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema Sanitario Público de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, grupos o proyectos de mejora, participación en comisiones, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores,...) o como responsables de gestión (jefes de servicio, sección, grupo, equipo, coordinadores, supervisores,...) así como la participación en proyectos de gestión.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por la Comisión Evaluadora del Centro que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.3 Factor III: Formación, Docencia e Investigación

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

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria como difusión del conocimiento técnico y organizativo o de forma reglada como Doctorados, Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas, etc....

Se valorarán los proyectos de investigación, la posesión de tesis doctorales, y aquellos factores de investigación que se determinen por la Comisión Evaluadora Autónoma.

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

10.—Baremos a utilizar en la evaluación

10.1 Principios Básicos

1. Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder a la carrera profesional como son los títulos de licenciado o diplomado universitario, de formación profesional o el necesario para realizar la labor profesional.

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

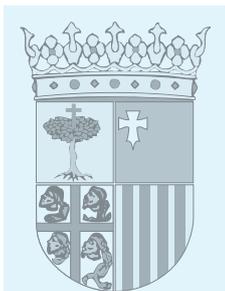
3. Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

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

10.2. Evaluación de la «Actividad profesional»

Se efectuará:

Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.



Estará basada en la evaluación de las habilidades y actitudes de cada profesional.

Se constituirán grupos de trabajo con participación de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo para elaborar los mapas de competencias (habilidades y actitudes) de las diversas categorías profesionales y, en su caso, puestos singularizados, definiendo un total de 20 ítems por categoría/puesto (10 habilidades y 10 actitudes), los cuales quedarán suficientemente descritos, al objeto de que evaluadores y evaluados utilicen un lenguaje común. La valoración será de 1 a 5 puntos.

Será individualizada. Se llevará a cabo a través de un cuestionario que cumplimentarán, de forma separada, tanto el aspirante como el evaluador, que, en principio, será el superior jerárquico inmediato. El resultado final será la media aritmética de ambas evaluaciones, salvo mejor criterio de las Comisiones Evaluadoras.

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

10.3 Valoración del «Compromiso con la organización»

Se efectuará:

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

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

Basada en la evaluación del responsable directo.

Será individualizada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
<i>Implicación en el desarrollo organizativo</i>	
Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización	20 puntos/responsab./año
Participar en grupos de trabajo relacionados con la organización	10 puntos/grupo/año
Diseñar proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	40 puntos/proyecto
Participar en proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	20 puntos/ proyecto/año
<i>Implicación en el desarrollo científico profesional</i>	
Actividades de acreditación	0,6 puntos/curso
Participar elaboración protocolos.	20 puntos/año
Participar en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos	5 puntos/participación/año
<i>Implicación con la gestión</i>	
Ejercicio de puestos directivos	20 puntos/ año
Ejercicio de puestos de gestión	4 puntos/ año
Participante en proyectos de gestión	4 puntos/ proyecto

10.4 Valoración de la «Formación, docencia e investigación»

Se efectuará:

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

Basada en la autobaremación.

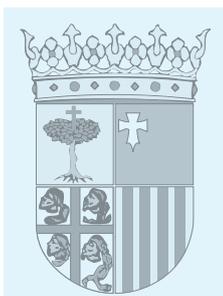
Será individualizada.

Se valorará:

10.4.1. Formación

Doctorado, Licenciaturas, Diplomaturas o maestrías adicionales a las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y



departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad y que tengan relación con el desempeño de la categoría profesional. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

Cursos de perfeccionamiento relacionados con la categoría profesional incluidos en los Planes de Formación Continua del Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, del Programa Focuss o similares, así como aquellos autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas.

Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional o con los objetivos de la organización.

Cursos de idiomas certificables oficialmente.

Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.

Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.

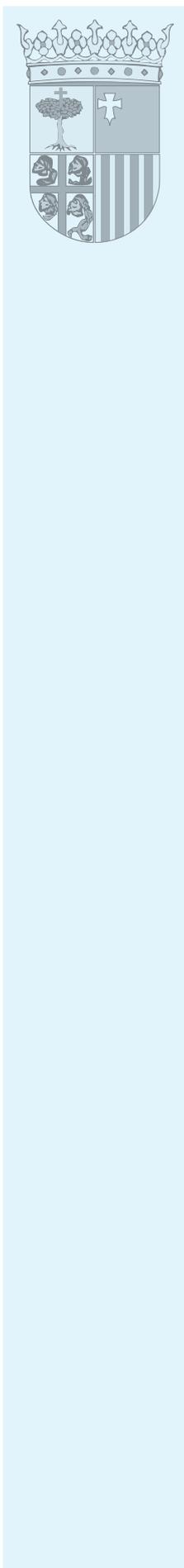
Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
<i>Formación complementaria</i>		
Doctorado		30 puntos/unidad
Otras licenciaturas		30 puntos/unidad
Otras Diplomaturas		15 puntos/unidad
Maestrías		15 puntos/unidad
Postgrados		15 puntos/unidad
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos Informática		0,20 puntos/hora
Cursos de Salud Laboral		0,20 puntos/hora
<i>Formación continuada</i>		
Acreditada		2,5 Puntos por crédito asignados
No acreditada		0,25 puntos/hora
Focuss		Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Estancias de formación autorizadas por el Centro		10 pts/ mes o parte propor. (máx 15 pts)

10.4.2. Docencia

Docencia pregrado: Se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales y/o la docencia de pregrado impartida en hospitales y centros docentes universitarios o escuelas oficiales autorizadas.



Docencia postgrado: En este caso se puntuará la docencia impartida en hospitales y centros oficiales, en programas de formación continuada, programas de actualización y formación en el ámbito de su área de conocimiento. También se valorará la docencia impartida en aquellos centros universitarios o en aquellas escuelas autorizadas y/u organizada por los diferentes organismos oficiales o sindicatos dentro del Plan de formación continuada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA	
<i>Docencia pregrado</i>	
Profesor Asociado	9 puntos/año
Profesor Colaborador	7 puntos/año
Tutor de Prácticas	5 puntos/año
Monitor de Prácticas	3 puntos/año
<i>Docencia postgrado</i>	
Cursos postgrados académicos o FC	0,2 puntos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o FC	0,1 puntos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o FC	0,1 puntos/año.
Tutor focuss	0,6 puntos/alumno
Formadores focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Consultor focuss	1 puntos/programa

#### 10.4.3. Investigación

Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, autonómicas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto y el lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto, o que éste sea inferior al primer cuartil, y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.

Libros o capítulos: La valoración se hará en función del factor impacto y del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

Pósters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren.

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

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

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:



INVESTIGACIÓN		
Publicaciones originales o artículos	1er ó último	Resto
	10 p/publi.	5 p/publi.
Libros o capítulos	10 p/libro	5 p/libro
Ponencias	Nac o Aut: 5 puntos/pon.	Int: 10 ptos/pon.
Comunicaciones orales o pósters	Nac o Aut: 2 puntos/com.	Int: 3 ptos/com.
Dirección tesis doctorales	20 puntos/tesis	
Tutoría tesis doctorales	8 puntos/tesis	
Miembro de tribunal tesis doctorales	2 puntos/tesis	
Investigador principal	15 ptos/proyecto	30 ptos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 ptos/proyecto	15 ptos/proyecto
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	Invest. principal 15 puntos/ part.	Invest. Colab. 8 puntos/ part