

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

2. 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 del 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 relacionada específicamente con la práctica profesional 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 del 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 relacionada específicamente con la práctica profesional 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 del 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 relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

3. 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 con el IACP o por otro evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.
- 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.

4. 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 III	Grado IV	Grado V
I	Desempeño del puesto de trabajo.	40	35	35
II	Competencia profesional	30	30	30
III	Formación continuada			
IV	Docencia.	30	35	35
V	Otros			
Total		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 III: 60 puntos.
- b) Grado IV: 70 puntos.



c) Grado V: 75 puntos.

5. 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. 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 en su centro de gasto o provincia	55%
	Memoria semiestructurada de su puesto de trabajo + evidencia de conformidad	20%
Competencias del perfil profesional	Carta 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.

3. Estructura Básica del Baremo

Área		Grado III	Grado IV	Grado V
I y II	Desempeño del puesto de trabajo y Competencia profesional	60	60	60
III	Formación continuada	40	40	40
IV	Docencia			
V	Investigación			
VI	Implicación y compromiso con la organización (tope de este epígrafe 10)			
Total		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 III: 60 puntos.
- b) Grado IV: 70 puntos.
- c) Grado V: 75 puntos.

4. Régimen excepcional de encuadre.

4.1 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 2023 percibirán el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2023.
- 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.

4.2 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 2023 **percibirá, en caso de alcanzarlo, el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2023.**
- 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.

5- 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 este anexo podrán solicitar el acceso al nivel de carrera que tuvieran consolidado siempre que cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel. Así mismo podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria en los niveles anteriores en la categoría a la que optan, siempre y cuando cumplan con los requisitos de evaluación establecidos para ese nivel superior y acrediten una permanencia desde el acceso al nivel de carrera desde el que optan superior a la exigida para el nivel de carrera solicitado