

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

1359 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se ordena la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen las bases sobre los criterios e indicadores para la evaluación de la carrera profesional del personal facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los Subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud.

El pasado 6 de marzo de 2019, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Salud, aprobó el Acuerdo por el que se establecen las bases sobre los criterios e indicadores para la evaluación de la carrera profesional del personal facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los Subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud”

Con el fin de difundir el citado Acuerdo, esta Dirección Gerencia

Resuelve:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de marzo de 2019, por el que se establecen las bases sobre los criterios e indicadores para la evaluación de la carrera profesional del personal facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los Subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud

Murcia, 7 de marzo de 2019.—El Director Gerente, Asensio López Santiago.

Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen las bases sobre los criterios e indicadores para la evaluación de la carrera profesional del personal facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los Subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud”, y en base a los siguientes:

“Antecedentes

La Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en sus artículos 40 y 41, reconoce el derecho genérico de los profesionales sanitarios 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.

Por su parte, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias, establece, en su artículo 37 el derecho de los profesionales sanitarios al desarrollo profesional y los criterios generales para su reconocimiento.

A su vez, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 17.1.e) reconoce el derecho de dicho personal al desarrollo profesional, en la forma en que lo prevean las disposiciones aplicables en cada caso. En particular, el artículo 40 de dicha norma fija los criterios generales de la carrera profesional para todos los profesionales estatutarios de los distintos servicios de salud, mientras que el artículo 43.2 e) incluye el complemento de carrera entre las retribuciones complementarias del personal estatutario.

Previamente a la publicación de esta normativa básica, la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud reconoce en su artículo 39.1.b) de el derecho del personal estatutario fijo a la carrera administrativa y profesional, a través de los mecanismos de promoción previstos en el capítulo VIII de dicha Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

De igual forma, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 261 del 31 de octubre), contempla en el Capítulo II, del Título III, el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna de los funcionarios de carrera, así como la evaluación del desempeño.

Con fecha 12 de diciembre de 2006 en la mesa sectorial de sanidad, los representantes de la Administración Sanitaria y las organizaciones sindicales CEMSATSE, FSP/UGT; CCOO y CSI/CSFI firmaron el Acuerdo por el que se establecieron las bases del sistema de carrera profesional para los médicos y otros licenciados sanitarios especialistas y no especialistas, enfermería y otros diplomados sanitarios y la promoción profesional para el personal sanitario de los grupos C y D y del personal no sanitario de los Grupos A, B, C, D y E del Servicio Murciano de Salud, ratificado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia el 11 de mayo de 2007.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2009, se suspendió la ejecución del citado Acuerdo Administración-Organizaciones Sindicales relativo a las retribuciones asociadas a la carrera profesional del personal, en el ámbito Sectorial de Sanidad en sus apartados 1.6, 2.6 y 3.6,

en lo que respecta a la remuneración del IV Nivel y a las convocatorias anuales previstas en los mismos, suspendiéndose los nuevos reconocimientos y el pago de cualquier nivel al que pudiera acceder el personal citado. Igualmente, se suspendió la ejecución de cualquier Acuerdo que conllevara nuevos incrementos retributivos.

La Disposición Adicional Decimoctava de la Ley 7/2017, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2018, dispuso: "Con efectos de 1 de enero de 2018 y por una sola vez, el personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud que no estuviera incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 12 de diciembre de 2006 de la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se establecen las bases del sistema de carrera profesional para los médicos y otros licenciados sanitarios especialista y no especialistas; enfermeras y otros diplomados sanitarios y la promoción profesional para el personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los grupos A1, A2, C1, C2 y E del Servicio Murciano de Salud, podrá acceder al primer nivel de la carrera profesional y promoción profesional, con carácter excepcional, siempre que en la fecha de entrada en vigor de la presente ley tenga una antigüedad mínima de 5 años en los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud. Los efectos económicos del reconocimiento serán los de la entrada en vigor de la presente ley."

En desarrollo de la citada Disposición, se convocó por Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, de 4 de enero 2018, el procedimiento para el encuadramiento inicial en el NIVEL I de la carrera profesional del personal facultativo sanitario y del personal diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario de los grupos C1 y C2 y del Personal no sanitario de los subgrupos A1, A2, C1, C2 y E del Servicio Murciano de Salud, (BORM nº 5 de 8 de enero 2018).

Añadía la citada Disposición Adicional de la Ley de Presupuestos de 2017 que "Durante el primer semestre del año 2018, el Servicio Murciano de Salud llevará a cabo las actuaciones precisas para la articulación de un sistema de carrera que deberá incluir una evaluación del desempeño, cuyos criterios de valoración incorporarán aspectos asistenciales, docentes, de investigación y de compromiso con la organización para el acceso y progresión a cualquiera de los cuatro niveles en los que esta se estructura, iniciándose la evaluación en el segundo semestre, que tendrá los efectos económicos que se determinen en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2019".

El Acuerdo de la Mesa General de 12 de noviembre de 2018 "para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia" dispuso en su apartado 21: Recuperar e implantar la Carrera Profesional horizontal en la Administración Pública Regional, en el marco de lo acordado en el apartado décimo sexto anterior, de la siguiente forma:....

....Servicio Murciano de Salud.

Continuar con el proceso de implantación de la Carrera y Promoción Profesional iniciado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2018.

En el ejercicio 2019 se aplicará el sistema objetivo de evaluación del desempeño para el acceso y profesión en los sucesivos niveles.

Los efectos económicos serán los siguientes:

15% en el ejercicio 2019.

15% en el ejercicio 2020.

35% en el ejercicio 2021.

35% en el ejercicio 2022.

En el ejercicio 2019, el 15% tendrá efectos desde el 1 de enero, haciéndose efectivo en la nómina del mes de abril.”

En este momento, la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2019, dispone que “Durante el primer trimestre de 2019 se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para continuar con el proceso de implantación de la Carrera y Promoción Profesional iniciado de conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/2017, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la CCAA de la Región de Murcia para 2018. En el ejercicio 2019 y siguientes se aplicará el sistema de evaluación del desempeño para el acceso y progresión de los sucesivos niveles que tendrá por objeto que se instaure un único sistema de carrera, de conformidad con los criterios previstos en la disposición adicional decimoctava de la Ley 7/2017, de 21 de diciembre, antes citada, dejando sin efecto las convocatorias previstas en los apartados 1.6, 2.6, 3.6 para el año 2009 del Acuerdo de 12 de diciembre de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se establecen las bases del sistema de carrera profesional para los médicos y otros licenciados sanitarios especialistas y no especialistas; enfermeras y otros diplomados sanitarios; y la promoción profesional para el personal sanitario de los grupos C y D y del personal no sanitario de los grupos A, B, C, D y E del Servicio Murciano de Salud, ratificado por el consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de 11 de mayo de 2007.”

Para dar cumplimiento a las previsiones que contiene la vigente Ley de Presupuestos e impulsar en el ejercicio 2019 el proceso de implantación de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, haciendo efectivo el cumplimiento del cobro de cantidades a cuenta para el reconocimiento del oportuno nivel de desarrollo profesional en los términos del Acuerdo de la Mesa General de 12 de noviembre de 2018, resulta necesario la implementación de una evaluación básica que vaya incidiendo, de forma paulatina y progresiva, en el cambio cultural en el modelo de carrera profesional, posibilitando el reconocimiento de sus empleados a su desarrollo profesional en cuanto al compromiso con la organización, eje fundamental sobre el que girara el reconocimiento en el ejercicio actual, para ir avanzando en su implantación y desarrollo en cuanto al resto de los criterios y al cumplimiento de objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios.

Se procede de este modo, a formalizar el presente Acuerdo por el que se continúa con el proceso de implantación del sistema de Carrera y/o Promoción Profesional del personal del Servicio Murciano de Salud, incluyendo una evaluación del desempeño, cuyos criterios de valoración incorporarán, de forma paulatina y progresiva, aspectos asistenciales, docentes, de investigación y de compromiso con la organización para el acceso y progresión a cualquiera de los cuatro niveles en los que ésta se estructura, como herramienta de mejora de la calidad asistencial y la incentivación del personal del servicio de salud.

Y todo ello, en aras a permitir que la consecución de tales objetivos redunden en beneficio de la salud de los ciudadanos, y como 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.

De manera adicional, con el presente Acuerdo queda sin efecto el Acuerdo de 12 de diciembre de 2006, por el que se establecen las bases del sistema de carrera profesional, en lo relativo a las convocatorias que quedaron pendientes y fueron objeto de suspensión en el ejercicio 2009 referidas a los procesos de encuadramiento en los Niveles 3 y 4 y se introducen determinadas mejoras del Acuerdo del año 2006 que el trascurso del tiempo y la experiencia en la aplicación del modelo de carrera aconsejan realizar; así se amplía el ámbito de aplicación incluyendo a los funcionarios de carrera en correspondencia al Acuerdo de la Mesa General que contempla la extensión del mismo al personal de la Administración General de la CARM; se computan los tiempos de servicios prestados en otras categorías; se contempla la reacreditación del nivel IV; el tiempo de servicios prestados en promoción interna temporal que no haya sido computado en ningún nivel de carrera o promoción profesional computará en la categoría superior; el personal que haya promocionado con carácter definitivo a otra categoría percibirá los niveles de la categoría de origen y la promocionada, hasta un máximo de 4 niveles y, por último, en los casos de I.T, riesgo durante embarazo, permiso de maternidad o periodo legalmente establecido para lactancia, la evaluación se celebrará con posterioridad a su incorporación, si bien, si la misma es favorable, tendrá efectos retroactivos.

También se debe tener en cuenta que las anteriores convocatorias de encuadramiento y acceso a la carrera profesional o promoción profesional del Servicio Murciano de Salud no contemplaron la posibilidad de acreditar servicios prestados en dos o más categorías para acceder al nivel correspondiente de carrera o promoción profesional. Así, el personal que había accedido a otra categoría por promoción interna no pudo computar los servicios prestados en distinta categoría a aquella en que prestaba servicios en situación de servicio activo. Ello impidió su encuadramiento en el nivel que le correspondería con los criterios que se fijan en el presente Acuerdo en el que se recogen reglas precisas para el cómputo y reconocimiento de todos los periodos trabajados como personal estatutario, funcionario o laboral en el sistema nacional de salud, en la CARM y resto de Administraciones Públicas. Por ello, en próximas convocatorias se incluirán medidas para su adecuación progresiva.

Por todo lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, y en el artículo 88 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud se eleva en fecha 27 de febrero de 2019 a la Mesa Sectorial de Sanidad para su negociación **LAS BASES SOBRE LOS CRITERIOS E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FACULTATIVO Y DIPLOMADO SANITARIO, Y DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS C1 Y C2, Y DEL PERSONAL NO SANITARIO DE LOS SUBGRUPOS A1, A2, C1, C2 Y AP DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD**, negociándose sin Acuerdo.

Tras Acuerdo del Consejo de Administración del Servicio Murciano de Salud, de fecha 1 de marzo de 2019, y conforme a lo establecido por el artículo 80.5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y por el artículo 11.2.g) del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, el Consejo de Gobierno, en su reunión de fecha 6 de marzo de 2019, aprueba las siguientes:

**BASES SOBRE LOS CRITERIOS E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN
DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FACULTATIVO Y
DIPLOMADO SANITARIO, Y DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL
PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS C1 Y C2, Y DEL PERSONAL NO
SANITARIO DE LOS SUBGRUPOS A1, A2, C1, C2 Y AP DEL SERVICIO
MURCIANO DE SALUD**

Primera.- Ámbito de Aplicación y requisitos de participación

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1. La participación en los procedimientos de carrera y promoción profesional se realizará de forma voluntaria por el personal estatutario fijo que pertenezca a las categorías/opciones estatutarias sanitarias de los subgrupos A1, A2, C1 y C2, y del personal no sanitario de los subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud a las que hace referencia el Decreto nº 119/2002, de 4 de octubre, por el que se configuran las opciones correspondientes a las categorías del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, (BORM nº 239, de 15 de octubre), con sus posteriores modificaciones.

1.2. El personal funcionario de carrera del Cuerpo de Facultativos de Médicos Titulares de la CARM en situación de servicio activo en el SMS, excluido el personal de cupo y zona al encontrarse extinguido con efectos de 1 de enero de 2014, conforme al Real Decreto Ley de 16/2012, de 20 de abril, así como el personal funcionario de carrera perteneciente a los Cuerpos de Matronas de Área de Salud y Técnico de Diplomados Titulares de Enfermería.

1.3. El personal funcionario de carrera de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que preste sus servicios en el Servicio Murciano de Salud podrá solicitar el reconocimiento del nivel profesional.

1.4. Igualmente podrán participar los funcionarios pertenecientes a cuerpos docentes de Catedráticos y Profesores Titulares que ocupen plazas vinculadas en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Murciano de Salud, de acuerdo con la base 14 del artículo 4 del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio y con el Convenio de colaboración suscrito con la Universidad de Murcia el día 23 de marzo de 2016, para la formación de los alumnos que cursen titulaciones sanitarias y para el desarrollo de la investigación en el ámbito de las Ciencias de la Salud.

2. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

2.1. Estar en situación administrativa de servicio activo en el Servicio Murciano de Salud en la categoría/cuerpo desde la que participa, o haber sido declarado en situación administrativa de servicios especiales o de excedencia por cuidado de familiares, así como cualquier otra que comporte reserva de plaza.

2.2. El cumplimiento de los requisitos deberá ser acreditado por los interesados mediante certificado expedido por el órgano que tenga atribuido el ejercicio de las competencias en materia de personal, salvo que se trate de

servicios prestados en el ámbito de Servicio Murciano de Salud o la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en cuyo caso se certificarán de oficio por la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

3. COMPUTO ANTIGÜEDAD

Se tendrá en cuenta para valorar la antigüedad:

3.1. Los servicios prestados como personal estatutario fijo, personal laboral fijo o funcionario de carrera en el Sistema Nacional de Salud, CARM o resto de Administraciones Públicas en cualquiera de las opciones de la misma categoría/cuerpo desde la que se participa.

3.2.- El tiempo de servicios prestados mediante vínculo de carácter temporal por parte del personal que haya accedido a la condición de personal estatutario fijo o funcionario de carrera con arreglo a los correspondientes procedimientos selectivos, y siempre y cuando los servicios se hayan prestado en las categorías/cuerpos/opciones a las que se refiere el apartado 3.1

3.3.- El período de residencia realizado al amparo de la Ley 24/82, de 16 de junio, sobre Prácticas y Enseñanzas Sanitarias Especializadas, o con arreglo al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

3.4.- En lo relativo al tiempo de servicios prestados en promoción interna temporal o como personal directivo, éste se computará en la categoría/opción estatutaria en la que el interesado tuviera la condición de personal estatutario fijo.

3.6.- Para el personal que haya accedido con carácter definitivo a una categoría superior mediante los procedimientos de promoción interna o libre, el tiempo de servicios prestados en promoción interna temporal que no haya sido computado en ningún nivel de carrera o promoción profesional, computará en la categoría superior.

3.7.- Los servicios prestados como personal estatutario, funcionario o laboral en el sistema nacional de salud, en la CARM y resto de Administraciones Públicas que por corresponder a otras categorías estatutarias o cuerpos distintos a aquellos desde los que se participa y no puedan ser encuadrados en ninguno de los apartados anteriores, se valorarán del siguiente modo:

PERSONAL SANITARIO

A) Los que, conforme al Decreto 119/2002, de 4 de octubre, correspondan a opciones sanitarias que pertenezcan a una categoría distinta, serán computados a razón del 80% del valor de los prestados en la misma categoría/opción desde la que se participa. En el caso del personal funcionario de carrera se tendrá en cuenta el cuerpo de referencia.

B) Los servicios correspondientes a opciones/categorías no sanitarias, se valorarán al 60% del valor. En el caso del personal funcionario de carrera se tendrá en cuenta el cuerpo de referencia.

PERSONAL NO SANITARIO

A) Los que, conforme al Decreto 119/2002, de 4 de octubre, correspondan a opciones no sanitarias que pertenezcan a una categoría distinta, serán computados a razón del 80% del valor de los prestados en la misma categoría/opción desde la que se participa. En el caso del personal funcionario de carrera se tendrá en cuenta el cuerpo de referencia.

B) Los servicios correspondientes a opciones/categorías sanitarias, se valorarán al 60% del valor. En el caso del personal funcionario de carrera se tendrá en cuenta el cuerpo de referencia.

Segunda- Niveles de carrera y promoción profesional

2.1. Se establecen 4 Niveles de carrera y promoción profesional retribuidos, evaluables y con reacreditación en el Nivel IV.

2.2. Tanto para el acceso a la carrera y promoción profesional como para su progresión se deberá superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel, en cada uno de los grupos y subgrupos de las distintas categorías profesionales del Servicio Murciano de Salud.

2.3. Dicha evaluación, en función de la naturaleza de los indicadores que se recojan, podrá tener carácter anual (cada uno de los cinco años), plurianual (sólo en determinados años), o de periodo completo (cumplimiento al final del periodo de cinco años). Si el trabajador no realiza durante un periodo determinado (uno o varios años) la evaluación, las evaluaciones superadas se le tendrán en cuenta para la obtención del oportuno nivel cuando decida volver a evaluarse. No se perderán las evaluaciones superadas.

2.4. Para acceder al Nivel I será necesario tener cinco años de antigüedad en la categoría/cuerpo desde la que se participa en los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud, CARM o resto de Administraciones Públicas.

2.5. Para progresar de nivel, se deberá acreditar el tiempo mínimo de cinco años de permanencia en el nivel inferior (salvo aquellos que accedieron a la carrera como consecuencia de la Disposición Adicional decimoctava de la Ley 7/2017, de 21 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2018, que para progresar al Nivel II se les exigirá, exclusivamente, tener al menos 10 años de antigüedad en la categoría/cuerpo desde la que se participa, puesto que debido a la suspensión realizada en 2009 por acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2009 no pudieron obtener el nivel correspondiente).

Para el cómputo de los mencionados plazos se tendrá en cuenta lo establecido en la base primera.

2.6. El nivel IV será necesario que se someta a un ciclo de reacreditación. El mantenimiento de la acreditación se valorará positivamente en otros ámbitos profesionales (concursos de traslados, méritos, comisiones de servicio, realización de autoconcierto.....). La no superación del proceso de reacreditación no tendrá efectos económicos.

2.7. Están eximidos de realizar la evaluación aquellos empleados que ya tengan reconocido algún nivel de carrera y no soliciten la progresión (salvo lo dispuesto para el nivel IV).

Tercera.- Retribución

3.1. La retribución de niveles vendrá establecida por Acuerdo del Consejo de Gobierno a través del complemento de carrera/promoción profesional. Sus importes están recogidos en Anexo I

3.2. Las cuantías por nivel y categoría recogidas, se verán actualizadas anualmente con arreglo al mismo porcentaje que experimente el resto de retribuciones complementarias en la Ley de presupuestos Generales de la CARM.

Cuarta.- Supuestos especiales.

4.1.- Los periodos de tiempo desempeñados como personal directivo o en liberación sindical total, serán computados a todos los efectos como periodo trabajado en la categoría y especialidad de origen, considerándose, en todo caso, superada la evaluación. En el caso de los liberados sindicales por tiempo superior al 50% de su jornada, se reducirá proporcionalmente los méritos evaluables. En cada convocatoria se indicarán expresamente los indicadores que tendrán carácter obligatorio.

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

4.3.- El personal fijo que ha promocionado con carácter definitivo a otra categoría de grado superior, continuará percibiendo los niveles de carrera/promoción de su categoría de origen, sumándosele a ellos los niveles que se les reconozcan en la categoría promocionada hasta un total de cuatro niveles, comenzando por el nivel I y, a partir de este momento, los siguientes niveles reconocidos en la categoría promocionada irán sustituyendo al nivel más bajo de la categoría de origen cuando se haya alcanzado cuatro. En ningún momento se podrán percibir más de cuatro niveles.

4.4.- En los casos en que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, baja maternal, riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia, se determine la imposibilidad de realizar la evaluación, la misma se celebrará con posterioridad al alta, si bien, si la misma es favorable tendrá efectos retroactivos.

4.5.- El personal del Servicio Murciano de Salud que no pudo acceder al reconocimiento de nivel que le pudieran haber correspondido en el encuadramiento inicial contemplado en el Acuerdo de 2006 por haber prestado servicios en distintos cuerpos o categorías, y que cumpla el resto de los requisitos contemplados en las presentes bases, podrá solicitar la adecuación al nivel que le hubiera correspondido, de manera progresiva. Mediante Acuerdo de Mesa Sectorial se determinará el procedimiento.

Quinta.- Procedimiento de solicitud para los niveles de carrera o promoción profesional y plazos

5.1. Durante el primer trimestre de cada año se convocarán los cuatro niveles de carrera profesional y/o promoción profesional, para todos los profesionales que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2 y 3 de la base primera.

5.2. Sólo se le podrá reconocer al trabajador un nivel si cumple los requisitos y supera la evaluación y condiciones fijadas en el presente Acuerdo.

5.3. En las convocatorias correspondientes se regulará el procedimiento para la inscripción, valoración, cumplimiento de los méritos y reconocimiento de los niveles.

Sexta.- Estructura básica del sistema de evaluación

6.1.- El sistema de evaluación se fundamenta en los siguientes factores susceptibles de valoración para personal sanitario y no sanitario;

- a) Resultados de la actividad asistencial / profesional
- b) Formación y gestión del conocimiento

c) Compromiso e implicación con la mejora en la organización // Evaluación de la calidad de la actividad realizada

d) Actividad docente

e) Investigación / Publicaciones

f) Titulaciones académicas

g) Proyectos de mejora de funcionamiento y organización de puestos o unidad

h) Participación en procedimientos de control de calidad

6.2. La valoración y su peso específico varían en función del grupo de pertenencia y del tramo al que se accede, conforme con los indicadores y procedimientos mediante los cuales se mida y valore la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, recogidos en el ANEXO II a estas Bases.

6.3. Los criterios e indicadores y el proceso de evaluación podrán modularse en atención a las características asistenciales y/o organizativas de los distintos centros, servicios o unidades.

6.4. En la evaluación se aplicaran sistemas objetivos de evaluación, sin perjuicio de que puedan utilizarse sistemas de autoevaluación, de evaluación de los superiores y de los miembros del servicio, unidades o de los usuarios/as.

6.5. Como órganos de valoración del sistema de carrera y promoción profesional se constituyen:

a) Comisión Regional de Evaluación de Carrera

Le corresponde estudiar las reclamaciones sobre propuestas desfavorables de las Comisiones de Evaluación y realizar una propuesta de resolución definitiva a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud.

Estará constituida por los siguientes miembros:

1) Un Presidente, designado por la Dirección General de RRHH

2) Un secretario, personal estatutario o funcionario, licenciado en derecho que actuará con voz pero sin voto

3) Un representante de sociedades científicas vinculado con la sanidad pública

4) Cinco vocales, de los cuales dos serán en representación sindical, dos designados por la Dirección General de Asistencia Sanitaria y uno por la Dirección General de Recursos Humanos.

b) Comisión de Área para la Evaluación de Carrera.

En cada Área de Salud, en el Centro Regional de Hemodonación y en el Hospital Román Alberca (incluida la red de Salud Mental) se constituirá una comisión de evaluación que llevara a cabo la evaluación y formulará la propuesta de encuadramiento en el nivel correspondiente, cuya composición será similar a la Comisión Regional. Asimismo, en aquellas Áreas que por su tamaño se considere necesario, se podrán constituir Subcomisiones Técnicas de Evaluación de Carrera en los siguientes ámbitos:

- Subcomisión Médica Hospitalaria
- Subcomisión Quirúrgica Hospitalaria
- Subcomisión de Atención Primaria
- Subcomisión de Gestión no Sanitaria
- Subcomisión de Enfermería Hospitalaria

c) Comisión de Servicios Centrales

En Servicios Centrales se constituirá asimismo una Comisión para efectuar la correspondiente propuesta de encuadramiento tanto para el personal sanitario como el no sanitario que preste servicios en los mismos. La composición será similar a la descrita para la Comisión Regional (salvo el representante de sociedades científicas vinculado con la sanidad pública).

6.6. Los miembros de las Comisiones deberán tener, en todo caso, la condición de personal fijo del Servicio Murciano de Salud en una categoría para la que se exija poseer titulación de nivel académico igual o superior a la categoría del profesional objeto de evaluación. Se garantizará la participación en las mismas de representantes del servicio o unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como evaluadores externos designados por agencias de calidad o sociedades científicas.

6.7. Los miembros de una comisión o subcomisión no podrán estar presentes en su propia evaluación.

6.8. Las comisiones podrán contar con el apoyo de asesores y colaboradores en los mismos términos que los órganos de selección de personal del Servicio Murciano de Salud

6.9. En la medida de lo posible se intentará en todo momento que las comisiones de valoración tengan un carácter paritario en cuanto a género, garantizando igual la presencia de hombres y mujeres en su composición, como medida que garantice la total y absoluta igualdad y no discriminación por razón de género.

6.10. Durante el ejercicio 2019 se continuará con el desarrollo del sistema de evaluación basado en los criterios y metodología descrita en la presente Base.

Séptima.- Sistema de evaluación para el ejercicio 2019

La implantación de un sistema de evaluación necesariamente debe ser progresiva y adaptativa a los cambios en la organización, las estrategias, objetivos y evolución de la misma.

7.1. Durante 2019 se implementará una evaluación básica, que incida en el cambio cultural en el modelo de reconocimiento de carrera, que facilite su cumplimiento y que asigne al propio profesional un papel activo en la acreditación del indicador, sin que se considere requisito imprescindible la acreditación de competencias profesionales.

7.2. Por ello, para el ejercicio 2019, el sistema de evaluación se regirá por lo previsto en la presente Base a los efectos de garantizar el cumplimiento efectivo del tramo correspondiente fijado en el Acuerdo de la Mesa General, mediante un sistema de evaluación alternativo y, cuyo eje fundamental, será el compromiso con la organización.

7.3. Los criterios de valoración serán los recogidos en el Anexo III.

7.4. Para el percibo del 15% del complemento contemplado en el citado Acuerdo para el ejercicio 2019, será necesario cumplimentar y superar el cuestionario de autoevaluación durante el primer trimestre del año, en los términos que se indique en la convocatoria oportuna.

7.5. Para el reconocimiento del nivel correspondiente, será necesaria la superación del 50% de los indicadores de evaluación contemplados en el citado Anexo III.

7.6. Si se supera el cuestionario de autoevaluación devengando el cobro del importe correspondiente, pero no se obtiene el reconocimiento del nivel en el ejercicio 2019, no se tendrá derecho a continuar percibiendo dicho importe en el ejercicio 2020 y siguientes, mientras no se obtenga el reconocimiento del oportuno nivel de carrera, procediendo el reintegro de los haberes percibidos a cuenta.

7.7. En el momento en el que se obtenga el reconocimiento, si el mismo se produce en el ámbito temporal contemplado en el Acuerdo de Mesa General de 12 de diciembre, se cobrarán acumuladamente los porcentajes definidos a partir del reconocimiento.

Octava.- Final

Quedan sin efectos las cláusulas o disposiciones incluidas en el Acuerdo de 12 de diciembre de 2006 por el que se establecieron las bases del sistema de carrera profesional para los médicos y otros licenciados sanitarios especialistas y no especialistas, enfermería y otros diplomados sanitarios y la promoción profesional para el personal sanitario de los grupos C y D y del personal no sanitario de los Grupos A, B, C, D y E del Servicio Murciano de Salud, ratificado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia el 11 de mayo de 2007 en todo aquello que se oponga al presente Acuerdo.



ANEXO I

CARRERA PROFESIONAL

PERSONAL MÉDICO Y OTROS LICENCIADOS SANITARIOS ESPECIALISTAS Y NO ESPECIALISTAS

		<u>NIVEL I</u>	<u>NIVEL II</u>	<u>NIVEL III</u>	<u>NIVEL IV</u>
MÉDICOS Y OTROS LICENCIADOS SANITARIOS ESPECIALISTAS	<u>€/mes</u>	281,21	255,65	255,65	315,29
LICENCIADOS SANITARIOS NO ESPECIALISTAS	<u>€/mes</u>	224,96	204,52	204,52	252,24
PERSONAL MÉDICO DE CUPO Y ZONA	<u>€/mes</u>	112,48	102,25	102,25	126,12

PERSONAL ENFERMERO Y OTROS DIPLOMADOS SANITARIOS ESPECIALISTAS Y NO ESPECIALISTAS

		<u>NIVEL I</u>	<u>NIVEL II</u>	<u>NIVEL III</u>	<u>NIVEL IV</u>
SANITARIOS ESPECIALISTAS Y NO ESPECIALISTAS	<u>€/mes</u>	187,47	187,47	187,47	221,57
PERSONAL SANITARIO DE CUPO Y ZONA	<u>€/mes</u>	74,99	74,99	74,99	88,63

PROMOCIÓN PROFESIONAL

PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS C1 Y C2 Y NO SANITARIO DE LOS GRUPOS A1, A2, C1, C2 Y E-A.Pr.

<u>GRUPO</u>	<u>NIVEL I</u>	<u>NIVEL II</u>	<u>NIVEL III</u>	<u>NIVEL IV</u>	
A1	196,00	196,00	196,00	221,57	<u>€/mes</u>
A2	136,33	136,33	136,33	161,90	<u>€/mes</u>
C1	76,69	76,69	76,69	102,25	<u>€/mes</u>
C2	68,18	68,18	68,18	93,73	<u>€/mes</u>
E-A. PR.	59,64	59,64	59,64	76,69	<u>€/mes</u>

ANEXO II

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN, CRITERIOS E INDICADORES

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en carrera y/o desarrollo profesional deberán evaluarse mediante la realización de un cuestionario de actitudes y el cumplimiento de los indicadores que se fijen.

Cuestionario de Actitudes

*Para los colectivos Sanitarios, el cuestionario formará parte del apartado **Compromiso con la Organización.***

*Para los colectivos no sanitarios, el cuestionario formará parte del apartado **Evaluación de la calidad de la actividad.***

El cuestionario se cumplimentará en los años 2 y 5 de cada tramo de carrera.

El superior jerárquico de cada trabajador deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, será valorada por la Comisión de Evaluación de Carrera de Área o ámbito correspondiente.

Cuestionario Autoevaluación**TRABAJO EN EQUIPO E IMPLICACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN**

- | | |
|---|----|
| <p>1. <i>No es capaz de trabajar en equipo. No comparte la visión del equipo sobre su trabajo colectivo ni los objetivos comunes. Tiene una actitud individualista que dificulta la dinámica de trabajo del equipo</i></p> | -4 |
| <p>2. <i>Es capaz de trabajar en equipo y cooperar con los compañeros en el logro de las metas comunes, con una visión de objetivo compartido, pero sintiéndose responsable únicamente de su tarea. No asume las consecuencias de los resultados del equipo, sino únicamente de su trabajo</i></p> | +2 |
| <p>3. <i>Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. Establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo</i></p> | +8 |

HABILIDADES DE RELACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

- | | |
|--|----|
| <p>1. <i>En su trabajo diario no tiene en cuenta lo que pueda sentir/pensar el usuario y es poco accesible al mismo</i></p> | -2 |
| <p>2. <i>Sólo si el usuario le explicita sus necesidades o su malestar tiene en cuenta lo que puede sentir/pensar. Se limita a responder si se lo preguntan</i></p> | +2 |

<p>3. <i>Adopta una actitud de escucha que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoya, anticipándose a sus necesidades de comunicación</i></p>	+4
COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS	
<p>1. <i>Por su relación con el usuario tiene reclamaciones orales o escritas. Suele tener una actitud de confrontación o evita intervenir en situaciones conflictivas</i></p>	-2
<p>2. <i>No se comunica de manera lo suficientemente inteligible y eficaz, provocando que el usuario tenga que recurrir a otros profesionales</i></p>	+2
<p>3. <i>Se comunica de manera clara, fluida y fácil de entender, interviniendo para resolver aquellas situaciones potencialmente conflictivas</i></p>	+4
ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS E INTRODUCCIÓN DE MEJORAS E INNOVACIONES EN EL TRABAJO	
<p>1. <i>No asiste injustificadamente a las reuniones y actividades programadas para mejorar los procesos y métodos de trabajo a las que ha sido convocado. No participa o entorpece los proyectos que aborden la innovación técnica y metodológica, dificultando con su actitud la implantación de cambios en la organización. Escaso interés por la actualización científica con impacto en la organización</i></p>	-2
<p>2. <i>Asiste a las reuniones de actualización de conocimientos o innovación de forma pasiva, sin aportaciones. Le cuesta</i></p>	

<i>aceptar los cambios aunque es capaz de asumirlos y actuar en consecuencia una vez adoptados. Acepta la necesidad de innovación y cambio pero realiza escasos esfuerzos para actualizar conocimientos.</i>	+2
3. <i>Asiste a las reuniones y actividades programadas, haciendo aportaciones. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedicar tiempo a actualizar conocimientos.</i>	+8

1. Valoración de los méritos

La valoración de los méritos de los profesionales que participen en el sistema de carrera y promoción profesional se realizará mediante la implicación directa del profesional en la acreditación de los méritos. Para hacer efectiva la misma, en el Portal del Empleado se habilitará una página exclusiva para el registro de la actividad profesional relacionada con la carrera y promoción profesional, que será la base para la actualización de los méritos por el propio trabajador.

2. Criterios para la evaluación de la carrera y promoción profesional

2.1 COLECTIVOS SANITARIOS

Grupos A1 y A2

- ✓ *Evaluación de la Calidad de la Actividad: 40% (evaluación anual)*
- ✓ *Actividades de formación continuada: 25% (periodo completo)*
- ✓ *Docencia e Investigación: 20% (Periodo completo)*
- ✓ *Compromiso con la organización: 15% (Periodo completo)*

Grupos C1 y C2

- ✓ *Evaluación de la calidad de la actividad: 40% (evaluación anual)*
- ✓ *Compromiso con la organización: 60% (Periodo completo)*
 - *Actividades de formación continuada*
 - *Actividades de participación y responsabilidad con la organización.*

2.2 COLECTIVOS NO SANITARIOS

Grupos A1 y A2

- ✓ *Evaluación de la calidad de la actividad: 40% (evaluación anual)*
- ✓ *Actividades de formación, docencia e investigación: 40% (Periodo completo)*
- ✓ *Compromiso con la organización: 20% (Periodo completo)*

Grupos C1, C2 y AP

- ✓ *Evaluación de la calidad de la actividad: 40% (evaluación anual)*
- ✓ *Compromiso con la organización: 60% (Periodo completo)*
 - *Actividades de formación continuada*
 - *Actividades de participación y responsabilidad con la organización*

2.2. COLECTIVOS SANITARIOS

El factor **a) Resultados de la Actividad Asistencial**, utilizará indicadores que serán monitorizados con carácter anual. Entre otros indicadores, los que están recogidos en los diferentes Acuerdos de Gestión con las Gerencias de Área y los Centros.

El factor de **b) Formación y Gestión del Conocimiento**, incluye aspectos relacionados con la adquisición de conocimiento ponderando las actividades discentes realizadas por el profesional:

En formación continuada (específica) se evaluará toda la actividad formativa acreditada realizada por el profesional relacionada con su competencia

específica profesional, así como la realización de estancias en centros extranjeros o nacionales de reconocido prestigio.

En formación continuada (no específica) se evaluará toda la actividad formativa acreditada realizada por el profesional relacionada con los objetivos estratégicos de la organización, no específicos de su competencia profesional.

*En el factor **c) Implicación y Compromiso con la Organización** se evaluará toda conducta profesional que tenga una repercusión directa en los resultados de la organización y sea de importancia para la misma. Se tendrán en cuenta criterios de evaluación que aprecien la actitud, la disponibilidad y la participación del profesional en la organización (la mayor disponibilidad en la participación en programas de deslizamiento o extensión de la jornada, la realización de guardias médicas, la experiencia en puestos de responsabilidad, la asistencia y participación en comités y comisiones clínicas, la elaboración y seguimiento de protocolos, el absentismo laboral, la participación en tribunales, comisiones de selección.... etc.).*

*En el factor **d) Docencia** se incluyen las actividades docentes realizadas por el profesional como tutorías de residentes o de otros profesionales (mentoring), organización y/o participación en cursos acreditados,... etc.*

*En el factor **e) Investigación** se incluyen actividades relacionadas con la investigación e innovación, diferenciando entre la producción de conocimiento científico y la de conocimiento organizativo.*

Se considera conocimiento científico el conocimiento evaluable y ponderable mediante los instrumentos tradicionales de medición de la producción científica y/o académica (grado de doctor, dirección de tesis, comunicaciones y/o ponencias a congresos científicos, artículos publicados, proyectos de

investigación, participación en ensayos clínicos aprobados, participación en redes y/o grupos acreditados de investigación etc.).

Se considera conocimiento organizativo el acreditado que ha sido generado por el profesional y que resulta útil para los objetivos de la organización, debe estar relacionado con la producción de las Comisiones o Grupos de Trabajo en las que se participa.

2.3. COLECTIVOS NO SANITARIOS

En el factor **Compromiso e implicación en la organización** se incluye:

- ✓ *Mayor disponibilidad en la prolongación de la jornada.*
- ✓ *Absentismo laboral.*
- ✓ *Experiencia en puestos de responsabilidad.*
- ✓ *Cumplimiento y seguimiento de protocolos.*
- ✓ *Participación en comisiones y grupos de trabajo.*

*En el factor **Formación** se incluye formación específica para la categoría/opción de que se trate, así como la formación genérica o común a todos los servicios o actividades de la Administración (prevención de riesgos laborales, calidad de los servicios, ofimática...). Dicha formación realizada a través de cursos deberá ser impartida, participada u homologada por órganos oficiales de formación de empleados públicos o declarados de interés por la Administración).*

Las actividades de naturaleza diferente a los cursos, tales como talleres, jornadas, seminarios, mesas redondas, encuentros, debates o análogas, no podrán ser objeto de valoración, salvo que se acredite que tienen la misma naturaleza y metodología que los cursos y conforme a los criterios generales de valoración de cursos.

En el factor **Docencia** se incluye la organización y/o participación en cursos o talleres de formación acreditados así como la realización de tutorías derivadas de la participación en cursos o talleres.

En el factor **Investigación/Publicaciones** se incluye:

- ✓ Publicaciones, comunicaciones y póster
- ✓ Certificación de suficiencia investigadora
- ✓ Doctorado Universitario
- ✓ Participación en proyectos o grupos de investigación.
- ✓

La suficiencia investigadora y el doctorado universitario deberán referirse a la titulación exigida para el acceso a la categoría/opción dentro de la cual se promociona. En caso de que se requiera una titulación genérica, se valorará sólo en el caso de titulaciones relacionadas con las funciones de dicha categoría/opción.

En el factor **Titulaciones Académicas** se valorarán titulaciones académicas oficiales de nivel superior o igual al del grupo de titulación que estén relacionados con las funciones de la categoría/opción o con la Administración Sanitaria con carácter general.

No será objeto de valoración la titulación requerida para el ingreso en la categoría/opción en la que se promociona profesionalmente, así como tampoco los títulos necesarios para la obtención de otra de grado superior que sea objeto de valoración.

En el factor **Proyecto de mejora del funcionamiento y la organización del puesto o unidad** se valorarán los aspectos formales (claridad expositiva, estructura lógica del planteamiento, documentación,...) y aspectos de contenido (nivel de conocimiento respecto al funcionamiento y la

organización del puesto/unidad, integración del proyecto en los objetivos de la organización/unidad,...)

En el factor **Participación en procedimientos de control de calidad profesional**, la Administración deberá establecer los procedimientos que permitan la participación voluntaria de los interesados en controles de calidad profesional referentes al desempeño de las funciones de la categoría y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Sistema de evaluación profesional	A1	A2	C1	C2
	FACULT.	SANIT.	SANIT.	SANIT.
a) Resultados de la actividad asistencial	40	40	40	40
b) Formación y gestión del conocimiento	25	25	20	20
c) Compromiso e implicación en la organización	15	15	40	40
d) Actividad docente	10	10		
e) Investigación / Publicaciones	10	10		
TOTAL	100	100	100	100

3.- Requisitos para alcanzar el siguiente nivel.

Cada uno de los apartados evaluables para todas las categorías han de tener asignado un intervalo de puntuación (ejemplo: 0 a 100)

Para obtener el reconocimiento del nivel se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ *Para los niveles de carrera 1 y 2 se ha de alcanzar una puntuación mínima del 50% de la puntuación máxima asignada en la totalidad del periodo evaluado (ejemplo: si se asigna 100 puntos, se requiere alcanzar 50 en la suma total de todos los apartados evaluados).*
- ✓ *Para obtener los niveles de carrera 3 y 4, así como para mantener el nivel 4, se ha de alcanzar una puntuación mínima del 60% de la puntuación asignada en la totalidad del periodo evaluado.*

- ✓ *En todos los colectivos será necesario alcanzar el 50% de la puntuación máxima asignada al apartado de **Evaluación de la Calidad de la Actividad**, en cada uno de los años evaluados para poder alcanzar el siguiente nivel de carrera. (Ejemplo: el año que no se obtenga el 50% de la puntuación máxima no se considerará reconocido como válido para aspirar a subir al siguiente nivel).*
- ✓ *En los criterios de **Formación, Docencia/Investigación** y de **Compromiso con la Organización** se podrá incorporar para el nivel siguiente un 25% de la puntuación máxima obtenida en el nivel inmediatamente anterior en el mismo factor (ejemplo: un profesional que haya obtenido 40 puntos en alguno de los criterios, cuando inicie el periodo de evaluación del siguiente nivel comenzará con una puntuación de 10 puntos).*
- ✓ *Si en la evaluación realizada se obtiene una puntuación superior al 80% de la misma, se considerará que la evaluación para el siguiente nivel tiene incorporada y superada de oficio una puntuación equivalente al 20% en cualquiera de los factores a elección del empleado público.*

4.- Procedimientos que han de regir en la evaluación de la carrera profesional y desarrollo profesional

Tal y como se indica en la Base primera del presente Acuerdo, la participación en la carrera profesional es una decisión voluntaria de cada uno de los trabajadores del Servicio Murciano de Salud. En este sentido, el trabajador decidirá si participa en el proceso de evaluación de carrera y, por tanto, si fija en un pacto con su Gerencia los objetivos en el apartado de Evaluación de la Calidad de la Actividad.

*4.1 Cada profesional dispondrá en el Portal del Empleado de un apartado en el que irá registrando los méritos obtenidos en el periodo y realizará su autoevaluación. La puntuación obtenida en el apartado de **Evaluación de***

la Calidad de la Actividad se la comunicará su Gerencia de Área o Unidad de Gestión responsable.

4.2 La evaluación de los criterios de **Calidad de la Actividad**, se realizarán anualmente y requerirán la superación de los criterios mínimos de puntuación.

4.3 Los criterios de **Formación, Docencia / Investigación y Compromiso con la Organización se** evaluarán durante el periodo de años necesarios para acceder al siguiente nivel.

4.4 El nivel IV se someterá a un ciclo de reacreditación. Se entenderá que no se ha obtenido la reacreditación si no se alcanza la puntuación mínima establecida en 2 años durante un periodo de 4 años

4.5 Los eventuales incumplimientos en la evaluación de los correspondientes indicadores que obedezca a causas ajenas a la voluntad del profesional debidamente valoradas por la oportuna Comisión, determinará su consideración como superados.

La Comisión de Evaluación de Carrera para cada uno de los ámbitos (o las Subcomisiones específicas) velarán por la fidelidad de los datos.

5.- Actividades Evaluables para cada una de las categorías profesionales.

Cada categoría tendrá establecidos los contenidos y actividades por las que obtendrá reconocimiento para poder aspirar a obtener el reconocimiento del nivel de carrera.

*En el apartado de **Evaluación de la Calidad de la Actividad** se considera que un porcentaje de la evaluación corresponderá a objetivos de grupo (Servicio/Unidad/Departamento/Equipo) y el resto a objetivos individuales.*



*En los colectivos sanitarios, los indicadores de **Calidad de Actividad** se pactarán anualmente a partir de los indicadores de los Acuerdos de Gestión. Serán un máximo de 6 indicadores, de los cuales la mitad serán a propuesta de cada Gerencia y el resto a propuesta del trabajador.*

Para cada una de las Categorías y ámbitos de prestación de servicios se podrán asignar puntuaciones diferenciadas, de acuerdo a las características de las mismas.

ANEXO III

Criterios e indicadores básicos de evaluación para el ejercicio 2019

Cuando alguno de los indicadores que se indican a continuación, para cada uno de los colectivos, no resulten de aplicación a determinados profesionales del citado colectivo por la naturaleza específica de su actividad, el porcentaje asignado al indicador en cuestión, se repartirá proporcionalmente entre el resto de indicadores.

Colectivo: Grupo A1-SANITARIOS/HOSPITALES

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

*Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Carrera Profesional y/o Promoción profesional deberán cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.*

15 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. Una vez evaluado en el supuesto que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los Acuerdos de Gestión de cada Área de Salud/Servicio/Unidad se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador

15 %

proceda a la lectura y conocimiento de los mismos, valorándose su compromiso con la organización mediante su firma.

Indicadores 3º - 4º Alternativos. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Indicador 2º. Si hay Acuerdo de Gestión en su Servicio/Unidad, el trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su de asistencia.

10 %

Indicador 3º. Si no existe Acuerdo de Gestión, se valorará el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo donde desempeñe su actividad.

Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)

Tras el análisis y valoración por parte del profesional de los indicadores de los Acuerdos de Gestión que sean identificados como "indicadores de variabilidad clínica" de su Servicio/Unidad, se valorara la elaboración de una propuesta de mejora de los mismos.

10 %

Indicador 6º. Apertura de Agendas superior a 12 meses (Voluntario)

Para los profesionales que participan en actividad de consultas se valorará su compromiso de mantener abiertas de forma permanente las agendas con una antelación superior a 6 meses.

15 %

Indicador 7º. Compromiso de Informes de Alta en Selene en Consulta (Voluntario)

Se valorará que el profesional registre en el programa informático Selene todos los informes en Consulta.

15 %

Indicador 8º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

10 %

Indicador 9º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorará la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad.

10 %

COLECTIVO: Grupos A2 Sanitarios / Hospitales

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en los procedimientos de Carrera y/o Promoción profesional deberán cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

15 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el

supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización mediante su firma.

15 %

Indicador 3º- 4º. Alternativos. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Indicador 3º. Si hay Acuerdo de Gestión en su Servicio/Unidad el trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

25 %

Indicador 4º. Si no existe Acuerdo de Gestión, se valorara el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo que desempeñe su tarea.

Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)

Tras el análisis y reflexión del profesional de los "indicadores de variabilidad clínica/técnica/gestión de recursos", de su Servicio/Unidad, se valorara la elaboración de una propuesta de mejora de los mismos.

15 %

Indicador 6º. Compromiso de Informes de Alta de Hospitalización (A2) (Voluntario)

El trabajador emitirá a los pacientes todos los informes de alta de hospitalización.

10 %

Indicador 7º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

10 %

Indicador 8º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorará la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad

10 %

COLECTIVO: Grupos C1-C2 Sanitarios / Hospitales

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

*Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en los procedimientos de Carrera y/o Promoción profesional deberán cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.*

20 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el

supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante su firma.

15 %

Indicador 3º- 4º. Alternativos. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Indicador 3º. Si hay Acuerdo de Gestión en su Servicio/Unidad, el trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

25 %

Indicador 4º. Si no existe Acuerdo de Gestión, se valorara el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo que desempeñe su tarea.

Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)

Tras el análisis y reflexión del profesional de los "indicadores de variabilidad clínica/técnica/gestión de recursos", de su Servicio/Unidad, se valorará la elaboración de una propuesta de mejora de los mismos.

15 %

Indicador 6º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

10 %

Indicador 7º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorará la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad.

15 %

COLECTIVO: Grupos A1/A2. No Sanitarios / Hospitales y SSCC**Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)**

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento Carrera y/o Promoción profesional deberán cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Propuesta de mejora de Actividad en primer semestre (Obligatorio)

Se valorara que el trabajador haya elaborado una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo donde desempeñe su tarea.

25 %

Indicador 3º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 4º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en sesiones y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad.

15 %

Indicador 5º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)

Se valorara la elaboración de una propuesta de mejora de los indicadores de calidad percibida por usuarios, a los que tendrá acceso a través del portal del empleado.

20 %

Se tendrá en consideración su participación en las distintas comisiones creadas a instancia de los órganos centrales del Servicio Murciano de Salud, así como en las comisiones de baremación, tribunales de pruebas selectivas y colaboradores de las mismas.

COLECTIVOS: Grupos C1-C2/AP No Sanitarios / Hospitales y SSCC**Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)**

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional deberán cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Propuesta de mejora de actividad en primer semestre (Obligatorio)

Se valorará que el trabajador elabore una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo donde desempeñe su tarea.

25 %

Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)

Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 4º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)

Se valorará realizar al menos una de las actividades de formación continuada ofertadas por el Servicio Murciano de Salud y dirigidas a su categoría profesional.

15 %

Indicador 5º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)

Se valorara la elaboración de una propuesta de mejora de los indicadores de calidad percibida por usuarios, a los que tendrá acceso a través del portal del empleado.

20 %

Se tendrá en consideración su participación en las distintas comisiones creadas a instancia de los órganos centrales del Servicio Murciano de Salud, así como en las comisiones de baremación, tribunales de pruebas selectivas, colaboradores de las mismas.

COLECTIVOS: Grupo A1 Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Carrera profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

15 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin

de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante su firma.

15 %

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, mediante valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

10 %

Indicador 4º. Propuesta de Análisis de Variabilidad (Voluntario)

Tras el análisis y reflexión del profesional de los "indicadores de variabilidad clínica/técnica/gestión de recursos", de su Servicio/Unidad, se valorará la elaboración de una propuesta de mejora de los mismos.

10 %

Indicador 5º. Elaboración de informes de interconsulta con criterios de calidad (Voluntario)

En este apartado se valorara que los profesionales que realicen interconsultas a otras especialidades, cumplirán los criterios de buena práctica recogidos en la Resolución del Director Gerente del Servicio

15 %

Murciano de Salud por la que se aprueba la instrucción n.º 1/2018, sobre la mejora en la continuidad asistencial a los pacientes entre atención primaria y atención hospitalaria.

Indicador 6º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)

Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 7º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)

Se valorará la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.

10 %

Indicador 8º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorará la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.

10 %

COLECTIVOS: Grupos A2 Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

*Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Carrera y/o Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.*

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso

15 %

de que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante la firma del profesional.

15 %

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Tercer trimestre) (Obligatorio)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

10 %

Indicador 4º. Compromiso de Seguimiento de pacientes post-hospitalización que requieran cuidados de enfermería (Voluntario)

Se valorara la realización de un seguimiento adecuado de los pacientes después de un proceso hospitalario.

15 %

Indicador 5º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

10 %

Indicador 6º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)

Se valorara la participación en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.

20 %

Indicador 7º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.

15 %

COLECTIVOS: Grupos C1-C2 Sanitarios / Atención Primaria**Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)**

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Carrera y/o Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso de que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos

20 %

actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos, valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante la firma del profesional.

15 %

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Tercer trimestre) (Obligatorio)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

15 %

Indicador 4º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual .

10 %

Indicador 5º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)

Se valorara la participación en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.

20 %

Indicador 6º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

20 %

Se valorara la participación en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.

COLECTIVOS: Grupos A2 No Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Carrera y/o Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso de que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)

Se valorara el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo que desempeñe su tarea.

25 %

Indicador 3º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.

15 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en reuniones y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria relacionadas con la formación.

20 %

COLECTIVOS: Grupos C1-C2/AP No Sanitarios / Atención Primaria**Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)**

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin

de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)

Se valorara el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo que desempeñe su tarea.

25 %

Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 4º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)

Se valorara la elaboración del trabajador de una propuesta de mejora de los indicadores de calidad percibida por usuarios, a los que tendrá acceso a través del portal del empleado.

20 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)

Se valorara realizar al menos una de las actividades de formación continuada ofertadas por el Servicio Murciano de Salud y dirigidas a su categoría profesional.

15 %

COLECTIVOS: Gerencia 061**Grupo A1 sanitarios****Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)**

*Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.*

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante la firma del profesional.

25 %

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

20 %

Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo.

15 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo.

15 %

Grupo A2 Sanitarios

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

25 %

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso

25 %

con la organización que se acreditará mediante la firma del profesional.

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

20 %

Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo.

15 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo.

15 %

Grupo C2 (Técnico de Emergencias Sanitarias)

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso

30 %

que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)

Los acuerdos de gestión de cada área de salud se publicarán en el portal del empleado con objeto de que el trabajador proceda a la lectura y conocimiento de los mismos valorándose su compromiso con la organización que se acreditará mediante la firma del profesional.

20 %

Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)

El trabajador deberá realizar el seguimiento de los Acuerdos de Gestión, valorándose en este apartado su participación en las reuniones que a tal efecto se convoquen, debiendo quedar constancia de su asistencia a la misma.

15 %

Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo.

20 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo.

15 %

COLECTIVOS: AP

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)

Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional han de cumplimentar el **Cuestionario de Actitudes** para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.

El superior jerárquico de cada trabajador también deberá cumplimentar el cuestionario como criterio de evaluación. En el caso que la puntuación del propio trabajador difiera en más de 18 puntos de la asignada por su jefe o bien obtenga puntuación negativa, se permitirá una segunda evaluación por los mismos actores con el fin de confirmar o corregir los resultados de la primera evaluación. En el supuesto de no superar la evaluación se remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente para su valoración.

25 %

Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)

Se valorara el compromiso del trabajador con la organización mediante la elaboración de una propuesta de mejora durante el primer semestre del ejercicio, en el ámbito de trabajo que desempeñe su tarea.

25 %

Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)

Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).

15 %

Indicador 4º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)

Se valorara la elaboración del trabajador de una propuesta de mejora de los indicadores de calidad percibida por usuarios, a los que tendrá acceso a través del portal del empleado.

20 %

Indicador 5º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)

Se valorara la participación del trabajador en al menos una de las actividades de formación continuada ofertadas por el Servicio Murciano de Salud y dirigidas a su categoría profesional.”

15 %