



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • AUTORIDADES Y PERSONAL

#### CONSEJERÍA DE SALUD

##### SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (SESPA)

*RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2021, de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias, por la que se aprueba el sistema de evaluación aplicable al desarrollo profesional del personal estatutario sanitario de los grupos profesionales C y D y del personal estatutario no sanitario de gestión y servicios del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicables al período ordinario y contenidos en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2021.*

Los profesionales del Servicio de Salud del Principado de Asturias constituyen un elemento esencial a la hora de modernizar y mejorar la calidad, eficacia y eficiencia del sistema sanitario. La mejora en la gestión de las instituciones sanitarias, pasa por utilizar el desarrollo profesional como un mecanismo de motivación de los profesionales que diferencie el trabajo que cada uno de ellos aporta a la organización, estableciendo para ello criterios y fórmulas de evaluación que recojan, entre otros, el reconocimiento de su experiencia, formación, conocimientos y habilidades organizativas y el cumplimiento de objetivos en la organización en la cual prestan servicios.

A la hora de desarrollar las materias y criterios de evaluación del desarrollo profesional se ha tenido en cuenta la exigencia que las nuevas formas organizativas plantean en cuanto a establecer un sistema de desarrollo profesional basado en el progreso de las aptitudes interpersonales y de la formación personal con una perspectiva humana, sin olvidar, por otro lado, que uno de los objetivos del Plan de Ordenación de Recursos Humanos es propiciar la permanente actualización de las competencias profesionales y la incorporación de las nuevas actitudes y aptitudes que se precisen.

Dentro de las líneas estratégicas del sistema sanitario asturiano se encuentran el impulsar los procesos de mejora continua y el uso eficiente de los recursos, orientar la organización hacia el futuro, fomentando la investigación y la innovación, y promover una mayor implicación de los profesionales.

Es por todo lo expuesto por lo que se hace necesario desarrollar un sistema de evaluación del desarrollo profesional como mecanismo que compagine, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y de la excelencia profesional con el derecho legítimo de los profesionales a ver reconocidos sus esfuerzos y a progresar de forma individual y voluntaria.

En virtud de cuanto antecede y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Gobierno 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, y que en su apartado segundo faculta a la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias para dictar las normas que sean precisas para su desarrollo y ejecución, y a la vista del documento desarrollado por un grupo derivado de la Comisión de Seguimiento del citado Acuerdo, y ratificado en Mesa general de la Función Pública el 13 de abril de 2021, esta Dirección Gerencia, en base a las atribuciones conferidas en el artículo 128 de la Ley del Principado de Asturias 7/2019, de 29 de marzo, de Salud, y del Decreto 167/2015, de 16 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los órganos de dirección y gestión del Servicio de Salud del Principado de Asturias,

#### RESUELVE

*Primero.*—Establecer el sistema de evaluación, detallado en el anexo I, para el encuadramiento en el correspondiente Nivel de Desarrollo Profesional del personal sanitario de los grupos profesionales c y d y del personal no sanitario de gestión y servicios del Servicio de Salud del Principado de Asturias, aplicable al régimen ordinario.

*Segundo.*—Con el fin de alcanzar la máxima difusión de la presente Resolución, deberá ser publicada en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

*Tercero.*—Contra la presente Resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Salud y Servicios Sanitarios, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la firma y publicación, conforme lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias, y en el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Oviedo, a 27 de abril de 2021.—La Directora Gerente.—Cód. 2021-04597.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ANEXO I

### SISTEMA DE EVALUACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL PERIODO ORDINARIO

#### Primero.- 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.

#### Segundo.- Características

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

Dará lugar al reconocimiento de un determinado Nivel, con independencia de los demás requisitos exigidos, la obtención, en los correspondientes procesos de evaluación, de la puntuación mínima exigida para cada Nivel.

No podrá computarse el exceso sobre la puntuación mínima para el reconocimiento del Nivel superior.

#### 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 nombramiento fijo y/o temporal, coincidente en el ámbito asistencial hospitalario con órganos de naturaleza similar a la de Servicio, que comparten funciones y objetivos comunes, y en el ámbito asistencial 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 periodo determinado por el año



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

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 fijados se recogerán en el documento “acuerdo de objetivos” que irá firmado por el responsable de la Unidad de Gestión y por el Gerente del Área Sanitaria correspondiente.

El número de objetivos colectivos a señalar será, con carácter general, de dos y serán cuantificables, 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 éstos 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 periodo de evaluación.

Los evaluadores establecerán objetivos individuales a cada profesional para el periodo de evaluación poniéndolo en conocimiento de los interesados durante el primer mes de cada ejercicio. Los objetivos individuales se formalizarán por escrito en el “documento de objetivos individuales” que deberá contener la descripción de las acciones programadas, sus plazos de ejecución, criterios de cumplimiento y ponderación de las mismas. Los objetivos individuales del evaluador pueden ser sustituidos por objetivos generalistas de cumplimiento individual por los profesionales.

A.3.- Dominio Técnico. Desempeño de tarea:

Evalúa 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:



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

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, y por la administración de los recursos dándoles una aplicabilidad adecuada. También son valoradas aquellas actitudes dirigidas al mantenimiento de la calidad del trabajo y al uso eficiente del tiempo. Actitudes y conductas que en conjunto promueven el funcionamiento eficaz de la organización.

#### 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.) 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 Oficiales de la Administración General del Estado o de las CC.AA., con competencias en materia de formación, docencia e investigación, por organismos públicos del ámbito 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



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

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, 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.- Criterios de valoración**

### **1.- Bloque A. Actividad y competencias en la práctica profesional.**

#### **1.1.- A.1 Orientación al logro y cumplimiento de objetivos. Objetivos Colectivos**

Podrán obtenerse, a lo largo del periodo de evaluación, hasta 50 puntos máximos que se adjudicarán de forma proporcional al resultado del promedio de los porcentajes del cumplimiento de los objetivos fijados, en cada Unidad de Gestión, en consonancia con el Contrato Programa, durante los cuatro años anteriores al de la solicitud de Nivel, de acuerdo con la tabla siguiente:

PORCENTAJE	PUNTOS
65 – 69	20
70 – 74	25
75 – 79	30
80 – 84	35
85 – 89	40
>90	50

Un porcentaje de cumplimiento inferior al 65% no otorgará puntuación alguna.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Podrá considerarse la inejecución en los supuestos de cambio de estructura orgánica u otras causas sobrevenidas de fuerza mayor no imputables a la Unidad de gestión y de difícil o imposible previsión, siempre que dichas causas queden debidamente justificadas por el responsable de la misma, en el momento o acto de acreditación correspondiente. En estos casos, la puntuación máxima que se puede obtener por el bloque de objetivos colectivos se asignará proporcionalmente al resto de objetivos cuya ejecución no resulte afectada por dichas causas excepcionales.

### 1.2.- A.2: Orientación a la mejora. Objetivos individuales

La valoración del logro del objetivo individual tendrá una puntuación anual para todos los profesionales de hasta un máximo de 5 puntos.

1.3.- A.3.- Dominio Técnico. Desempeño de tarea. Las dimensiones evaluables de tarea para los grupos profesionales A y B serán las siguientes:

- DT01 Capacidad de toma de decisiones.
- DT02 Capacidad de organización y planificación
- DT03 Capacidad de resolución de problemas.
- DT04 Conocimientos técnicos.
- DT05 Productividad (cantidad y calidad del trabajo).

Las dimensiones evaluables de tarea para los grupos C, D y E serán las siguientes:

- DT06 Capacidad de Aprendizaje.
- DT07 Minuciosidad y responsabilidad.
- DT08 Esfuerzo y perseverancia.
- DT09 Conocimientos técnicos.
- DT10 Productividad (cantidad y calidad del trabajo)

### 2.- Bloque B: Contribución a la eficacia de la organización. Desempeño contextual

2.1.- B.1.- Desempeño contextual - interpersonal. Las dimensiones evaluables para todos los grupos y subgrupos profesionales serán las siguientes:

- DCI01 Orientación a objetivos y resultados.
- DCI02 Iniciativa.
- DCI03 Compromiso con la organización.
- DCI04 Colaboración y cooperación con compañeros.
- DCI05 Compartir y transmitir conocimientos.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

**2.2.- B.2.- Desempeño contextual - organizacional.** Las dimensiones evaluables para todos los grupos y subgrupos profesionales serán las siguientes:

DCO01	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral.
DCO02	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.
DCO03	Eficiencia en la utilización de los recursos laborales.
DCO04	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.
DCO05	Ritmo voluntario eficiente del trabajo.

Cada una de las dimensiones evaluables se valorarán mediante una escala gradual que irá desde un mínimo de 1 a un máximo de 4. Los resultados de la evaluación del desempeño de tarea, desempeño contextual-interpersonal y desempeño contextual-organizacional se verificará mediante el cálculo de la media aritmética de las valoraciones asignadas a las dimensiones evaluables de cada uno de esos factores, y se traducirá en una calificación general que atenderá al siguiente criterio:

- Si la valoración media de cada factor – desempeño de tarea, desempeño contextual-interpersonal y desempeño contextual-organizacional – es inferior a 2 la evaluación será negativa para dicha área.
- Si la valoración media de cada factor – desempeño de tarea, desempeño contextual-interpersonal, desempeño contextual-organizacional – es 2 o superior, la evaluación será positiva para dicha área.

Las evaluaciones negativas deberán ser motivadas por parte de los evaluadores quienes deberán proponer las acciones formativas necesarias para mejorar el desempeño del evaluado.

La evaluación negativa cuya media sea 1 no otorgará puntuación alguna y la puntuación media superior a 1 otorgará tanto puntos como resulten de multiplicar la media aritmética por 1,75.

La puntuación máxima anual para cada uno de los factores - desempeño de tarea, desempeño contextual-interpersonal y desempeño contextual-organizacional - será de 7 puntos.

Las descripciones de cada una de las dimensiones evaluables son las recogidas en el Anexo I.

### **3.- Bloque C: Desarrollo y transferencia del conocimiento**

Los méritos valorados para el acceso a un Nivel no podrán ser utilizados para el acceso a un Nivel superior.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

### 3.1.- C.1.- Formación

La valoración de los cursos de formación se asignará a razón de 0,20 puntos por hora lectiva cuando dichas acciones formativas sean con aprovechamiento y de 0,120 puntos por hora lectiva cuando sean con certificado de asistencia.

La valoración de los talleres y seminarios acreditados será de 0,20 puntos por hora lectiva.

Aquellos documentos, en los que la acreditación no especifique su duración en número de horas, y establezcan días o créditos tendrán una valoración equivalente a :

1 crédito: 10 horas

1 mes: 30 horas

1 día: 3 horas

La puntuación máxima de este apartado es de 8 puntos anuales.

### 3.2.- C.2- Transmisión, creación y difusión del conocimiento.

a) Docencia. Se valorará las acciones formativas, organizadas por el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” o por el resto de los órganos de la Administración del Principado de Asturias competentes en materia formativa, en las que los profesionales actúen como docentes y tengan como destinatarios a los empleados públicos de la Administración del Principado y de sus Organismos y Entes Públicos.

ACCIONES DOCENTES	BAREMO	
Curso presencial	Por cada hora lectiva	0,10 puntos
Curso de teleformación	Por cada módulo de formación	1 punto
Talleres / Seminarios	Por cada hora lectiva	0,10 puntos

b) Se valorará en concepto de creación del conocimiento la participación activa en la elaboración de protocolos y guías clínicas, siempre y cuando éste no sea su trabajo habitual.

La valoración será de 1 punto por cada protocolo o guía clínica.

c) Congresos, jornadas y conferencias. Se valorará en concepto de difusión del conocimiento, la participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional. Se tendrán en cuenta los distintos formatos de expresión concretados en ponencias, comunicaciones o póster.





SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INTERVENCIONES EN CONGRESOS, JORNADAS O CONFERENCIAS				
EVENTO	AMBITO	PERFIL	BAREMO	
PONENCIA / CONFERENCIA	NACIONAL		PUNTOS / EVENTO	1
	AUTONOMICO		PUNTOS / EVENTO	0,5
MESA REDONDA	NACIONAL		PUNTOS / EVENTO	1
	AUTONOMICO		PUNTOS / EVENTO	0,5
COMUNICACIÓN (ORAL, POSTER, OTROS FORMATOS)	NACIONAL	3 PRIMEROS FIRMANTES	PUNTOS / EVENTO	1,5
		RESTO	PUNTOS / EVENTO	0,75
	AUTONOMICO	3 PRIMEROS FIRMANTES	PUNTOS / EVENTO	0,3
		RESTO	PUNTOS / EVENTO	0,15

d) Publicaciones. Se valorarán las elaboraciones profesionales editadas con fin divulgativo y relacionadas con la actividad profesional y organizacional, tanto en formato digital como en papel. Para ser valoradas, deberán consignar el número ISBN.

Todas aquellas comunicaciones (orales, pósters, etc) y ponencias que se envíen a congresos, reuniones, simposios, etc...y que se editen en libro monográfico (incluidos los que tienen ISBN), revista monográfica o formato digital monográfico, serán consideradas comunicaciones o ponencias y nunca publicaciones.

		PUNTUACION
PRIMER AUTOR	ARTICULOS EN REVISTAS Y OTROS	1
	LIBRO COMPLETO	3
	CAPITULO DE LIBRO	1
COAUTORES Y OTROS	ARTICULOS EN REVISTAS Y OTROS	0,50
	LIBRO COMPLETO	2
	CAPITULO DE LIBRO	0,5

La puntuación máxima anual de este factor es de 3 puntos.

### 3.3.- C.3- Participación y promoción en la investigación y la innovación.

En este Factor se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

- a) Proyectos de investigación evaluados por comité de investigación interno, organismos financiados o agencia de evaluación.
- b) Participación en Comités de investigación



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

PROYECTOS DE INVESTIGACION			
AMBITO	PERFIL	BAREMO	
INTERNACIONAL	INVESTIGADOR PRINCIPAL	PUNTOS/ PROYECTO	2
	INVESTIGADOR COLABORADOR	PUNTOS/ PROYECTO	1
NACIONAL	INVESTIGADOR PRINCIPAL	PUNTOS/ PROYECTO	2
	INVESTIGADOR COLABORADOR	PUNTOS/ PROYECTO	1
AUTONOMICO	INVESTIGADOR PRINCIPAL	PUNTOS/ PROYECTO	1
	INVESTIGADOR COLABORADOR	PUNTOS/ PROYECTO	0,5

PARTICIPACION EN COMITES DE INVESTIGACION		
PERFIL	BAREMO	
Miembro Comité de Ensayos Clínicos / Miembro Comité de Investigación / Miembro de la Comisión / Subcomisión de Investigación	PUNTOS / AÑO	0,2
Miembro resto Comisiones Clínicas (excluidas la de Docencia, Formación e Investigación)	PUNTOS / AÑO	0,2

La puntuación máxima anual de este factor es de 3 puntos.

### Quinto.- Baremo de puntuación

La puntuación exigida será global sin que se requiera puntuación mínima por factor o bloque. Las puntuaciones mínimas necesarias para acceder a los distintos Niveles son las que se señalan a continuación:

GRUPOS A y B	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
PUNTUACION MAXIMA	250			
% PUNTUACION REQUERIDA	46%	52%	72%	80%
PUNTUACION MINIMA REQUERIDA PARA ACCEDER AL NIVEL	115	130	180	200

GRUPOS C y D	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
PUNTUACION MAXIMA	250			
% PUNTUACION REQUERIDA	46%	52%	70%	78%
PUNTUACION MINIMA REQUERIDA PARA ACCEDER AL NIVEL	115	130	175	195



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GRUPO E	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
PUNTUACION MAXIMA	250			
% PUNTUACION REQUERIDA	46%	52%	68%	74%
PUNTUACION MINIMA REQUERIDA PARA ACCEDER AL NIVEL	115	130	170	185

BLOQUES	FACTORES DE EVALUACION	PUNTUACION MAXIMA Y PONDERACIONES		
		PUNTUACION MAXIMA	PONDERACION FACTOR	PONDERACION BLOQUE
BLOQUE I	OBJETIVOS COLECTIVOS	50	20%	44%
	OBJETIVOS INDIVIDUALES	25	10%	
	DESEMPEÑO DE TAREA	35	14%	
BLOQUE II	DESEMPEÑO INTERPERSONAL	35	14%	28%
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	35	14%	
BLOQUE III	FORMACION	40	16%	28%
	TRANSMISION Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	15	6%	
	PARTICIPACION Y PROMOCION EN LA INVESTIGACION Y LA INNOVACION	15	6%	
<b>TOTAL</b>		250	100%	100%

## Sexto.- Situaciones particulares

El personal estatutario que dentro del periodo de evaluación se encuentre en las siguientes situaciones:

- Liberación sindical.
- Desempeño de puestos de dirección de gestión.
- Excedencia por motivo de violencia de género y excedencia por cuidado de familiares, mientras se mantenga la reserva de plaza.
- Servicios especiales a los que se refiere el artículo 64 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- Comisión de Servicios en un organismo fuera de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias.
- Desempeño de un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo de la Administración del Principado de Asturias, abierto a personal estatutario.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

- Adscripción temporal en los Servicios Centrales del SESPA.
- Incapacidad temporal

Será evaluado por los Factores A1.Objetivos Colectivos, C1 Formación, C2 Transmisión y difusión del conocimiento y C3 Participación y promoción en la investigación y la innovación, reduciéndose proporcionalmente la puntuación mínima exigida para acceder a cada uno de los Niveles.

Respecto al Factor A.1 *Objetivos colectivos*, se le asignará la puntuación total obtenida por la Unidad de Gestión del Área Sanitaria donde tenga su plaza.

En el caso de que dentro del periodo de evaluación coexistieran periodos de servicios efectivos y periodos de permanencia en alguna de las situaciones citadas, se aplicaran los criterios generales de evaluación siempre que el periodo de servicios efectivos sea, en el año natural, igual o superior a seis meses, valorándose al no coincidir con el año natural en la parte proporcional a su duración. En caso de que el periodo de servicios efectivos sea inferior a seis meses, se aplicaran los criterios particulares de evaluación especificados en los párrafos anteriores.

En cuanto al personal que se encuentre en la situación de promoción interna temporal, el encuadramiento podrá ser solicitado en la categoría a la que esté promocionado y la evaluación será llevada a cabo en el puesto que efectivamente esté desempeñando.

Durante el tiempo en que el personal estatutario se encuentre en promoción interna temporal, continuará percibiendo el complemento de desarrollo por el nivel que tuviese reconocido en su categoría profesional de origen, pudiendo solicitar en ésta categoría de origen el acceso a los niveles superiores de desarrollo profesional. En ningún caso podrá percibir las retribuciones correspondientes al complemento de desarrollo de ambas categorías de origen y promoción, debiendo optar por percibir una sola de ellas.

El personal estatutario fijo o temporal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna o de turno libre respectivamente, a una categoría de grupo superior o equivalente a la que venía desempeñando, deberá iniciar el desarrollo profesional en la nueva categoría adquirida; a estos efectos, será tenido en cuenta el tiempo de servicios prestados y méritos de desarrollo profesional que no hayan sido evaluados. No obstante continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de desarrollo de la categoría anterior, hasta que se produzca su absorción por el reconocimiento de los grados correspondientes a su nueva categoría con el límite cuantitativo máximo equivalente a la retribución del grado I correspondiente a esta nueva categoría.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ANEXO II

### DESCRIPCION DIMENSIONES EVALUABLES

#### **CAPACIDAD DE TOMA DE DECISIONES**

Capacidad para elegir entre varias alternativas, de forma ágil y proactiva, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, analizando los efectos, riesgos y posibilidades de implantación.

#### **CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN**

Capacidad de determinar eficazmente las metas de la tarea o proyecto estableciendo la secuencia de acciones a desarrollar, administrando los tiempos y asignando los recursos adecuados que permitan su consecución.

#### **CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

Capacidad de identificar, analizar y estructurar problemas, planteando estrategias para dar respuestas creativas en un intervalo de tiempo razonable y con satisfacción de las partes implicadas.

#### **CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Conocimientos necesarios para desempeñar las funciones del puesto con eficacia y eficiencia que incluyen los conocimientos de procedimientos, técnicas y herramientas propias del lugar de trabajo así como de los equipos y recursos técnicos empleados en el desarrollo de su actividad.

#### **PRODUCTIVIDAD (CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO)**

Resultados del trabajo en términos del volumen de actividad y cantidad de lo realizado, así como de la calidad del mismo, lo que indica unos productos excelentes y/o unos servicios eficaces y eficientes.

#### **CAPACIDAD DE APRENDIZAJE**

Capacidad para desarrollar estrategias de aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente y aprender de la experiencia para dar respuestas correctas y ajustadas a los problemas que se presenten en el trabajo y que puedan solucionarse mediante conocimientos.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## **MINUCIOSIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas u objetivos marcados buscando siempre mejorar la calidad del trabajo y asumiendo la responsabilidad de los resultados de las tareas delegadas como propia.

## **ESFUERZO Y PERSEVERANCIA**

Insistencia y constancia en la consecución de las tareas u objetivos asignados, poniendo empeño y energía en la realización de los mismos, independientemente de la dificultad de las tareas y objetivos.

## **CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Comprensión y aplicación de los conocimientos del puesto y técnicos necesarios para realizar correctamente el trabajo. Esto incluiría el conocimiento de procedimientos, técnicas, métodos, requisitos, instrumentos, materiales, características del lugar de trabajo, relaciones con otros puestos, y cualquier otro conocimiento necesario para desempeñar los cometidos del puesto con eficacia y eficiencia.

## **PRODUCTIVIDAD**

Resultados del trabajo en términos del volumen de actividad y cantidad de lo realizado, así como de la calidad del mismo, lo que indica unos productos excelentes y/o unos servicios eficaces y eficientes.

## **ORIENTACION A OBJETIVOS Y RESULTADOS**

Actuación laboral basada en el establecimiento de objetivos y metas realistas, tanto parciales como finales, para orientar la actividad laboral, mostrando un interés explícito por la consecución de los objetivos y metas planteados y llevando un registro o anotación de los avances parciales hacia el logro de dichos objetivos.

## **INICIATIVA**

Adoptar una actitud proactiva e innovadora, asumir nuevas responsabilidades y reaccionar de forma oportuna y acertada frente a nuevas situaciones laborales.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## **COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN**

Identificación del empleado con los objetivos y valores de la Organización, caracterizada por implicarse en tratar de beneficiarla, por mostrar un sentimiento de lealtad y sentir y desear permanecer en la misma aunque haya posibilidades y alternativas más atractivas.

## **COLABORACION Y COOPERACION CON COMPAÑEROS**

Capacidad para establecer relaciones con los compañeros a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones de su puesto articulando las metas que le compete alcanzar con las metas de sus compañeros y la meta final de la organización. Es la capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes.

## **COMPARTIR Y TRANSMITIR CONOCIMIENTOS**

Poner por propia iniciativa a disposición de los demás compañeros el conocimiento personalmente adquirido, formándolos, enseñándolos o asesorándolos en el mejor modo de realización de las tareas y responsabilidades que tienen encomendadas.

## **MANTENIMIENTO VOLUNTARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL**

Cumplimiento de las actividades, tareas y funciones propias del puesto en términos de la ejecución de lo que le ha sido encomendado, sin requerir una supervisión continua y haciendo por propia iniciativa las adaptaciones y ajustes necesarios cuando el rendimiento puede verse afectado.

## **MANTENIMIENTO VOLUNTARIO DE LA CALIDAD DE TRABAJO**

Interés, constancia y continuidad voluntarios en las acciones y actividades laborales desarrolladas, para lograr que el trabajo encomendado resulte de calidad y de acuerdo a los objetivos marcados. Se valora la voluntad propia en mantener la calidad y no el grado de calidad conseguida, siendo también dependiente de la cantidad de trabajo realizado.

## **EFICIENCIA EN LA UTILIZACION DE LOS RECURSOS LABORALES**

Mantener en buen estado todo el material, instrumental y recursos puestos a su disposición para la realización de las tareas, utilizándolos de acuerdo a las normas, procedimientos y protocolos establecidos en la organización y siempre de acuerdo a la buena fe. Es decir, el profesional cuida todo el material que utiliza en su trabajo, tanto el que está bajo su responsabilidad como todos aquellos bienes que sin estar bajo su responsabilidad inmediata, utiliza en algún momento del desempeño de sus tareas y que han sido puestos a su disposición.



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## **ASISTENCIA AL TRABAJO Y USO EFICIENTE DEL TIEMPO**

Asistencia y utilización del tiempo de la jornada laboral de acuerdo a las normas y de modo eficiente, no mostrando un abandono voluntario de las responsabilidades, tareas y deberes del puesto y siendo puntual a la llegada y a la salida.

## **RITMO VOLUNTARIO EFICIENTE DEL TRABAJO**

Ritmo de trabajo adecuado, mostrando consistencia en dicho ritmo a lo largo de los periodos evaluados (no hay grandes oscilaciones)





SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ANEXO III

### DOMINIO TÉCNICO . DESEMPEÑO DE TAREA GRUPOS A y B

#### DATOS DE LA PERSONA EVALUADA

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

Unidad/Servicio: \_\_\_\_\_

Centro: \_\_\_\_\_ Gerencia de Área: \_\_\_\_\_

#### DATOS DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

#### PERÍODO DE EVALUACIÓN

De: \_\_\_\_\_ A: \_\_\_\_\_  
(fecha) (fecha)

#### I. DIMENSIONES DE TAREA

CODIGO	FACTOR	PUNTUACION			
		(señale la que proceda)			
DT01	Capacidad de toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT02	Capacidad de organización y planificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT03	Capacidad de resolución de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT04	Conocimientos técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT05	Productividad (cantidad y calidad de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 puntos: *Desempeño sobresaliente, extraordinario, muy superior a los estándares establecidos*

3 puntos: *Desempeño notable, destacable, excede los estándares que se habían previsto*

2 puntos: *Desempeño suficiente, alcanza los estándares establecidos para cada elemento objeto de evaluación*

1 punto: *Desempeño mejorable, no llega a los estándares previstos en alguno de los elementos a evaluar*



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

II. EVALUACIÓN GLOBAL		
Se calculará la media de las puntuaciones otorgadas (Suma de puntos / número de factores valorados)		
PUNTOS	Nº. FACTORES	PUNTUACIÓN MEDIA
	<u>Puntuación media</u>	<u>Puntuación final</u>
	Igual a 1: Superior a 1	0 Puntuación media x 1,75
PUNTUACIÓN FINAL		

III. FORMACIÓN (en caso de puntuación media inferior a 2 puntos)	
Indique la formación específica que se recomienda y si ésta puede ser adquirida internamente en el desempeño de su puesto de trabajo (con un seguimiento del superior) o si requiere una formación externa.	
Tipo de conocimiento a adquirir	Modo de adquisición
_____	_____
_____	_____
_____	_____

IV. COMENTARIOS DE LA PERSONA EVALUADA
_____
_____
_____
He leído este formulario y he tenido la oportunidad de comentarlo con el evaluador. Mi firma no implica necesariamente mi conformidad con la evaluación, sino simplemente un conocimiento completo respecto a su contenido.
Firma: _____ Fecha: _____

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ESTE IMPRESO ES CONFIDENCIAL UNA VEZ CUMPLIMENTADO**



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ANEXO IV

### DOMINIO TÉCNICO, DESEMPEÑO DE TAREA GRUPOS C, D y E

#### DATOS DE LA PERSONA EVALUADA

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

Unidad/Servicio: \_\_\_\_\_

Centro: \_\_\_\_\_ Gerencia de Área: \_\_\_\_\_

#### DATOS DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

#### PERÍODO DE EVALUACIÓN

De: \_\_\_\_\_ A: \_\_\_\_\_  
(fecha) (fecha)

#### I. DIMENSIONES DE TAREA

CODIGO	FACTOR	Puntuación (señale la que proceda)			
		1	2	3	4
DT06	Capacidad de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT07	Minuciosidad y responsabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT08	Esfuerzo y perseverancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT09	Conocimientos técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DT10	Productividad (cantidad y calidad de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 puntos: *Desempeño sobresaliente, extraordinario, muy superior a los estándares establecidos*

3 puntos: *Desempeño notable, destacable, excede los estándares que se habían previsto*

2 puntos: *Desempeño suficiente, alcanza los estándares establecidos para cada elemento objeto de evaluación*

1 punto: *Desempeño mejorable, no llega a los estándares previstos en alguno de los elementos a evaluar*



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

II. EVALUACIÓN GLOBAL		
Se calculará la media de las puntuaciones otorgadas (Suma de puntos / número de factores valorados)		
PUNTOS	Nº. FACTORES	PUNTUACIÓN MEDIA
	<u>Puntuación media</u>	<u>Puntuación final</u>
	Igual a 1:	0
	Superior a 1 :	Puntuación media x 1,75
<b>PUNTUACIÓN FINAL</b>		

III. FORMACIÓN (en caso de puntuación media inferior a 2 puntos)	
Indique la formación específica que se recomienda y si ésta puede ser adquirida internamente en el desempeño de su puesto de trabajo (con un seguimiento del superior) o si requiere una formación externa.	
Tipo de conocimiento a adquirir	Modo de adquisición
_____	_____
_____	_____
_____	_____

IV. COMENTARIOS DE LA PERSONA EVALUADA
_____
_____
_____
He leído este formulario y he tenido la oportunidad de comentarlo con el evaluador. Mi firma no implica necesariamente mi conformidad con la evaluación, sino simplemente un conocimiento completo respecto a su contenido.
Firma: _____ Fecha: _____

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ESTE IMPRESO ES CONFIDENCIAL UNA VEZ CUMPLIMENTADO



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ANEXO V

### CONTRIBUCIÓN A LA EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL COMÚN A TODOS LOS GRUPOS PROFESIONALES

#### DATOS DE LA PERSONA EVALUADA

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

Unidad/Servicio: \_\_\_\_\_

Centro: \_\_\_\_\_ Gerencia de Área: \_\_\_\_\_

#### DATOS DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Denominación del puesto: \_\_\_\_\_

#### PERÍODO DE EVALUACIÓN

De: \_\_\_\_\_ A: \_\_\_\_\_  
(fecha) (fecha)

### I. DESEMPEÑO CONTEXTUAL - INTERPERSONAL

#### II. DIMENSIONES EVALUABLES

CODIGO	FACTOR	PUNTUACION (señale la que proceda)			
DCI01	Orientación a objetivos y resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCI02	Iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCI03	Compromiso con la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCI04	Colaboración y cooperación con compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCI05	Compartir y transmitir conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 4 puntos: *Desempeño sobresaliente, extraordinario, muy superior a los estándares establecidos*  
 3 puntos: *Desempeño notable, destacable, excede los estándares que se habían previsto*  
 2 puntos: *Desempeño suficiente, alcanza los estándares establecidos para cada elemento objeto de evaluación*  
 1 punto: *Desempeño mejorable, no llega a los estándares previstos en alguno de los elementos a evaluar*



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

### I.II. EVALUACIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL - INTERPERSONAL

Se calculará la media de las puntuaciones otorgadas (Suma de puntos / número de factores valorados)

PUNTOS	Nº. FACTORES ??????????????	PUNTUACIÓN MEDIA
	<u>Puntuación media</u>	<u>Puntuación final</u>
	Igual a 1:	0
	Superior a 1 :	Puntuación media x 1,75
<b>PUNTUACIÓN FINAL</b>		

### I.III. FORMACIÓN (en caso de puntuación media inferior a 2 puntos)

Indique la formación específica que se recomienda y si ésta puede ser adquirida internamente en el desempeño de su puesto de trabajo (con un seguimiento del superior) o si requiere una formación externa.

Tipo de conocimiento a adquirir	Modo de adquisición
_____	_____
_____	_____
_____	_____

### I.IV. COMENTARIOS DE LA PERSONA EVALUADA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

He leído este formulario y he tenido la oportunidad de comentarlo con el evaluador. Mi firma no implica necesariamente mi conformidad con la evaluación, sino simplemente un conocimiento completo respecto a su contenido.

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ESTE IMPRESO ES CONFIDENCIAL UNA VEZ CUMPLIMENTADO



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## II. DESEMPEÑO CONTEXTUAL - ORGANIZACIONAL

### II. I. DIMENSIONES EVALUABLES

CODIGO	FACTOR	PUNTUACION (señale la que proceda)			
		1	2	3	4
DCO01	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCO02	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCO03	Eficiencia en la utilización de los recursos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCO04	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCO05	Ritmo voluntario eficiente del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 4 puntos: *Desempeño sobresaliente, extraordinario, muy superior a los estándares establecidos*  
 3 puntos: *Desempeño notable, destacable, excede los estándares que se habían previsto*  
 2 puntos: *Desempeño suficiente, alcanza los estándares establecidos para cada elemento objeto de evaluación*  
 1 punto: *Desempeño mejorable, no llega a los estándares previstos en alguno de los elementos a evaluar*

### II. II. EVALUACIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Se calculará la media de las puntuaciones otorgadas (Suma de puntos / número de factores valorados)

PUNTOS	Nº. FACTORES ??????????????	PUNTUACIÓN MEDIA
	<u>Puntuación media</u>	<u>Puntuación final</u>
	Igual a 1:	0
	Superior a 1:	Puntuación media x 1,75
<b>PUNTUACIÓN FINAL</b>		

### II. III. FORMACIÓN (en caso de puntuación media inferior a 2 puntos)

Indique la formación específica que se recomienda y si ésta puede ser adquirida internamente en el desempeño de su puesto de trabajo (con un seguimiento del superior) o si requiere una formación externa.

Tipo de conocimiento a adquirir

Modo de adquisición

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



SERVICIO DE SALUD  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## II. IV. COMENTARIOS DE LA PERSONA EVALUADA

He leído este formulario y he tenido la oportunidad de comentarlo con el evaluador. Mi firma no implica necesariamente mi conformidad con la evaluación, sino simplemente un conocimiento completo respecto a su contenido.

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del evaluador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ESTE IMPRESO ES CONFIDENCIAL UNA VEZ CUMPLIMENTADO**