

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

1474 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca el procedimiento para el acceso y progresión de los sucesivos niveles de carrera y promoción profesional para el personal fijo facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal fijo sanitario de los subgrupos C1 y C2 y del personal fijo no sanitario de los subgrupos A1, A2, C1, C2 y del grupo de AP.

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) del 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 n.º 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 n.º 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.

Por ello en Consejo de Gobierno de 6 de Marzo se ha aprobado 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 Subgrupo A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud”.

A la vista de lo expuesto, de conformidad con las competencias atribuidas por la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y el Decreto 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero: Convocar, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Decimoctava de la Ley 14/2018 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2019, el procedimiento para el acceso y progresión de los sucesivos niveles de carrera para el personal fijo facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal fijo sanitario de los subgrupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los subgrupos A1, A2, C1, C2 y grupo de AP del Servicio Murciano de Salud.

Segundo: La información sobre el desarrollo de la presente convocatoria se podrá consultar en la dirección de internet <http://www.murciasalud.es>, en el apartado “Profesionales” “Carrera y promoción” “Convocatoria 2019”.

De manera complementaria, los aspirantes podrán recibir información mediante mensajes a la dirección de correo electrónico que faciliten en su solicitud. Esta información carecerá de efectos jurídicos y no podrá sustituir a las publicaciones legalmente establecidas.

Tercero: La presente convocatoria se regirá por las siguientes,

Bases específicas

Primera.- Ámbito de aplicación y requisitos de participación.

1.1. Ámbito de aplicación.

Podrá participar en la presente convocatoria:

1.1.1. 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 n.º 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 n.º 239, de 15 de octubre), con sus posteriores modificaciones.

1.1.2. El personal funcionario de carrera perteneciente a los Cuerpos Facultativos de Médicos Titulares, Cuerpos de Matronas de Área de Salud y Técnico de Diplomados Titulares de Enfermería de la CARM.

1.1.3. El personal funcionario de carrera de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que preste sus servicios en el Servicio Murciano de Salud.

1.1.4. 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.

1.2. Requisitos de participación.

1.2.1 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., salvo el personal a que se refiere el apartado (1.1.4) anterior.

1.2.2 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.

1.2.3 Todos los requisitos deberán poseerse a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

1.3. Cómputo de antigüedad.

Se tendrá en cuenta para valorar la antigüedad:

1.3.1. 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 o equivalente desde la que se participa.

1.3.2. 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 1.1

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.

1.3.4. El tiempo de servicios prestados en promoción interna temporal, como personal directivo, en la situación de servicios especiales o con reserva de puesto de trabajo, se computará en la categoría/opción estatutaria en la que se tenga reservada la plaza.

1.3.5. 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.

1.3.6. 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 al nivel I de 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. Están eximidos de realizar la evaluación aquellos empleados que ya tengan reconocido algún nivel de carrera y no soliciten la progresión.

2.4. Para acceder al nivel I será necesario tener cinco años de servicios prestados en la categoría/cuerpo desde la que se participa 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).

Para el cómputo de los mencionados plazos se tendrá en cuenta lo establecido en el punto 3 de la base primera.

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

Tercera.- Supuestos especiales.

3.1 Al personal directivo y al personal con liberación sindical a tiempo total se le considerará, en todo caso, superada la evaluación. En el caso de los liberados sindicales por tiempo superior al 50% de su jornada, sólo deberán evaluarse en aquellos indicadores que tengan carácter obligatorio, para cada una de las categorías/opciones.

3.2.- El personal en situación de promoción interna temporal será evaluado en la categoría promocionada. Si bien, el reconocimiento lo obtendrá en su categoría de origen.

3.3.- 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.

3.4.- En los casos en que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, baja maternal, 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.

3.5 Los profesionales que tengan la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud que se encuentren en situación de servicio activo en otros Servicios de Salud, podrán solicitar el reconocimiento de carrera/promoción. Para la obtención de dicho reconocimiento deberán acreditar el cumplimiento de los indicadores /evaluación de desempeño que resulten de aplicación al personal propio del Ente en el que presten servicios.

Cuarta.- Procedimiento de solicitud para el acceso y progresión de los niveles de la carrera o promoción profesional y plazos.

4.1. La solicitud se realizará de forma electrónica a través del Portal del Empleado, "Carrera Profesional". El acceso al Portal del Empleado se realizará mediante usuario y contraseña o mediante certificado digital desde la red corporativa de intranet <https://www.sms.carm.es/empleado>, o accediendo con certificado digital desde fuera de la red corporativa, a través de internet en <https://sms.carm.es/empleado>.

La falta de cumplimentación de la solicitud de conformidad con lo indicado anteriormente determinará la no admisión en el procedimiento.

4.2. Descripción del procedimiento.

Presentada la solicitud, se le mostrará y habilitará, en función del cumplimiento de los requisitos una de las siguientes opciones:

a) Al personal que no reúna los requisitos no se le permitirá solicitar la evaluación. En caso de disconformidad, se le habilitará en la misma sección, un formulario para presentar las alegaciones que considere oportunas. Estas alegaciones se evaluarán por la Dirección General de Recursos Humanos. A través del mismo portal del empleado se le irá informando sobre su tramitación.

b) Para el personal que sí cumple los requisitos, bien directamente o tras presentar una alegación y aceptada la misma, se habilitará un formulario para solicitar la participación en el procedimiento de inscripción de carrera/promoción profesional del año 2019

c) Para el personal fijo que no cumple el requisito de antigüedad, se habilitará un formulario para poder participar en el proceso de evaluación del año 2019.

En función de su categoría profesional desempeñada se mostrarán los indicadores a evaluar durante el presente año, así como el grupo profesional y categoría, grupo de cobro, nivel actual, nivel solicitado y superior jerárquico. Si los datos que se muestran son correctos, deberán ser confirmados y continuar con el proceso de inscripción, o bien solicitar su rectificación mediante la grabación de la oportuna incidencia.

Será necesario leer y aceptar las condiciones de participación para poder realizar la inscripción. En el proceso de inscripción, el usuario deberá firmar la solicitud de adhesión con usuario y contraseña utilizando la herramienta SIFE (Sistema de Información de Firma Electrónica). En el caso de que posteriormente alguna solicitud sea denegada, se podrá presentar una alegación desde esta misma sección en el portal del empleado. Estas alegaciones serán tramitadas tal y como se ha indicado en el apartado a).

4.3. Para facilitar la participación en el procedimiento, se publicará una "GUIA DEL USUARIO" en la página web <http://www.murciasalud.es>, en el apartado "Profesionales" "Carrera y promoción" "Convocatoria 2019".

4.4.- El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", y permanecerá abierto ininterrumpidamente hasta el día 30 de noviembre de 2019.

Quinta- Sistema de evaluación.

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.

5.1. Para el percibo del 15% del complemento de carrera, contemplado en el Acuerdo de la Mesa General de 12 de noviembre de 2018, será necesario cumplimentar y superar el cuestionario de autoevaluación. (Anexo I).

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, se podrá reiterar el cuestionario y si persistiera la situación será valorada por la Comisión de Evaluación de Carrera de Área o ámbito correspondiente.

5.2. Los criterios de valoración serán los recogidos en el Anexo II.

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

5.4. La valoración y el peso específico de los indicadores varían en función del grupo de pertenencia

5.5. 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 las cantidades percibidas a cuenta.

Sexta.- Estructura de evaluación.

6.1. 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 elevar 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 Recursos Humanos
- 2) Un secretario, 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 la Gerencia del 061, 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. Así mismo, 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).

6.2. 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.

6.3. 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.

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

6.5. 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.

6.6. El nombramiento de los miembros de las comisiones se realizará mediante Resolución del Gerente del Servicio Murciano de Salud.

Séptima. - Resolución de reconocimiento de nivel de carrera profesional.

7.1. El reconocimiento del nivel de carrera o promoción profesional derivado de esta convocatoria tendrá los efectos administrativos que indique la correspondiente resolución.

7.2. El nivel de carrera reconocido mediante dichas resoluciones supondrá el derecho al percibo, con efectos del 1 de enero, del importe establecido en el Acuerdo aprobado por el Consejo de Gobierno de 6 de marzo por el que se establecen las bases sobre los criterios e indicadores para la evaluación de la carrera profesional del personal fijo facultativo y diplomado sanitario, y de la promoción profesional del personal sanitario fijo de los subgrupos C1 y C2 y del personal no sanitario de los subgrupos A1, A2, C1, C2 y AP del Servicio Murciano de Salud", salvo aquellos que se encuentren en comisión de servicios desempeñando un puesto de trabajo en otro organismo público, cuyos efectos se producirán desde la fecha de su reincorporación al Servicio Murciano de Salud, sin que en ningún caso puedan tener carácter retroactivo.

7.3. En el caso del personal del Servicio Murciano de Salud, que cumpliendo los requisitos establecidos en esta convocatoria, se encuentre en comisión de servicios en un puesto de trabajo de otro organismo público, la evaluación se efectuará por la Administración donde se encuentre prestando servicios, y los efectos económicos del complemento de carrera se producirán desde la fecha en que se reincorpore a prestar servicios en el Servicio Murciano de Salud, sin que en ningún caso puedan tener carácter retroactivo.

7.4. Este reconocimiento no implicará un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad o funciones desarrolladas por el profesional.

7.5. Contra las resoluciones de las solicitudes de reconocimiento de los distintos niveles de la carrera y promoción profesional, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Consejería de Salud, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Octava.- Norma final.

8.1. Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Salud, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

8.2. Los demás actos administrativos que se deriven de la presente convocatoria y sus bases, podrán ser revisados en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 12 de marzo de 2019.—El Director Gerente, Asensio López Santiago

ANEXO I**PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN 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.

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, se podrá reiterar el cuestionario y si persistiera la situación será valorada por la Comisión de Evaluación de Carrera de Área o ámbito correspondiente.

Cuestionario de Actitudes (Autoevaluación)

TRABAJO EN EQUIPO E IMPLICACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN	
1. 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	-4
2. 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	+2
3. 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	+8
-	-
HABILIDADES DE RELACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO	
1. En su trabajo diario no tiene en cuenta lo que pueda sentir/pensar el usuario y es poco accesible al mismo	-2
2. 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	+2
3. Adopta una actitud de escucha que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoya, anticipándose a sus necesidades de comunicación	+4

COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS	
1. Por su relación con el usuario tiene reclamaciones orales o escritas. Suele tener una actitud de confrontación o evita intervenir en situaciones conflictivas	-2
2. No se comunica de manera lo suficientemente inteligible y eficaz, provocando que el usuario tenga que recurrir a otros profesionales	+2
3. Se comunica de manera clara, fluida y fácil de entender, interviniendo para resolver aquellas situaciones potencialmente conflictivas	+4
ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS E INTRODUCCIÓN DE MEJORAS E INNOVACIONES EN EL TRABAJO	
1. 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	-2
2. Asiste a las reuniones de actualización de conocimientos o innovación de forma pasiva, sin aportaciones. Le cuesta 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.	+2
3. 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.	+8

Valoración de los méritos

La valoración de los méritos de los profesionales que participen en el sistema de carrera y promoción profesional se realizará por la metodología de AUTOEVALUACIÓN. 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.

ANEXO II

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)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	15%
Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>Los Acuerdos de Gestión de cada Área de Salud/Servicio/Unidad 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.</p>	15%
Indicadores 3º - 4º Alternativos. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p><i>Indicador 3º.</i> 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.</p> <p><i>Indicador 4º.</i> 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.</p>	10%
Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)	
<p>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 valorará la elaboración de una propuesta de mejora de los mismos.</p>	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 valorara 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 valorara 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. 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.	15%
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)	
<i>Indicador 3º.</i> 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. <i>Indicador 4º.</i> 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.	25%

Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)	15%
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.	
Indicador 6º. Compromiso de Informes de Alta de Hospitalización (A2) (Voluntario)	10%
El trabajador emitirá a los pacientes todos los informes de alta de hospitalización.	
Indicador 7º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	10%
Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos)	
Indicador 8º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	10%
Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad	

COLECTIVO: Grupos C1-C2 Sanitarios / Hospitales

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	20%
<p>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.</p> <p>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.</p>	
Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	15%
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	
Indicador 3º- 4º. Alternativos. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	25%
<p><i>Indicador 3º.</i> 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</p> <p><i>Indicador 4º.</i> 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.</p>	

Indicador 5º. Propuesta de mejora de los Indicadores de Análisis de Variabilidad (Voluntario)	15%
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	
Indicador 6º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	10%
Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).	
Indicador 7º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad.	

COLECTIVO: Grupos A1/A2. No Sanitarios / Hospitales y SSCC

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	25%
Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento Carrera y/o Promoción profesional deberán cumplimentar el <i>Cuestionario de Actitudes</i> 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.	
Indicador 2º. Propuesta de mejora de Actividad en primer semestre (Obligatorio)	25%
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.	
Indicador 3º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	15%
Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos)	
Indicador 4º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en sesiones y/o grupos de trabajo de su Servicio/Unidad.	
Indicador 5º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)	20%
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. 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)	
<p>Todos los trabajadores del SMS que deseen participar en el procedimiento de Promoción profesional deberán cumplimentar el <i>Cuestionario de Actitudes</i> para valorar su compromiso con la organización y la calidad de su actividad profesional.</p> <p>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.</p>	25%
Indicador 2º. Propuesta de mejora de actividad en primer semestre (Obligatorio)	
<p>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.</p>	25%
Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).</p>	15%
Indicador 4º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)	
<p>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.</p>	15%
Indicador 5º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)	
<p>Se valorará 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.</p> <p>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.</p>	20%

COLECTIVOS: Grupo A1 Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	15%
Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>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</p>	15%
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>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.</p>	10%
Indicador 4º. Propuesta de Análisis de Variabilidad (Voluntario)	
<p>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.</p>	10%
Indicador 5º. Elaboración de informes de interconsulta con criterios de calidad (Voluntario)	
<p>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 Murciano de Salud por la que se aprueba la instrucción nº 1/2018, sobre la mejora en la continuidad asistencial a los pacientes entre atención primaria y atención hospitalaria.</p>	15%
Indicador 6º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos)</p>	15%
Indicador 7º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.</p>	10%
Indicador 8º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.</p>	10%

COLECTIVOS: Grupos A2 Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	15%
Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>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.</p>	15%
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Tercer trimestre) (Obligatorio)	
<p>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.</p>	10%
Indicador 4º. Compromiso de Seguimiento de pacientes post-hospitalización que requieran cuidados de enfermería (Voluntario)	
<p>Se valorara la realización de un seguimiento adecuado de los pacientes después de un proceso hospitalario.</p>	15%
Indicador 5º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).</p>	10%
Indicador 6º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.</p>	20%
Indicador 7º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.</p>	15%

COLECTIVOS: Grupos C1-C2 Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	20%
Indicador 2º. Firma de los Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>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.</p>	15%
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Tercer trimestre) (Obligatorio)	
<p>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.</p>	15%
Indicador 4º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual.</p>	10%
Indicador 5º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud.</p>	20%
Indicador 6º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria.</p>	20%

COLECTIVOS: Grupos A2 No Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	25%
Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)	
<p>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 que desempeñe su tarea</p>	25%
Indicador 3º. Distribución de la Jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).</p>	15%
Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención y comunitarias (Voluntario)	
<p>Se valorará la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su Centro de Salud</p>	15%
Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	
<p>Se valorará la participación del trabajador en reuniones y/o grupos de trabajo de su Equipo de Atención Primaria relacionadas con la formación</p>	20%

COLECTIVOS: Grupos C1-C2/AP No Sanitarios / Atención Primaria

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	25%

Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)	25%
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 que desempeñe su tarea.	
Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)	15%
Se valorará que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual	
Indicador 4º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)	20%
Se valorará 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	
Indicador 5º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)	15%
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.	

COLECTIVOS: Gerencia 061**Grupo A1 sanitarios**

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	25%
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.	
Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	25%
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.	
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)	20%
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.	

Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo.	
Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo.	

Grupo A2 Sanitarios

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	25%
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.	
Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	25%
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	
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)	20%
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	
Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo	
Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	15%
Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo	

Grupo C2 (Técnico de Emergencias Sanitarias)

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	30%
Indicador 2º. Firma de Acuerdos de Gestión (Obligatorio)	
<p>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.</p>	20%
Indicador 3º. Seguimiento de los Acuerdos de Gestión (Voluntario)	
<p>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</p>	15%
Indicador 4º. Compromiso de participación en actividades de prevención (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación del trabajador en aquellas actividades de prevención y comunitarias que se desarrollen u organicen en su centro de trabajo.</p>	20%
Indicador 5º. Proyecto de actividades de autoformación continuada en equipo (Voluntario)	
<p>Se valorara la participación del trabajador en sesiones clínicas y/o grupos de trabajo de su Equipo.</p>	15%

COLECTIVOS: AP No Sanitarios

Indicador 1º. Cuestionario Autoevaluación (Obligatorio)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	25%
Indicador 2º. Propuesta de mejora de la actividad en el primer semestre (Obligatorio)	
<p>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.</p>	25%
Indicador 3º. Distribución de la jornada anual (Voluntario)	
<p>Se valorara que cada trabajador elabore un documento en el que determine cómo distribuye su jornada anual (salvo el personal a turnos).</p>	15%
Indicador 4º. Compromiso de mejora de indicadores de calidad percibida por usuarios (Voluntario)	
<p>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.</p>	20%
Indicador 5º. Proyecto de actividades de formación continuada ofertada por el SMS (Voluntario)	
<p>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</p>	15%