



#### 7.4 Comisión de Seguimiento y Garantías

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre la Administración y los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial firmantes del presente Acuerdo, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación de la carrera profesional.

#### 7.5 Sistemática de evaluación de Carrera Profesional

Una vez solicitada por el profesional el ascenso de nivel, la Comisión Evaluadora del Centro valora los méritos aportados por este.

La Comisión Evaluadora del Centro emitirá un informe vinculante de conformidad o disconformidad con el acceso al nivel superior, el cual será enviado a la Gerencia del Sector o a la Gerencia de Urgencias y Emergencias. Este órgano, sin más trámite, remitirá el informe de conformidad, con la petición de ascenso de nivel, a la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, que dictará la oportuna resolución.

En caso de disconformidad con el acceso al nivel superior, el Gerente del Sector o Gerente de Urgencias y Emergencias resolverá denegando el acceso al nivel solicitado.

En caso de denegación del acceso a un determinado nivel, el interesado podrá dirigirse a la Comisión Evaluadora Autonómica, solicitando la revisión de su evaluación. Una vez efectuada la revisión, la Comisión Evaluadora Autonómica emitirá un nuevo informe vinculante, de conformidad o disconformidad, que será remitido a la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, para la Resolución definitiva.

Independientemente de la decisión adoptada por la Comisión Evaluadora Autonómica y en el supuesto de que el profesional afectado entendiera que la decisión no haya estado lo suficientemente motivada, o no se ajusta a los criterios establecidos y a la legalidad, o la considera basada en razones discriminatorias prohibidas, podrá acudir a la Jurisdicción Ordinaria, previa la interposición de los recursos administrativos que resulten procedentes.

#### 8.—Valoración y peso específico de cada uno de los factores para los distintos niveles

La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente.

GRUPO DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70



GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	25	25	30	30
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60



GRUPO DE OTROS PROFESIONALES DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	5	5	5	5
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

## 9.—Méritos a evaluar para cada factor

### 9.1 Factor I: Actividad profesional

En este factor se valorarán los resultados de la actividad profesional. Los criterios de evaluación contemplarán, en la medida de lo posible, los resultados de su desempeño profesional individual, o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos del Servicio, EAP o Unidad al que esté adscrito, a través de la evaluación de sus habilidades y actitudes.

### 9.2 Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema Sanitario Público de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, grupos o proyectos de mejora, participación en comisiones, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores,...) o como responsables de gestión (jefes de servicio, sección, grupo, equipo, coordinadores, supervisores,...) así como la participación en proyectos de gestión.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por la Comisión Evaluadora del Centro que comunicará el resultado al profesional evaluado.

### 9.3 Factor III: Formación, Docencia e Investigación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos, tecnológicos o de conocimiento en general a su actividad profesional y/o de gestión.

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria como difusión del conocimiento técnico y organizativo o de forma reglada como Doctorados, Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas, etc....

Se valorarán los proyectos de investigación, la posesión de tesis doctorales, y aquellos factores de investigación que se determinen por la Comisión Evaluadora Autónoma.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora de Centro.

## 10.—Baremos a utilizar en la evaluación

### 10.1 Principios Básicos

1. Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder a la carrera profesional como son los títulos de licenciado o diplomado universitario, de formación profesional o el necesario para realizar la labor profesional.

2. El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3. Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4. Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y al que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total de la Carrera Profesional a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Carrera Profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales sí son acumulables.

### 10.2. Evaluación de la «Actividad profesional»

Se efectuará:

Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.