



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE SALUD

ACUERDO de 26 de marzo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario, de 1 de diciembre de 2020, sobre materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional del personal sanitario de los grupos profesionales C y D y del personal no sanitario de gestión y servicios que ostenten la condición de personal estatutario en el ámbito de los centros e instituciones del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicable al régimen ordinario.

La propuesta que se eleva a la aprobación del Consejo de Gobierno tiene como objeto la ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario, de 1 de diciembre de 2020, sobre materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional del personal sanitario de los grupos profesionales C y D y del personal no sanitario de gestión y servicios que ostenten la condición de personal estatutario en el ámbito de los centros e instituciones del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicable al régimen ordinario.

Primero.—Con fecha 27 de diciembre de 2006 fue firmado el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias sobre carrera y desarrollo profesional de los empleados públicos del Principado de Asturias, en cuyo anexo II se aprueban los criterios generales de desarrollo profesional del personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias. Los criterios generales contenidos en el Acuerdo han de ser desarrollados, elaborándose una propuesta en este sentido, comprensiva de las materias y criterios de evaluación que han de regir el sistema de desarrollo profesional.

Segundo.—En el anexo II del Acuerdo que, en el seno de la Mesa General de Negociación, suscribieron el 27 de diciembre de 2006 la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales CC. OO., Cemsatse, y UGT, se aprobaron los criterios generales de desarrollo profesional del personal estatutario de las categorías sanitarias de los grupos C y D y del personal estatutario de las categorías no sanitarias de todos los grupos de clasificación.

Tercero.—Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en dicho Acuerdo, esos criterios generales fueron desarrollados para el régimen transitorio aprobándose, por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2008, las materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional.

Cuarto.—El apartado Segundo del Acuerdo de 11 de junio de 2008, facultó a la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias para dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo y ejecución. En uso de la citada habilitación, por distintas Resoluciones de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias se aprobaron los baremos y herramientas de evaluación aplicables en la fase de implantación y régimen transitorio del Desarrollo Profesional.

Quinto.—Habida cuenta de que el plazo de implantación o régimen transitorio del desarrollo profesional concluyó en el 2010, con la ejecución del proceso de encuadramiento en el nivel IV, el Servicio de Salud del Principado de Asturias adquiere el compromiso de negociar las materias y criterios de evaluación, aplicables al régimen ordinario.

Sexto.—Dicho modelo fue recogido asimismo en el orden del día de las reuniones que la Mesa Sectorial de Negociación de la Comunidad Autónoma celebró en fecha 1 de diciembre de 2020.

Fundamentos de derecho

Único.—En el marco de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario y de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 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, se suscribe el presente Acuerdo.

Por todo lo expuesto, en el ejercicio de la competencia atribuida al Consejo de Gobierno por el artículo 14.2 c) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, puesta en relación con los artículos 32, 36 y 38 del 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 y el artículo 21.2 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre régimen jurídico de la Administración, previa negociación prevista en 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, y previos los informes de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Salud,

ACUERDA

Primero.—Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario, de 1 de diciembre de 2020, sobre materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional del personal sanitario de los grupos profesio-



nales C y D y del personal no sanitario de gestión y servicios que ostenten la condición de personal estatutario en el ámbito de los centros e instituciones del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicable al régimen ordinario.

Segundo.—Facultar a la Directora Gerente del Servicio de Salud del Principado de Asturias, para dictar las normas que sean precisas en ejecución y desarrollo del presente Acuerdo.

Tercero.—Disponer la publicación del presente Acuerdo en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Contra el presente Acuerdo, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (en los términos que prevé el artículo 10.1 a) en relación con el artículo 8.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa), en el plazo de dos meses, computados a partir del siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente Acuerdo, sin perjuicio de la posibilidad de interposición de cualquier otro que estimen oportuno.

Dado en Oviedo, a 19 de marzo de 2021.—El Consejero de Salud, Pablo I. Fernández Muñiz.—Cód. 2021-03303.

ACUERDO DE MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO, SOBRE MATERIAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES C Y D Y DEL PERSONAL NO SANITARIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS QUE OSTENTEN LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO EN EL ÁMBITO DE LOS CENTROS E INSTITUCIONES DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, APLICABLES AL RÉGIMEN ORDINARIO

En Oviedo, a 1 de diciembre de 2020, la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales FSES, CC. OO., UGT y Sicepa-Usipa/SAIF, representadas en la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario, convienen en suscribir el presente Acuerdo en materia de desarrollo profesional del personal estatutario:

Preámbulo

En el anexo II del Acuerdo que, en el seno de la Mesa General de Negociación, suscribieron el 27 de diciembre de 2006 la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales CCOO, Cemsatse, y UGT, se aprobaron los criterios generales de desarrollo profesional del personal estatutario de las categorías sanitarias de los grupos C y D y del personal estatutario de las categorías no sanitarias de todos los grupos de clasificación.

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en dicho Acuerdo, esos criterios generales fueron desarrollados para el régimen transitorio aprobándose, por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2008, las materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional.

El apartado Segundo del Acuerdo de 11 de junio de 2008, facultó a la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias para dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo y ejecución. En uso de la citada habilitación, por distintas Resoluciones de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias se aprobaron los baremos y herramientas de evaluación aplicables en la fase de implantación y régimen transitorio del Desarrollo Profesional.

Habida cuenta de que el plazo de implantación o régimen transitorio del desarrollo profesional concluyó en el 2010, con la ejecución del proceso de encuadramiento en el nivel IV, el Servicio de Salud del Principado de Asturias adquiere el compromiso de negociar las materias y criterios de evaluación, aplicables al régimen ordinario, y recogidos en el anexo que acompaña al Presente Acuerdo.

En el marco de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Estatutario y de acuerdo con lo previsto en el artículo 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, se suscribe el presente,

ACUERDO

Primero.—Aprobar las materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional del personal estatutario de las categorías sanitarias de los grupos C y D y del personal estatutario no sanitario de gestión y servicios, aplicables al régimen ordinario y recogidos en el anexo que acompaña al presente Acuerdo.

Segundo.—Las materias objeto de evaluación serán desarrolladas por el Grupo Técnico derivado de la Comisión de Seguimiento que se constituya del presente Acuerdo.

Tercero.—Facultar a la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias, para dictar las normas que sean precisas en ejecución y desarrollo del presente Acuerdo.

Por la Administración.

Por las Organizaciones Sindicales.

FSES

CC. OO.

UGT

SAIF



Anexo

MATERIAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL, DEL PERSONAL ESTATUTARIO SANITARIO DE LOS GRUPOS C Y D Y DEL PERSONAL NO SANITARIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, APLICABLES AL PERÍODO ORDINARIO

Primero.—Finalidad.

Los conocimientos, las aptitudes y actitudes así como las habilidades y el rendimiento o logro de resultados son factores de desempeño, cuyas dimensiones se hace preciso evaluar de cara al reconocimiento del nivel de desarrollo profesional de los empleados. La regulación de un sistema de evaluación del desarrollo profesional del personal estatutario sanitario de los grupos C y D y del personal no sanitario de gestión y servicios del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicable al período ordinario, es el objeto del presente Acuerdo.

Segundo.—Definición.

La evaluación es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados así como los méritos acreditados por los profesionales, adecuándose a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de los empleados.

La evaluación tiene carácter individual y recaerá sobre dimensiones y comportamientos que resulten relevantes en el puesto de trabajo.

Tercero.—Estructura.

El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en tres bloques que agrupan los diferentes factores a valorar:

1. Bloque A: Actividad y competencias en la práctica profesional:

Contempla y evalúa la aportación del profesional a la consecución de los objetivos de la organización y las competencias profesionales y técnicas que aplica para la práctica profesional.

Este bloque se subdivide en tres factores:

A.1 Orientación al logro y cumplimiento de objetivos. Objetivos Colectivos:

Evalúa el cumplimiento de los objetivos colectivos previamente fijados en cada Unidad de Gestión, en consonancia con el cumplimiento del Contrato Programa. La Unidad de Gestión, a efectos de fijación de objetivos, se identifica con la agrupación temporal y funcional de empleados públicos con vinculación fija, coincidente en los destinos funcionales de Área y de Atención Hospitalaria con órganos de naturaleza similar a la de Servicio, que comparten funciones y objetivos comunes, y en los destinos funcionales de Atención Primaria, con el Equipo de Atención Primaria.

Los objetivos colectivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado para cada Unidad de Gestión, en un período determinado por el año natural. Los objetivos fijados en cada Unidad de Gestión deberán ser comunicados por su responsable a todos los empleados integrantes de la misma para adecuar su actuación a lograr el cumplimiento de los mismos, cumplimiento que vendrá referido a 31 de diciembre.

Los objetivos serán cuantificables y medibles y deberán contar con una fuente de verificación fiable. Cada Gerencia acreditará el grado de cumplimiento de dichos objetivos a las correspondientes Comisiones de Evaluación, a fin de que se haga repercutir directamente en la evaluación de los empleados e informando, igualmente, a aquellos del grado de cumplimiento alcanzado.

A.2: Orientación a la mejora. Objetivos individuales:

Evalúa las acciones de mejora del servicio público orientadas a un resultado y realizadas por cada profesional individualmente, dentro del período de evaluación.

A.3. Dominio técnico. Desempeño de tarea:

Valora las competencias con que se desarrollan las actividades que son reconocidas formalmente por la organización como parte de su puesto de trabajo y que contribuyen a producir los servicios propios de la gestión de la organización.

2. Bloque B: Implicación y contribución a la eficacia de la organización. Desempeño contextual:

Valora los comportamientos referidos al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, actitudes discrecionales realizadas voluntariamente por los profesionales que mejoran el ambiente de trabajo, y van dirigidas, por un lado, hacia los miembros de la organización facilitando el desempeño tanto de las tareas propias como las de los otros y, por otro, hacia la organización promoviendo un mejor funcionamiento de la misma.

Se subdivide en dos Factores:

B.1. Desempeño contextual-interpersonal:

Valora la capacidad del profesional para trabajar en colaboración y coordinarse con los demás, de formar parte de equipos y de trabajar conjuntamente con otras personas y grupos multidisciplinares, con otros servicios o áreas de la Organización y/o con organismos externos con los que deba interactuar y relacionarse. Valora también aquellas actitudes destinadas a ayudar a otros compañeros ofreciendo enseñanzas,

sugerencias y apoyo tanto emocional como en la realización de sus tareas. También son valoradas aquellas conductas abiertas a nuevos retos y caracterizadas por la manifestación de iniciativas, así como las destinadas a representar favorablemente a la organización, respaldando la misión y los objetivos de la misma y ayudando a otros a lograrlo.

B.2. Desempeño contextual-organizacional:

Valora aquellas conductas caracterizadas por el seguimiento de las reglas, procedimientos y protocolos, por la administración de los recursos dándoles una aplicabilidad adecuada. También son valoradas aquellas actitudes dirigidas al mantenimiento de la calidad del trabajo y el uso eficiente del tiempo.

3. Bloque C: Desarrollo y transferencia del conocimiento:

Contempla y evalúa la actualización permanente de conocimientos a través de la formación, así como la implicación en actividades docentes y de gestión del conocimiento. Se subdivide en tres factores:

C.1. Formación:

Valora la actitud y disposición para incorporar y desarrollar de manera continuada en el tiempo nuevos conocimientos, técnicas y herramientas en el ámbito de su práctica profesional.

Son objeto de valoración las actividades formativas (cursos, seminarios, talleres, etc.) relacionadas con las Ciencias de la Salud y/o con la categoría estatutaria en la que solicita el encuadramiento, dirigidas a los profesionales y destinadas a mejorar su nivel de competencia profesional para desarrollar las exigencias presentes o a la capacitación continua en los requerimientos evolutivos de la profesión y su utilidad para las necesidades específicas de la organización.

Las actividades formativas objeto de valoración deberán estar organizadas, impartidas o subvencionadas por organismos de la Administración Central u Autonómica, organismos públicos de la Unión Europea, Universidades, centros colaboradores con la Administración, así como por colegios profesionales, sociedades científicas, organizaciones sindicales, fundaciones y otro tipo de entidades sin ánimo de lucro vinculadas a cualquiera de éstas, al amparo de la norma reguladora de rango suficiente que avale estas actividades formativas y que deberá constar en las mismas.

Se entenderán avaladas por norma reguladora de rango suficiente los diplomas o certificados que se hayan impartido al amparo de convenio, acuerdo o norma reguladora, suscrita con las Administraciones Públicas, o bien que hayan sido acreditadas y/o subvencionadas por las mismas, y siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o bien se certifique debidamente en documento anexo.

C.2 Transmisión, creación y difusión del conocimiento:

Valora el conjunto de actividades que contribuyen a la transmisión, de manera formalizada, de los conocimientos, habilidades y experiencias a diferentes destinatarios de la organización o de ámbitos más amplios como son la docencia, la elaboración de protocolos y guías clínicas así como la participación en congresos, jornadas, conferencias y publicaciones relacionadas con la actividad profesional y organizacional.

C.3 Participación y promoción en la investigación y la innovación:

Valora las acciones de los empleados dirigidas a cualesquiera actividades de creación del conocimiento, en materias propias de la gestión de la Administración Pública y entendiendo como tales la participación activa en programas de investigación e innovación relacionados con la actividad profesional u organizacional y justificada con las publicaciones, en sus distintos formatos, sobre las materias objeto de investigación.

Cuarto.—Procedimiento de evaluación.

1. Período de evaluación: El período de evaluación comprenderá los cinco años anteriores a la fecha de finalización del plazo de entrega de solicitudes para el encuadramiento en el correspondiente Nivel de desarrollo profesional.

Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional de los trabajadores durante el año natural a que corresponda.

Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo por los profesionales, de forma continua o discontinua, durante al menos seis meses.

2. Solicitud de evaluación y reconocimiento: La evaluación para acceder a los Niveles superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo cinco años desde la precedente evaluación positiva.

Dará lugar al reconocimiento de un determinado Nivel, con independencia de los demás requisitos exigidos, la superación de las evaluaciones correspondientes a los méritos exigidos para cada Nivel. Una vez producida la incorporación al desarrollo profesional, la promoción de Nivel sólo se podrá realizar hacia el inmediatamente superior.

En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta.

Quinto.—Criterios de valoración.

1. El sistema de evaluación de los factores incluidos en cada bloque se realizará mediante unidades de valoración basadas en un sistema de puntos.



2. El sistema de puntuación estará basado en la ponderación de factores a evaluar, en función al valor que se dé a cada uno de ellos en el conjunto del sistema.
3. La puntuación exigida será global sin que se requiera puntuación mínima por factor o bloque. La puntuación mínima exigida aumentará a medida que sube el Nivel que se pretende alcanzar.
4. En la progresión de Nivel se tendrán en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del Nivel anterior. No obstante, los puntos no utilizados en formación, transmisión y difusión del conocimiento y en participación y promoción en la investigación y la innovación, tras el reconocimiento de Nivel, podrán ser aportados a la siguiente evaluación.

2. Órganos de evaluación

2.1 Comisión Central de Evaluación de Desarrollo Profesional. La Comisión Central de Evaluación del Desarrollo Profesional del personal sanitario de los grupos C y D y del personal no sanitario de todos los grupos, será única, tendrá carácter paritario y su función será la de velar por una aplicación homogénea del sistema en todas las Áreas, coordinar a las Comisiones de Evaluación de Área Sanitaria y ejercer como comisión de apelación, auditar el proceso y elevar los resultados a la Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

2.1.1. Composición. La Comisión Central de Evaluación del Desarrollo Profesional estará constituida por ocho Vocales con sus correspondientes suplentes, contando todos ellos con voz y voto:

Tres representantes de la Dirección de Profesionales del Sespa.

Un representante de la Dirección de Atención y evaluación sanitaria del Sespa.

Dos representantes de los Grupos Profesionales del personal no sanitario.

Dos representantes de los Grupos Profesionales C y D sanitarios.

Los vocales serán designados por la Dirección Gerencia del Sespa, los cuatro representantes de la Administración y sus suplentes, a propuesta de la misma y el resto de vocales y sus suplentes a propuesta de las organizaciones sindicales miembros de la Mesa General de Negociación de la Función Pública del Principado de Asturias, entre profesionales encuadrados en el nivel IV de desarrollo profesional.

La Comisión será presidida por uno de los representantes de la Administración y uno de los Vocales propuestos por la Dirección Gerencia del Sespa asumirá la función de Secretario con voz y voto. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del Sespa.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

Se admitirá la delegación de asistencia y voto de, como máximo, el 50 por 100 de los Vocales de cada una de las dos partes.

2.1.2. Adopción de acuerdos y deliberaciones A los efectos de la adopción de acuerdos, el voto del Presidente tendrá carácter dirimente, no obstante su funcionamiento, como órgano colegiado se regirá por lo establecido Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes.

Las deliberaciones de la Comisión Central de Evaluación serán secretas y sus miembros quedarán sujetos al deber de sigilo respecto a las informaciones a que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones.

2.2. Comisiones de Evaluación de Desarrollo Profesional. En cada Gerencia de Área se constituirán dos Comisiones de Evaluación de Desarrollo Profesional, una para el personal sanitario de los grupos C y D y otra para el personal no sanitario de todos los grupos.

2.2.1. Composición. Cada Comisión de Evaluación estará constituida por cinco miembros con sus correspondientes suplentes y con derecho a voto, designados por el/la titular de la Gerencia del Área Sanitaria con la siguiente composición:

- a) Presidente: Gerente del Área o persona en quien delegue.
- b) Vicepresidente: El/la director/a de Gestión de Cuidados y enfermería o de la Dirección Económica y de profesionales según corresponda o Subdirectores en quienes deleguen.
- c) Vocales: Se nombrarán tres vocales:
 - Un profesional del área de Recursos Humanos quien asumirá la función de Secretario con voz y voto.
 - Dos profesionales pertenecientes a un grupo profesional igual o superior al del personal evaluado.

2.2.2. Funciones. Las Comisiones de Evaluación de cada Gerencia, tendrán atribuidas las siguientes funciones:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los Niveles de Desarrollo Profesional.
- b) Evaluar y valorar el cumplimiento de los requisitos y méritos de los profesionales que soliciten el encuadramiento en cada uno de los niveles.
- c) Supervisar y dar conformidad, en su caso, a las valoraciones realizadas por los evaluadores en los factores incluidos en los bloques A y B.



- d) Formular propuesta de encuadramiento en el Nivel correspondiente de desarrollo profesional, en función de la evaluación efectuada, para su elevación, previo dictamen de la Comisión Central de Evaluación, a la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias.
- e) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos.
- f) Emitir los informes que les sean solicitados acerca del ejercicio de sus funciones.

2.3. Evaluadores. La evaluación de los factores incluidos en los bloques A y B se realizará por un superior jerárquico de los profesionales y contará con la conformidad de la correspondiente Comisión de Evaluación.

2.3.1. Funciones de los evaluadores. Los evaluadores deberán observar, registrar y llevar a cabo las correspondientes valoraciones respecto de los profesionales que en cada caso deban ser evaluados, así como, diagnosticar las necesidades de formación, informando al evaluado sobre su rendimiento y su desempeño e indicándole aquello en lo que deba mejorar, siendo sus cometidos esenciales:

- a) Realizar la entrevista de evaluación.
- b) Realizar la valoración de acuerdo con las técnicas que se establezcan.
- c) Presentar la evaluación a la correspondiente Comisión de Evaluación de Área.
- d) Notificar el resultado de la evaluación a los trabajadores.
- e) Proponer acciones de mejora si considera que la persona puede mejorar sensiblemente mediante una formación específica.