

## **DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA.**

### **A) Desarrollo profesional y carrera del personal de Gestión y Servicios, del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias y del personal estatutario sanitario pendientes de desarrollo**

Se establecerá antes de octubre de 2021 el modelo de Desarrollo profesional y carrera del personal de Gestión y Servicios, del personal estatutario sanitario de formación profesional del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias y de aquellos grupos profesionales de categorías estatutarias que no tengan desarrollado su modelo de evaluación o no tengan regulado el acceso al actual modelo de carrera.

**Las personas interesadas que reúnan los requisitos podrán solicitar el reconocimiento a partir del primer proceso de 2022.**

Habiéndose demorado la puesta en marcha del modelo de carrera profesional, en aquellos colectivos de trabajadores que no disponen de un modelo de valoración de carrera, el proceso de reconocimiento, quien alcance dicho reconocimiento en cualquiera de los procesos iniciados en el año 2022 **percibirá el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2022.**

Con carácter excepcional y siempre que la normativa presupuestaria de aplicación lo permita podrá, extenderse el alcance de lo previsto en el párrafo anterior al primer proceso del año 2023.

**En aquellas categorías profesionales estatutarias o del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que no se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en el apartado 4.1.2 del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, les será reconocido dicho derecho y en idénticos términos con efectos del 1 de enero de 2022.**

Al haberse demorado la puesta en marcha del modelo de carrera profesional, en **las categorías profesionales estatutarias a que se refiere el párrafo primero en que se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado 4.1.2,** y hubieran accedido al Nivel II o Nivel III de Desarrollo Profesional a través de esa vía excepcional, por una sola vez, podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel superior

**El proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera se sustenta sobre los principios establecidos en el estatuto marco como reconocimiento del derecho de cualquier trabajador/a** a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios. de mantenimiento y actualización de los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión y el desarrollo de las funciones que correspondan a su nombramiento. De esta forma el modelo se basa en la evaluación de las Competencias Profesionales y en la valoración de los méritos profesionales, sobre la base del Desempeño Profesional, el cumplimiento de los

objetivos de la organización, la valoración de méritos de formación, docencia e investigación/innovación, y el compromiso con la organización.

**La evaluación de las buenas practicas profesionales del personal Sanitario de los Grupos A1 y A2** para el acceso y promoción a los distintos niveles de carrera se realizará a través del modelo de Acreditación de competencias profesionales actualmente contemplado en vigor.

**La evaluación de las buenas Prácticas del personal técnico especialista, técnico sanitario y personal de gestión y servicios serán objeto de aprobación en Mesa Sectorial de Sanidad antes de la puesta en marcha de la Carrera Profesional de este personal y se atenderán a las líneas y procedimientos generales que figuran como anexo I a este acuerdo.**

**Carrera profesional del personal estatutario fijo que no desarrollen actividad asistencial y de los puestos directivos y del personal dedicado a funciones de representación sindical .**

Al personal estatutario fijo en situación de excedencia por cuidado de hijos o en una situación en la que la persona trabajadora, estando exento de desempeñar las funciones inherentes a su nombramiento, desarrolle actividades o funciones de interés general o público o de carácter representativo: programas de cooperación internacional, miembro del gobierno u órganos de gobierno de las comunidades autónomas, miembro de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, cargos electivos de representación política, puestos o cargos directivos en organismos o entidades instrumentales del sector público, dispensas para la realización de funciones sindicales, participación en los órganos constitucionales u órganos estatutarios de las comunidades autónomas y, en general, cualquier otra situación similar a las anteriores les será de aplicación las líneas y procedimientos excepcionales para su encuadre que figuran como anexo II a este acuerdo.

## **B) Profesionalización de los grupos de la función administrativa**

Para avanzar en la **profesionalización de los grupos de la función administrativa** se incorporará la exigencia de titulaciones específicas para el acceso a la función administrativa y complementando el acceso con políticas de recalificación de personal sustentadas sobre la evaluación reglada de competencias y conocimientos,

**Para ello se desarrollarán las siguientes acciones:**

a) A partir de junio de 2023 se integrarán en la categoría de administrativo los auxiliares administrativos que tengan **nivel III de carrera o superior** siempre que hubieran superado un proceso de de evaluación de unidades de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación en los términos en que se desarrolle en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad.

b) No obstante lo anterior a partir de junio de 2022 se integrarán en la categoría de administrativo los auxiliares administrativos que tengan **nivel IV de carrera** reconocida

a través de un modelo de evaluación del reconocimiento del desarrollo profesional y carrera.

Para el desarrollo de este acuerdo **se constituirá una comisión, en el seno de la mesa sectorial, antes del 31 de diciembre de 2021. Esta comisión deberá abordar en su primera reunión el plazo en el que entregará sus conclusiones y medidas a implantar. Su propuesta habrá de ser elevada para su ratificación, si procede, en Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad antes del 31 de marzo de 2022**

Hasta la finalización del proceso de reconversión directa de puestos de personal estatutario de la categoría auxiliar administrativo el proceso que se describe en los apartados anteriores tendrá carácter abierto y permanente.

### **C) Se constituirá, en el seno de la mesa sectorial, una comisión para la revisión del sistema de reconocimiento de Carrera profesional**

La experiencia acumulada desde la implantación de la carrera profesional en el SAS y el análisis de las tendencias del entorno en el momento actual y su previsible evolución de cara al futuro, precisa de la creación de una comisión para el análisis, evaluación y propuesta de mejora y cambio del actual sistema de evaluación del reconocimiento de Carrera profesional. **Con el objeto de que se simplifique el actual sistema de reconocimiento de Carrera profesional, se favorezca el acceso y la promoción de los profesionales al mismo y se facilite el reconocimiento de los diferentes niveles, mejorando la equidad y disminuyendo las dificultades de los profesionales en función de la diversidad de centros y puestos de trabajo, categorías de, pertenencia, etc, se constituirá, en el seno de la mesa sectorial, antes del 31 de diciembre de 2021 una comisión para la revisión de dicho sistema. Esta comisión deberá abordar el modelo de reconocimiento del personal temporal y establecerá, en su primera reunión el plazo en el que entregará sus conclusiones y medidas a implantar. Su propuesta habrá de ser elevada para su ratificación, si procede, en Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad antes del 31 de marzo de 2022**

## **ANEXO I MODELO DE CARRERA PROFESIONAL**

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en su artículo 41, plantea que la carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar de manera 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.

Más tarde la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 40 determina el reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada la carrera profesional.

### **1. Objeto**

Constituye el objeto de este acuerdo regular el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal de Gestión y Servicios, del personal estatutario sanitario de formación profesional del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias y de aquellos grupos profesionales de categorías estatutarias que no tengan desarrollado su modelo de evaluación o no tengan regulado el acceso al actual modelo de carrera.

De acuerdo con el art. 40 del Estatuto Marco y sus antecedentes legislativos, en especial el art. 42 de la Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, y los artículos 4.6, 9, 10 y 38 de la Ley 44/2003, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias; se acuerda un modelo de Desarrollo y Carrera Profesional basado, por un lado en la Acreditación y/o evaluación de las Competencias Profesionales, como requisito de acceso a la Carrera Profesional, y por otro, en la valoración de los méritos profesionales, sobre la base del Desempeño Profesional (E.D.P.), el cumplimiento de los objetivos de la organización (C.R.P.), la valoración de méritos de formación, docencia e investigación/innovación, y el compromiso con la organización.

### **2. Ámbito de aplicación**

Los procedimientos de carrera profesional aquí regulados serán de aplicación a los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal estatutario sanitario fijo del Servicio Andaluz de Salud en situación de activo o con reserva de plaza. De las siguientes categorías profesionales:
  - a. Técnico Superior Sanitario.
  - b. Técnico Sanitario
  
- b) Personal estatutario de gestión y servicios fijo del Servicio Andaluz de Salud en situación de activo o con reserva de plaza De las siguientes categorías profesionales:
  - a. Licenciados universitarios o personal con título equivalente.
  - b. Diplomados universitarios o personal con título equivalente
  - c. Técnicos superiores o personal con título equivalente.
  - d. Técnicos o personal con título equivalente
  - e. Otro personal sin titulación académica exigida
  
- c) Personal funcionario de carrera del cuerpo superior Facultativo de instituciones sanitarias en situación de activo o con reserva de plaza

### **3. Características del modelo de carrera profesional**

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

- a) Horizontal: supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.
- b) Voluntaria: corresponde al personal decidir si se incorpora al sistema de DPC
- c) Personalizada: Supone el reconocimiento individual del ejercicio profesional.
- d) Irreversible, progresiva y gradual: se desarrolla a través de diversos grados para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.
- e) Orientada a la mejora continua: Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.
- f) Objetiva: el sistema se fundamenta en la evaluación objetiva, basada en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo y en que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- h) Con transparencia y publicidad de los criterios de evaluación y fiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación
- i) Periódica y ágil, mediante el establecimiento de calendarios fijos de carácter semestral y mediante la tramitación electrónica de los procedimientos.
- j) Retribuida a partir del nivel 2.
- k) Homologable: el sistema se diseña conforme a los criterios generales de homologación e incorpora mecanismos para el reconocimiento de los grados de DPC profesional alcanzados en otros servicios de salud.

### **4. Requisitos**

- a) Estar incluido en el ámbito de aplicación establecido en el apartado 2 anterior.
- b) Estar en situación de activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza. No se procederá al reconocimiento de niveles en la situación de comisión de servicios en otro Servicio de Salud o que se encuentre con destino adjudicado en la RPT de la cualquier otra administración Pública. No podrán participar, hasta que se resuelva el procedimiento quienes se encuentren en suspensión de funciones declarada como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

- c) Presentar la solicitud de reconocimiento de nivel en el plazo del proceso que se establezca.
- d) Acreditar documentalmente el período de servicios prestados en servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la misma categoría y especialidad requeridos para cada nivel. Se computará como servicio activo el período de tiempo disfrutado como permiso maternal/paternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, y el desempeño de puestos directivos profesionales del SAS.
- e) Acreditar el período de permanencia que se establezca para cada nivel. En los supuestos de ascenso Tener reconocido el nivel inmediatamente inferior.
- f) Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel en los baremos de las correspondientes convocatorias.

## 5. Niveles de carrera profesional

De acuerdo con lo establecido en Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, la carrera profesional constará de los siguientes niveles:

- a) - Nivel I inicial.
- b) - Nivel II.
- c) - Nivel III.
- d) - Nivel IV.
- e) - Nivel V.

El encuadramiento en el nivel inicial **se produce** de forma automática una vez adquirida la condición de personal funcionario de carrera o de personal estatutario fijo tras superar el correspondiente proceso selectivo. No obstante, dado el carácter voluntario del acceso al sistema de carrera profesional horizontal, la persona interesada deberá presentar un Documento de Adhesión al Sistema (cuyo modelo normalizado estará disponible en la VEC). Para el acceso al nivel inicial no será necesario acreditar un tiempo mínimo de permanencia en el sistema.

Los niveles II a V serán evaluables y se requerirá un tiempo de permanencia de cinco años en la misma categoría y especialidad en el nivel inmediatamente inferior.

- a) Para obtener el grado II será necesario acreditar 5 años de ejercicio profesional como personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias en el Sistema Nacional de Salud, en la misma categoría profesional desde la que se pretenda acceder a la modalidad correspondiente de carrera profesional.

El personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, al menos, durante tres años ininterrumpidos, podrá incorporarse directamente al Nivel II de carrera profesional, sin que le sea exigible haber alcanzado previamente el primer grado de reconocimiento del desarrollo profesional.

- b) La evaluación para acceder al grado III podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.

El personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para acceder a la carrera y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, al menos, durante seis años ininterrumpidos, podrá incorporarse al Nivel III de carrera profesional, sin necesidad de haber alcanzado el segundo grado de reconocimiento del desarrollo profesional.

- c) La evaluación para acceder al grado IV podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.

El personal estatutario que haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura podrá solicitar, transcurridos tres años de prestación ininterrumpida de servicios en dicho puesto desde la precedente evaluación positiva, el acceso al Nivel IV de carrera profesional.

- d) La evaluación para acceder al grado V podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.

El personal estatutario que haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura podrá solicitar, transcurridos tres años de prestación ininterrumpida de servicios en dicho puesto desde la precedente evaluación positiva, el acceso al Nivel IV de carrera profesional.

## 6. Factores de evaluación

Para progresar de nivel, el profesional además de acreditar el tiempo mínimo de cinco años de permanencia en el nivel inferior deberá superar la evaluación correspondiente, que comprenderá la baremación de los siguientes aspectos en los criterios de acceso a los distintos niveles:

Grupos A1 y A2 Sanitarios y de Gestión y Servicios y personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias.

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento o laboral.

e) Actividad científica e investigación: Se valorará la participación en proyectos de investigación, las publicaciones científicas, las actividades de transferencia y difusión de los resultados de la investigación y la formación de posgrado en Metodología de la Investigación.

f) Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Se valorará la participación en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

#### Grupos C1, C2 Sanitario

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas o laboral.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento e investigación.

#### Grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales de Gestión y Servicios

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento o laboral.

### **7. El procedimiento de evaluación**

El procedimiento de evaluación consistirá, según se determine en la Resolución que a estos efectos apruebe la Dirección General competente en materia de Personal, en una autoevaluación curricular de los méritos de formación

En el caso del personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias, Licenciados, Graduados, y Diplomados de gestión y servicios la evaluación de los mapas de competencias **elaborados y aprobados por el SAS corresponderá a la ACSA.**

**En el caso de** Técnico Superior Sanitario y Técnico Sanitario, la evaluación de los mapas de competencias **elaborados y aprobados por el SAS podrá realizarse por un evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.**

#### Área I. Desempeño del puesto de trabajo.

Se evaluará el desempeño individual, el rendimiento eficiente y eficaz y la mejora de procesos, técnicas y métodos de trabajo, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 50 por 100 de la puntuación que se determine por este concepto para cada nivel.

#### Área II. Competencias del perfil profesional.

Comprenderá la evaluación de las funciones propias del ejercicio profesional de la especialidad, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 50 por 100 de la puntuación que se determine por este concepto para cada nivel

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales, en el que se determinarán cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio.

El mapa de competencias contará con el desarrollo de tareas profesionales básicas y, en su caso, de tareas singulares.

Esta evaluación se realizará sobre la demostración de las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo. Los centros establecerán una estructura técnica de asesoramiento que acompañará al trabajador para recopilar la documentación del trabajador y aconsejará para superar la fase de evaluación

En el caso del personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias, Licenciados, Graduados, y Diplomados de gestión y servicios la evaluación de los mapas de competencias **elaborados y aprobados por el SAS corresponderá a la ACSA.**

**En el caso de** Técnico Superior Sanitario y Técnico Sanitario, la evaluación de los mapas de competencias **elaborados y aprobados por el SAS podrá realizarse por un evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.**

Para el resto del personal de gestión y servicios la evaluación se podrá realizar a través de alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Procedimiento de evaluación de unidades de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial conveniado por INCUAL.
- b) Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de vías formales de formación.
- c) Mediante la comprobación de las competencias, capacidades y conocimientos y capacidad la realización de ejercicios prácticos y simulaciones tanto de pruebas destinadas a acreditar conocimientos como mediante la superación de cursos u otras

actividades formativas que tendrán carácter selectivo que permitan demostrar que se dispone de las competencias necesarias para acceder al nuevo cuerpo o especialidad.

En tanto no se definan los mapas de competencias y los criterios de evaluación, se valorarán conjuntamente las áreas I y II, acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

#### Área III. Formación.

Debe de ir encaminada a hacer progresar al trabajador en sus competencias y habilidades. Se valorarán las actividades de formación continuada relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría y acreditadas, impartidas o reconocidas por el Sistema Sanitario Público Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

#### Área IV. Docencia.

Se valorarán las actividades relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría e impartidas por el Sistema Sanitario Público Andaluz. De igual forma, se valorará la docencia de alumnos de grado o de formación profesional en los centros del Sistema Sanitario Público Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

#### Área V. Actividad científica y de investigación.

Se valorarán las publicaciones en revistas profesionales indexadas en WOS y SCOPUS, así como en otras bases de datos nacionales o internacionales siguientes (IN-RECS índice de impacto de las revistas españolas de Ciencias Sociales) y RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanidades) Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

Así mismo se valorará, la participación en proyectos de investigación con financiación competitiva y las actividades de transferencia y difusión de los resultados de la investigación.

También se valorará la obtención del grado de Doctor y las titulaciones oficiales de máster en Metodología de la Investigación.

### **8. Estructura Básica del Baremo**

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de créditos que para cada grado se señalan en este apartado

Se entenderá por crédito: la unidad de valoración para cada área de evaluación, cuya magnitud será objeto de aprobación en Mesa Sectorial de Sanidad antes de la puesta en marcha de la Carrera Profesional.

#### **Grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales de Gestión y Servicios**

Área		Grado II	Grado III	Grado IV	Grado V
I	Desempeño del puesto de trabajo.	40	40	35	35
II	Competencia profesional	30	30	30	30
III	Formación continuada	30	30	35	35
IV	Docencia.				
V	Otros				
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación

a) Grado II: 55 puntos.

b) Grado III: 60 puntos.

c) Grado IV: 70 puntos.

d) Grado V: 75 puntos.

## **9. Comisiones de evaluación**

Existirá una Comisión Central de Seguimiento y Comités de Evaluación en Cada Centro Directivo correspondientes.

Tanto la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, tendrán 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.

### Comisión Central de Seguimiento:

La comisión Central de Seguimiento será paritaria y estará constituida por los miembros de la Administración designados por la Dirección General competente en materia de Personal del SAS, y por miembros designados por las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del SAS. Estará presidida por la persona titular de la Dirección General de Personal del SAS o persona en quien delegue.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Diseñar la normativa de funcionamiento de la Comisión Central y Comisiones de Centros.
- b) Fijar, revisar y hacer públicos con carácter previo al inicio de los períodos, los criterios y elementos necesarios para la certificación.
- c) Velar por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Centro.
- d) Certificar los profesionales que accedan a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.
- e) Proponer al titular de la Dirección General de Personal los profesionales a certificar.

### Comisión de Evaluación de Centro:

Existirá un Comité de Evaluación en cada uno de los centros directivos (Áreas de Gestión, Distritos, Hospitales, CTTC), pudiéndose, en caso de ser necesario, constituirse una subcomisión por cada uno de los grupos en que se estructura el presente Anexo. La Dirección General competente en materia de Personal, regulará, mediante Resolución, los supuestos en que se debe garantizar la participación de evaluadores de uno de los grupos en que se estructura el presente Anexo.

Funciones del Comité de Evaluación del centro:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.

- b) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- c) Supervisar los resultados del cumplimiento de los objetivos del CRP y de las EDP de los profesionales que soliciten participar de la Carrera Profesional.
- d) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles II, III, IV y V.

## 10. Periodicidad

El proceso de certificación en los distintos niveles de la Carrera Profesional tendrá una periodicidad semestral.

La solicitud del acceso al modelo de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente.

La solicitud para la promoción de nivel una vez que se ha accedido al modelo de carrera profesional, o el mantenimiento dentro del nivel de carrera que el profesional ocupa en un momento determinado una vez que han transcurrido cinco años desde el momento del acceso o desde la última evaluación, podrá realizarse con una antelación máxima de seis meses.

La solicitud deberá ser presentada ante la Dirección Gerencia de Área, Dirección Gerencia de Hospital o Dirección de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Tejidos y Células a la que esté adscrita la persona interesada través de la VEC.

## 11. Período de transición

**En aquellas categorías profesionales estatutarias o de personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que no se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en el apartado 4.1.2 del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, que a la fecha de ratificación del presente Acuerdo por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y por una sola vez, tengan acreditados al menos cinco o diez años de prestación efectiva de servicios en la correspondiente categoría a la que optan, les será reconocido, con efectos del 1 de enero de 2022, y no requerirán la Acreditación Profesional para acceder al nivel II o nivel III de carrera, sin que se considere requisito imprescindible la Acreditación de competencias profesionales ni el Baremo de Méritos, pudiendo solicitar su acreditación y nivel de carrera correspondiente una vez transcurrido un año de permanencia en el nivel II o III y sin necesidad de permanecer el mínimo de 5 años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para ese nivel..**

**Al haberse demorado la puesta en marcha del modelo de carrera profesional, en las categorías profesionales estatutarias a que se refiere el párrafo primero en que se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado 4.1.2, y hubieran accedido a la condición de personal estatutario fijo con anterioridad al año 2018 al Nivel I o superior de Desarrollo Profesional a través de esta vía excepcional, por una sola vez, podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel superior.**

Las personas en Promoción Interna Temporal que en el momento de la declaración de dicha situación administrativa vinieran percibiendo complemento de Carrera Profesional, mantendrán temporalmente la retribución por este concepto de su categoría de origen.

En el caso del acceso a la condición de personal fijo en una nueva categoría a través de procesos de promoción interna, y si en el momento de la declaración de dicha situación administrativa vinieran percibiendo complemento de Carrera Profesional en su categoría de origen, mantendrán temporalmente dicha retribución, debiendo acreditarse en el plazo de 18 meses en el nivel de acreditación profesional que corresponda. Así mismo, y de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos establecidos para ese nivel superior y el tiempo de permanencia para los niveles II, III, IV y V sea, desde que obtuvo plaza con carácter fijo, de 5, 10, 15, o 20 años respectivamente

## **12. Efectos económicos**

Habiéndose demorado la puesta en marcha del modelo de carrera profesional, en aquellos colectivos de trabajadores que no disponen de un modelo de valoración de carrera, el proceso de reconocimiento, quien alcance dicho reconocimiento en cualquiera de los procesos iniciados en el año 2022 **percibirá el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2022.**

Con carácter excepcional y siempre que la normativa presupuestaria de aplicación lo permita, podrá extenderse el alcance de lo previsto en el párrafo anterior al primer proceso del año 2023.

## **14. Comisión de seguimiento**

Corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo establecida en el Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008.

## **ANEXO II CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO FIJO QUE NO DESARROLLEN ACTIVIDAD ASISTENCIAL Y DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS Y DEL PERSONAL DEDICADO A FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.**

### **1. Ámbito de aplicación**

Constituye el objeto de este acuerdo regular el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal que desempeñen puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de Coordinación de planes de Salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o con dispensa total para la realización de funciones de representación de los trabajadores en tanto permanezcan en dicha situación

### **2. Características del modelo de reconocimiento**

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

- a) Horizontal: supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.
- b) Voluntaria: corresponde al personal decidir si se incorpora al sistema de DPC
- c) Personalizada: Supone e el reconocimiento individual del ejercicio profesional.
- d) Orientada a la mejora continua: Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.
- e) Objetiva: el sistema se fundamenta en la evaluación objetiva, basada en la evaluación de las competencias y del desempeño del puesto de trabajo y en que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos.
- f) Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- g) Con transparencia y publicidad de los criterios de evaluación y fiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación
- h) Periódica y ágil, mediante el establecimiento de calendarios fijos de carácter semestral y mediante la tramitación electrónica de los procedimientos.
- i) Retribuida a partir del nivel 2.

### **3.- Niveles de reconocimiento**

De acuerdo con lo establecido en Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, la carrera profesional constará de los siguientes niveles:

- a) - Nivel I inicial.
- b) - Nivel II.
- c) - Nivel III.

- d) - Nivel IV.
- e) - Nivel V.

El encuadramiento en el nivel inicial **se produce** de forma automática una vez adquirida la condición de personal funcionario de carrera o de personal estatutario fijo tras superar el correspondiente proceso selectivo. No obstante, dado el carácter voluntario del acceso al sistema de carrera profesional horizontal, la persona interesada deberá presentar un Documento de Adhesión al Sistema (cuyo modelo normalizado estará disponible en la VEC: Para el acceso al nivel inicial no será necesario acreditar un tiempo mínimo de permanencia en el sistema.

Los niveles II a V serán evaluables y se requerirá un tiempo de permanencia de cinco años en la misma categoría y especialidad en el nivel inmediatamente inferior.

- a) Para obtener el grado II será necesario acreditar 5 años de ejercicio profesional como personal estatutario o funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en el Sistema Nacional de Salud, en la misma categoría profesional desde la que se pretenda acceder a la modalidad correspondiente de carrera profesional.
- b) La evaluación para acceder al grado III podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.
- c) La evaluación para acceder al grado IV podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.
- d) La evaluación para acceder al grado V podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo, la de la resolución de reconocimiento correspondiente.

#### **4. Cómputo de los períodos de permanencia que se establezca para cada el acceso a cada nivel.**

Será computable a los efectos de totalizar los períodos de permanencia en la categoría en la que lo hubieran ostentado establecidos para obtener el primer grado o para acceder a los grados superiores el tiempo en que el personal estatutario fijo o funcionario de carrera del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias se hubiera encontrado en alguna de las situaciones siguientes:

- a) **excedencia por cuidado de hijo o familiar**
- b) Estar exento de desempeñar las funciones inherentes a su nombramiento, desarrolle actividades o funciones de interés general o público o de carácter representativo: programas de cooperación internacional, miembro del gobierno u órganos de gobierno de las comunidades autónomas, miembro de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, cargos electivos de representación política, puestos o cargos directivos en organismos o entidades instrumentales del sector público, dispensas para la realización de funciones de representación de los trabajadores, participación en los órganos constitucionales u órganos estatutarios de las comunidades autónomas y, en general, cualquier otra situación similar a las anteriores .

#### **5. El procedimiento de evaluación del desarrollo profesional.**

1. El procedimiento de evaluación del desarrollo profesional del personal comprendido en el apartado 1. de este acuerdo y que haya ejercido por tiempo de seis meses o superior se ajustará, con carácter general, a lo dispuesto en el modelo de carrera que le sea de aplicación en su grupo de procedencia, debiendo adaptarse los criterios de evaluación a sus especificidades propias.

2. En la evaluación de los méritos curriculares se valorarán las mismas áreas competenciales que las establecidas para el resto del personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias en su correspondiente modalidad de desarrollo profesional. En la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, deberán establecerse las concreciones con relación a

- a) Área I y II. Se valorarán de forma conjunta el desempeño del puesto de trabajo y las competencias del perfil laboral. Se efectuará conforme al siguiente baremo:

Criterio	Procedimiento	Ponderación
Desempeño del puesto de trabajo	Se valorará considerando la media de los profesionales de su grupo profesional que hayan participado en carrera profesional de su misma categoría <b>en su centro de gasto o provincia</b>	55%
	Memoria semiestructurada de su puesto de trabajo + evidencia de conformidad	20%
Competencias del perfil profesional	Cartera de servicios del desempeño memoria semiestructurada que incorpore la documentación necesaria	25%

- b) Área III. Formación. Hasta el 50% de actividades formativas podrán ser propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.
- c) Área IV. Docencia. Hasta el 50% de actividades formativas podrán ser propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.
- d) Área VI. Implicación y compromiso con la organización. Podrá tomarse en consideración las implicaciones de la de la persona interesada en la participación en Comités o Comisiones institucionales propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

3. El procedimiento de evaluación del reconocimiento profesional del personal comprendido en el apartado 1. de este acuerdo será aprobado en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad será una Comisión Central de Seguimiento creada para tal fin quien evalúe las solicitudes de reconocimiento de grado formuladas por este personal y se aplicarán los mismos plazos que se haga para el resto de los trabajadores.

## 6. Estructura Básica del Baremo

Área		Grado II	Grado III	Grado IV	Grado V
I y II	Desempeño del puesto de trabajo y Competencia profesional	60	60	60	60
III	Formación continuada	40	40	40	40
IV	Docencia				
V	Investigación				
VI	Implicación y compromiso con la organización (tope de este epígrafe 10)				
Total		100	100	100	100

Para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación

a) Grado II: 55 puntos.

b) Grado III: 60 puntos.

c) Grado IV: 70 puntos.

d) Grado V: 75 puntos.

## 7. Régimen excepcional de encuadre.

### 7.1 Integración al modelo de desarrollo para trabajadores que a la firma del acuerdo se encuentren comprendidos en el apartado 1:

a) Los trabajadores que en el momento de la firma de este acuerdo no disponen de un modelo de valoración de carrera, y a través de este modelo alcancen un determinado nivel de carrera en cualquiera de los procesos iniciados en el año 2022 percibirán el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2022.

b) Aquellos trabajadores que no hayan tenido oportunidad de iniciar o progresar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional por su condición de directivo, representante sindical les será de aplicación lo previsto en el apartado 11 del Anexo I.

c) Aquellos trabajadores que hayan tenido oportunidad de iniciar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional en su categoría de origen podrán solicitar transcurridos 5 años desde la fecha de la última certificación favorable o dos en caso de ser negativa el acceso a los niveles superiores de carrera.

### 7.2 Trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este acuerdo pasen a estar comprendidos en el apartado 1:

a) Hasta que se apruebe en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad el modelo de la evaluación de las buenas Prácticas de su categoría de procedencia de los trabajadores que en el momento de incorporación no disponen de un modelo de valoración de carrera, y participen en cualquiera el proceso de reconocimiento, iniciados en el año 2022 percibirá, en caso de alcanzarlo, el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2022.

- b) Aquellos trabajadores que hayan tenido oportunidad de iniciar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional en su categoría de origen podrán solicitar transcurridos 5 años desde la fecha de la última certificación favorable o dos en caso de ser negativa el acceso a los niveles superiores de carrera.
- c) Los trabajadores comprendidos en el apartado 1 pertenecientes a las **categorías profesionales estatutarias o del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado 4.1.2**, y hubieran accedido al Nivel II y Nivel III de Desarrollo Profesional a través de esa vía excepcional, por una sola vez, podrán solicitar el acceso al nivel superior sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel superior.

#### **8- Reincorporación a la actividad asistencial.**

Cuando el personal comprendido en el apartado 1 de este acuerdo se reincorpore a la actividad asistencial seguirá percibiendo temporalmente las retribuciones correspondientes al nivel de reconocimiento que hubiera obtenido por la excepcional regulada en el presente acuerdo, y **dispondrá del plazo de 18 meses** para acreditarse en el nivel correspondiente en la carrera profesional de la categoría a la que se reincorpora.

Podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles que tuvieran reconocido mediante el procedimiento extraordinario regulado en este acuerdo u optar al nivel superior si hubieran transcurrido 5 años desde dicho reconocimiento.

Quienes se hubieran acogido a lo previsto en los apartados 5.1 y 5.2 de este anexo podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores que tuvieran reconocidos sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria siempre y cuando cumplan con los demás requisitos establecidos para ese nivel superior y el tiempo de permanencia para los niveles II, III, IV y V sea, desde que obtuvo plaza con carácter fijo, de 5, 10, 15, o 20 años respectivamente