

## **ANNEX II - REGLAMENT DE FALTES I SANCIONS**

**1. Faltes.** Les faltes comeses pels treballadors estaran classificades en lleus, greus i molt greus.

**2. Faltes lleus.** Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dins el mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies. S'entendrà manca de puntualitat tant el retard en l'entrada com l'anticipació a l'hora de la sortida.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada d'un dia al mes.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb l'antelació deguda de la falta al treball per causa justificada, si no es comprova la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat del marcatge en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat al punt 5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La manca de registre als rellotges de control de l'entrada o sortida o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas que se'n faci ús, així com les comissions de servei i permisos.
- g) L'indisposat durant les hores de servei o de baixa per malaltia o accident que sigui absent del seu domicili per causa no justificada.
- h) La no tramitació del comunicat de baixa o confirmació per malaltia o accident, en el termini de 72 hores, llevat es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- i) La incorrecció o descortesia amb el públic o companys de treball, qualsevol que sigui la seva situació dins l'estructura del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci).
- j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'incompliment dels deures professionals per negligència o descurança.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre i quan no causés un perjudici greu al servei.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, sempre i quan no repercuteixi greument en el servei.
- n) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili, telèfons o dades personals en el termini màxim de 5 dies després d'haver-se produït.
- o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei.
- q) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense sol·licitar autorització de compatibilitat.
- r) L'incompliment de normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, ja sigui per negligència o oblit, sempre que no ocasioni accidents o danys a altres treballadors, a tercers, o a elements del treball.

- s) Fumar en aquells llocs on estigui prohibit.
- t) La realització de bromes o gestos de contingut sexual.
- u) La manca de pulcritud personal.

### 3. Faltes greus. Són faltes greus:

- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre i quan no sigui falta de puntualitat.
- b) Les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandonament del lloc de treball, si causés perjudici al municipi o als seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei en el decurs de la jornada de treball.
- e) La simulació de presència d'altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dins les atribucions del seu càrrec i deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en les hores de servei.
- i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La manca de l'obligat sigil pel què fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment del rendiment legalment exigible.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'exercici de les activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'acompliment de la seva funció.
- o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- p) L'embriaguesa en hores de servei.
- q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures o absència del treball, o la no utilització dels equips de protecció individual dels treballadors al seu càrrec.
- r) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, que suposi una negligència greu comesa pel treballador quan pugui ocasionar risc o perill per la vida, la salut i la integritat física del treballador o la de l'altre, o altres treballadors que prestin serveis en el mateix centre de treball, o la de tercers.

- s) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant almenys tres dies.
- t) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades legalment incompatibles amb el desenvolupament de la seva funció.
- u) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitat, quan això signifiqui manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- v) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball i que representin clarament un greu perjudici per al Consorci.
- w) Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals s'utilitzi.
- x) La negligència que pugui ocasionar danys greus en la conservació de locals, materials o documents dels serveis.
- y) Les ofenses verbals greus o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa, o sobre altres treballadors o tercers que estiguin en el centre de treball.
- z) Abandonar xeringues, agulles, bisturís o d'altres elements perillosos, de manera o en circumstàncies que poguessin ocasionar danys a les persones, o bé causar malalties.
- zz) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el compliment de les seves funcions.

#### **4. Faltes molt greus.** Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en un període de quatre mesos, o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència en el treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen al Consorci o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, com també l'abús de confiança en el desenvolupament del treball o qualsevol altra conducta constitutiva de delictes.
- g) La disminució voluntària i continuada del rendiment exigible en el treball.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- i) L'incompliment de la normativa vigent d'incompatibilitats.
- j) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball, que afectin al dret a la confidencialitat de les dades de caràcter personal dels pacients o treballadors, i a tota la informació relacionada amb la salut, el procés, l'estada i l'atenció prestada als centres del Consorci.

- k) Imprudència greu comesa pels treballadors respecte les normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, que hagi ocasionat accident, lesions, danys, o bé que hagi posat en perill la seva vida o salut, la dels altres treballadors que prestin serveis en el seu mateix centre, o a la de tercers.
- l) Atemptat a la llibertat sexual existint agressió, abús o assetjament a qualsevol treballador o tercer en el centre de treball.
- m) La denegació d'assistència, o les ofenses verbals a altres treballadors o a tercers, ja sigui per xenofòbia, per religió, per la pertinença a una ètnia o raça, o bé per orientació sexual.
- n) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant més de tres dies.
- o) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el compliment de les seves funcions reiterativa i persistent en el temps.

#### 5. Prescripció:

- a) Les faltes lleus prescriuran als deu dies hàbils, les faltes greus als vint dies hàbils i les faltes molt greus als seixanta dies hàbils comptant des de la data en què el Consorci tingués coneixement que s'han comès i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.
- b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant pel que fa a les faltes lleus, com a les greus o molt greus, amb l'objecte que pugui formular el treballador les al·legacions que convinguin al seu dret, interrompent-se durant tot el període comprès entre la data de la comunicació de la proposta de sanció i la seva recepció per l'interessat, més els tres dies concedits per l'audiència. En cap cas no es podrà ultrapassar, a efectes de prescripció, en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

**6. Sancions.** Les sancions que podran aplicar-se, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

#### 7. Sancions per faltes lleus.

Seràn les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de feina i sou d'un a quatre dies.

**8. Sancions per faltes greus.** Les faltes greus seràn sancionades amb suspensió de feina i sou de cinc a vint dies.

#### 9. Sancions per faltes molt greus.

Seràn les següents:

- a) Suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

**10. Procediment.** La facultat d'imposar sancions correspon al Consorci.

Les sancions de les faltes requeriran comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que les motiven.

## **ANNEX III (A) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS ASSISTENCIALS**

### **1. DENOMINACIÓ, DESENVOLUPAMENT EN EL TEMPS I RETRIBUCIONS DE LA CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS SUPERIORS ASSISTENCIALS**

A partir de la posada en marxa de la carrera professional, la denominació dels tècnics superiors en medicina i els tècnics superiors assistencials serà la següent:

#### **Adjunt 1:**

És el professional especialista que s'incorpora al lloc base d'aquesta categoria.  
Retribució segons la taula salarial (annex I).

#### **Adjunt 2:**

Per ascendir a aquest nivell de la carrera professional es requeriran un mínim de quatre anys d'antiguitat com a Adjunt 1 i l'aprovació del Comitè, la composició del qual es detalla posteriorment. Així mateix, els punts del barem a exigir en cada pas de la carrera es detallen en l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'Adjunt 1 + import nivell adjunt 2 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 1:**

Per ascendir a aquest nivell es requeriran un mínim de sis anys d'antiguitat com a adjunt 2 i l'aprovació del Comitè, segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 1 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 2:**

Per ascendir a aquest nivell es necessitaran un mínim de sis anys com a consultor 1 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 2 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 3:**

Per accedir a aquest nivell es necessitaran un mínim de sis anys com a consultor 2 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 3 x 12 mensualitats.

### **1.1 Puntuació imprescindible per als diferents passos de la carrera professional dels tècnics superiors assistencials:**

D'adjunt 1 a adjunt 2

Mínim de quatre anys d'antiguitat com a adjunt 1.

Mínim de 50 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 25 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2, i 5 en l'apartat 3 del mateix.

D'adjunt 2 a consultor 1

Mínim de sis anys d'antiguitat com a adjunt 2.

Mínim de 60 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 20 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2 i 10 en l'apartat 3 del mateix.

De consultor 1 a consultor 2

Mínim de sis anys com a consultor 1.

Mínim de 70 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 15 en l'apartat 1, 20 punts en l'apartat 2 i 20 punts en l'apartat 3 del mateix.

De consultor 2 a consultor 3

Mínim de sis anys com a consultor 2.

Mínim de 80 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 10 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2 i 30 en l'apartat 3 del mateix.

Quadre resum:

Nivell:	Antiguitat nivell/ Antiguitat empresa*	Mínim Assit. Quantitativa	Mínim Assit. Qualitativa	Mínim Currículum científic	Mínim TOTAL
Adjunt 1	<4 anys				
Adjunt 2	4 anys / 4 anys	25	20	5	50
Consultor 1	6 anys / 10 anys	20	20	10	60
Consultor 2	6 anys / 16-17 anys	15	20	18	70
Consultor 3	6 anys / 22-23-24-25 anys	10	20	26	80

\*Donat que els canvis de nivell es poden sol·licitar quan el professional porti un mínim de temps en el nivell inferior, però no es concreta un màxim de temps, la valoració del temps per arribar a consultor 2 o 3 dependrà del temps que estiguin al nivell inferior.

### 1.2. Requeriments de la puntuació

Els punts de cada pas de la carrera professional abans esmentats s'hauran d'aconseguir en els anys immediatament anteriors a cada pas i no seran acumulatius tal i com indica el punt 1.1.

### 1.3. Carrera professional del personal amb jornades inferiors a 40 hores

Els mèrits i la consideració a tenir en compte són independents de la jornada setmanal. No obstant, la remuneració esmentada de cada pas de la carrera professional serà calculada com la part proporcional que els hi pertocaria al personal que realitzi jornades inferiors a 40 hores setmanals.

### 1.4. Carrera professional de caps de secció i de servei

Els caps de secció partiran de la consideració d'adjunt 2 més les diferències de salari com remuneració de la seva responsabilitat (que consten en taules salarials, annex I). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 1, 2 o 3.

Els caps de servei partiran de la categoria de consultor 1, més les diferències actuals entre un consultor 1 i un cap de servei com a remuneració de la seva responsabilitat que consten en les taules salarials (annex I). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 2 o 3.

Les especificacions realitzades en l'apartat 1.1 sobre la puntuació mínima a aconseguir en cada pas de la carrera, seran d'igual aplicació pels diferents passos de la carrera professional de caps de secció i servei. No obstant, en l'apartat 1 del barem s'ha inclòs la puntuació per gestió que és d'aplicació només a caps de secció i de servei.

### 1.5. Darrer pas de carrera professional

Com a darrer pas de la carrera professional, per tal d'estimular la natural renovació de la plantilla del Consorci, així com per donar expectatives de progrés professional a partir de determinades edats, es proposa que tot el personal tècnic superior que ho sol·liciti, com a màxim 5 anys abans de complir l'edat de jubilació legal vigent en el moment de la sol·licitud, podrà passar, en funció de la categoria que ostenti, a la condició de:

- EMÈRIT en cas de caps de servei o de secció o consultors 3.
- CONSULTOR SENIOR en cas de consultors 1 i 2.
- ADJUNT SENIOR en cas d'adjunts 1 i 2.

La sol·licitud d'emeritació suposarà el compromís de l'interessat de jubilar-se i extingir el contracte de treball quan compleixi els requisits d'edat i cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral per tenir dret a la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els càrrecs de cap de servei i de secció es renovaran quan la persona que els ocupava passi a la condició d'emèrit. L'emèrit mantindrà, un cop retirat del càrrec que ocupava, la remuneració corresponent a la categoria assolida en el moment de ser-li reconeguda aquesta condició i podrà continuar fent ús públicament del seu rang fent constar la seva situació afegint-hi el mot "emèrit".

Excepte en la categoria de cap de servei, sempre i quan la tasca assistencial de la unitat o servei quedi garantida i no impliqui un augment del nombre d'efectius, s'intentarà que els últims anys de treball, les persones que hagin sol·licitat i obtingut el reconeixement que es regula en aquest precepte es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores i previ acord amb el sol·licitant. Així mateix gaudiran d'una reducció horària, amb el mateix salari i cotització, que ajudarà a preparar als professionals per passar a la situació de jubilació. Les reduccions horàries seran les següents:

- Reducció a 35 h/s del personal amb jornada contractada de 40 h/s ( amb o sense jornada partida)
- Reducció a 30 h/s del personal amb jornada contractada de 35 h/s
- Conservació de les jornades setmanals contractades inferiors en hores a les esmentades en els punts anteriors.

En casos excepcionals de càrrecs de gestió (caps de servei o de secció), i sempre i quan l'empresa i el cap de servei o de secció afectat hi estiguin d'acord, podran continuar exercint el càrrec de comandament sense la condició d'emèrit durant el temps que pactin que no podrà excedir l'edat de jubilació legalment establerta.

Quan a un/una professional li sigui reconeguda la condició d'emèrit, consultor sènior o adjunt sènior, haurà assolit el grau màxim de desenvolupament professional al Consorci i no podrà seguir sent valorat en la Carrera Professional.

### **1.6. Noves contractacions**

Generalment, les noves places fixes o temporals que convoqui l'PSMAR seran majoritàriament d'adjunt 1 o bé de cap de secció o de servei en la categoria ja establerta.

El personal de nova contractació amb caràcter indefinit, interí per vacant o relleu un cop transcorregut un any, excepte els caps de servei/secció convocats per concurs de mèrits, podrà aportar la documentació que acrediti la seva experiència professional i sol·licitar el nivell de carrera que el pogués correspondre en temps i barem exigits segons el present document.

L'experiència en institucions alienes a l'PSMAR, a aquests efectes, hauran de ser d'entitats hospitalàries públiques i universitàries.

En el cas que el nivell de carrera assolit en l'accés per aquesta via o la normalitzada no sigui l'inicial (A2) el pas es produirà gradualment amb una permanència d'un any a cada nivell fins assolir el nivell corresponent.

El personal suplent (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

## **2. APLICACIÓ NORMALITZADA DE LA CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL JA CONTRACTAT**

El personal que estigui en condicions d'assolir passos de la carrera, haurà de presentar la sol·licitud durant el mes d'octubre (de l'1 al 31) de l'any anterior, per tal de ser valorat pel Comitè durant el quart trimestre i aplicar-se els canvis a l'any següent en la data de compliment de la seva antiguitat a l'PSMAR.

## 2.1. Antiguitat

L'antiguitat com a resident de la institució no comptarà en el còmput de l'antiguitat de la carrera professional. Sí comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinitat per vacant o relleu o suplents (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) perquè l'PSMAR no hagi convocat la plaça de forma oficial.

## 2.2. Exclusions

Metges Residents.  
Becaris.

## 3. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT INTERN DEL COMITÈ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

### 3.1. Composició Comitè

El Comitè, únic per a tot l'PSMAR, amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres es compondrà de nou membres:

- Tres membres per part de l'empresa: president del comitè: director mèdic de l'PSMAR, director de Recursos Humans de l'PSMAR i coordinador de carreres professionals.
- Sis membres per part del cos facultatiu elegits cada quatre anys complint-se les normes i requisits:
  - Un representant de l'àrea mèdica
  - Un representant de l'àrea quirúrgica
  - Un representant dels serveis comuns i maternoinfantil
  - Un representant dels caps de servei
  - Un representant dels caps de secció
  - Un representant d'adjunts

S'escolliran nous membres del Comitè cada quatre anys, coincidint amb les eleccions de la resta de comitès del cos facultatiu. Es renovaran per meitat per tal de garantir la continuïtat en els criteris de matisació i interpretació del sentit dels acords seguits en els anteriors comitès.

Cap membre podrà participar en la decisió quan hagi d'avaluar-se ell mateix o algun dels seus superiors jeràrquics del mateix servei.

Es requerirà el mínim dels punts descrits en l'apartat 1.1 de la carrera professional i el Comitè prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys sis dels nou vots possibles. Dels sis vots és condició indispensable que al menys un sigui dels membres representants de l'empresa.

### 3.2. Reclamacions

El Comitè estudiarà les reclamacions, en el cas que algun o alguns dels professionals que hagin sol·licitat passos a la carrera els hagin estat denegats. En les reunions en que es tractin aquestes, podrà assistir un representat del Comitè d'empresa amb veu però sense vot.

## 4-Barem

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quatrianual fins que el Comitè i una Comissió paritària, creada a tal efecte, proposin variacions en el barem a aplicar.

Es proposa un barem amb puntuació per 4 apartats específics:

1. Assistència quantitativa i gestió: des de 0 fins a 30 punts
2. Assistència qualitativa: des de 0 fins a 30 punts
3. Currículum científic: des de 0 fins a 30 punts
4. Altres activitats: des de 0 fins a 10 punts

TOTAL: des de 0 fins a 100 punts

### 4.1. Barem assistencial quantitatiu i de gestió

Es valoraran totes les activitats assistencials desenvolupades en els Serveis i ja computades en les estadístiques, incloent-se el número de primeres visites, visites successives, malalts hospitalitzats, residents assignats, guàrdies, exploracions complementàries, interconsultes, programa RAE, activitats de quiròfan, o les pròpies de serveis centrals tal com radiologia, anatomia patològica, farmàcia i les tasques dels centres de primària com ara els centres del SASSIR o els CAS.



L'informe de cap de servei haurà d'explicitar detalladament les tasques assistencials de manera quantitativa que justifica la seva puntuació comparant-les percentualment amb les estadístiques del servei. Així mateix, el sol·licitant haurà de presentar un informe de les mateixes característiques descrivint les seves tasques assistencials. El Comitè analitzarà les discrepàncies i decidirà el procediment a seguir per decidir la puntuació final.

La participació activa en Comitès o comissions tècniques de l'PSMAR: serà valorada amb puntuació suplementària:

< de 10 hores / mes	1 punt
10-20 hores/mes	2 punts
>20 hores/mes	3 punts

Serà valorat amb 5 punts suplementaris la funció de cap d'estudis i dels tutors residents previ informe vinculant de la Comissió de Docència.

#### 4.1.1. Gestió

Pel fet de que els facultatius amb càrrec de gestió com a caps de servei o de secció han de dedicar bona part del seu temps a aquests tipus de tasques i no aconseguiran, tret de contades excepcions, la mateixa valoració quantitativa que la resta d'staff en aquest apartat, s'aplicarà una puntuació entre 0 i 15 punts per aquests càrrecs, que valoraran, per part de la Direcció Mèdica, aspectes tal com:

Acompliment dels objectius (ingressos, altes, CCEE, exploracions, despeses de farmàcia o laboratori, reducció de llistes d'espera).

Organització del servei i del personal al seu càrrec.

Relacions i assumptió de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del servei (complimentació correcta d'informes d'alta, mortalitat, taxa d'infeccions hospitalàries, estada mitja, producció científica ).

Resposta a les demandes d'altres serveis relacionats.

La valoració i puntuació d'aquest apartat de gestió la realitzarà el director mèdic.

#### 4.2. Barem assistencial qualitatiu

S'elaborarà sobre la base dels ítems assenyalats a continuació, en un total de 10 i cadascun dels quals conté tres preguntes, amb valor d'1 punt cadascú, aconseguint un màxim de 30 punts.

La puntuació s'obindrà com a resultat de realitzar la mitja dels dos informes quantificats:

Informe del cap de servei corresponent o del director mèdic en cas de valorar a un cap de servei.

Informe del representant de l'àrea a la qual pertanyi el professional a valorar, que es confeccionarà recollint la informació d'un nombre de tres a cinc professionals de serveis relacionats; aquest informe quedarà registrat de forma confidencial.

**4.2.1. Competència diagnòstica:** En relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables	1 punt.
Bons	2 punts.
Molt bons	3 punts.

**4.2.2. Competència terapèutica:** La qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable	1 punt.
Bona	2 punts.
Molt bona	3 punts.

**4.2.3. Millora continuada:** En relació amb períodes anteriors els seus coneixements i l'atenció al pacient són:

No ha millorat	0 punts.
Han millorat normalment	2 punts.
Han millorat molt	3 punts.

**4.2.4. Treball en equip:** El nivell de relació amb el propi servei és:  
Col·labora amb els companys.  
Prepara sessions del servei.  
Participa en les sessions i activitats del servei.  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**4.2.5. Treball en el marc de l'organització-1-:** Elaboració i compliment de protocols  
Compleix els protocols establerts.  
Participa en l'elaboració de protocols  
Té la responsabilitat d'un o varis protocols.  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**4.2.6. Treball en el marc de l'organització-2-:**  
Resposta adequada a les demandes d'altres serveis (interconsultes).  
Participa en les sessions amb altres serveis.  
Correcta relació amb altres serveis (facilita el treball dels altres).  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**4.2.7. Obertura als requeriments de l'empresa:**  
Participa en la consecució dels objectius del servei.  
Compleix les programacions.  
Compleix les normes de prevenció i salut laboral.  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**4.2.8. Obertura als requeriments del sector:**  
Participa en sessions clíniques professionals fora de l'àmbit hospitalari.  
Participa en estudis multicèntrics.  
Respon adequadament a les necessitats de formació dels MIR i a les de l'Assistència Primària.  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**4.2.9. Ús adequat dels sistemes d'informació i tecnologies:**

Acceptable	1 punt.
Bo (aprèn nova tecnologia)	2 punts.
Molt bo (incorpora nova tecnologia)	3 punts.

**4.2.10. Informació als pacients i familiars:**  
Compleix el procés de consentiment informat.  
Compleix l'horari i utilitza els espais d'informació a malalts i familiars.  
Preserva la intimitat i confidencialitat i dona informació comprensible a malalts i familiars.  
(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).  
A aquesta puntuació se li podran restar fins a 3 punts per:  
Informe del Servei d'Atenció a l'Usuari sobre les reclamacions, si no fan referència a l'espera en temps de visita, sinó de qualitat o actitud, en cas que es repeteixin sobre el mateix facultatiu en el període analitzat.

També se li podran restar fins a 3 punts:  
En el cas de que existeixi sanció del Departament de RRHH en el període analitzat en relació al incompliment de l'horari assignat.  
I per últim també se li podran restar fins a 3 punts per:  
Informe negatiu del Comitè de Qualitat en el període analitzat en relació a la manca de complimentació de la història clínica i/o l'informe d'alta a proposta del Comitè de Documentació.

### 4.3. Currículum científic

Nota prèvia: la carrera docent no comptarà, entre els mèrits a valorar en aquest punt del barem, ja que desenvolupa aquesta tasca en hores habitualment dedicades a l'assistència i té carrera i remuneració pròpies.  
Tot el conjunt de punts obtinguts en aquest apartat no podrà superar el màxim de 30 punts.

	Barem	
	Nacional	Internacional
Comunicacions a congressos acceptades		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0.4	0.8
Altres signants	0.2	0.4
Llibres o capítols (1)		
Autor capítol	0.5	1.5
Editor llibre	1.25	2.5
Ponències convidats a congressos	0.4	0.8
	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
Articles originals revistes		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.25
Notes clíniques o cartes		
Tots els signants	0.3	0.6
Articles de revisió o editorials	0.3	1.25
Tesi doctoral llegida	5	Cum laude 6
	Investig. pral	Investig. Col.
FISS i altres beques oficials	1	0.75
Estudis de societats científiques	0.5	0.5
Estudis patrocinats de la indústria (2)	0.30	0.20

Que tinguin el ISBN (2) Únicament en el cas que no sigui remunerat

Únicament s'acceptaran com a congressos, els de les societats catalanes, espanyoles i internacionals acreditades i reconegudes. No s'acceptaran jornades, reunions i congressos d'altres característiques. Els congressos nacionals d'altres països es consideraran nacionals.

#### 4.4. Altres mèrits i activitats

Fins un màxim de deu punts en tot l'apartat.

Crèdits de formació continuada: fins un màxim de 4 punts en tot el període avaluat.

L'excedent del 25% en formació es conservarà per a sumar en aquest punt en l'accés al nivell posterior.

Presidència de Societat Científica de l'especialitat: 2 punts.

Participació en tasques d'organització d'activitats de l'especialitat: 2 punts.

(Acadèmia de Ciències Mèdiques, Societat Catalana, nacional, internacional, ..)

Docència de Postgraduats:

A l'hospital 1.5 punt

Fora de l'hospital 2 punts

Docència de pregraduats 1 punt

## **ANNEX III (B) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS NO ASSISTENCIALS**

### **1. DENOMINACIÓ, DESENVOLUPAMENT EN EL TEMPS I RETRIBUCIONS DE LA CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS SUPERIORS NO ASSISTENCIALS.**

La denominació dels tècnics superiors no assistencials serà la següent:

#### **Adjunt 1:**

És el professional tècnic superior no assistencial que s'incorpora al lloc base d'aquesta categoria. Retribució segons la taula salarial (annex I).

#### **Adjunt 2:**

Per ascendir a aquest nivell de la carrera professional es requeriran un mínim de quatre anys d'antiguitat com a Adjunt 1 i l'aprovació del Comitè, la composició del qual es detalla posteriorment. Així mateix, els punts del barem a exigir en cada pas de la carrera es detallen en l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'Adjunt 1 + import nivell adjunt 2 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 1:**

Per ascendir a aquest nivell es requeriran un mínim de sis anys d'antiguitat com a adjunt 2 i l'aprovació del Comitè, segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 1 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 2:**

Per ascendir a aquest nivell es necessitaran un mínim de sis anys com a consultor 1 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 2 x 12 mensualitats.

#### **Consultor 3:**

Per accedir a aquest nivell es necessitaran un mínim de sis anys com a consultor 2 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: Les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 3 x 12 mensualitats.

#### **1.1 Barem:**

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quatrianual fins que el Comitè i una Comissió paritària, creada a tal efecte, proposin variacions en el barem a aplicar.

Es proposa un barem amb puntuació per 3 apartats específics:

1. Assistència quantitativa i gestió: des de 0 fins a 30 punts
  2. Assistència qualitativa: des de 0 fins a 30 punts
  3. Currículum científic i altres activitats: des de 0 fins a 30 punts
- TOTAL: des de 0 fins a 90 punts

Quadre resum:

Nivell:	Antiguitat nivell/ Antiguitat empresa*	Mínim Assit. Quantitativa	Mínim Assit. Qualitativa	Mínim Currículum científic i altres	Mínim TOTAL
Adjunt 1	<4 anys				
Adjunt 2	4 anys / 4 anys	25	20		45
Consultor 1	6 anys / 10 anys	20	20	5	45
Consultor 2	6 anys / 16-17 anys	15	20	10	55
Consultor 3	6 anys / 22-23-24-25 anys	10	20	15	60

\*Donat que els canvis de nivell es poden sol·licitar quan el professional porti un mínim de temps en el nivell inferior, però no es concreta un màxim de temps, la valoració del temps per arribar a consultor 2 o 3 dependrà del temps que estiguin al nivell inferior.

### 1.1.1 Barem quantitatiu i de gestió

Es valoraran totes les activitats desenvolupades en els serveis/departaments. L'informe del responsable del servei/departament haurà d'explicitar el volum i quantitat de la feina que justifica la seva puntuació. Així mateix, el sol·licitant haurà de presentar un informe de les mateixes característiques sobre el volum i qualitat de la seva feina.

#### 1.1.1.1. Gestió

Degut a que els tècnics superiors no assistencials amb càrrec de gestió han de dedicar bona part del seu temps a aquests tipus de tasques i no aconseguiran, tret de contades excepcions, la mateixa valoració quantitativa que la resta d' staff en aquest apartat, s'aplicarà una puntuació entre 0 i 15 punts per aquests càrrecs, que valorarà aspectes tal com:

Acompliment dels objectius

Organització del departament/servei i del personal al seu càrrec

Relacions i assumció de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del departament/servei.

Resposta a les demandes d'altres departaments o serveis relacionats.

La valoració i puntuació d'aquest apartat de gestió la realitzarà el director de l'àrea pertinent.

#### 1.1.2. Barem qualitatiu

S'elaborarà sobre la base dels ítems assenyalats a continuació, en un total de 10 i cadascun dels quals conté tres preguntes, amb valor d'1 punt cadascú, aconseguint un màxim de 30 punts.

La puntuació s'obté com a resultat de realitzar la mitja dels dos informes quantificats:

Informe del responsable de departament/servei corresponent o del directiu en cas de valorar a un cap de departament.

Informe que es confeccionarà recollint la informació d'un nombre de tres a cinc professionals de serveis relacionats, quedant registrat de forma confidencial.

**A) Competència professional:** En relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables	1 punt.
Bons	2 punts.
Molt bons	3 punts.

**B) Competència en l'atenció:** La qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable	1 punt.
Bona	2 punts.
Molt bona	3 punts.

**C) Millora continuada:** En relació amb períodes anteriors els seus coneixements i atenció són:

Iguals	1 punt.
Han millorat normalment	2 punts
Han millorat molt	3 punts

**D) Treball en equip:** El nivell de relació amb el propi departament/servei és:

Col·labora amb els companys.

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com personal

Participa activament assumint els acords presos en equip.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**E) Treball en el marc de l'organització-1-:** Elaboració i compliment de normatives i circuits

Realitza les tasques segons indica el procediment normalitzat de treball.

Aplica el procediment normalitzat de treball necessari en cada cas.

Participa en l'elaboració de normatives/circuits

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**F) Treball en el marc de l'organització-2-:**

Resposta adequada a les demandes d'altres serveis o departaments.

Es replanteja les planificacions de treball diàries del seu lloc de treball o departament proposant millores.

Correcta relació amb altres departaments/serveis (facilita el treball dels altres).

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**G) Obertura als requeriments de l'empresa:**

Participa en la consecució dels objectius del departament/servei.

Compleix els calendaris d'objectius.

Compleix les normes de prevenció i salut laboral.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**H) Obertura als requeriments del sector:**

Participa en sessions formatives, cursos, fora de l'àmbit hospitalari.

Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp.

Respon adequadament a les necessitats de formació del personal de nova incorporació o d'estudiants.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**I) Ús adequat dels sistemes d'informació, tecnologies i metodologies:**

Acceptable 1 punt

Bo (aprèn nova tecnologia/metodologia) 2 punts

Molt bo (incorpora nova tecnologia/metodologia) 3 punts

**J) Informació als clients interns:**

Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn

Facilita, contrasta i assumeix la responsabilitat quan transmet la informació

Preserva la intimitat i confidencialitat i dona informació comprensible a clients i usuaris.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

**1.1.3. Currículum científic i altres activitats**

	Barem	
	Nacional	Internacional
Comunicacions a congressos acceptades		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0.4	0.8
Altres signants	0.2	0.4
Llibres o capítols (1)		
Autor capítol	0.5	1.5
Editor llibre	1.25	2.5
	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
Articles originals revistes		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.5
Notes clíniques o cartes		
Tots els signants	0.3	0.6
Tesi doctoral llegida	5	Cum laude 6
Assistència a (*):		
Seminaris	0.2	
Cursos	0.5	
Postgraus	1	
Mestratges	2	
Cursos informàtica	0.5	
Jornades, congressos, simposiums	0.1	
Docència: Sessions pregraduats	0.5	

(\*)L'excedent del 25% en formació es conservarà per a sumar en aquest punt en l'accés al nivell posterior.

Participació activa en comitès o comissions:

< de 10 hores / mes	1 punt
10-20 hores/mes	2 punts
20-30 hores/mes	3 punts
30-40 hores/mes	4 punts
> de 40 hores/mes	5 punts

Docència de postgraduats:

A l'hospital	1 punt
Fora de l'hospital	1 punt

Docència de pregraduats (no professors contractats) 1 punt.

Tot el conjunt de punts obtinguts en els apartats de currículum científic i altres activitats no podrà superar la màxima de 30 punts.

### 1.2. Requeriments de la puntuació

Els punts de cada pas de la carrera professional abans esmentats s'hauran d'aconseguir en els anys immediatament anteriors a cada pas i no seran acumulatius.

### 1.3. Carrera professional del personal amb jornades inferiors a 40 hores

Els mèrits i la consideració a tenir en compte són independents de la jornada setmanal. No obstant, la remuneració esmentada de cada pas de la carrera professional serà calculada com la part proporcional que els hi pertocaria al personal que realitzi jornades inferiors a 40 hores setmanals.

### 1.4. Carrera professional de caps de secció i de servei

Els caps de secció partiran de la consideració d'adjunt 2 més les diferències de salari com remuneració de la seva responsabilitat (que consten en taules salarials, annex I). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 1, 2 o 3.

Els caps de servei partiran de la categoria de consultor 1, més les diferències actuals entre un consultor 1 i un cap de servei com a remuneració de la seva responsabilitat que consten en les taules salarials (annex I). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 2 o 3.

Les especificacions realitzades en l'apartat 1.1 sobre la puntuació mínima a aconseguir en cada pas de la carrera, seran d'igual aplicació pels diferents passos de la carrera professional de caps de secció i servei. No obstant, en l'apartat 1 del barem s'ha inclòs la puntuació per gestió que és d'aplicació només a caps de secció i de servei.

### 1.5. Darrer pas de carrera professional

Com a darrer pas de la carrera professional, per tal d'estimular la natural renovació de la plantilla del Consorci, així com per donar expectatives de progrés professional a partir de determinades edats, es proposa que tot el personal tècnic superior que ho sol·liciti, com a màxim 5 anys abans de complir l'edat de jubilació legal vigent en el moment de la sol·licitud, podrà passar, en funció de la categoria que ostenti, a la condició de:

- EMÈRIT en cas de caps de servei o de secció o consultors 3.
- CONSULTOR SENIOR en cas de consultors 1 i 2.
- ADJUNT SENIOR en cas d'adjunts 1 i 2.

La sol·licitud d'emeritació suposarà el compromís de l'interessat de jubilar-se i extingir el contracte de treball quan compleixi els requisits d'edat i cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral per tenir dret a la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els càrrecs de cap de servei i de secció es renovaran quan la persona que els ocupava passi a la condició d'emèrit. L'emèrit mantindrà, un cop retirat del càrrec que ocupava, la remuneració corresponent a la categoria assolida en el moment de ser-li reconeguda aquesta condició i podrà continuar fent ús públicament del seu rang fent constar la seva situació afegint-hi el mot "emèrit".

Excepte en la categoria de cap de servei, sempre i quan la tasca assistencial de la unitat o servei quedi garantida i no impliqui un augment del nombre d'efectius, s'intentarà que els últims anys de treball, les persones que hagin sol·licitat i obtingut el reconeixement que es regula en aquest precepte es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores i previ acord amb el sol·licitant. Així mateix gaudiran d'una reducció horària, amb el mateix salari, que ajudarà a preparar als professionals per passar a la situació de jubilació. Les reduccions horàries seran les següents:

- Reducció a 35 h/s del personal amb jornada contractada de 40 h/s ( amb o sense jornada partida)
- Reducció a 30 h/s del personal amb jornada contractada de 35 h/s
- Conservació de les jornades setmanals contractades inferiors en hores a les esmentades en els punts anteriors.

En casos excepcionals de càrrecs de gestió (caps de servei o de secció), i sempre i quan l'empresa i el cap de servei o de secció afectat hi estiguin d'acord, podran continuar exercint el càrrec de comandament sense la condició d'emèrit durant el temps que pactin que no podrà excedir l'edat de jubilació legalment establerta.

Quan a un/una professional li sigui reconeguda la condició d'emèrit, consultor sènior o adjunt sènior, haurà assolit el grau màxim de desenvolupament professional al Consorci i no podrà seguir sent valorat en la Carrera Professional.

## **1.6. Noves contractacions**

El personal de nova contractació amb caràcter indefinit, interí per vacant o relleu un cop transcorregut un any, excepte els caps de servei/secció convocats per concurs de mèrits, podrà aportar la documentació que acrediti la seva experiència professional i sol·licitar el nivell de carrera que el pogués correspondre en temps i barem exigits segons el present document. L'experiència en institucions alienes a l'PSMAR, a aquests efectes, hauran de ser d'entitats hospitalàries públiques i universitàries.

En el cas que el nivell de carrera assolit en l'accés per aquesta via o la normalitzada no sigui l'inicial (A2) el pas es produirà gradualment amb una permanència d'un any a cada nivell fins assolir el nivell corresponent.

El personal suplent (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

## **2. APLICACIÓ NORMALITZADA DE LA CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL JA CONTRACTAT**

El personal que estigui en condicions d'assolir passos de la carrera, haurà de presentar la sol·licitud durant el mes d'octubre (de l'1 al 31) de l'any anterior, per tal de ser valorat pel Comitè durant el quart trimestre i aplicar-se els canvis a l'any següent en la data de compliment de la seva antiguitat a l'PSMAR.



### **2.1. Antiguitat**

L'antiguitat com a resident de la institució no comptarà en el còmput de l'antiguitat de la carrera professional. Sí comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinitat per vacant o relleu o suplents (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) perquè l'PSMAR no hagi convocat la plaça de forma oficial.

### **2.2. Exclusions**

Metges Residents.  
Becaris.

## **3. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT INTERN DEL COMITÈ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

### **3.1. Composició Comitè**

El Comitè, únic per a tot l'PSMAR, amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres es compondrà de nou membres:

- Tres membres per part de l'empresa: president del comitè: director mèdic de l'PSMAR, director de Recursos Humans de l'PSMAR i coordinador de carreres professionals.
- Sis membres per part del cos facultatiu elegits cada quatre anys complint-se les normes i requisits:
  - Un representant de l'àrea mèdica
  - Un representant de l'àrea quirúrgica
  - Un representant dels serveis comuns i maternoinfantil
  
  - Un representant dels caps de servei
  - Un representant dels caps de secció
  - Un representant d'adjunts

S'escolliran nous membres del Comitè cada quatre anys, coincidint amb les eleccions de la resta de comitès del cos facultatiu. Es renovaran per meitat per tal de garantir la continuïtat en els criteris de matisació i interpretació del sentit dels acords seguits en els anteriors comitès.

Cap membre podrà participar en la decisió quan hagi d'avaluar-se ell mateix o algun dels seus superiors jeràrquics del mateix servei.

Es requerirà el mínim dels punts descrits en l'apartat 1.1 de la carrera professional i el Comitè prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys sis dels nou vots possibles. Dels sis vots és condició indispensable que al menys un sigui dels membres representants de l'empresa.

### **3.2. Reclamacions**

El Comitè estudiarà les reclamacions, en el cas que algun o alguns dels professionals que hagin sol·licitat passos a la carrera els hagin estat denegats. En les reunions en que es tractin aquestes, podrà assistir un representat del Comitè d'empresa amb veu però sense vot.

## **ANNEX IV - CARRERA PROFESSIONAL DE INFERMERS/ES I LLEVADORES**

### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?**

#### **Quin és el concepte de carrera professional?**

La carrera professional és la manera com el professional d'infermeria aconsegueix millorar contínuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball, i com la Institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

#### **Quina és la filosofia de la carrera professional?**

La carrera professional es:

Voluntària.

Irreversible.

Remunerada econòmicament.

No automàtica.

Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.

Una eina de desenvolupament professional.

Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa. Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

### **2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

L'avenç en la carrera professional suposa el reconeixement d'una millora progressiva al llarg de la vida professional. En cap cas pot suposar una vinculació als llocs de treball.

La carrera professional pretén reconèixer el valor afegit al treball considerat com a estàndard, de manera que no té com a objectiu saber si un professional compleix els mínims exigits per l'organització i la professió a fi de desenvolupar una feina. El que es vol és una constatació de la millora progressiva a partir del nivell mínim exigít.

Per altra banda també se suposa que la valoració de carrera professional no ha d'estar "contaminada" per l'avaluació de rendiment pròpia de la productivitat.

#### **1. Nivells de carrera professional:**

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 22 anys i estan reconeguts quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats.

##### **Infermera nivell 1**

És el professional que s'incorpora al primer graó de la carrera professional.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida, d'interinitat per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a infermer/a al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

### **Infermera nivell 2**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermer/a de nivell 1.

### **Infermera nivell 3**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermer/a de nivell 2.

### **Infermera nivell 4**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys d'infermera de nivell 3.

## **2. Accés:**

La primera vegada que els professionals presentin la totalitat dels seus mèrits per accedir a la Carrera Professional, se'ls podrà adjudicar el màxim nivell possible en el seu grup, sempre que disposin de la totalitat del temps d'experiència requerit pel nivell que correspongui. En qualsevol cas, el nivell adjudicat s'assolirà gradualment, amb un permanència d'un any a cada nivell fins arribar al nivell definitiu adjudicat en la primera avaluació.

Matriu de requisits d'experiència professional com a infermer/a o llevadora per accedir a carrera professional.

<b>Nivells</b>	<b>Anys per nivell</b>
Nivell 1	6 anys (experiència interna o externa)
Nivell 2	5 anys (al nivell 1) o 11 amb experiència externa
Nivell 3	5 anys (al nivell 2) o 16 amb experiència externa
Nivell 4	6 anys (al nivell 3) o 22 amb experiència externa

## **3. Accés per a noves contractacions:**

Un cop transcorregut un any de la incorporació a la institució el professional de nova incorporació, per accedir a la carrera, se li reconeixerà l'experiència aliena al PSMAR en entitats hospitalàries públiques i universitàries, i també la formació realitzada en aquest període.

El professional que tingui un contracte laboral indefinit, interinitat per vacant o relleu i accedeixi per aquesta via podrà accedir al nivell que li correspongui per anys d'experiència i currículum, d'acord amb l'establert a l'apartat "2. Accés".

El personal suplent podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

## **3. EL COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic comitè per a tot al Consorci, amb l'objecte de què els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

### **Composició del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador de la carrera professional tindrà la composició següent:

Direcció de Recursos Humans .....1 representant  
 Direcció d'Infermeria .....1 representant  
 Caps d'àrea .....2 representant  
 Infermeres .....5 representants\*  
 Representants sindicals ..... 4 representants\*\*

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per l'Hospital de l'Esperança, 1 pel Centre Fòrum i 1 per l'INAD

\*\* amb veu i sense vot.

### **Funcions del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor formació (certificacions i títols diversos).
- Valorar i quantificar els documents segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

### **Competències del Comitè Avaluador**

- Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, bé sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.
- Delegar accions específiques en experts / professionals.

### **Normes d'actuació del Comitè Avaluador**

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 5 dels 8 vots possibles. Dels 5 vots, és condició indispensable que almenys 1 siguin dels membres representants de la Direcció de RRHH o d'Infermeria.

El Comitè Avaluador es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en què hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

### **Elecció del Comitè Avaluador**

L'elecció del Comitè Avaluador es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de infermers/eres.

Cada elector podrà escollir, d'entre els candidats del seu centre, a una persona, excepte en l'Hospital del Mar que seran dos. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador. Els que hagin estat elegits titulars no podran ser elegits novament fins que hagi passat un nou període d'almenys 4 anys.

### **Comitè de garanties**

El Comitè Avaluador elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals.

La composició serà de tres persones i com a mínim una d'elles de la Direcció.

## **4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL**

La carrera professional requereix un element crític com és l'avaluació dels professionals. Així doncs:

### **Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?**

Els factors a avaluar han de ser aquells que estiguin estretament relacionats amb la raó de ser de la professió i que permetin conèixer en quina mesura les infermeres han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre dos factors que estan relacionats i que seran avaluables en la carrera professional. Aquests són:

Factor competències

Factor formació

El **factor competències** reuneix tots aquells comportaments desitjables de què apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza una infermera al Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 10 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions d'infermeria.
4. Comunicar-se amb la família i el malalt.

5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.
10. Dur a terme activitats de recerca.

El **factor formació** atén a la formació i perfeccionament realitzat amb vista a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

## 5. DEFINICIÓ I INDICADORS DEL FACTOR COMPETÈNCIES

### **Definició de les competències**

Les competències d'infermeria són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions d'infermeria del Consorci. L'aparició d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

Les competències que venen a continuació són les identificades en l'àmbit més general d'Infermeria assistencial. Els àmbits més específics, com per exemple la Infermeria de gestió, la Infermeria de docència i d'altres, requeriran competències específiques d'aquests àmbits.

A continuació es defineixen doncs, les competències pròpies de la Infermeria assistencial:

### **Recollida d'informació**

Grau de qualitat dels registres existents, rellevància i coherència amb els d'altres professionals de l'equip assistencial.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions d'infermeria d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats diàries.

### **Comunicar-se amb el malalt i la família**

Grau de qualitat de la informació que el professional d'infermeria ofereix al malalt i a la família, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

### **Treball en equip**

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

Grau d'habilitat i utilització de les tècniques i cures administrades, així com de la seva realització segons les indicacions dels protocols.

La valoració es realitzarà sobre grans grups de cures: higiene, confort, tècniques i atenció al tractament, tècniques i atenció al diagnòstic, informació i educació sanitària, solució de cures i ferides.

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la Institució, centre i unitat requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de la unitat.

### **Realitzar docència**

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als alumnes, personal de nova incorporació i altres professionals.

### **Aprendre durant la vida professional**

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica regular de les funcions i la consegüent realització d'activitats de recerca que aquestes poden portar amb vista per aconseguir una millor eficàcia i eficiència de les activitats diàries.

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

Signa de forma llegible els registres.

Anota data del registre, hora/torn.

Identifica tota la documentació del malalt (nom, cognoms).

Els fets que enregistra són rellevants (transmet la informació necessària per garantir la continuïtat de l'atenció al malalt).

Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals que atenen al malalt.

Omple la documentació pròpia d'infermeria.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.

Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.e. no requereix fer viatges addicionals en busca de material).

Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.

Sap realitzar una valoració integral de les necessitats del malalt (físiques, psicosocials.)

Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).

### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

Es presenta, saluda i s'acomiada del malalt i/o família.

Explica als malalts/família allò que se'ls farà abans i durant les cures (exploracions, tècniques, altres).

Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del malalt/família. Facilita la comunicació del malalt amb la família (p.e. Facilitant espais i moments de comunicació amb el malalt, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).

Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (p.e. si és necessari, deixant participar a la família en la higiene del malalt, fent educació sanitària en base a la patologia del malalt).

### **Treball en equip**

Reporta els fets més rellevants del malalt als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent social, psicòleg, etc.).

Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip (p.ex: amb els objectius de caire assistencial).

Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys quan les circumstàncies ho requereixen.

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.

Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers als altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

Aplica i realitza les tècniques i cures, segons indica el protocol.

Demostra habilitat per realitzar les tècniques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.

Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries.

Té incorporada l'actitud de facilitar la continuïtat de l'atenció al malalt, mitjançant l'alta d'infermeria, si s'escau.

Fomenta i respecta l'autonomia del malalt en relació a les activitats de la vida diària (alimentació, higiene, cura del seu aspecte físic,..)

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

Participa en la consecució dels objectius de la Institució (Institució, centre i unitat).

Participa davant de la posada en marxa de noves accions (Institució, centre i unitat).

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.e. facilita el funcionament de la unitat/centre).

Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina de la unitat (protocols, guies d'actuació,..).

### **Realitzar docència**

Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes.

Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix.

Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.

Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

### **Aprendre durant la vida professional**

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.

Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).

Té iniciatives en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.

Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant infermera.

Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals

## **6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES**

El sistema d'avaluació del factor competències tindrà en compte 3 tipus d'avaluacions:

1. **L'autoavaluació:** de la pròpia persona.
2. **L'avaluació horitzontal:** d'infermeres/rs i companys/es de l'equip assistencial.
3. **L'avaluació vertical:** de supervidores o caps jeràrquics de l'equip de Direcció.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Aquest aspecte és crític per tal de no banalitzar l'avaluació. Quan no hagi suficient informació no s'ha d'avaluar.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

### **Quins seran els instruments d'avaluació?**

Els instruments d'avaluació són tots aquells a l'abast de l'organització que permetin apreciar i estimar el grau de desenvolupament, per part dels professionals d'infermeria, de les competències definides. El "qüestionari de competències" es converteix en l'instrument principal d'avaluació del factor competències. Aquest qüestionari està adjunt en l'annex d'aquest informe i té la missió d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments que mostra la persona que es presenta a la carrera professional.

El professional que avalua emet la seva opinió posicionant-se en la freqüència en què la persona es troba habitualment. És a dir, si la persona ha mostrat en alguna ocasió un comportament concret no significa que se li doni ja una freqüència determinada sinó aquella en la qual la persona es comporta habitualment.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

#### **Recollida d'informació**

##### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	30%
Infermera torn següent (o a decidir per CA)	35%
Supervisora directa	35%

#### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

##### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Infermeres de l'equip (mn 1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

#### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

##### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Infermera del torn (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

#### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

##### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Infermera de l'equip ( mn 1, mx totes)	40%
Supervisora directa	40%



### **Treball en equip**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	10%
Infermera de l'equip (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	25%
Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots)	30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Infermera de l'equip (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Direcció d'infermeria	45%
Supervisora directa	35%

### **Realitzar docència**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	25%
Infermera o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)	35%
Supervisora directa	40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	15%
Infermera de l'equip (mn1, mx totes)	30%
Supervisora directa	30%
Direcció d'Infermeria	25%

\*Si exclusivament aquesta competència impedeix el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	30%
Infermera de l'equip (mn1, mx totes)	30%
Supervisora directa	40%

### **Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?**

Un membre del Comitè Avaluator lliurarà els qüestionaris als professionals que han d'avaluar en competències a la persona que es presenta a la carrera professional. Els professionals que avaluen reflectiran la seva opinió individual al qüestionari i el remetran a la mateixa persona de forma confidencial (en sobre tancat).

### **Quan els qüestionaris ja estan omplerts, quin és el procés següent?**

El Comitè Avaluator és responsable de la recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació de la carrera professional.

Una vegada recollits, es procedeix a la seva introducció a la base de dades de l'ordinador que ja tindrà creada cada persona que es presenti a la carrera professional.

Els professionals que avaluen cada competència amb els pesos corresponents, ja han estat introduïts prèviament en el full de càlcul creat per a aquest procés. És per això que, una vegada processades totes les opinions, (avaluacions horitzontals, verticals i autoavaluacions), es pot conèixer quina és la **puntuació final** obtinguda per la persona.

La puntuació final de la persona reflectirà la quantitat de punts obtinguts en cada competència:

<i>Recollida d'informació</i>	X	<i>punts</i>
<i>Coneixement i utilització dels sistemes d'informació</i>	X	<i>punts</i>
<i>Planificació de les actuacions d'infermeria</i>	X	<i>punts</i>
<i>Comunicar-se amb la família i el malalt</i>	X	<i>punts</i>
<i>Treball en equip</i>	X	<i>punts</i>
<i>Dur a terme el pla d'acció</i>	X	<i>punts</i>
<i>Estar obert als requeriments de la Institució</i>	X	<i>punts</i>
<i>Realitzar docència</i>	X	<i>punts</i>
<i>Aprendre durant la vida professional</i>	X	<i>punts</i>
<i>Dur a terme activitats de recerca</i>	X	<i>punts</i>
<b>PUNTUACIÓ TOTAL</b>	<b>X</b>	<b>punts</b>

Aquests punts són comparats amb la "Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències" i, com a resultat d'aquesta comparació, la persona assolirà un nivell determinat en competències.

La "Matriu de punts mínims per nivells del factor competències", que es pot veure a continuació, reflecteix les puntuacions mínimes demanades en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret la persona ha de superar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES**

<b>Competència</b>	<b>Nivell 1</b>	<b>Nivell 2</b>	<b>Nivell 3</b>	<b>Nivell 4</b>
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions d'infermeria	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Estar obert als requeriments de la Institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
	<b>366</b>	<b>503</b>	<b>695</b>	<b>813</b>

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no es podrà assolir el nivell.

## **7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ**

El **factor formació** atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

En base a la forma d'adquisició d'aquests coneixements els desglossarem en:

- Activitats acadèmiques.
- Activitats docents.
- Activitats científiques i d'investigació.

## 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ

Amb l'avaluació del factor formació es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona en el període de carrera professional dins del Consorci.

L'avaluació del factor formació es portarà a terme tenint en compte els diferents requisits que es fan constar a continuació.

La formació valorada pel Comitè Avaluator serà l'exclusivament realitzada dins del període de temps de la carrera professional. És a dir:

Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera ( mínim 6 anys).

Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25 % pel següent canvi de nivell.

Quan un professional es presenti per optar a canvi de nivell de carrera, i en algun apartat de formació li falti la puntuació requerida, el 25% de l'excedent de la formació anterior, se li podrà aplicar en l'apartat que li manqui la puntuació, sempre que hagi fet formació anteriorment en aquest apartat.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

Seguint l'estructura esmentada anteriorment, a continuació es concreta el barem que s'aplicarà a cada activitat formativa, docent o d'investigació, realitzada pels professionals que es presentin a la carrera professional.

ACTIVITATS ACADÈMIQUES	Puntuació	Màxims/mínims
<b>Titulació acadèmiques</b>		
– Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut <sup>1</sup>	10 punts/títol	
– Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut <sup>1-2</sup>	8 punts/títol	
– Diplomatura – Graus - relacionada amb Ciències de la Salut <sup>3</sup>	5 punts/títol	
– Màster - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line <sup>4</sup>	4 punts/títol	<b>Mínim 30 crèdits</b>
– Postgrau - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line <sup>4</sup>	2 punts/títol	<b>Mínim 15 crèdits</b>
– Postgrau fets a distància amb examen presencial	0.075 punts/crèdit	

<sup>1</sup> Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia

<sup>2</sup> En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura

<sup>3</sup> En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 2,5 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la Diplomatura-Grau.

<sup>4</sup> Organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris i altres entitats amb conveni amb la universitat que tinguin relació directa amb les Ciències de la Salut.

– Especialitat d’Infermeria	7 punts/títol	
<b>Cursos Perfeccionament<sup>5</sup></b>		
– Cursos de perfeccionament, de formació acadèmica superior a 2 anys (exclòs màsters i postgraus)	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Cursos d’un any acadèmic en els quals no constin hores	1 punt/curs	
– Cursos d’infermeria <sup>6</sup>	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos d’infermeria. Semi-presencial	0.01 punts/hora presencial. 0.005 punt/hora on-line	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos i sessions acreditats per Formació Continuada	0,01 punts/hora	
<b>Idiomes<sup>7</sup></b>		
– Certificat de català nivell A	0,10 punts/certificat	
– Certificat de català nivell B	0,20 punts/certificat	
– Certificat de català nivell C	0,30 punts/certificat	
– Certificat de català nivell D	0,40 punts/certificat	
– Certificat oficial de nivell d’altres idiomes	0,20 punts/certificat	
– Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	<b>Fins un màxim de 0,10 punts/curs</b>
<b>Informàtica</b>		
– Cursos d’Informàtica aplicable al lloc de treball	0,01 punts/2hores	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos d’Informàtica aplicable al lloc de treball en els quals no constin hores	0,025 punts/curs	
<b>Tallers, aules, sessions</b>		
– Assistència a tallers, aules, sessions <sup>8</sup>	0,01 punts/hora	
– Certificats d’assistència a tallers, aules, sessions en els quals constin dies però no constin hores	5 hores/dia	
– Certificats d’assistència a tallers, aules, sessions en els quals no constin ni dies ni hores	0,05 punts/certificat	
<b>Puntuació crèdits/hores</b>		
– 1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit	
Formació on-line		
– 1 crèdit previ serà equivalent a 5 hores	0,05 punts/crèdit	
<b>En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.</b>		

<sup>5</sup> La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat

<sup>6</sup> Autoritzats per: MEC, comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, col·legis, associacions professionals i sindicats.

<sup>7</sup> Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

<sup>8</sup> Es comptabilitzarà l’assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l’assistència a sessions certificades pel servei.

ACTIVITATS DOCENTS	Puntuació	Màxims
– Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral <sup>9</sup> . Presencial i on-line	0,20 punts/hora	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Docència en cursos de pre i postgrau, on no constin hores. Fora horari laboral. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Docència com a professor/a de pràcticum. Fora horari laboral.	0,02 punts/hora	
– Docència com a professor/a de pràcticum, on no constin hores. Fora horari laboral.	0,25 punts/acreditació	
– Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora	
– Participació com a docent amb els alumnes de les escoles universitàries d'infermeria. En horari laboral.	0,15 punts/ acreditació	
– Participació com a docent amb residents de l'especialitat d'infermeria.	0,75 punts per acreditació.	
– Tutor dels residents de infermeria, acreditat pel Ministeri i Comissió de docència del PSMAR.	1 punts per acreditació/per any	
– Participació com a docent amb els alumnes de Medicina	0,15 punts/ acreditació.	

ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ	Puntuació
<b>Autor/a i/o presentació ponències</b>	
– Nacional. Presencial i on-line.	1,20 punts/acreditació
– Internacional. Presencial i on-line.	1,50 punts/acreditació
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<b>Participació en taules rodones</b>	
– Nacional	1,20 punts/acreditació
– Internacional	1,50 punts/acreditació
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<b>Publicació d'articles en revistes</b>	
– Nacional	1,20 punts/acreditació
– Internacional	1,50 punts/acreditació
<b>Comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums (+)</b>	
– Nacional. Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,50 punts/acreditació
– Internacional- Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,75 punts/acreditació
– Comunicació/pòster premiat	0,25 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<b>Assistència a jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</b>	
– Nacional i/o internacional. Presencial i on-line.	0,10 punts/acreditació
<b>Membre de Comitès organitzadors o científic</b>	
– Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació
<b>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</b>	0,60 punts/acreditació

<sup>9</sup> Autoritzats i/o organitzats per escoles universitàries, Departament de Sanitat i altres organismes oficials.

<b>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</b>	2 punts/acreditació
<b>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres</b>	
– De la institució i/o d'organismes oficials <sup>10</sup>	0,50 punts/acreditació
<b>Participació en comissions clinicocientífiques</b>	0,10 punts/acreditació
<b>Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.</b>	0,10 punts/acreditació
<b>Treballs d'investigació<sup>11</sup></b>	
– Realització i/o presentació i/o publicació <sup>12</sup>	5 punts/acreditació
<b>Treballs descriptius</b>	
– Realització i/o presentació i/o publicació <sup>13</sup>	1,50 punts/acreditació
<b>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científic</b>	
– Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació
<b>Participació en treballs d'investigació publicats en una revista</b>	
– Revista de caire institucional	1 punts/acreditació
<b>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals</b>	0,10 punts/acreditació
<b>Premis</b>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
– 1r premi – nacional	1 punts/acreditació
– 1r premi – internacional	2 punts/acreditació
– 2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
– 2n premi – internacional	1 punts/acreditació
– 3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
– 3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació
– 1r premi – institucional	0,50 punts/acreditació
– 2n premi – institucional	0,25 punts/acreditació

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "*Matriu de punts mínims per nivells del factor formació*" que es troba a continuació i reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ**

<b>Factor Formació</b>	<b>Nivell 1</b>	<b>Nivell 2</b>	<b>Nivell 3</b>	<b>Nivell 4</b>
<b>Activitats acadèmiques</b>	1	1	1,9	2
<b>Activitats docents</b>	-	-	-	1
<b>Activitats científiques</b>	-	0.5	1	3
<b>TOTALS *</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>	<b>6,50</b>	<b>13,50</b>

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat assenyalat. Per exemple: en el nivell 1, dels 3,50 punts necessaris per accedir al nivell, 1 té que correspondre a l'apartat de mèrits acadèmics.

<sup>10</sup> S'entén com a protocol, aquells que estiguin revisats i validats per la Direcció d'Infermeria i/o comitès pertinents.

<sup>11</sup> Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científic, etc. únicament seran valorats en un dels apartats.

<sup>12</sup> S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics i no estigui inclòs en màsters, tesines, etc.

<sup>13</sup> S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics.

## **9. EL NIVELL FINAL**

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: factor competències i factor formació.

El Comitè Avaluador és el responsable de valorar cada factor en la persona que es presenta a la carrera professional.

La carrera professional d'Infermeria del Consorci dóna al factor competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, una infermera aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor formació.

Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assolixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdre el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

### **Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions**

En el termini de 15 dies hàbils es presentaran davant el Comitè Avaluador, que en la setmana següent confirmarà o no el nivell assignat. Cas d'estimar totalment la petició del professional, se li assignarà el nivell que li correspongui.

Cas de què es desestimi la petició o únicament s'estimi parcialment, el professional podrà presentar, en el termini de 15 dies hàbils des de què tingui coneixement del resultat de la revisió, escrit fonamentat dirigit al Comitè de Garantia, que resoldrà en els quinze dies següents.

## **ANNEX V - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT (CPTMS)**

### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?**

#### **Quin és el concepte de carrera professional?**

La carrera professional és la manera com el professional tècnic mitjà en sanitat aconsegueix millorar contínuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball, i com la Institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

#### **Quina és la filosofia de la carrera professional?**

La carrera professional es:

Voluntària.

Irreversible.

Remunerada econòmicament.

No automàtica.

Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.

Una eina de desenvolupament professional.

Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa. Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

### **2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

L'avenç en la carrera professional suposa el reconeixement d'una millora progressiva al llarg de la vida professional. En cap cas pot suposar una vinculació als llocs de treball.

La carrera professional pretén reconèixer el valor afegit al treball considerat com a estàndard, de manera que no té com a objectiu saber si un professional compleix els mínims exigits per l'organització i la professió a fi de desenvolupar una feina. El que es vol és una constatació de la millora progressiva a partir del nivell mínim exigít.

Per altra banda també se suposa que la valoració de carrera professional no ha d'estar "contaminada" per l'avaluació de rendiment pròpia de la productivitat.

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 22 anys i estan reconeguts quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats.

#### **CPTMS nivell 1**

És el professional que s'incorpora al primer graó de la carrera professional.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida, d'interinitat per vacant relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a tècnic mitjà en sanitat al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

#### **CPTMS nivell 2**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermer/a de nivell 1.

#### **CPTMS nivell 3**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermer/a de nivell 2.



#### **CPTMS nivell 4**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys d'CPTMS de nivell 3.

### **3. EL COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic comitè per a tot al Consorci, amb l'objecte de què els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

#### Composició del Comitè Avaluador

El Comitè Avaluador de la carrera professional tindrà la composició següent:

Direcció de Recursos Humans .....	1 representant
Direcció d'CPTMS .....	1 representant
Caps d'àrea .....	2 representant
Tècnics mitjans en sanitat .....	5 representants*
Representants sindicals .....	4 representants**

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per l'Hospital de l'Esperança, 1 pel Centre Fòrum i 1 per l'INAD

\*\* amb veu i sense vot.

#### **Funcions del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor formació (certificacions i títols diversos).
- Valorar i quantificar els documents segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

#### **Competències del Comitè Avaluador**

- Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, bé sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.
- Delegar accions específiques en experts / professionals.

#### **Normes d'actuació del Comitè Avaluador**

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 5 dels 8 vots possibles. Dels 5 vots, és condició indispensable que almenys 1 siguin dels membres representants de la Direcció de RRHH o tècnics mitjans en sanitat.

El Comitè Avaluador es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en què hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

#### **Elecció del Comitè Avaluador**

L'elecció del Comitè Avaluador es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de tècnic mitjans en sanitat.

Cada elector podrà escollir, d'entre els candidats del seu centre, a una persona, excepte en l'Hospital del Mar que seran dos. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador. Els que hagin estat elegits titulars no podran ser elegits novament fins que hagi passat un nou període d'almenys 4 anys.

#### **Comitè de garanties**

El Comitè Avaluador elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals.

La composició serà de tres persones i com a mínim una d'elles de la Direcció.

#### 4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

La carrera professional requereix un element crític com és l'avaluació dels professionals. Així doncs:

##### Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?

Els factors a avaluar han de ser aquells que estiguin estretament relacionats amb la raó de ser de la professió i que permetin conèixer en quina mesura les CPTMS han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre dos factors que estan relacionats i que seran avaluables en la carrera professional. Aquests són:

Factor competències

Factor formació

El **factor competències** reuneix tots aquells comportaments desitjables de què apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza un CPTMS al Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 10 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions d'CPTMS.
4. Comunicar-se amb la família i el malalt.
5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.
10. Dur a terme activitats de recerca.

El **factor formació** atén a la formació i perfeccionament realitzat amb vista a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

#### 5. DEFINICIÓ I INDICADORS DEL FACTOR COMPETÈNCIES

##### Definició de les competències

Les competències dels CPTMS són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions dels CPTMS del Consorci. L'aparició d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

Les competències que venen a continuació són les identificades en l'àmbit més general dels CPTMS assistencial. Els àmbits més específics, com per exemple la de CPTMS de gestió, la de CPTMS de docència i d'altres, requeriran competències específiques d'aquests àmbits.

A continuació es defineixen doncs, les competències pròpies dels CPTMS assistencial:

##### Recollida d'informació

Grau de qualitat dels registres existents, rellevància i coherència amb els d'altres professionals de l'equip assistencial.

##### Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

##### Planificació de les actuacions d'CPTMS

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions dels CPTMS d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats diàries.

### **Comunicar-se amb el malalt i la família**

Grau de qualitat de la informació que el professional dels CPTMS ofereix al malalt i a la família, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

### **Treball en equip**

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional dels CPTMS amb els altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

Grau d'habilitat i utilització de les tècniques i cures administrades, així com de la seva realització segons les indicacions dels protocols.

La valoració es realitzarà sobre grans grups de cures: higiene, confort, tècniques i atenció al tractament, tècniques i atenció al diagnòstic, informació i educació sanitària, solució de cures i ferides.

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la Institució, centre i unitat requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de la unitat.

### **Realitzar docència**

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als alumnes, personal de nova incorporació i altres professionals.

### **Aprendre durant la vida professional**

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica regular de les funcions i la consegüent realització d'activitats de recerca que aquestes poden portar amb vista per aconseguir una millor eficàcia i eficiència de les activitats diàries.

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

Signa de forma llegible els registres.

Anota data del registre, hora/torn.

Identifica tota la documentació del malalt (nom, cognoms).

Els fets que enregistra són rellevants (transmet la informació necessària per garantir la continuïtat de l'atenció al malalt.

Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals que atenen al malalt.

Omple la documentació pròpia dels CPTMS.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre dels CPTMS.

Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les actuacions d'CPTMS**

Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.

Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.e. no requereix fer viatges addicionals en busca de material).

Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.

Sap realitzar una valoració integral de les necessitats del malalt (físiques, psicosocials.)

Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).

### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

Es presenta, saluda i s'acomiada del malalt i/o família.

Explica als malalts/família allò que se'ls farà abans i durant les cures (exploracions, tècniques, altres).

Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del malalt/família. Facilita la comunicació del malalt amb la família (p.e. Facilitant espais i moments de comunicació amb el malalt, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).

Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (p.e. si és necessari, deixant participar a la família en la higiene del malalt, fent educació sanitària en base a la patologia del malalt).

### **Treball en equip**

Reporta els fets més rellevants del malalt als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent social, psicòleg, etc.).

Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip (p.ex: amb els objectius de caire assistencial).

Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys quan les circumstàncies ho requereixen.

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.

Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers als altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

Aplica i realitza les tècniques i cures, segons indica el protocol.

Demostra habilitat per realitzar les tècniques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.

Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries.

Té incorporada l'actitud de facilitar la continuïtat de l'atenció al malalt, mitjançant l'alta dels CPTMS, si s'escau.

Fomenta i respecta l'autonomia del malalt en relació a les activitats de la vida diària (alimentació, higiene, cura del seu aspecte físic,..)

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

Participa en la consecució dels objectius de la Institució (Institució, centre i unitat).

Participa davant de la posada en marxa de noves accions (Institució, centre i unitat).

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.e. facilita el funcionament de la unitat/centre).

Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina de la unitat (protocols, guies d'actuació,..).

### **Realitzar docència**

Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes.

Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix.

Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.

Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

### **Aprendre durant la vida professional**

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.

Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).  
Té iniciatives en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.

Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant tècnica mitjà en sanitat.

Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals

## **6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES**

El sistema d'avaluació del factor competències tindrà en compte 3 tipus d'avaluacions:

1. L'**autoavaluació**: de la pròpia persona.
2. L'**avaluació horitzontal**: de tècnics mitjans assistencials companys de l'equip assistencial.
3. L'**avaluació vertical**: de supervidores o caps jeràrquics de l'equip de Direcció.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Aquest aspecte és crític per tal de no banalitzar l'avaluació. Quan no hagi suficient informació no s'ha d'avaluar.

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran CPTMS, preferentment, del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de tres anys.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

### **Quins seran els instruments d'avaluació?**

Els instruments d'avaluació són tots aquells a l'abast de l'organització que permetin apreciar i estimar el grau de desenvolupament, per part dels professionals CPTMS, de les competències definides.

El "qüestionari de competències" es converteix en l'instrument principal d'avaluació del factor competències. Aquest qüestionari està adjunt en l'annex d'aquest informe i té la missió d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments que mostra la persona que es presenta a la carrera professional.

El professional que avalua emet la seva opinió posicionant-se en la freqüència en què la persona es troba habitualment. És a dir, si la persona ha mostrat en alguna ocasió un comportament concret no significa que se li doni ja una freqüència determinada sinó aquella en la qual la persona es comporta habitualment.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

#### **Recollida d'informació**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	30%
CPTMS torn següent (o a decidir per CA)	35%
Supervisora directa	35%

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
CPTMS de l'equip (mn 1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

### **Planificació de les actuacions d'CPTMS**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
CPTMS del torn (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
CPTMS de l'equip ( mn 1, mx totes)	40%
Supervisora directa	40%

### **Treball en equip**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	10%
CPTMS de l'equip (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	25%
Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots)	30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
CPTMS de l'equip (mn1, mx totes)	35%
Supervisora directa	45%

### **Estar obert als requeriments de la Institució**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	20%
Direcció de CPTMS	45%
Supervisora directa	35%

### **Realitzar docència**

*Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	25%
CPTMS o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)	35%
Supervisora directa	40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	15%
CPTMS de l'equip (mn1, mx totes)	30%
Supervisora directa	30%
Direcció de CPTMS	25%

\*Si exclusivament aquesta competència impedeix el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

#### *Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació	30%
CPTMS de l'equip (mn1, mx totes)	30%
Supervisora directa	40%

### **Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?**

Un membre del Comitè Avaluator lliurarà els qüestionaris als professionals que han d'avaluar en competències a la persona que es presenta a la carrera professional. Els professionals que avaluen reflectiran la seva opinió individual al qüestionari i el remetran a la mateixa persona de forma confidencial (en sobre tancat).

### **Quan els qüestionaris ja estan omplerts, quin és el procés següent?**

El Comitè Avaluator és responsable de la recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació de la carrera professional.

Una vegada recollits, es procedeix a la seva introducció a la base de dades de l'ordinador que ja tindrà creada cada persona que es presenti a la carrera professional.

Els professionals que avaluen cada competència amb els pesos corresponents, ja han estat introduïts prèviament en el full de càlcul creat per a aquest procés. És per això que, una vegada processades totes les opinions, (avaluacions horitzontals, verticals i autoavaluacions), es pot conèixer quina és la **puntuació final** obtinguda per la persona.

La puntuació final de la persona reflectirà la quantitat de punts obtinguts en cada competència:

<i>Recollida d'informació</i>	X	<i>punts</i>
<i>Coneixement i utilització dels sistemes d'informació</i>	X	<i>punts</i>
<i>Planificació de les actuacions dels CPTMS</i>	X	<i>punts</i>
<i>Comunicar-se amb la família i el malalt</i>	X	<i>punts</i>
<i>Treball en equip</i>	X	<i>punts</i>
<i>Dur a terme el pla d'acció</i>	X	<i>punts</i>
<i>Estar obert als requeriments de la Institució</i>	X	<i>punts</i>
<i>Realitzar docència</i>	X	<i>punts</i>
<i>Aprendre durant la vida professional</i>	X	<i>punts</i>
<i>Dur a terme activitats de recerca</i>	X	<i>punts</i>
<b>PUNTUACIÓ TOTAL</b>	<b>X</b>	<b>punts</b>

Aquests punts són comparats amb la "Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències" i, com a resultat d'aquesta comparació, la persona assolirà un nivell determinat en competències.

La "Matriu de punts mínims per nivells del factor competències", que es pot veure a continuació, reflecteix les puntuacions mínimes demanades en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret la persona ha de superar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

## **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES**

<b>Competència</b>	<b>Nivell 1</b>	<b>Nivell 2</b>	<b>Nivell 3</b>	<b>Nivell 4</b>
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions de CPTMS	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Estar obert als requeriments de la Institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
	<b>366</b>	<b>503</b>	<b>695</b>	<b>813</b>

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no es podrà assolir el nivell.

### **7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ**

El **factor formació** atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

En base a la forma d'adquisició d'aquests coneixements els desglossarem en:

- Activitats acadèmiques.
- Activitats docents.
- Activitats científiques i d'investigació.

### **8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ**

Amb l'avaluació del factor formació es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona en el període de carrera professional dins del Consorci.

L'avaluació del factor formació es portarà a terme tenint en compte els diferents requisits que es fan constar a continuació.

La formació valorada pel Comitè Avaluador serà l'exclusivament realitzada dins del període de temps de la carrera professional. És a dir:

Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 6 anys).

Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25 % pel següent canvi de nivell.

Quan un professional es presenti per optar a canvi de nivell de carrera, i en algun apartat de formació li falti la puntuació requerida, el 25% de l'excedent de la formació anterior, se li podrà aplicar en l'apartat que li manqui la puntuació, sempre que hagi fet formació anteriorment en aquest apartat.



En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

Seguint l'estructura esmentada anteriorment, a continuació es concreta el barem que s'aplicarà a cada activitat formativa, docent o d'investigació, realitzada pels professionals que es presentin a la carrera professional.

ACTIVITATS ACADÈMIQUES	Puntuació	Màxims/mínims
<b>Titulació acadèmiques</b>		
– Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut <sup>1</sup>	8 punts/títol	
– Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut <sup>14-15</sup>	8 punts/títol	
– Diplomatura – Graus - relacionada amb Ciències de la Salut <sup>16</sup>	5 punts/títol	
– Màster - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line <sup>17</sup>	3 punts/títol	<b>Mínim 30 crèdits</b>
– Postgrau - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line <sup>4</sup>	1,50 punts/títol	<b>Mínim 15 crèdits</b>
– Postgrau fets a distància amb examen presencial	0.075 punts/crèdit	
– Especialitat de CPTMS	3 punts/títol	
<b>Cursos Perfeccionament<sup>18</sup></b>		
– Cursos de perfeccionament, de formació acadèmica superior a 2 anys (exclòs màsters i postgraus)	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Cursos d'un any acadèmic en els quals no constin hores	1 punt/curs	
– Cursos de CPTMS <sup>19</sup>	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos de CPTMS. Semi-presencial	0.02 punts/hora presencial. 0.005 punt/hora on-line	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos i sessions acreditats per Formació Continuada	0,01 punts/hora	
<b>Idiomes<sup>20</sup></b>		
– Certificat de català nivell A	0,10 punts/certificat	
– Certificat de català nivell B	0,20 punts/certificat	
– Certificat de català nivell C	0,30 punts/certificat	
– Certificat de català nivell D	0,40 punts/certificat	
– Certificat oficial de nivell d'altres idiomes	0,20 punts/certificat	

<sup>14</sup> Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia

<sup>15</sup> En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura

<sup>16</sup> En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 2,5 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la Diplomatura-Grau.

<sup>17</sup> Organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris i altres entitats amb conveni amb la universitat que tinguin relació directa amb les Ciències de la Salut.

<sup>18</sup> La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat

<sup>19</sup> Autoritzats per: MEC, comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, col·legis, associacions professionals i sindicats.

<sup>20</sup> Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

– Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	<b>Fins un màxim de 0,10 punts/curs</b>
<b>Informàtica</b>		
– Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball	0,01 punts/2hores	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball en els quals no constin hores	0,025 punts/curs	
<b>Tallers, aules, sessions</b>		
– Assistència a tallers, aules, sessions <sup>21</sup>	0,01 punts/hora	
– Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals constin dies però no constin hores	5 hores/dia	
– Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals no constin ni dies ni hores	0,05 punts/certificat	

<b>Puntuació crèdits/hores</b>	
– 1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit
Formació on-line	
– 1 crèdit previ serà equivalent a 5 hores	0,05 punts/crèdit
<b>En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.</b>	

<b>ACTIVITATS DOCENTS</b>	<b>Puntuació</b>	<b>Màxims</b>
– Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral <sup>22</sup> . Presencial i on-line	0,20 punts/hora	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Docència en cursos de pre i postgrau, on no constin hores. Fora horari laboral. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació	<b>Fins un màxim de 3 punts/curs</b>
– Docència com a professor/a de pràcticum. Fora horari laboral.	0,02 punts/hora	
– Docència com a professor/a de pràcticum, on no constin hores. Fora horari laboral.	0,25 punts/acreditació	
– Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora	
– Participació com a docent amb els alumnes de les escoles universitàries de CPTMS. En horari laboral.	0,025 punts/ acreditació	

<b>ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ</b>	<b>Puntuació</b>
<b>Autor/a i/o presentació ponències</b>	
– Nacional. Presencial i on-line.	1,20 punts/acreditació
– Internacional. Presencial i on-line.	1,50 punts/acreditació
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<b>Participació en taules rodones</b>	
– Nacional	1,20 punts/acreditació
– Internacional	1,50 punts/acreditació
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)

<sup>21</sup> Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei.

<sup>22</sup> Autoritzats i/o organitzats per escoles universitàries, Departament de Sanitat i altres organismes oficials.

<b>Publicació d'articles en revistes</b>	
– Nacional	1,20 punts/acreditació
– Internacional	1,50 punts/acreditació
<b>Comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</b>	
– Nacional. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació
– Internacional- Presencial i on-line.	0,75 punts/acreditació
– Comunicació/pòster premiat	0,25 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
– Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<b>Assistència a jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</b>	
– Nacional i/o internacional. Presencial i on-line.	0,10 punts/acreditació
<b>Membre de Comitès organitzadors o científic</b>	
– Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació
<b>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</b>	0,60 punts/acreditació
<b>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</b>	2 punts/acreditació
<b>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres</b>	
– De la institució i/o d'organismes oficials <sup>23</sup>	0,50 punts/acreditació
<b>Participació en comissions clínic científiques</b>	0,10 punts/acreditació
<b>Treballs d'investigació<sup>24</sup></b>	
– Realització i/o presentació i/o publicació <sup>25</sup>	5 punts/acreditació
<b>Treballs descriptius</b>	
– Realització i/o presentació i/o publicació <sup>26</sup>	1,50 punts/acreditació
<b>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científic</b>	
– Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació
<b>Participació en treballs d'investigació publicats en una revista</b>	
– Revista de caire institucional	1 punts/acreditació
<b>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals</b>	0,10 punts/acreditació
<b>Premis</b>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
– 1r premi – nacional	1 punts/acreditació
– 1r premi – internacional	2 punts/acreditació
– 2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
– 2n premi – internacional	1 punts/acreditació
– 3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
– 3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació
– 1r premi – institucional	0,50 punts/acreditació
– 2n premi – institucional	0,25 punts/acreditació

<sup>23</sup> S'entén com a protocol, aquells que estiguin revisats i validats per la Direcció d'CPTMS i/o comitès pertinents.

<sup>24</sup> Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científic, etc. únicament seran valorats en un dels apartats.

<sup>25</sup> S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics i no estigui inclòs en màsters, tesines, etc.

<sup>26</sup> S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics.

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "Matriu de punts mínims per nivells del factor formació" que es troba a continuació i reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ**

<b>Factor Formació</b>	<b>Nivell 1</b>	<b>Nivell 2</b>	<b>Nivell 3</b>	<b>Nivell 4</b>
<b>Activitats acadèmiques</b>	1	1	1,9	2
<b>Activitats docents</b>	-	-	-	1
<b>Activitats científiques</b>	-	0.5	1	3
<b>TOTALS *</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>	<b>6,50</b>	<b>13,50</b>

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat assenyalat. Per exemple: en el nivell 1, dels 3,50 punts necessaris per accedir al nivell, 1 té que correspondre a l'apartat de mèrits acadèmics.

### **9. EL NIVELL FINAL**

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: factor competències i factor formació.

El Comitè Avaluador és el responsable de valorar cada factor en la persona que es presenta a la carrera professional.

La carrera professional dels CPTMS del Consorci dona al factor competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, una CPTMS aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor formació.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

#### **Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions**

En el termini de 15 dies hàbils es presentaran davant el Comitè Avaluador, que en la setmana següent confirmarà o no el nivell assignat. Cas d'estimar totalment la petició del professional, se li assignarà el nivell que li correspongui.

Cas de què es desestimi la petició o únicament s'estimi parcialment, el professional podrà presentar, en el termini de 15 dies hàbils des de què tingui coneixement del resultat de la revisió, escrit fonamentat dirigit al Comitè de Garantia, que resoldrà en els quinze dies següents.

## **ANNEX VI - COMPETÈNCIES PROFESSIONALS D'ÀMBITS ESPECÍFICS DE LA CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT**

**ÀMBIT: IMIM, Farmàcia, Anatomia Patològica, Documentació Clínica i Arxiu**

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

- Escriu i signa de forma llegible els documents i/o registres.
- Anota data del registre i hora quan els documents ho requereixen.
- Identifica tota la documentació i/o les mostres biològiques.
- Les dades i els fets que enregistra i/o organitza són rellevants.
- Els fets que enregistra i/o organitza són coherents amb els d'altres professionals.
- Omple la documentació que li pertany pel seu lloc de treball.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema Informàtic propi de la institució.
- Protocols i/o procediments normalitzat de treball (PNT's).
- Sistemes d'informació del material específic i necessari per a la Unitat (catàlegs, cases comercials, bibliografia).
- Altres fonts d'informació: correu electrònic, Medline, internet, etc. o diagnòstic mèdics
- Normatives generals de funcionament concretes (normativa laboral, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les actuacions**

- Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.
- Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri.
- Té disponible a temps el material o documentació necessaris per fer una tècnica i/o tasca específica (p.ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).
- Realitza les tasques que li corresponen en la seva jornada diària.
- Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat o servei mitjançant la seva observació i proposant millores.

### **Comunicació**

- Es presenta, saluda i s'acomiada de les persones del seu entorn.
- Transmet la informació a temps i de manera clara
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió de les persones amb qui es relaciona.
- Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn (àrea de neteja, manteniment, compres, magatzem, RRHH, etc.)
- Argumenta, contrasta i assumeix la responsabilitat quan transmet la informació.

### **Treball en equip**

- Reporta els fets més rellevants als/a les altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals.
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip.
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys/es quan les circumstàncies ho requereixen.

- Facilita la feina dels/de les altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.
- Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/les altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

- Aplica la tècnica i/o procediment normalitzat de treball necessari en cada cas.
- Realitza la tècnica i/o tasques segons indica el protocol o procediment normalitzat de treball.
- Demostra habilitat per realitzar les tècniques o tasques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.
- Té incorporada mesures de prevenció de riscos laborals en les seves activitats diàries.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre i unitat).
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i unitat).
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex: facilita el funcionament de la unitat/centre).
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de realitzar la feina a unitat.

### **Realitzar docència**

- Acull i facilita l'aprenentatge als/a les alumnes becaris i/o personal de nova incorporació.\*
- Fomenta la independència de l'alumne, becari personal de nova incorporació buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix/a.\*
- Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.
- Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.
- Transmet als/a les altres els coneixements adquirits individualment.
- Acull i facilita l'aprenentatge del personal de nova incorporació.

\*A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciativa en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

- Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.
- Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la pròpia vessant. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.
- Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els/les professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

### **Recollida d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	30%
- Company/a (a decidir per CA) .....	35%
- Cap directe .....	35%

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Company/a..... 35%
- Cap directe ..... 45%

### **Planificació de les actuacions**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Company/a..... 30%
- Un/a altre membre de l'equip .....20%
- Cap directe ..... 35%

### **Comunicació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Company/a de l'equip ( mn 1, mx totes) ..... 40%
- Cap directe ..... 40%

### **Treball en equip**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 10%
- Company/a..... 35%
- Cap directe ..... 25%
- Altres membres de l'equip . ..... 30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Company/a..... 35%
- Cap directe ..... 45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Direcció corresponent..... 45%
- Cap directe ..... 35%

### **Realitzar docència**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 25%
- Company/a..... 35%
- Cap directe ..... 40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Company/a..... 30%
- Cap directe ..... 30%
- Responsable del Servei que tingui la informació ..... 25%

\*Si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 30%
- Company/a de l'equip que tingui la informació ..... 30%
- Cap directe ..... 40%

## **ÀMBIT: Consultes externes, Exploracions complementàries i Radiologia**

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

- Prepara tota la documentació necessària per a la visita del/de la malalt/a (proves exploracions complementàries, analítica, etc.)
- Identifica tota la documentació del/de la malalt/a (nom, cognoms).
- Detecta prèviament la manca de proves necessàries per a la visita del malalt (RX, analítica, etc.)
- Ordena tota la documentació de la història clínica després de cada visita.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema informàtic.
- Protocols.
- Diagnòstics mèdics.
- Registre d'infermeria.
- Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).



### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

- Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.
- Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri.
- Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).
- Realitza les tasques que li corresponen dins la seva jornada de treball.
- Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.

### **Comunicar-se amb la família i el/la malalt/a**

- Es presenta, saluda i s'acomiada del/de la malalt/a i/o família.
- Explica als/a les malalts/es; família allò que se'ls farà abans i durant les cures (exploracions, tècniques, altres).
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del/de la malalt/a; família.
- Facilita la comunicació del/de la malalt/a amb el/la facultatiu/va (p.ex: facilitant espais i moments de comunicació amb el/la malalt/a, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).
- Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (p.ex: fent educació sanitària en base a la patologia del/de la malalt/a).

### **Treball en equip**

- Reporta els fets més rellevants del/de la malalt/a als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent/a social, psicòleg, etc).
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip (p.ex: amb els objectius de caire assistencial).
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys/es quan les circumstàncies ho requereixen.
- Facilita la feina dels/de les altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.
- Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/les altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

- Aplica la tècnica necessària en cada cas.
- Realitza la tècnica segons indica el protocol.
- Demostra habilitat per realitzar les tècniques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.
- Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre i unitat).
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i unitat).
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex: facilita el funcionament de la unitat/centre).
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de realitzar la feina a la unitat (protocols, guies d'actuació,..)

### **Realitzar docència**

- Acull i facilita l'aprenentatge als/a les alumnes.\*
- Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix.\*
- Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.

- Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.
- Transmet als/a les altres els coneixements adquirits individualment.
- Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

\*A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciativa en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

- Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.
- Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant infermera.
- Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els/les professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

#### **Recollida d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	30%
- Infermer/a o facultatiu/va (o a decidir per CA) .....	35%
- Supervisor/a directa.....	35%

#### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	20%
- Infermers/es o altres membres de l'equip (mn 1, mx totes) .....	35%
- Supervisor/a directa.....	45%

#### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	15%
- Infermer/a (mn1, mx totes) .....	30%
- Facultatiu/va (mn 1, mx tots) .....	20%
- Supervisor/a directa.....	35%

#### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	20%
- Infermer/a o altres membres de l'equip ( mn 1, mx totes) .....	40%
- Supervisor/a directa.....	40%

### **Treball en equip**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 10%
- Infermer/a del servei (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directa..... 25%
- Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots)..... 30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directa..... 45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Direcció corresponent..... 45%
- Supervisor/a directa..... 35%

### **Realitzar docència**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 25%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Supervisor/a directa..... 40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directa..... 30%
- Direcció corresponent ..... 25%

\*Si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 30%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) .....30%
- Supervisor/a directa..... 40%

## ÀMBIT: Assistència Primària

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

- Signa de forma llegible els registres.
- Anota data del registre, hora/torn.
- Identifica tota la documentació del/de la malalt/a (nom, cognoms).
- Els fets que enregistra són rellevants (transmet la informació necessària per garantir la continuïtat de l'atenció al/a la malalt/a).
- Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals que atenen al/a la malalt/a
- Omple la documentació pròpia d'infermeria, si s'escau.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema informàtic.
- Protocols.
- Diagnòstics mèdics.
- Registre d'infermeria.
- Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

- Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.
- Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).
- Es replanteja les planificacions de treball diàries de la consultat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.
- Sap realitzar una valoració integral de les necessitats del/de la malalt/a (físiques, psico-socials,..)
- Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).

### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

- Es presenta, saluda i s'acomiada del/de la malalt/a i/o família.
- Explica als/a les malalts/es; família allò que se'ls farà abans i durant les cures (exploracions, tècniques, altres).
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del/de la malalt/a; família.
- Facilita la comunicació del/de la malalt/a amb la família (p.ex: facilitant espais i moments de comunicació amb el/la malalt/a, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).
- Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (p.ex: fent educació sanitària en base a la patologia del/de la malalt/a).

### **Treball en equip**

- Reporta els fets més rellevants del/de la malalt als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent/a social, psicòleg, etc).
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip (p.ex: amb els objectius de caire assistencial).
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys/es quan les circumstàncies ho requereixen.
- Facilita la feina dels/de les altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.
- Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/a les altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

- Aplica la tècnica necessària en cada cas.
- Realitza la tècnica segons indica el protocol.
- Demostra habilitat per realitzar les tècniques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.
- Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre i unitat).
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i unitat).
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex: facilita el funcionament de la unitat/centre).
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de realitzar la feina a la unitat (protocols, guies d'actuació,...)

### **Realitzar docència**

- Acull i facilita l'aprenentatge als/a les alumnes.\*
- Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix/a.\*
- Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.
- Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.
- Transmet als/a les altres els coneixements adquirits individualment.
- Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

\*A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora de l'IMAS.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciativa en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

- Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.
- Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant infermera.
- Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els/les professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

### **Recollida d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 30%
- Infermer/a o facultatiu/va (o a decidir per CA)..... 35%
- Supervisor/a directa..... 35%

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermers/es o altres membres de l'equip (mn 1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directa..... 45%

### **Planificació de les actuacions d'infermeria**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 30%
- Facultatiu/va (mn 1, mx tots) ..... 20%
- Supervisor/a directa..... 35%

### **Comunicar-se amb la família i el malalt**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a o altres membres de l'equip ( mn 1, mx totes) ..... 40%
- Supervisor/a directa..... 40%

### **Treball en equip**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 10%
- Infermer/a del servei (mn1, mx totes) ..... 35%
- Superviso/ra directa..... 25%
- Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots)..... 30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a i altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directa..... 45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Direcció corresponent..... 45%
- Supervisor/a directa..... 35%

### **Realitzar docència**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 25%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Supervisor/a directa..... 40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directa..... 30%
- Direcció corresponent..... 25%

\*Si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 30%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directa..... 40%

**ÀMBIT: Cap d'Àrea/supervisors/es**

Els/les caps d'àrees/supervisors/es són infermers/es que puntualment estan ocupant un lloc de treball en un àmbit de diferent responsabilitat. Per aquest motiu és difícil poder avaluar amb els mateixos paràmetres que a la resta d'infermers/es.

Tenint en compte aquest punt, i respectant el concepte i la filosofia de la carrera professional, hem fet una adaptació de les competències i dels seus indicadors, que s'adaptin a les tasques específiques que defineixen el perfil de comandament intermedi d'infermeria del PSMAR.

El Comitè avaluador serà el mateix que el de la carrera professional de tècnics/ques mitjans en sanitat.

#### **Criteris a tenir en compte:**

- Quan un/a infermer/a passi a ocupar un lloc de cap d'àrea/supervisor/a, se li respectarà el nivell de carrera professional que hagi assolit.
- Cas d'haver de fer el pas de carrera, mentre exerceixi com a cap d'àrea/supervisor/a, serà avaluat/da segons les competències/indicadors d'aplicació als comandaments intermedis.
- En el moment en que torni a exercir com a infermer/a, se li respectarà el nivell assolit.

**Definició de les competències:**

Les competències de caps d'àrees/supervisors/es són comportaments desitjables en el desenvolupament de les funcions de la infermera de gestió del PSMAR. La manifestació d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

Atès que el/les caps d'àrees/supervisors/es són infermers/es amb una àrea de responsabilitat diferent, s'han mantingut les mateixes competències de la carrera professional de tècnics/ques mitjans en sanitat, adaptant els indicadors amb la finalitat de poder fer una correcta avaluació.

A continuació es defineixen, doncs, les competències pròpies de la infermera de gestió:

**Recollida d'informació**

Grau de qualitat, rellevància i coherència dels documents que elabora i empena.

**Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

**Planificació de les actuacions**

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats.

**Comunicació**

Grau de qualitat de la informació i relació que la infermera de gestió estableix amb les persones amb qui es relaciona.

**Treball en equip**

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del/de la professional d'infermeria de gestió amb els altres membres de l'equip.

**Dur a terme el pla d'acció**

Grau d'habilitat per dur a terme les activitats previstes, introduir canvis i incorporar la reflexió com element de progrés.

**Estar obert als requeriments de la institució**

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la institució, centre i àrea requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de l'àrea.

**Realitzar docència**

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als/les alumnes, personal de nova incorporació i altres professionals.

**Aprendre durant la vida professional**

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

**Dur a terme activitats de recerca**

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica regular de les funcions i la consegüent realització d'activitats de recerca que aquestes poden portar amb vista per aconseguir una millor eficàcia i eficiència de les activitats diàries.

**Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.



### **Recollida d'informació**

- Escriu i signa els documents de manera llegible.
- Anota la data en tots els documents.
- Revisa i/o identifica tots els documents.
- Les dades que enregistra són rellevants.
- Els fets que enregistra són coherents amb l'esdeveniment.
- Emplena la documentació establerta.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema informàtic.
- Protocols.
- Diagnòstics mèdics.
- Registre d'infermeria.
- Normatives generals de funcionament concretes (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les actuacions**

- Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.
- Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).
- Té disponible a temps els recursos necessaris pel bon funcionament de la seva àrea de responsabilitat.
- Compleix els terminis establerts en els requeriments legals administratius propis de la seva responsabilitat.
- Es replanteja les planificacions de treball diàries de l'àrea mitjançant la seva observació i proposant millores.

### **Comunicació**

- Es presenta, saluda i s'acomiada de forma acollidora de les persones del seu entorn.
- Transmet la informació a temps i de manera clara.
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió de les persones amb qui es relaciona.
- Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn (cuina, compres, magatzem, RRHH, serveis mèdics, serveis d'infermeria,..) creant espais i moments per afavorir-la.
- Argumenta, contrasta i assumeix la responsabilitat quan transmet la informació.

### **Treball en equip**

- Reporta els fets més rellevants del/de la malalt/a als/a les altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació de professionals d'altres àrees, centres, etc.
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip.
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys/es quan les circumstàncies ho requereixen.
- Facilita la feina dels/de les altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.
- Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/a les altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el pla d'acció**

- Implementa normatives, protocols i canvis en la seva unitat segons l'acordat (per la Direcció, Institució, etc..).
- Utilitza instruments de mesura (indicadors) del grau d'acompliment de normes i protocols establerts.
- Demostra capacitat, destresa, habilitat per introduir canvis.
- Incorpora la reflexió com a element de progrés i planifica el futur. Utilitza mitjans per detectar àrees de millora.

- Té incorporada la actitud de facilitar la continuïtat de l'atenció al/a la malalt/a, impulsant la utilització de l'alta d'infermeria, si s'escau.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre, àrea i unitat).
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre, àrea i unitat).
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució.
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de realitzar la feina a la unitat (protocols, guies d'actuació,...)

### **Realitzar docència**

- Acull i facilita la integració del personal de nova incorporació donant les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament).
- Fomenta la capacitat de prendre decisions dels/de les professionals sota la seva responsabilitat.
- Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) ajudant a millorar comportaments i actituds.
- Està a l'escolta dels requeriments d'aprenentatge del personal de nova incorporació.
- Transmet als/a les altres els coneixements professionals adquirits individualment.
- Proposa idees per a la realització d'accions formatives.

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciatives en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

- Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.
- Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant infermera.
- Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

### **Recollida d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	30%
- Cap d'àrea/supervisor/a .....	35%
- Direcció d'Infermeria .....	35%

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació .....	20%
- Cap d'àrea/supervisor/a (mn 1, mx totes).....	35%
- Direcció d'Infermeria .....	45%

### **Planificació de les actuacions**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Cap d'àrea/supervisor/a (mn1, mx totes)..... 30%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 20%
- Direcció d'Infermeria ..... 35%

### **Comunicació**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Persones del seu entorn (mn 1, mx totes) ..... 40%
- Direcció d'Infermeria ..... 40%

### **Treball en equip**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 10%
- Cap d'àrea/supervisor/a (mn1, mx totes)..... 35%
- Direcció d'Infermeria ..... 25%
- Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots)..... 30%

### **Dur a terme el pla d'acció**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 35%
- Direcció d'infermeria..... 45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 20%
- Direcció d'infermeria ..... 45%
- Cap d'àrea/supervisor/a ..... 35%

### **Realitzar docència**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 25%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Direcció d'Infermeria ..... 40%

### **Aprendre durant la vida professional\***

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 15%
- Cap d'àrea/supervisor/a ..... 30%
- Direcció d'Infermeria/Responsable Formació-Qualitat..... 55%

\*Si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació ..... 30%
- Cap d'àrea/supervisor/a ..... 30%
- Direcció d'Infermeria ..... 40%

## **ANNEX VII (A) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN ADMINISTRACIÓ, EN ARQUITECTURA, ENGINYERIA EN INFORMÀTICA I ALTRES TÈCNIC/QUES MITJANS NO ASSISTENCIALS**

### **A) DOCUMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

#### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL**

##### **Quin és el concepte de Carrera Professional?**

La carrera professional és la manera com el professional administratiu aconsegueix millorar contínuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball i com la Institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

##### **Quina és la filosofia de la carrera professional?**

La carrera professional és:

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.
- No automàtica.
- Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a la avaluació.
- Una eina de desenvolupament professional.
- Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.
- Una eina de motivació dels professionals.
- Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.
- Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.
- Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.
- Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

#### **2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

L'avenç en la carrera professional suposa el reconeixement d'una millora progressiva al llarg de la vida professional. En cap cas pot suposar una vinculació als llocs de treball.

La carrera professional pretén reconèixer el valor afegit al treball considerat com a estàndard, de manera que no té com a objectiu saber si un professional compleix els mínims exigits per l'organització i la professió a fi de desenvolupar una feina. El que es vol és una constatació de la millora progressiva a partir del nivell mínim exigít.

Per altra banda també se suposa que la valoració de carrera professional no ha d'estar "contaminada" per l'avaluació de rendiment pròpia de la productivitat.

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 22 anys i estan reconeguts Quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats

##### **Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 1**

És el professional que s'incorpora al primer graó de la carrera professional

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida, d'interinitat per vacant, relleu o suplència (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a tècnic/a de grau mitjà en administració al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

### **Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 2**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de nivell 1.

### **Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 3**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de nivell 2.

### **Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 4**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys de nivell 3

### **Canvis de categoria**

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació/ carrera Professional canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell assolit i l'import econòmic fins al moment que es presenti a la convocatòria de la carrera professional que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

### **3. EL COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic comitè per a tot al Consorci, amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

#### **Composició del Comitè Avaluador**

***El Comitè Avaluador de la Carrera Professional tindrà la composició següent:***

Director de Recursos Humans	1 representant
Responsable de l'Àrea a valorar	1 representant
Coordinador de Carreres Professionals	1 representant
Representants del Grup	2 representants
Representants sindicals	4 representants*

\*amb veu i sense vot.

#### **Funcions del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor Competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor Formació (certificacions i títols varis).
- Valorar i quantificar els documents segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

#### **Competències del Comitè Avaluador**

- Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, be sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.
- Delegar accions específiques en experts/professionals.

#### **Normes d'actuació del Comitè Avaluador**

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 3 dels 5 vots possibles. Dels 3 vots, és condició indispensable que almenys 1 sigui dels membres representants de la Direcció de RRHH.

El Comitè Avaluador es dotarà d'un reglament intern de funcionament. Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en que hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

#### **Elecció del Comitè Avaluador**

L'elecció del CA es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de tècnic mitjans no assistencials.

Cada elector podrà d'escollir 2 titulars. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador.

### **Comitè de garanties**

El Comitè avaluador elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals. La composició serà de tres persones, i com a mínim una d'elles de la Direcció.

## **4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL**

La carrera professional requereix un element crític com és l'avaluació dels professionals. Així doncs:

### **Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?**

Els factors a avaluar han de ser aquells que estiguin estretament relacionats amb la raó de ser de la professió i que permetin conèixer en quina mesura els TM en Administració han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre dos factors que estan relacionats i que seran avaluables en la carrera professional. Aquests són:

- Factor Competències.
- Factor Formació.

El **factor Competències** reuneix tots aquells comportaments desitjables de que apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza un TM Administració o equivalent al Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 9 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions dels TM Administració.
4. Comunicar-se amb el client/usuari/company.
5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.

El **factor Formació** atén a la formació i perfeccionament realitzat amb vista a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

## **5. DEFINICIÓ I INDICADORS DELS FACTOR COMPETÈNCIES**

### **Definició de les Competències**

Les competències dels TM Administració són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions administratives del Consorci. L'aparició d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

Les competències que venen a continuació són les identificades en l'àmbit més general de l'administració.

### **Recollida d'informació**

Grau de qualitat dels registres existents, rellevància i coherència amb els d'altres professionals de l'equip.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

### **Planificació de les actuacions de TM Administració**

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions dels TMA d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats diàries.

### **Comunicar-se amb el client/usuari/company**

Grau de qualitat de la informació que el professional ofereix, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

### **Treball en equip**

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional amb els altres membres de l'equip.

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

Grau d'habilitat a la utilització de les tècniques i mitjans necessaris, així com de la seva realització segons indicadors dels protocols.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la institució, centre i unitat requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de la unitat.

### **Realitzar docència**

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als alumnes, personal de nova incorporació i altres professionals.

### **Aprendre durant la vida professional**

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

### **Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

- Omple correctament la documentació pròpia del seu lloc de treball
- Mètode i ordre en el procés del registre de la informació
- Arxiva correctament tota la informació/documentació
- Les dades i/o fets que enregistra són rellevants
- Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals
- Omple la documentació que li pertany pel seu lloc de treball

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

- Sistema Informàtic propi de la Institució
- Protocols i/o procediments normalitzats de treball
- Sistemes d'informació del material específic i necessari (catàlegs, cases comercials...)
- Altres fonts d'informació: E-mail, Medline, Internet...
- Normatives generals de funcionament concretes (normativa laboral, normes d'emergència)

### **Planificació de les actuacions**

- Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.
- Organitza el treball a fer diàriament prioritzant les tasques amb criteri
- Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material)
- Realitza les tasques que li corresponen en la seva jornada diària
- Es planteja les planificacions de treball diàries del seu lloc de treball o servei mitjançant la seva observació i proplicant millores



### **Comunicació**

- Transmet la informació a temps i de manera clara
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal) adaptant-se al nivell de comprensió de les persones amb qui es relaciona
- Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn (manteniment, compres, magatzem, RRHH, personal sanitari, etc.)
- Argumenta, contrasta i assumeix la responsabilitat quan transmet la informació
- Es presenta, saluda i s'acomiada de les persones del seu entorn

### **Treball en equip**

- Reporta els fets més rellevants dels client/usuari/companys als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys quan les circumstàncies ho requereixen
- Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com personal (p.ex: amb actituds positives i sense posar entrebanca a les tasques a fer)
- Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers als altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

- Aplica el procediment Normalitzat de Treball necessari en cada cas
- Realitza les tasques segons indica el Procediment Normalitzat de Treball
- Demostra habilitat per realitzar les tasques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre i servei)
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i servei)
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex: facilita el funcionament del servei/centre)
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina del servei.

### **Realitzar docència**

- Dóna les explicacions necessàries del funcionament del lloc de treball (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació
- Transmet als altres els coneixements adquirits individualment
- Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciativa en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

## **6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES**

El sistema d'avaluació del factor Competències tindrà en compte 3 tipus d'avaluacions:

1. **L'autoavaluació** de la pròpia persona
2. **L'avaluació horitzontal**: companys de l'equip
3. **L'avaluació vertical**: caps jeràrquics de l'equip de Direcció

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Aquest aspecte és crític per tal de no banalitzar l'avaluació. Quan no hagi suficient informació no s'ha d'avaluar.

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran, preferentment, companys del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de tres anys.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical.

Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinades. A continuació, es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opció que emeten.

### **Quins seran els instruments d'avaluació?**

Els instruments d'avaluació són tots aquells a l'abast de l'organització que permetin apreciar i estimar el grau de desenvolupament, per part dels professionals d'administració, de les competències definides.

El "Qüestionari de competències" es converteix en l'instrument principal d'avaluació del factor Competències. Aquest qüestionari té la missió d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments que mostra la persona que es presenta a la carrera professional.

El professional que avalua emet la seva opinió posicionant-se en la freqüència en què la persona es troba habitualment. És a dir, si la persona ha mostrat en alguna ocasió un comportament concret no significa que se li doni ja una freqüència determinada sinó aquella en la qual la persona es comporta habitualment.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

Els professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles en troben a continuació:

#### **Recollida d'informació**

##### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....30%
- Company/a (a decidir pel C. Avaluador).....35%
- Cap directe.....35%

#### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

##### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....20%
- Company/a.....35%
- Cap directe.....45%

#### **Planificació de les actuacions**

##### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....15%
- Company/a.....30%
- Un altre membre de l'equip.....20%
- Cap directe.....35%

#### **Comunicació**

##### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....20%
- Company/a.....40%
- Cap directe.....40%

### **Treball en equip**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....10%
- Company/a.....35%
- Cap directe.....25%
- Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots) .....30%

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....20%
- Company/a.....35%
- Cap directe.....45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....20%
- Direcció corresponent .....45%
- Cap directe.....35%

### **Realitzar docència**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....25%
- Company/a.....35%
- Cap directe.....40%

### **Aprendre durant la vida professional**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació.....15%
- Company/a.....30%
- Cap directe.....25%
- Responsable del Servei que tingui la informació .....30%

\*si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?**

Un membre del Comitè Avaluador lliurarà els qüestionaris als professionals que han d'avaluar en competències a la persona que es presenta a la carrera professional. Els professionals que avaluen reflectiran la seva opinió individual al qüestionari i remetran a la mateixa persona de forma confidencial (en sobre tancat).

### **Quan els qüestionaris ja estan omplerts, quin és el procés següent?**

El Comitè Avaluador és responsable de la recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació de la carrera professional.

Una vegada recollits, es procedeix a la seva introducció a la base de dades de l'ordinador que ja tindrà creada cada persona que es presenti a la Carrera Professional.

Els professionals que avaluen cada competència amb els pesos corresponents, ja han estat introduïts prèviament en el full de càlcul creat per a aquest procés. És per això que, una vegada processades totes les opinions, (avaluacions horitzontals, verticals i autoavaluacions), es pot conèixer quina és la **puntuació final** obtinguda per la persona.

La puntuació final de la persona reflectirà la quantitat de punts obtinguts en cada competència:

- Recollida d'informació .....	X	punts
- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació .....	X	punts
- Planificació de les actuacions .....	X	punts
- Comunicació .....	X	punts
- Treball en equip .....	X	punts
- Dur a terme el Pla d'Acció .....	X	punts
- Estar obert als requeriments de la institució .....	X	punts
- Realitzar docència .....	X	punts
- Aprendre durant la vida professional .....	X	punts

**PUNTUACIÓ TOTAL .....**X **punts**

Aquests punts són comparats amb la “Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències” i, com a resultat d'aquesta comparació, la persona assolirà un nivell determinat en Competències.

La “Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències”, que es pot veure a continuació, reflecteix les puntuacions mínimes demanades en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret la persona ha de superar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

#### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES**

Competències	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions	45	55	70	85
Comunicar-se amb el client/usuari	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	33	41	66	75
Estar obert als requeriments de la institució	31	50	63	75
Realitzar docència	25	41	58	83
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>460</b>	<b>635</b>	<b>744</b>

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no es podrà assolir el nivell.

#### **7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ**

El **formació factor** atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

En base a la forma d'adquisició d'aquests coneixements, els desglossarem en:

- Activitats Acadèmiques
- Activitats Docents
- Activitats Científiques

#### **8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ**

Amb l'avaluació del factor Formació es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona en el període de carrera professional dins del Consorci.

L'avaluació del factor Formació es portarà a terme tenint en compte els diferents requisits que es fan constar a continuació.

La formació valorada per Comitè Avaluador serà l'exclusivament realitzada dins del període de temps de la carrera professional. És a dir:

- Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 6 anys)
- Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys)
- Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys)
- Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys)

L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25 % pel següent canvi de nivell.

Quan un professional es presenti per optar a canvi de nivell de carrera, i en algun apartat de formació li falti la puntuació requerida, el 25% de l'excedent de la formació anterior, se li podrà aplicar en l'apartat que li manqui la puntuació, sempre que hagi fet formació anteriorment en aquest apartat.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

Seguint l'estructura esmentada anteriorment, a continuació es concreta el barem que s'aplicarà a cada activitat formativa, docent o d'investigació, realitzada pels professionals que es presentin a la carrera professional.

ACTIVITATS ACADÈMIQUES	Puntuació	Màxims/mínims
<b>Titulació acadèmiques</b>		
– Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
– Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
– Diplomatura – Grau relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	5 punts/títol	
– Màster - relacionada Ciències de la Salut	4 punts/títol	<b>Mínim 30 crèdits</b>
– Postgrau - relacionada Ciències de la Salut	2 punts/títol	<b>Mínim 15 crèdits</b>
<b>Cursos Perfeccionament<sup>27</sup></b>		
– Cursos presencials <sup>28</sup>	0,03 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos on-line	0,005/hora	
– Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
– Cursos on no hi constin ni dies ni hores.	0,05 punts/curs	
– Cursos de Formació Continuada interna	0,01 punts/hora	
<b>Idiomes<sup>29</sup></b>		
– Certificat de català nivell A	0,20 punts/certificat	
– Certificat de català nivell B	0,30 punts/certificat	

<sup>27</sup> La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat.

<sup>28</sup> Autoritzats per: MEC; comunitats autònomes; universitats; escoles universitàries; col·legis, associacions professionals; sindicats.

<sup>29</sup> Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

- Certificat de català nivell C	0,50 punts/certificat	
- Certificat de català nivell D	0,70 punts/certificat	
- Certificat oficial de nivell equivalent al "Basic"	0,10 punts/certificat	
- Certificat oficial de nivell equivalent al "Firstcertificate"	0,20 punts/certificat	
- Certificat oficial de nivell equivalent al "Advance"	0,30 punts/certificat	
- Certificat oficial de nivell equivalent al "Proficiency"	0,40 punts/certificat	
- Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	<b>Màxim per curs</b>
- Curs de català impartits per altres institucions	0,05 punts/curs	<b>Màxim per curs</b>
<b>Informàtica</b>		
- Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball. Presencial	0,05 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
- Cursos on no hi constin hores. Presencials/distancia	5 hores/dia	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
- Cursos on no hi constin dies ni hores. Presencials/distancia	0,05 punts/curs	
<b>Sessions</b>		
- Assistència a sessions <sup>30</sup>	0,01 punts/hora	

<b>Puntuació crèdits/hores</b>	
- 1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit
Formació online	0,05 punts/crèdit
- 1 crèdit serà equivalent a 5 hores	
<b>En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.</b>	

<b>ACTIVITATS DOCENTS(màxim 3 punts)</b>	<b>Puntuació</b>	<b>Màxims</b>
- Docència en cursos d'ensenyament post obligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral . Presencial i on-line	0,20 punts/hora	
- Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral <sup>31</sup> .	0,20 punts/hora	
- Activitat docent com a monitor/a pràctiques. Fora horari laboral	0,02 punts/hora	
- Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució <sup>32</sup>	0,20 punts/hora	
- Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució, on no constin hores <sup>5</sup>	0,50 punts/acreditació	
- Participació com a docent amb alumnes universitaris/es de la especialitat. En horari laboral	0,20 punts/any	

<sup>30</sup>Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei.

<sup>31</sup>Autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries, Departament de Sanitat, i altres organismes oficials.

<sup>32</sup> El Consorci estimularà la docència dels professionals en els cursos de Formació Continuada.

<b>ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ</b>	<b>Puntuació</b>	
<b>Presentació de ponències</b>		
– Nacional. Presencial i on-line	1,20 punts/acreditació	
– Internacional. Presencial i on-line	1,50 punts/acreditació	
– Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<b>Participació en taules rodones</b>		
– Nacional	1,20 punts/acreditació	
– Internacional	1,50 punts/acreditació	
– Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<b>Publicació d'articles en revistes</b>		
– Nacional	1,20 punts/acreditació	
– Internacional	1,50 punts/acreditació	
<b>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</b>		
– Nacional.	0,50 punts/acreditació	
– Internacional	0,75 punts/acreditació	
– Per comunicació/pòster premiat, s'afegiran	0,25 punts/acreditació	
<b>Assistència a jornades, congressos, seminaris</b>		
– Nacional i/o internacional.(sincrónico)	0,30 punts/acreditació	
– Nacional i/o internacional. (asincrónico)	0.20 punts/acreditació	
<b>Membre de Comitès organitzadors o científic</b>		
– Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació	
<b>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</b>	0,60 punts/acreditació	
<b>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</b>	2 punts/acreditació	
<b>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols, procediments i d'altres</b>		
– De la institució i/o d'organismes oficials <sup>33</sup>	0,50 punts/acreditació	
<b>Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.</b>	0,10 punts/acreditació	
<b>Participació en comissions<sup>5</sup>clíniques, científiques, d'ingressos</b>	0,10 punts/any	
<b>Treballs d'investigació<sup>34</sup></b>		

<sup>33</sup>Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.

<sup>34</sup>Els treballs d'investigació, estudis d'interès científics, etc., únicament seran valorats en un dels apartats.

– Realització i/o presentació i/o publicació <sup>35</sup>	5 punts/acreditació	
<b>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científics<sup>6</sup></b>		
– Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació	
<b>Participació en treballs d'investigació publicat en una revista<sup>6</sup></b>		
– Revista de caire institucional	1 punts/acreditació	
<b>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals<sup>6</sup></b>	0,10 punts/acreditació	
<b>Premis</b>		
Convocats per qualsevol institució sanitària		
– 1er premi – nacional	1 punts/acreditació	
– 1er premi – internacional	2 punts/acreditació	
– 2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació	
– 2n premi – internacional	1 punts/acreditació	
– 3er premi – nacional	0,25 punts/acreditació	
– 3er premi – internacional	0,50 punts/acreditació	

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la “*Matriu de punts mínims per nivell del factor Formació*” que reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ**

Factor Formació	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
<b>Activitats Acadèmiques</b>	1	1	1.5	4
<b>Activitats Docents</b>	-	-	-	0.5
<b>Activitats Científiques</b>	-	0.5	1	1.5
<b>TOTALS *</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>	<b>6,50</b>	<b>10,50</b>

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat senyalat. Per exemple: en el nivell 1, dels 3,50 punts necessaris per accedir al nivell, 1 té que correspondre a l'apartat de mèrits acadèmics.

## **9. EL NIVELL FINAL**

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: Factor Competències i Factor Formació.

El Comitè Avaluador és el responsable de valorar cada factor en la persona que es presenta a la carrera professional.

La Carrera Professional del tècnics mitjans en administració del Consorci dona al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un tècnic mitjà en administració aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

<sup>35</sup>S'entén com a treball d'investigació aquell que compleix els requisits metodològics i científics i no esta inclòs en màsters, tesines, etc.



Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

#### **Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions**

En el termini de 15 dies hàbils es presentaran davant el Comitè Avaluador, que en la setmana següent confirmarà o no el nivell assignat. Cas d'estimar totalment la petició del professional, se li assignarà el nivell que li correspongui.

Cas de què es desestimi la petició o únicament s'estimi parcialment, el professional podrà presentar, en el termini de 15 dies hàbils des de què tingui coneixement del resultat de la revisió, escrit fonamentat dirigit al Comitè de Garantia, que resoldrà en els quinze dies següents.

## **ANNEX VII (B) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN TREBALL SOCIAL**

### **A) DOCUMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

#### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL**

##### **Quin és el concepte de Carrera Professional?**

La carrera professional és la manera com el professional de Treball Social aconsegueix millorar contínuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball i com la Institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

##### **Quina és la filosofia de la carrera professional?**

La carrera professional és:

Voluntària.

Irreversible.

Remunerada econòmicament.

No automàtica.

Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.

Una eina de desenvolupament professional.

Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.

Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

#### **2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

L'avenç en la carrera professional suposa el reconeixement d'una millora progressiva al llarg de la vida professional. En cap cas pot suposar una vinculació als llocs de treball.

La carrera professional pretén reconèixer al valor afegit al treball considerat com a estàndard, de manera que no té com a objectiu saber si un professional compleix els mínims exigits per l'organització i la professió a fi de desenvolupar una feina. El que es vol és una constatació de la millora progressiva a partir del nivell mínim exigít.

Per altra banda també se suposa que la valoració de carrera professional no ha d'estar "contaminada" per l'avaluació de rendiment propi de la productivitat.

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 22 anys i estan reconeguts quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats.

##### **Treballador/a Social Nivell 1**

És el professional que s'incorpora al primer graó de la carrera professional.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida, d'interinitat per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a professional de Treball Social al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

### **Treballador/a Social Nivell 2**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de Treballador/a Social de Nivell 1.

### **Treballador/a Social Nivell 3**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de Treballador/a Social de Nivell 2.

### **Treballador/a Social Nivell 4**

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys de Treballador/a Social de Nivell 3.

### **Canvis de categoria**

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació/ carrera Professional canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell assolit i l'import econòmic fins al moment que es pugui presentar a la convocatòria de la carrera professional que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

## **3. EL COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic Comitè per a tot el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

### **Composició del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador de la Carrera Professional tindrà la composició següent:

Director de Recursos Humans	1 representant
Responsable de l'Àrea a valorar	1 representant
Coordinador de Carreres Professionals	1 representant
Representants del Grup	2 representants
Representants sindicals	4 representants*

\*amb veu i sense vot.

### **Funcions del Comitè Avaluador**

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor Competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor Formació (certificacions i títols varis).
- Valorar i quantificar els documents, segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

### **Competències del Comitè Avaluador**

- Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, be sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.
- Delegar accions específiques en experts/professionals.

### **Normes d'actuació del Comitè Avaluador**

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 3 dels 5 vots possibles. Dels 3 vots, és condició indispensable que almenys 1 siguin dels membres representants de la Direcció de RRHH.

El Comitè Avaluador es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en què hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

### **Elecció del Comitè Avaluador**

L'elecció del Comitè Avaluador es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de treballador social o similar.

Cada elector podrà d'escollir 2 titulars. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador.

### **Comitè de garanties**

El Comitè avaluador elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals.

La composició serà de tres persones, i com a mínim una d'elles de la Direcció.

## **4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL**

La carrera professional requereix un element crític com és l'avaluació dels professionals. Així doncs:

### **Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?**

Els factors a avaluar han de ser aquells que estiguin estretament relacionats amb la raó de ser de la professió i que permetin conèixer en quina mesura els treballadors/es socials han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre dos factors que estan relacionats i que seran avaluables en la carrera professional. Aquests són:

Factor Competències

Factor Formació

El **factor Competències** reuneix tots aquells comportaments desitjables de que apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza un Treballador/a Social del Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 10 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions d'infermeria.
4. Comunicar-se amb la família i el malalt i/o usuari.
5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.
10. Dur a terme activitats de recerca.

El **factor Formació** atén a la formació i perfeccionament realitzat amb vista a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

## **5. DEFINICIÓ I INDICADORS DEL FACTOR COMPETÈNCIES**

### **5.1 Definició de les Competències**

Les competències de Treball Social són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions dels Treballadors/es socials del Consorci. L'aparició d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

A continuació es defineixen, doncs, les competències pròpies del Treball Social en Sanitat:

#### **Recollida d'informació**

Grau de qualitat dels registres existents, rellevància i coherència amb els d'altres professionals de l'equip assistencial.

#### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

### **Planificació de les actuacions de Treball Social**

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions de Treball Social d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats diàries.

### **Comunicar-se amb el malalt/usuari i la família**

Grau de qualitat de la informació que el professional de Treball Social ofereix al malalt i/o usuari i a la família, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

### **Treball en equip**

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional de Treball Social amb els altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

Grau d'habilitat a la utilització de les tècniques i mitjans necessaris per resoldre la demanda, tenint en compte la problemàtica del malalt/usuari i/o de la família tot i oferint-li la solució més adient. La valoració es realitzarà sobre la Història Social.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la institució, centre i unitat requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de la unitat.

### **Realitzar docència**

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als alumnes de pràctiques, personal de nova incorporació i altres professionals.

### **Aprendre durant la vida professional**

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

### **Dur a terme activitats de recerca**

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica regular de les funcions i la consegüent realització d'activitats de recerca que aquestes poden portar amb vista a aconseguir una millor eficàcia i eficiència de les activitats diàries.

## **5.2 Indicadors de les competències**

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

### **Recollida d'informació**

- Incorpora l'exploració social a l'història clínica.
- Enregistra la informació social a les fitxes socials (IMASIS).
- Incorpora a l'història clínica la documentació rellevant de caràcter social.
- El curs social presenta de forma clara i coherent tots les dades relatives a l'usuari, la valoració professional i el pla d'intervenció de treball social.
- Realitza/desenvolupa la documentació específica del treball social: informe social, derivacions, PTI, PIRR, etc.

### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

Utilitza o consulta els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema Informàtic.
- Protocols.
- Té amb compte el registre d'altres companys/es de treball social i d'altres disciplines.
- Complimenta escales específiques de treball social.
- Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

### **Planificació de les accions de Treball Social**

- Realitzar l'estudi de la situació sociofamiliar econòmica i de l'habitatge del malalt i del seu entorn.
- Elaborar i executar el pla sociofamiliar d'intervenció amb la persona malalta, la família o persona cuidadora tenint amb compte la xarxa de serveis i recursos socials i sanitaris de la zona.
- Informar del pla d'intervenció a la persona malalta, la família o la persona cuidadora i involucrar-los en aquest.
- Avaluar les necessitats detectades del malalt i la família. Elaborar el diagnòstic social i realitzar avaluacions contínues del pla social d'intervenció.

### **Relació assistencial amb el malalt/usuari i/o família en el tractament dels casos.**

- Realitza l'entrevista d'acollida correctament.
- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del malalt/usuari i/o de la família.
- Vetlla pels drets dels usuaris/es i de les seves famílies tenint amb compte les creences i valors personals.
- Facilita espais adequats per tal de respectar la confidencialitat als usuaris/es i/o famílies.

### **Treball en equip**

- Reporta el diagnòstic social sanitari per tal de dissenyar un pla d'intervenció integral.
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip interdisciplinari.
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres professionals del treball social quan les circumstàncies ho requereixen.
- Facilita la relació i la comunicació entre l'usuari/a, la família o cuidador/a i els professionals del servei.
- Demuestra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els altres membres de l'equip assistencial.

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

- Aplica la metodologia del treball sanitari en cada procés.
- Realitza les funcions pròpies del treball social sanitari i els protocols propis de la professió.
- Coordina amb la xarxa sanitària i social (serveis professionals).
- Vetlla per a garantir la continuïtat assistencial de l'usuari/a.

### **Estar obert als requeriments de la institució**

- Participa en la consecució dels objectius de la institució (institució, centre i unitat).
- Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i unitat).
- Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex: facilita el funcionament de la unitat/centre).
- Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina.(protocols, guies d'actuació,..)

### **Realitzar docència**

- Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes de grau treball social (\*)
- Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments pot actuar per si mateix ( aquest punt s'hauria de valorar únicament en el cas de tenir alumnes)
- Realitza una avaluació contínua i adequada amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat (\*)
- Facilita les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.
- Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.
- Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació

### **Aprendre durant la vida professional**

- Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.
- Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).
- Té iniciativa en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

### **Dur a terme activitats de recerca**

- Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixin a millorar o innovar els mètodes de treball.
- Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant de treball social
- Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals quan se li demana.

## **6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES**

El sistema d'avaluació del factor Competències tindrà en compte tres tipus d'avaluacions:

1. L'autoavaluació de la pròpia persona.
2. L'avaluació horitzontal: de Treballadors social i companys de l'equip assistencial.
3. L'avaluació vertical de Caps directes o Responsables de les unitats assignades i Direcció corresponent.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Aquest aspecte és crític per tal de no banalitzar l'avaluació. Quan no hagi suficient informació no s'ha d'avaluar.

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran preferentment companys del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de tres anys.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

Tenint en conte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació, es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

### **Quins seran els instruments d'avaluació?**

Els instruments d'avaluació són tots aquells a l'abast de l'organització que permetin apreciar i estimar el grau de desenvolupament, per part dels professionals de Treball Social, de les competències definides.

El "Qüestionari de competències" es converteix en l'instrument principal d'avaluació del factor Competències. Aquest qüestionari està adjunt en l'annex d'aquest informe i té la missió d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments que mostra la persona que es presenta a la carrera professional.

El professional que avalua emet la seva opinió posicionant-se en la freqüència en què la persona es troba habitualment. És a dir, si la persona ha mostrat en alguna ocasió un comportament concret no significa que se li doni ja una freqüència determinada sinó aquella en la qual la persona es comporta habitualment.

### **Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?**

#### **Recollida d'informació**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 30%
- Treballador social o altres membres (a decidir per Comitè avaluador)..... 35%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades..... 35%

#### **Coneixement i utilització dels sistemes d'informació**

##### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 20%
- Companys dels equips (mn 1, mx totes) ..... 35%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 45%

### **Planificació de les accions de Treball Social**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 20%
- Treballador/a Social o altres membres de l'equip..... 40%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 40%

### **Comunicar-se amb la família i el malalt/usuari**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 20%
- Companys de l'equip ..... 40%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 40%

### **Treball en equip**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 10%
- Treballador/a Social o altres membres de l'equip..... 35%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 25%
- Altres membres de l'equip (mm 2, mx tots) ..... 30%

### **Dur a terme el Pla d'Acció**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 20%
- Companys de l'equip ..... 35%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 45%

### **Estar obert als requeriments de la institució**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 20%
- Direcció de Treball Social o Direcció corresponent ..... 45%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 35%

### **Realitzar docència**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 25%
- Altres membres de l'equip (mm1, mx tots) ..... 35%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 40%

### **Aprendre durant la vida professional**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 15%
- Treballador/a Social de la unitat (mm1, mx totes) o altres membres de l'equip..... 30%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades ..... 55%



\*si aquesta competència impedeix exclusivament el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

### **Dur a terme activitats de recerca**

#### **Qui avalua i com**

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació..... 30%
- Treballador/a Social de la unitat (mm1, mx totes) o altres membres de l'equip..... 30%
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades..... 40%

#### **Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?**

Un membre del Comitè Avaluator lliurarà els qüestionaris als professionals que han d'avaluar en competències a la persona que es presenta a la carrera professional. Els professionals que avaluen reflectiran la seva opinió individual al qüestionari i el remetran a la mateixa persona de forma confidencial (en sobre tancat).

#### **Quan els qüestionaris ja estan omplerts, quin és el procés següent?**

El Comitè Avaluator és responsable de la recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació de la carrera professional.

Una vegada recollits, es procedeix a la seva introducció a la base de dades de l'ordinador que ja tindrà creada cada persona que es presenti a la Carrera Professional.

Els professionals que avaluen cada competència amb els pesos corresponents, ja han estat introduïts prèviament en el full de càlcul creat per a aquest procés. És per això que, una vegada processades totes les opinions, (avaluacions horitzontals, verticals i autovaloracions), es pot conèixer quina és la **puntuació final** obtinguda per la persona.

La puntuació final de la persona reflectirà la quantitat de punts obtinguts en cada competència:

- Recollida d'informació.....X punts
- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.....X punts
- Planificació de les actuacions del Treballador/a Social.....X punts
- Comunicar-se amb la família i el malalt/usuari.....X punts
- Treball en equip.....X punts
- Dur a terme el Pla d'Acció.....X punts
- Restar obert als requeriments de la institució.....X punts
- Realitzar docència.....X punts
- Aprendre durant la vida professional.....X punts
- Dur a terme activitats de recerca.....X punts

**PUNTUACIÓ TOTAL.....X punts**

Aquests punts són comparats amb la "Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències" i, com a resultat d'aquesta comparació, la persona assolirà un nivell determinat en Competències.

La "Matriu de punts mínims per nivells del factor Competències", que es pot veure a continuació, reflecteix les puntuacions mínimes demanades en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret la persona ha de superar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES**

Competència	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions de treball social	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt/usuari i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85

Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Estar obert als requeriments de la institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
TOTAL	366	503	695	813

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no es podrà assolir el nivell.

## 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ

El **factor Formació** dins la carrera professional dels Treballadors/es socials, atén al procés continu d'aprenentatge en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

En base a la forma d'adquisició d'aquests coneixements, els desglossarem en:

Activitats Acadèmiques.  
 Activitats Docents.  
 Activitats Científiques i d'investigació.

## 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ

Amb l'avaluació del factor Formació es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona en el període de carrera professional dins del Consorci.

L'avaluació del factor Formació es portarà a terme tenint en compte els diferents requisits que es fan constar a continuació.

La formació valorada per Comitè Avaluador serà l'exclusivament realitzada dins del període de temps de la carrera professional. És a dir:

- Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 6 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25 % pel següent canvi de nivell.

Quan un professional es presenti per optar a canvi de nivell de carrera, i en algun apartat de formació li falti la puntuació requerida, el 25% de l'excedent de la formació anterior, se li podrà aplicar en l'apartat que li manqui la puntuació, sempre que hagi fet formació anteriorment en aquest apartat.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

Seguint l'estructura esmentada anteriorment, a continuació es concreta el barem que s'aplicarà a cada activitat formativa, docent o d'investigació, realitzada pels professionals que es presentin a la carrera professional.

<b>ACTIVITATS ACADÈMIQUES</b>	<b>Puntuació</b>	<b>Màxims/mínims</b>
<b>Titulació acadèmiques</b>		
Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials <sup>1</sup>	10 punts/títol	
Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Diplomatura - Grau- relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Màster - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	4 punts/títol	<b>Mínim 30 crèdits</b>
Postgrau - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	2 punts/títol	<b>Mínim 15 crèdits</b>
Títol d'especialitat - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	3 punts/títol	
Adaptació a títols de Grau o re titulacions	4 punts/adaptació	
En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura/Grau		
<b>Cursos Perfeccionament<sup>1</sup></b>		
Cursos presencials <sup>2</sup> - en Treball Social o altres disciplines.	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
Cursos on no hi constin ni dies ni hores.	0,05 punts/curs	
Cursos de Formació Continuada interna	0,01 punts/hora	
Els cursos semi-presencials (no avalats per una universitat) es puntuarn per separat la part presencial i la part online.		
<b>Idiomes<sup>3</sup></b>		
Certificat de català nivell A	0,20 punts/certificat	
Certificat de català nivell B	0,30 punts/certificat	
Certificat de català nivell C	0,40 punts/certificat	
Certificat de català nivell D	0,50 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell d'altres idiomes	0,20 punts/certificat	
Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	
<b>Informàtica</b>		
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball. Presencial	0,01 punts/hora	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	<b>Fins un màxim de 1,50 punts/curs</b>
Cursos on no hi constin dies ni hores.	0,05 punts/curs	
<b>Sessions</b>		
Assistència a sessions <sup>4</sup>	0,01 punts/hora	

<b>ACTIVITATS DOCENTS</b>	<b>(màxim 3 punts)</b>	<b>Puntuació</b>	<b>Màxims</b>
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral <sup>5</sup> .		0,20 punts/hora	
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral <sup>4</sup> . on no constin hores.		0,50 punts/acreditació	
Activitat docent com a cap de pràctiques de Treball Social. (alumnes en pràctiques)		0,15 punts/any	
Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució		0,20 punts/hora	
<b>Activitats de caràcter docent com a professora del pràcticum fora de l'horari laboral.</b>			
Cada hora		0.02 punts	
Per certificació en la qual no constin hores		0.25 punts	
Per tutor d'estudiants de Treball Social 2 punts per any fins a un màxim de 4 anys			
Participació com a docent amb els alumnes de les Escoles /Facultats de Treball Social fora de l'horari laboral		0.025	
Participació com a docent amb professionals residents de les diferents especialitzacions mèdiques i/o d'infermeria		0.75	

<b>ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ</b>	<b>Puntuació</b>	
<b>Presentació de ponències</b>		
Nacional. Presencial i on-line	1,20 punts/acreditació	
Internacional. Presencial i on-line	1,50 punts/acreditació	
Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<b>Participació en taules rodones</b>		
Nacional	1,20 punts/acreditació	
Internacional	1,50 punts/acreditació	
Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<b>Publicació d'articles en revistes</b>		
Nacional	1,20 punts/acreditació	
Internacional	1,50 punts/acreditació	
<b>Comunicacions i/o pòsters en jornades i simposis, etc.</b>		
Nacional.	0,50 punts/acreditació	
Internacional.	0,75 punts/acreditació	
Per comunicació/pòster premiat, s'afegiran	0,25 punts/acreditació	
<b>Assistència a jornades, congressos, seminaris</b>		
Nacional i/o internacional.	0,10 punts/acreditació	
<b>Assistència a tallers i escoles d'estiu</b>		
	0,05 punts/acreditació	
<b>Assistència a sessions de supervisió de casos</b>		
	0,10/punts/any	
<b>Membre de Comitès organitzadors o científic</b>		
Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació	
<b>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</b>		
	0,60 punts/acreditació	
<b>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</b>		
	2 punts/acreditació	

<b>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres<sup>6</sup></b>		
De la institució i/o d'organismes oficials <sup>7</sup>	0,50 punts/acreditació	

<sup>5</sup> Autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries de Treball Social, Departament de Sanitat, altres organismes oficials, inclosos sindicats, Benestar Social o qualsevol altre Departament de la Generalitat.

<sup>6</sup> S'entén com a protocol aquell que estigui revisat i validat com a tal per la Direcció Mèdica i/o comissions pertinents.

<sup>7</sup> Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball. Les ponències presentades a distància tindran la mateixa puntuació que la presencial.

Les comunicacions/pòsters a distància tindran la mateixa puntuació que la presencial.

<b>Participació en comissions clíniques, científiques, d'ingressos, etc.<sup>6</sup></b>	0,10 punts/any	
<b>Treballs d'investigació<sup>8</sup></b>		
Realització i/o presentació i/o publicació <sup>9</sup>	5 punts/acreditació	
<b>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científics<sup>7</sup></b>		
Validats per Formació Continuada	1,5 punts/acreditació	
<b>Participació en treballs d'investigació publicat en una revista<sup>7</sup></b>		
Revista de caire institucional	1 punts/acreditació	
<b>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals<sup>7</sup></b>	0,10 punts/acreditació	
<b>Premis</b>		
Guanyats- convocats per qualsevol institució sanitària i/o social		
1er premi – nacional	1 punts/acreditació	
1er premi – internacional	2 punts/acreditació	
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació	
2n premi – internacional	1 punts/acreditació	
3er premi – nacional	0,25 punts/acreditació	
3er premi – internacional	0,50 punts/acreditació	

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "Matriu de punts mínims per nivells de factor Formació" que reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

#### **MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ**

<b>Factor Formació</b>	<b>Nivell 1</b>	<b>Nivell 2</b>	<b>Nivell 3</b>	<b>Nivell 4</b>
<b>Activitats Acadèmiques</b>	1	1	1.5	2
<b>Activitats Docents</b>	-	-		1
<b>Activitats Científiques</b>	-	0.5	1	3
<b>TOTALS *</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>	<b>6,50</b>	<b>13,50</b>

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat senyalat. Per exemple: en el nivell 1, dels 3,50 punts necessaris per accedir al nivell, 1 té que correspondre a l'apartat de mèrits acadèmics.

### **9. EL NIVELL FINAL**

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: Factor Competències i Factor Formació.

El Comitè Avaluador és el responsable de valorar cada factor en la persona que es presenta a la carrera professional.

La Carrera Professional dels Treballadors Socials del Consorci dóna al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un treballador social aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assolixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

#### **Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions**

En el termini de 15 dies hàbils es presentaran davant el Comitè Avaluador, que en la setmana següent confirmarà o no el nivell assignat. Cas d'estimar totalment la petició del professional, se li assignarà el nivell que li correspongui.

Cas de que es desestimi la petició o únicament s'estimi parcialment, el professional podrà presentar, en el termini de 15 dies hàbils des de que tingui coneixement del resultat de la revisió, escrit fonamentat dirigit al Comitè de Garantia, que resoldrà en els quinze dies següents.

## **ANNEX VII (C) - CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR (ESIM)**

### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?**

#### **Objectius i finalitat**

La carrera professional per als professors de l'Escola d'Infermeria del Mar és un mecanisme per a incentivar la funció docent i investigadora individualitzada.

Els criteris bàsics que han de sustentar el seu desenvolupament són:

- Ésser voluntària
- Individual
- No automàtica
- Desenvolupada en el temps
- Irreversible
- Transparent
- Reconeixedora dels mèrits professionals
- Remunerada

### **2. PROCEDIMENT DE REONEIXEMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL DOCENT**

El procés de reconeixement dels estadis docents té com a referència:

- a) La legislació vigent en el marc docent universitari (*Reial Decret del 28 d'agost de 1989 sobre el procediment de reconeixement dels estadis de promoció de la carrera docent universitària de catedràtics i professors d'Universitat, BOE 9 de setembre de 1989 núm. 216*)
- b) El marc de carrera professional descrit i publicat per el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) per als Tècnics Mitjos en Sanitat.

La promoció dels professors de l'Escola d'Infermeria del Mar es realitzarà, al llarg de la seva carrera professional, mitjançant *cinc* nivells diferents, de 5 anys cadascun, que comportaran diferents nivells retributius del complement específic.

Per a la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent :

- La continuïtat en la prestació de serveis efectius i continuats en el Consorci.
- La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.
- L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, incloent els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre.
- La participació en projectes institucionals, activitats d'innovació educativa i investigació

Per a la consolidació de cada nivell de la carrera professional és necessari complir els següents requisits:

- Tenir contractació indefinida o d'interinitat del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i pertànyer a la plantilla de l'Escola almenys durant 5 cursos acadèmics computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.
- Haver obtingut, almenys, 8 crèdits de promoció docent distribuïts de la següent forma:  
**Competències docents: 5 crèdits per període**  
**Factor formació: 3 crèdits per període**
- Comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinatge, per no haver estat convocada la plaça de forma oficial per el Consorci.

### **3. AVALUACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

Els factors a avaluar han d'estar relacionats amb la competència general d'un professor i han de permetre tenir en compte el valor afegit que l'experiència com a professional li ha donat.

El concepte de competència està associat, per tant, a l'anàlisi de les activitats professionals i a l'inventari d'allò que és necessari per acomplir les missions que aquestes impliquen. En aquest sentit, en l'Escola d'Infermeria del Mar es distingeix dos factors relacionats i avaluables en la carrera professional :

- **Factor Competències**
- **Factor Formació**

#### 4. FACTOR COMPETÈNCIES DOCENTS

El factor *competències docents* reuneix una sèrie d'aptituds i actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- **Planificar les assignatures del pla d'estudis.**  
Grau de qualitat de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes al pla d'estudis, al projecte educatiu de l'escola i a l'avaluació realitzada.
- **Executar les accions formatives**  
Grau de qualitat de l'activitat docent amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes
- **Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu**  
Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes.
- **Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu**  
Capacitat per valorar de forma contínua les competències assolides pels alumnes en relació als objectius formatius desitjats.
- **Desenvolupar l'activitat docent de post-grau**  
Grau de qualitat de la docència en coherència amb els objectius dels projectes de la institució i els centres.
- **Treballar en equip**  
Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip que participen en el projecte docent.
- **Dur a terme activitats d'innovació i recerca**  
Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica docent i assistencial i la conseqüent realització d'activitats de recerca i innovació que poden contribuir a una millor eficàcia i eficiència de l'activitat diària.

#### 5. FACTOR FORMACIÓ

El *factor formació* atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades relacionades amb el seu àmbit professional i docent, a la realització de treballs científics, a la participació en activitats científiques i xarxes professional, a la docència de postgrau impartida.

- **Activitats acadèmiques**
- **Activitats científiques i d'investigació**
- **Altres mèrits i activitats**

#### 6. INDICADORS DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS

En Aquests document entenen que els indicadors de les competències són els seus criteris de realització. Aquests criteris donen les pautes que permeten avaluar de forma qualitativa el desenvolupament de les realitzacions professionals partint del nivell mínim exigít per a cada camp competencial.

A l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineixen una determinada competència s'utilitzaran els atributs de: no acceptable, acceptable, bé i molt bé.

##### 6.1. Planificar les assignatures del pla d'estudis.

Grau de qualitat de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes al pla d'estudis, al projecte educatiu de l'escola i a l'avaluació realitzada.

- Utilitza mitjans de recollida actualitzada d'informació per a l'elaboració dels programes.
- Formula els objectius pedagògics de l'assignatura segons el Pla d'Estudis i els objectius generals de l'Escola.
- Elabora els programes tenint en compte els objectius a assolir
- Cerca situacions pedagògiques que afavoreixin l'assoliment dels objectius d'aprenentatge previstos.



- Prepara els continguts de l'assignatura emprant diversos mètodes pedagògics adients als objectius de l'assignatura.
- Formula els objectius d'aprenentatge de la Formació Clínica tenint en compte el nivell formatiu.
- Determina les unitats/serveis de Formació Clínica adients als objectius de formació.
- Planifica l'itinerari de la Formació Clínica.
- Modifica el plantejament de la Formació Clínica segons el grau d'assoliment dels objectius per part dels alumnes i els informes realitzats per les infermeres responsables i els propis alumnes.

### 6.2. Executar les accions formatives

Grau de qualitat de l'activitat docent amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes

- Desenvolupa i imparteix el programa de les assignatures emprant diferents mètodes pedagògics i adequant-ho als objectius i al grup a qui va dirigit.
- Duu a terme les situacions pedagògiques previstes .
- Supervisa, dirigeix i controla l'aprenentatge de l'alumne durant la seva formació pràctica.
- Realitza informes sistemàtics i per escrit del seguiment de la Formació Clínica.

### 6.3. Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu

Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes.

- Mostra disponibilitat envers els alumnes per afavorir el seu procés d'aprenentatge (aula, seminaris, tutories,...)
- Proporciona a l'alumne la informació inicial de forma rigorosa en els aspectes que caracteritzen el projecte d'escola
- Informa i orienta als alumnes amb funció de les decisions preses pels equips docents
- Orienta als alumnes on han d'enfocar els seus esforços per tal de assolir la màxima eficàcia en els resultats
- Actualitza la seva informació sobre possibles continuïtats acadèmiques pels alumnes en altres institucions.
- Porta un registre de les tutories amb els alumnes
- Proporciona als alumnes orientació professional d'acord amb les seves aptituds, necessitats i interessos

### 6.4. Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu

Capacitat per valorar de forma contínua les competències assolides pels alumnes en relació als objectius formatius desitjats.

- Avalua el grau d'assoliment dels objectius pedagògics de l'assignatura mitjançant diferents mètodes (exàmens, seminaris, treballs de grup...).
- Modifica el plantejament de l'assignatura segons el grau d'assoliment dels objectius per part dels alumnes i les valoracions per ells realitzades.
- Avalua el grau d'assoliment dels objectius clínics mitjançant el seguiment del procés d'aprenentatge de l'alumne, els treballs individuals/de grup realitzats pels alumnes i l'avaluació de les infermeres assistencials responsables.
- Revisa les estratègies metodològiques emprades .
- Revisa el sistema d'avaluació utilitzat .

### 6.5. Desenvolupar l'activitat docent de post-grau

Grau de qualitat de la docència en coherència amb els objectius dels projectes de la institució i els centres.

- Participa en el plantejament de projectes pedagògics que promoguin el creixement professional de les infermeres de la institució.
- Participa en l'elaboració de programes, continguts i mètodes pedagògics, tenint en compte els objectius de la institució/centre.
- Prepara i imparteix les classes emprant diversos mètodes pedagògics adients als objectius del curs i al grup al qual van dirigits.
- Avalua de forma contínua l'eficàcia de la formació, tenint en compte l'assoliment dels objectius i la valoració dels professionals participants als cursos.
- Modifica el plantejament dels programes segons l'avaluació realitzada.
- Dirigeix/coordina la formació post-bàsica (cursos de perfeccionament, postgraus, màsters,...) organitzats per l'Escola.

### 6.6. Treballar en equip

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip que participen en el projecte docent.

- Participa en el disseny, objectius i noves estratègies dels projectes de l'Escola/Institució
- Col·labora en la posta en marxa de les noves estratègies i projectes de l'escola.
- Col·labora en altres assignatures, tant a nivell teòric com clínic, de les quals no n'és responsable
  
- Participa en les reunions de l'escola.
- Aporta els mitjans per tal que el professorat col·laborador assoleixi els objectius teòrics de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.
- Aporta els mitjans per tal que el professorat col·laborador assoleixi els objectius de la formació clínic de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.
- Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència del seu programa respecte al pla d'estudis

### 6.7. Dur a terme activitats d'innovació i recerca

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica docent i assistencial i la conseqüent realització d'activitats de recerca i innovació que poden contribuir a una millor eficàcia i eficiència de l'activitat docent.

- Proposa i/o col·labora en projectes de recerca per al desenvolupament professional.
- Realitza, presenta, publica treballs d'investigació relacionats amb el seu àmbit docent
- Participa en treballs de recerca relacionats amb la seva activitat docent
- Aplica diferents mètodes i continguts docents a partir dels resultats de les recerques
- Realitza activitats d'avaluació de l'aplicació dels nous mètodes/continguts implementats.

## 7. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte tres aspectes:

- Autoavaluació
- Avaluació dels companys
- Avaluació dels caps jeràrquics

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha de avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador

COMPETÈNCIA	Auto-avaluació	Avaluació dels companys	Avaluació dels caps
Planificar les assignatures del pla d'estudis.	30 %	25 %	45 %
Executar les accions formatives	30 %	30 %	40 %
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	30 %	30 %	40 %
Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu	30 %	25 %	45 %
Desenvolupament de l'activitat docent de post-grau	30 %	20 %	50 %
Treballar en equip	30 %	35 %	35 %
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	35 %	25 %	40 %

### Com s'obtenen els crèdits de competència docent?

El requisit bàsic per optar al nivell 1 és haver estat com a professor a dedicació completa a l'escola durant 5 anys continuats

El requisit bàsic per optar els nivells 2,3,4,5 és haver estat 5 anys continuats en el nivell anterior al que s'opta.

Per tal d'avaluar les competències que la carrera d'aquests professionals requereix s'utilitzaran criteris qualitius partint del nivell mínim exigít per a cada camp competencial.

Utilitzant-se els atributs de: NO ACCEPTABLE, ACCEPTABLE, BÉ I MOLT BÉ, a l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineix una determinada competència.

### Matriu de punts mínims per nivell en el factor competències

COMPETÈNCIA	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	Nivell 5
Planificar les assignatures del pla d'estudis.	40	50	60	70	80
Executar les accions formatives	50	60	70	80	90
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	50	55	60	65	70
Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu	50	60	70	80	90
Desenvolupament de l'activitat docent de post-grau	40	55	65	75	90
Treballar en equip	40	55	65	75	85
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	----	50	60	70	85
TOTAL	270	385	450	515	590

**El nivell 1** de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és **acceptable en el 100%** de cadascuna de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 270 punts o més , obtenint els 5 crèdits exigits.

**El nivell 2** de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és **acceptable en el 75% i bé en el 25%** de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 385 punts o més , obtenint els 5 crèdits exigits.

**El nivell 3** de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és **acceptable en el 50% i bé en el 50%** de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 450 punts o més , obtenint els 5 crèdits exigits

**El nivell 4** de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és **bé en el 100%** de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 515 punts o més , obtenint els 5 crèdits exigits.

**El nivell 5** de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és **bé el 75% i molt bé en el 25%** de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 590 punts o més , obtenint els 5 crèdits exigits.

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no podrà assolir el nivell.

## 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ

### Proposta de carrera professional PDI ESIMar (criteris actuals, pendent de l'aplicació dels nous criteris AQU)

La carrera professional dels PDI (Doctors/es) de l'ESIMar **estarà** basada en els requeriments de l'AQU (Agència per a la Qualitat Universitària) per a l'obtenció de les acreditacions. Aquests criteris no estan adaptats a les necessitats i característiques dels PDI d'infermeria i, per tant, caldrà rebaixar les exigències per a fer viable la carrera professional.

**NOTA:** Els criteris que s'exposen a continuació corresponent als requeriments explicitats per AQU-Catalunya que actualment estan en procés de revisió i canvi, fet que podria comportar modificacions en els propers mesos.

Els criteris actuals d'AQU són:

#### 1. Primer nivell:

Equiparable a professor lector d'AQU. En ell s'avaluaran les següents dimensions: formació (10%), trajectòria docent (30-35 %), experiència investigadora (60%).

#### **Trajectòria docent i investigadora:**

Mínim un any de docència i investigació en la que es valorarà:

- Formació acadèmica: o Predoctoral: 5% o Postdoctoral: 5%
- Trajectòria docent: o Experiència docent (25%): Número d'hores/ crèdits de docència implementats: mínim 250 hores/ 10 ECTS.
- Innovació docent (15%)
- Experiència investigadora:
  - Assistència a congressos (15%): mínim 4 congressos nacionals i 2 internacionals
  - Publicacions (30%):
    - o Número d'articles publicats en revistes indexades: 4 articles publicats (4 en Q1-Q2 i com a primer autor, últim autor o corresponding author)
    - o Número d'altres publicacions: mínim 2
- Projectes de recerca i transferència (15%):
  - Número de projectes com a IP o colP (competitius o no competitius): mínim de 2

#### 2. Segon nivell:

Equiparable a professor agregat.

#### **Trajectòria docent i investigadora:**

Les persones sol·licitants hauran de demostrar una capacitat docent i investigadora provada, d'acord amb l'article 46 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. Pel que fa a la capacitat investigadora, les persones sol·licitants hauran de demostrar, almenys, tres anys d'activitat investigadora postdoctoral.

- Activitat formativa (10%):
  - Formació d'un grup o nucli de recerca: mínim un
  - Dirigir tesis doctorals: dirigir o haver dirigit mínim 2 tesis doctorals
  - Captació de recursos:
- Investigació i transferència de resultats (70%):
  - Publicacions
  - Número d'articles publicats en revistes indexades: 20 articles publicats 10 en Q1-Q2 i com a primer autor, últim autor o *corresponding author*
    - Número d'altres publicacions: mínim 5
    - Publicació de llibres o capítols de llibre: mínim 2
- Projectes de recerca (15%):
  - Número de projectes competitius com a IP: mínim 1

- Altres mèrits (5%):
  - Premis i reconeixements
  - Estadets de recerca: mínima 1 nacional o internacional

### 3. Tercer nivell:

Equiparable a professor catedràtic (recerca avançada).

*Trajectòria docent i investigadora:*

Les persones sol·licitants hauran de demostrar una carrera docent i investigadora consolidada, d'acord amb l'article 46 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. Pel que fa a la capacitat investigadora, les persones sol·licitants hauran de demostrar, almenys, tres anys d'activitat investigadora postdoctoral per poder ser acreditades.

- Activitat formativa (10%)
  - Es valorarà la capacitat demostrada de formar un grup o nucli de recerca.
  - Haver dirigit un nombre de tesis doctorals no inferior a tres, la darrera preferentment defensada dins els últims tres anys.
- Investigació i transferència de resultats (70%)
  - Publicacions
    - Número de publicacions en revistes indexades: quaranta publicacions o superior . Es valorarà en especial que al voltant de vint pertanyin al primer quartil de la categoria.
  - Projectes de recerca (15%)
    - Projectes de recerca finançats en convocatòries competitives, tant de les administracions públiques (internacionals, europees, estatals i autonòmiques) com del sector privat (fundacions, empreses, etc.), i se'n valoraran els resultats i l'impacte en l'àmbit corresponent. Es valorarà particularment, i d'acord amb l'àmbit d'especialització, el nombre i la rellevància dels projectes en els quals el sol·licitant hagi participat. En aquest sentit, serà necessari haver dirigit almenys un projecte de recerca competitiu, en especial els finançats en programes nacionals o internacionals. Només en casos molt justificats es podrà compensar aquesta condició amb altres de mèrit rellevant. També es valorarà el grau de lideratge i la iniciativa a l'hora de generar nous projectes.
- Altres mèrits (5%)
  - Premis i guardons d'investigació, trams d'investigació reconeguts, conferències invitades en congressos o universitats, estadets de recerca, càrrecs de responsabilitat científica (comitès editorials, comitès científics internacionals i nacionals, organització/presidència de congressos, etc.), informes emesos per acadèmics de prestigi reconegut, activitat institucional de promoció i gestió d'investigació, etc. En referència a les estadets de recerca, es valorarà en especial que hagin estat científicament productives.

### 9. CÀRRECS D'ESPECIAL RESPONSABILITAT

És consideren càrrecs d'especial responsabilitat aquells llocs de treball en l'àmbit de la gestió i que son desenvolupats per professors: Jefatura d'Estudis o d'altres càrrecs assimilables que puguin existir en un futur.

Tenint en compte aquest punt, i respectant el concepte i la filosofia, criteris d'avaluació, àmbits (competències i formació) de la carrera professional, s'estableixen els següents criteris a tenir en compte:

- Quan una professora passi a ocupar un lloc de especial responsabilitat, se li respectarà el nivell de carrera professional que hagi assolit.
- Cas d'haver de fer el pas de carrera, mentre ocupa el lloc de treball, serà avaluada segons les competències / indicadors específiques al càrrec
- En el moment en què torni exclusivament a la activitat docent, se li respectarà el nivell assolit.

### 9.1. Competències / indicadors dels càrrecs d'especial responsabilitat

Les competències de càrrecs d'especial responsabilitat que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de les responsabilitats de la Jefatura d'Estudis o d'altres càrrecs assimilables que puguin existir en un futur.

#### **Dur a terme les accions delegades per la Direcció**

Grau d'eficàcia i eficiència en el disseny d'estratègies per aconseguir els objectius marcats per la Direcció.

- Participa en la consecució dels objectius de l'escola
- Vetlla per la millora continua dels processos implementant sistemes
- de qualitat en l'àmbit de la seva responsabilitat
- Organitza i avalua els processos sota la seva responsabilitat i adopta les mesures correctives adients.
- Analitza problemes complexos i dona alternatives adequades per la seva solució
- Pren decisions encertades en l'exercici de la seva delegació.
- Optimitza els recursos assignats per el desenvolupament de la seva responsabilitat.

#### **Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament dels ensenyaments teòrics i pràctics d'acord amb els plans d'estudis vigents.**

Grau de eficàcia i eficiència en la gestió del pla d'estudis

- Realitza la coordinació pedagògica del pla d'estudis
- Vetlla per la coherència i compliment de l'estructura i finalitat de les diferents assignatures
- Gestiona amb eficiència la programació docent
- *Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència dels objectius, continguts y estratègies pedagògiques continguts respecte al pla d'estudis*
- Identifica, canalitza o soluciona amb eficàcia i eficiència als problemes que poden sorgir amb els professors i el personal no docent

#### **Tutoritzar al alumne en el seu procés formatiu**

Grau d'eficàcia en l'orientació i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés formatiu.

- Informa, orienta i assessora l'alumne en tot el seu procés formatiu
- Informa, orienta i assessora l' alumne en l'àmbit acadèmic-administratiu
- Vetlla per el compliment *de la normativa acadèmica*

#### **Treballar en equip**

Grau d'eficàcia de les accions que afavoreixen treball en equip.

- Participa en les reunions de l'escola.
- Dinamitza la participació del professorat en la presa de decisions i solució de problemes.
- Aporta els mitjans per tal que el professorat assoleixi els objectius de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.

#### **Dur a terme activitats d'innovació i recerca**

Grau de participació en projectes institucionals o projectes d'investigació en l'àmbit pedagògic

- Realitza activitats d'avaluació de l'aplicació dels nous mètodes/continguts implementats.
- Proposa i/o col·labora en projectes d'innovació i/o recerca per al desenvolupament professional i pedagògic.
- Fa propostes de programes d'actuació que permetin evolucionar i millorar el projecte educatiu de l'escola.

### 9.2. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DELS CÀRRECS D'ESPECIAL RESPONSABILITAT

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte tres aspectes:

- Autoavaluació
- Avaluació dels companys
- Avaluació dels caps jeràrquics

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha de avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador

COMPETÈNCIA	Auto-avaluació	Avaluació dels companys	Avaluació dels caps
Dur a terme les accions delegades per la direcció	30 %	-	70 %
Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament del ensenyaments teòrics i pràctics d'acord amb el plans d'estudis vigents	30 %	15 %	55 %
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	30 %	15 %	55 %
Treballar en equip	30 %	35 %	35 %
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	30 %	15 %	55 %

#### Com s'obtenen els crèdits

El requisit bàsic per optar al nivell 1 és haver estat en el càrrec a dedicació completa a l'escola durant 5 anys continuats

El requisit bàsic per optar els nivells 2,3,4,5 és haver estat 5 anys continuats en el nivell anterior al que s'opta.

Per tal d'avaluar les competències dels càrrecs s'utilitzaran criteris qualitius partint del nivell mínim exigít per a cada camp competencial. Utilitzant-se els atributs de: NO ACCEPTABLE, ACCEPTABLE, BÉ I MOLT BÉ, a l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineix una determinada competència.

#### Matriu de punts mínims per nivell en el factor competències

COMPETÈNCIA	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	Nivell 5
Dur a terme les accions delegades per la direcció	50	60	70	80	90
Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament del ensenyaments teòrics y pràctics d'acord amb el plans d'estudis vigents	50	60	70	80	90
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	50	55	60	65	70
Treballar en equip	40	55	65	75	85
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	40	50	60	70	85
TOTAL	230	280	225	370	420

### **9.3. Avaluació del factor formació**

S'obtindrà un màxim de 3 crèdits per període. Almenys un crèdit s'ha d'obtenir en l'apartat d'activitats acadèmiques i un altre per la impartició de docència, tant en la formació bàsica com postbàsica, a raó de 0.25 crèdits per curs acadèmic (el barem a aplicar és el mateix que pels professors).

### **10. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un comitè avaluador de la carrera professional que es compondrà de:

- Director de l'Escola
- Director de Recursos Humans del Consorci
- Un membre de la Direcció de Recursos Humans del Consorci
- Un membre per part del cos docent, elegit cada quatre anys
- Un representant del Comitè d'Empresa del Consorci



## ANNEX VII (D)

### **CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'INSTITUT BONANOVA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (IBFP)**

#### **1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?**

##### **Objectius i finalitat.**

La carrera professional per als Professors de l'Institut Bonanova és un mecanisme per a incentivar la funció docent i investigadora individualitzada.

Els criteris bàsics que han de sustentar el seu desenvolupament són:

- Ésser voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.
- Reconeixedora dels mèrits professionals.
- Remunerada

#### **2. PROCEDIMENT DE REONEIXEMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL DOCENT**

El procés de reconeixement dels estadis docents tindrà com a referència la legislació vigent en el marc docent no universitari. Actualment aquesta legislació està reflectida en el següent document:

*Ordre de 4 de novembre de 1994, sobre procediment de reconeixement dels estadis de promoció als funcionaris de carrera docents no universitaris, DOGC núm. 1979 de 30.11.1994. Aquest sistema és el que aplica actualment el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya i l'Institut Municipal d'Ensenyament de Barcelona (IMEB) per al reconeixement de la carrera professional docent dels seus professors.*

La promoció dels professors de l'Institut Bonanova es realitzarà, al llarg de la seva carrera professional, mitjançant cinc estadis diferents, de 6 anys cadascun, que comportaran diferents nivells retributius del complement específic.

Per la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent:

- La continuïtat en servei actiu.
- La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.
- L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, incloent els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre.
- La participació en projectes institucionals, activitats d'innovació educativa i investigació.

Per a la consolidació de cada estadi de la carrera professional és necessari complir els següents requisits:

- Tenir contractació indefinida o d'interinitat del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i pertànyer a la plantilla de l'Institut, almenys durant 6 cursos acadèmics, computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.
- Haver obtingut, almenys 9 crèdits de promoció docent distribuïts:
  - **Competències docents: 6 crèdits per període.**
  - **Factor formació: 1 crèdit per període.**
  - **Activitats en projectes institucionals, innovació educativa o investigació: 2 crèdits per període.**
- Comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinatge, per no haver estat convocada la plaça de forma oficial per el Consorci.

### 3. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Els factors a avaluar han d'estar relacionats amb la competència general d'un professor i han de permetre conèixer el valor afegit que l'experiència com professional li ha donat.

El concepte de competència està associat, per tant, a l'anàlisi de les activitats professionals i a l'inventari d'allò que és necessari per complir, perfectament, les missions que aquelles impliquen.

En aquest sentit, a l'Institut Bonanova, es distingeixen quatre factors relacionats i avaluables en la carrera professional.

- Factor competències docents
- Factor competències de coordinació docent i de càrrecs d'especial responsabilitat.
- Factor formació
- Factor innovació educativa

#### 3.1. Factor competències docents.

El factor de competències docents reuneix totes aquelles activitats que es desenvolupen en els diferents àmbits de la intervenció educativa i que es concreten en els següents àmbits:

**3.1.1. L'àmbit d'ensenyament-aprenentatge** reuneix una sèrie d'actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- Analitzar currícula de crèdits.
- Implementar accions formatives
- Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.

**3.1.2. L'àmbit de coordinació docent** reuneix una sèrie d'actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge.
- Coordinar professorat de l'Especialitat.
- Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.

**3.1.3. L'àmbit d'especial responsabilitat** reuneix una sèrie d'actituds desitjables en els professors que desenvolupen càrrecs unipersonals de governs ( LODE 8/ 1.985 de 3 de Juliol) que estan agrupades en les realitzacions professionals següents:

- Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.
- Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.
- Detectar les necessitats del Centre i de la comunitat educativa.

#### 3.2. Factor formació.

El *factor formació* avalua el grau de dinamisme i participació en les activitats de formació permanent vinculades al projecte de l'Institut, com alumne i com formador.

#### 3.3. Factor innovació.

El *factor innovació* educativa atén al grau de participació en projectes institucionals o projectes d'investigació en l'àmbit pedagògic o tècnic relacionat amb l'Especialitat de la qual n'és professor.

### 4. DEFINICIÓ DEL FACTOR COMPETÈNCIES DOCENTS

Les competències són el conjunt d'aptituds i actituds adquirides per a desenvolupar una missió en el marc de l'empresa dins de la seva estratègia i la seva cultura.

Aquests comportaments són observables en la realitat quotidiana del treball i, per tant, objectivables amb indicadors.

#### 4.1. Factor competències docents en l'àmbit d'ensenyament-aprenentatge.

Les competències que es defineixen a continuació són identificables en l'execució directa de l'acció educativa.

- Analitzar currícula de crèdits.

Grau de qualitat en l'anàlisi de la programació de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes als requeriments de l'entorn professional.

- Implementar accions formatives.

Grau de qualitat en les activitats d'aula amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes.

- Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la institució requereix, així com en el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats del centre.

#### **4.2. Factor competències docents en l'àmbit de coordinació.**

Les competències de coordinació docent que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de l'acció tutorial dels alumnes, en la coordinació de les actuacions del professorat i en les activitats de seguiment del currículum de la seva especialitat.

- Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge.  
Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes
- Coordinar professorat de l'especialitat  
Grau d'eficàcia en la dinamització del grup de professors de la seva especialitat per a aconseguir el compromís d'aquests en el projecte educatiu.
- Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.

Grau de coneixement i comprensió de l'entorn professional de la seva especialitat amb la finalitat de fer propostes que millorin el currículum de la seva especialitat.

#### **4.3. Factor competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat.**

Les competències de càrrecs d'especial responsabilitat que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de les tasques de la prefectura d'estudis i en la Secretaria-administració del centre docent.

- Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.  
Grau d'eficàcia en el disseny d'estratègies per aconseguir els objectius marcats per la Direcció.
- Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.  
Grau d'eficàcia en la dinamització del grup de docents o personal no docent de la seva àrea de responsabilitat per aconseguir el compromís d'aquests en el projecte educatiu i en els objectius generals de l'Institut.
- Detectar necessitats del Centre i de la comunitat educativa.  
Grau de coneixement i comprensió del Centre i els seus membres amb la finalitat de fer propostes de millora.

### **5. INDICADORS DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS**

En aquest document entendrem que els indicadors de les competències són els seus criteris de realització. Aquests criteris donen les pautes que permeten avaluar com adequat o inadequat, satisfactori o insatisfactori, el desenvolupament de realitzacions professionals.

#### **5.1. Analitzar currícula de crèdits.**

- Comprova l'adequació dels objectius plantejats a les competències generals del títol, amb la finalitat de realitzar les variacions oportunes.
- Revisa les estratègies metodològiques emprades.
- Dissenya noves activitats d'aprenentatge en funció de les variacions en l'entorn professional i/o educatiu.
- Revisa anualment el sistema d'avaluació utilitzat.
- Revisa els objectius essencials per al desenvolupament de les competències professionals previstes.
- Revisa l'assignació de temps a les diferents unitats didàctiques, en funció de la seva importància relativa.
- Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència del seu programa respecte al conjunt del currícula del títol.

### **5.2. Implementar accions formatives.**

- Explica amb claredat els objectius i continguts del programa, proporcionant una idea de conjunt.
- Compleix la programació establerta.
- Promou la millora dels recursos didàctics emprats, sempre i quan afavoreixi la claredat i comprensibilitat.
- Afavoreix una adequada participació dels alumnes mitjançant activitats d'aprenentatge centrades en l'alumne.
- Afavoreix la realització de preguntes, dubtes i comentaris.
- Ajusta les estratègies d'ensenyament en funció de les necessitats i ritme d'aprenentatge dels alumnes.
- Afavoreix la recerca de la informació i fonts d'informació rellevant, múltiples i complementàries.
- Detecta i canalitza adequadament incidències i conflictes generats en la interacció del grup.
- Promou situacions en l'aula que afavoreixin la responsabilitat, l'autonomia i la presa de decisions.
- Utilitza els resultats de les accions avaluatives per tal de realitzar modificacions en els processos d'ensenyament-aprenentatge.

### **5.3. Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.**

- Comunica les incidències detectades en els aparells i instal·lacions de l'Institut.
- Participa activament en les reunions de treball convocades per la institució.
- Aporta solucions als problemes sorgits durant el curs lectiu.
- Incorpora en la seva actuació quotidiana les millores proposades per la institució.
- Es compromet amb els acords presos en les reunions d'equip.

### **5.4. Tutoritzar a l'alumne en el procés formatiu.**

- Proporciona a l'alumne la informació inicial de forma rigorosa amb èmfasi en els aspectes que caracteritzen al Projecte d'Institut.
- Supervisa, sistemàticament, l'adequació dels materials que estan a les aules corresponents a la seva especialitat.
- Informa i orienta als alumnes en funció de les decisions preses pels equips docents.
- Orienta als alumnes on han d'enfocar els seus esforços per tal d'aconseguir la màxima eficàcia en els resultats.
- Actualitza la seva informació sobre possibles continuïtats acadèmiques pels alumnes, en altres institucions.
- Organitza activitats lúdiques, tècniques i/o científiques, que fomentin la participació de tot el grup.
- Realitza acta de totes les reunions dels equips docents, amb rigurositat i qualitat en els registres.
- Porta un registre útil de les entrevistes amb els alumnes.
- Realitza informes sistemàtics i per escrit del seguiment de les pràctiques en Centres de Treball.
- Proporciona als alumnes una orientació professional, d'acord amb les seves aptituds, necessitats i interessos.

### **5.5. Coordinar professorat de l'especialitat**

- Realitza accions que afavoreixin el treball en equip del conjunt de professors de l'especialitat.
- Gestiona amb eficàcia el horari dels professors de la seva especialitat.
- Afavoreix l'ús dels recursos didàctics i de comunicació que posa la institució a disposició del professorat.
- Identifica, canalitza o soluciona amb eficàcia els problemes que poden sorgir amb el professorat de l'especialitat.
- Afavoreix la comunicació del professorat de la seva especialitat amb equips docents d'altres especialitats.
- Porta a terme propostes de millora.

#### **5.6. Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.**

- Propicia i col·labora activament en accions de formació continua en col·laboració amb l'entorn empresarial.
- Realitza recerques sistemàtiques d'informació sobre l'evolució de les competències professionals en l'entorn professional.
- Participa activament en trobades, seminaris, associacions i xarxes professionals en el seu àmbit professional tècnic i docent.
- Fomenta la divulgació i eficàcia de la borsa de treball en les empreses.

#### **5.7. Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.**

- Defineix objectius assolibles en funció de les tasques encomanades.
- Preveu amb eficàcia els recursos necessaris per portar a terme les tasques encomanades.
- Prioritza les accions a realitzar segons els criteris institucionals.
- Optimitza els recursos assignats per al desenvolupament de la seva tasca.
- Pren decisions encertades en l'exercici de la seva delegació.
- Recull sistemàticament informació i dades dels processos sota la seva responsabilitat, i segons els resultats, adopta les mides correctives adequades.
- Realitza actes de totes les reunions amb qualitat i rigurositat en els registres.

#### **5.8. Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.**

- Promou i estimula la participació de les persones depenents d'ell.
- Impulsa millores en els sistemes de treball.
- Dinamitza la participació del seu equip en la presa de decisions i solucions de problemes.
- Dirigeix les actuacions dels seus equips de treball, afavorint l'exercici de la responsabilitat i impulsant la seva autonomia.
- Promou la formació del seu equip a partir de les necessitats detectades.
- Motiva i facilita el desenvolupament del seu equip de treball.
- Fomenta la integració del seu equip en la dinàmica del Centre.
- Es fa comprendre, alhora que compromet a l'equip amb les decisions.
- Orienta i dona suport al seu equip per al desenvolupament de les tasques encomanades.

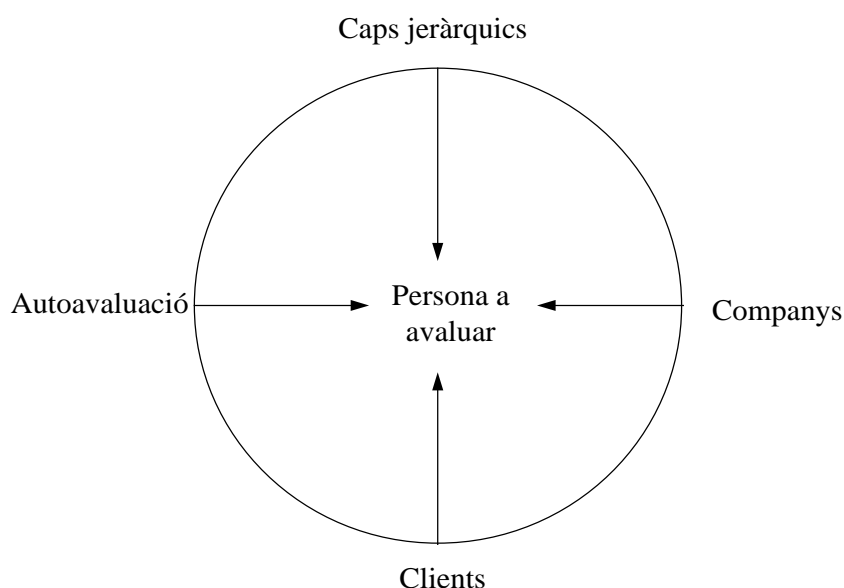
#### **5.9. Detectar necessitats del Centre i de la comunitat educativa.**

- Analitza i diagnostica les necessitats, seleccionant la informació útil i necessària per a la presa de decisions.
- Fa propostes de programes d'actuació que permetin evolucionar al Centre i a la comunitat educativa.
- Impulsa la realització d'accions encaminades a la millora de processos i a la implantació de sistemes de qualitat.
- Analitza problemes complexos i dona alternatives adequades per la seva solució.

### **6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS**

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte quatre aspectes:

1. Autoavaluació.
2. Avaluació dels companys.
3. Avaluació dels clients (alumnes i empreses).
4. Avaluació dels caps jeràrquics.



El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha d'avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador:

### 6.1. Avaluació de les competències docents en l'àmbit de l'ensenyament-aprenentatge.

	<b>Anализar currícula de crèdits</b>	<b>Implementar accions formatives</b>	<b>Participar en la dinàmica organitzativa de la institució</b>
Auto-avaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels companys/equips	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 10%
Avaluació dels clients	Enquesta a empreses col·laboradores 10%	Enquesta de satisfacció a alumnes 20%	
Avaluació dels caps jeràrquics	Informe d'avaluació de currícula del Cap d'estudis. 50%	Qüestionari d'avaluació de competències 40%	Qüestionari d'avaluació de competències 70%
TOTAL	100%	100%	100%

### 6.2. Avaluació de les competències docents en l'àmbit de la coordinació.

	<b>Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge</b>	<b>Coordinar professorat de l'especialitat</b>	<b>Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu</b>
Auto-avaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 15%

Avaluació dels companys/equip	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%
Avaluació dels clients	Enquesta de satisfacció a alumnes 30%		
Avaluació dels caps jeràrquics	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 45%	Qüestionari d'avaluació de competències 55%
TOTAL	100%	100%	100%

### 6.3. Avaluació de les competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat.

	<i>Planifica i avalua les accions delegades per la Direcció</i>	<i>Coordina els equips de treball sota la seva supervisió directa</i>	<i>Detecta necessitats del Centre i de la comunitat educativa</i>
Auto-avaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels companys/grups	Qüestionari d'avaluació de competències 15%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels clients	Enquesta de satisfacció a alumnes 10%		Enquesta de satisfacció a alumnes 5%
Avaluació dels caps jeràrquics	Qüestionari d'avaluació de competències 50%	Qüestionari d'avaluació de competències 45%	Qüestionari d'avaluació de competències 55%
TOTAL	100%	100%	100%

### 6.4. Com s'obtenen els crèdits de competència docent?

- 1) Per obtenir els 6 crèdits de competència docent s'han de reunir en el període de 6 anys un **mínim de 1080 punts** sobre un **màxim de 1800 punts**.
- 2) Anualment es podrà obtenir una **puntuació màxima de 300 punts**, tal com indica la taula següent:

	<b>Competències docents en l'àmbit:</b>		
	<b>de l'ensenyament-aprenentatge</b>	<b>De la coordinació.</b>	<b>d'especial responsabilitat</b>
<b>Anализar currícula de crèdits</b>	100	50	20
<b>Implementar accions formatives</b>	100	50	20
<b>Participar en la dinàmica organitzativa de la institució</b>	100	50	20
<b>Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge</b>		50	

<b>Coordinar professorat de l'especialitat</b>		50	
<b>Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu</b>		50	
<b>Planifica i avalua accions delegades per la Direcció</b>			80
<b>Coordina equips de treball sota la seva supervisió directa</b>			80
<b>Detecta necessitats del Centre i de la comunitat educativa</b>			80
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>

- 3) En cap cas la comissió avaluadora admetrà avaluacions anuals amb una **puntuació inferior a 90 punts**.

## 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ

S'obtindrà un màxim d'1 crèdit per període, segons els criteris de valoració següents:

COM ALUMNE <sup>36</sup>	Puntuació
<b>Titulació universitàries</b>	
– 1e Cicle	1 crèdits/títol
– 2n Cicle	1 crèdits/títol
– 3e Cicle – Superació programa doctorat	1 crèdits/títol
– Títol de doctorat	1 crèdits/títol
<b>Postgraus i màsters finalitzats</b>	
– Postgraus	1 crèdits/títol
– Màsters	1 crèdits/títol
<b>Cursos i seminaris</b>	½ crèdit x 90 hores
<b>Cursos sense acreditar hores</b>	0,166 crèdits/curs
<b>Formació en centres de treball</b>	½ crèdit x 90 hores presencials
<b>Idiomes</b>	
– Certificat de mòdul 2 de normalització lingüística, equivalent o superior	½ crèdit /certificat
– Llengües estrangeres. Títols de l'Escola Oficial d'Idiomes (certificat d'aptitud)	½ crèdit /certificat

COM A FORMADOR	Puntuació
<b>Cursos i seminaris</b>	½ crèdit x 40 hores
<b>Cursos sense acreditar hores</b>	0,05 crèdits/curs
<b>Formació en centres i assessorament</b>	½ crèdit x 40 hores
<b>Disseny de cursos de formació a partir de les demandes realitzades</b>	½ crèdit/acreditació
<b>Coordinació de la 1a edició de cursos de formació</b>	¼ crèdit/acreditació

## 8. DEFINICIÓ DEL FACTOR INNOVACIÓ

S'obtindran fins a 2 crèdits per període per la participació en projectes, activitats d'innovació o investigació educatives reconegudes per la institució.

<sup>36</sup> Algunes activitats es valoraran en funció de les hores de durada i d'altres només per la titulació obtinguda.



<b>Concepte</b>	<b>Crèdits</b>
Presentar ponència / comunicació / pòster	1/2
Participar en taula rodona	1/2
Assistència a jornades / congressos / seminaris.	1/4
Assistència a tallers, conferències, xerrades, fòrums, reunions científiques, trobades	1/4
Participar en comitès organitzadors o científics de jornades, congressos, seminaris, publicacions.	1/4
Participació en l'elaboració de llibres de forma individual o col·lectiva.	1/2
Participació en grups de treball de la institució i/o organismes oficials	1/4
Coordinació de projectes de la institució	1/2
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació	1/2
Participació en treballs d'investigació.	1/4
Per la coordinació, en cada activitat d'aquest tipus.	1/2
Per la participació, en cada activitat d'aquest tipus.	1/4

## 9. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

Es constituirà un comitè avaluador de la carrera professional que es compondrà de 5 membres:

- Director de l'Institut
- Director de Recursos Humans del Consorci
- Un membre de la Direcció de Recursos Humans del Consorci
- Un membre per part del cos docent, elegit cada quatre anys
- Un representant del Comitè d'Empresa del Consorci

## **ANNEX VIII - DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS TÈCNICS AUXILIARS GRUP C1**

### **1.- NIVELLS DE LA INCENTIVACIÓ**

Aquest desenvolupament professional és voluntari, irreversible i remunerat econòmicament, s'estableix la seva durada com a mínim en 22 anys i estan reconeguts 4 nivells.

- 1.1.- S'entén com antiguitat la prestació de serveis efectius i continuats al Consorci.
- 1.2.- La valoració obtinguda, pel que fa al nivell de competències quedarà consolidada.
- 1.3.- El nivell final que aconseguirà una persona serà el nivell de competències sempre i quan obtingui la puntuació mínima d'aquest nivell en el factor formació.
- 1.4.- Els treballadors amb contracte laboral indefinit, funcionari, interins per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) que tinguin una antiguitat igual o superior a 7 anys i com a mínim 5 anys d'experiència en la categoria professional es podran presentar al gener de l'any següent a la incentivació professional i obtenir el nivell 1. Es computaran tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.
- 1.5.- Per optar al nivell 2, els treballadors han de demostrar 6 anys al nivell 1.
- 1.6.- Per optar al nivell 3, els treballadors han de demostrar 5 anys al nivell 2.
- 1.7.- Per optar al nivell 4, els treballadors han de demostrar 4 anys al nivell 3.
- 1.8.- Quan concorrin causes excepcionals: excedències, IT superiors a 3 mesos o qualsevol altre fet de naturalesa semblant, que s'acrediten degudament i que hagin impedit al treballador efectuar la sol·licitud en els terminis que li corresponia ser valorat, el treballador haurà d'esperar a la convocatòria de l'any següent per tal de poder ésser valorat.

### **2.- VALORACIÓ DE COMPETÈNCIES**

La valoració de competències es farà mitjançant un qüestionari adaptat a l'àrea a la qual pertany el treballador (annex 1) que reculli 12 indicadors de les 7 competències a avaluar dels tècnics auxiliars amb 5 possibles respostes:

- 0 Mai
- 25 A vegades
- 50 Regularment
- 75 Molt freqüentment
- 100 Sempre

Aquests qüestionaris tenen la finalitat d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments de la persona que es presenta a desenvolupament professional.

L'avaluació vertical serà realitzada per un o diferents superiors jeràrquics en funció de les característiques del lloc de treball.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

L'avaluació horitzontal serà realitzada per un mínim de 2 companys de l'equip en funció de les característiques del lloc de treball.

En el procediment d'elecció dels avaluadors s'ha de tenir en compte que aquests tinguin coneixement suficient del treball que ha realitzat la persona que es presenta a desenvolupament professional dins el període avaluat. El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici.

També s'ha de considerar, a l'hora de decidir els avaluadors, els canvis d'ubicació i/o servei i per tant, els diferents companys i/o responsables.

El sistema d'avaluació serà de tres tipus:

Avaluació vertical amb una ponderació del	55 per cent
Avaluació horitzontal amb una ponderació del	30 per cent
Autoavaluació amb una ponderació del	15 per cent

El resultat serà el producte obtingut segons la següent fórmula:

Avaluació vertical	= (X punts / 12) · 0.55 = A
Avaluació horitzontal	= (X punts / 12) · 0.30 = B
Autoavaluació	= (X punts / 12) · 0.15 = C

$$A + B + C = \text{Puntuació de competències}$$

Puntuació mínima per assolir els nivells de competències:

NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4
50	70	80	90

El nivell de la competència professional únicament es valorarà i assignarà una vegada i en l'any i període que correspongui, essent aquest nivell el que preval respecte al nivell de formació en el nivell final de desenvolupament professional. En el cas de que transcorregut el període per optar a un nou nivell, aquest no sigui assolit per no tenir la puntuació mínima en el nivell de competències, podrà optar a ser valorat de nou a l'any següent.

### **3.- VALORACIÓ DE FORMACIÓ**

La formació exigida, en punts, per assolir un determinat nivell és la següent:

Grup	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
C1	4	8	12	16

La realització d'aquesta formació s'haurà d'acreditar documentalment i serà la realitzada durant el període previ a la presentació a l'accés o canvi de nivell de la incentivació. La valoració queda reflectida en el punt 9.

L'excedent de puntuació de formació que superi el nivell final assolit per competències, comptabilitzarà un 25% per al següent nivell, sempre que en el període a avaluar, el treballador realitzi un currículum que sigui igual o superior al 75% de la puntuació exigida de formació.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

### **4.- SISTEMA DE REEQUILIBRI**

El sistema de reequilibri és el temps màxim per poder assolir el nivell de formació per tal d'obtenir el nivell econòmic corresponent.

La Incentivació Professional del Consorci dona al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un professional aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

## **5.- COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic Comitè per al Consorci amb l'objecte que els criteris aplicats siguin homogenis per a tothom.

La seva composició serà:

- 4 membres designats en representació de l'empresa.
- 4 membres designats en representació del Comitè d'empresa.
- 1 president designat en representació de l'empresa.

Si les persones designades tant per l'empresa o el Comitè d'empresa, han de ser substituïdes, es comunicarà al Comitè Avaluador la data de la baixa i la nova persona designada.

Els acords es prendran per majoria simple dels assistents.

El Comitè es podrà reunir i adoptar vàlidament acords sempre que assisteixin, com a mínim, dos membres en representació de l'empresa i dos en representació del Comitè d'empresa i l'assistència del president del Comitè Avaluador.

Tots els membres del Comitè Avaluador podran delegar l'assistència a la reunió en altra persona.

Davant els acords de valoració adoptats pel Comitè Avaluador, podran els interessats presentar reclamació en el termini de 15 dies hàbils des de la seva notificació.

El Comitè Avaluador serà responsable de:

- Valorar i quantificar els documents acreditatius de formació segons la norma.
- Recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte demanant documentació complementària al cap o a l'interessat.

El Comitè Avaluador és, en definitiva, l'òrgan facultat per efectuar l'atorgament dels nivells finals un cop avaluats i repassats els factors de competències i formació de cadascuna de les persones que es presenten a la carrera professional.

Els membres designats en representació de l'empresa seran els responsables de la tramitació dels qüestionaris, d'avaluació de competències i del processament d'aquestes dades.

## **6.- QUANTIA ECONÒMICA**

Existiran tres nivells econòmics 1, 2, 3 i 4 en cada grup, referit a dotze mensualitats i a una jornada de 40 hores setmanals, aplicant en altres horaris la reducció proporcional que correspongui.

## 7.- CANVIS DE CATEGORIA

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell d'incentivació i l'import econòmic fins al moment que es presenti a la convocatòria de la carrera professional/incentivació que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

## 9.- BAREM DE FORMACIÓ

La formació presentada s'haurà d'acreditar documentalment i es registrarà pel següent barem.

<b>ACTIVITATS ACADÈMIQUES</b>	<b>Puntuació</b>
<b>Titulacions acadèmiques</b>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	1 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	3 punts
Diplomatures - Graus	3 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
<b>Màxim en aquest apartat 5 punts</b>	
<b>Idiomes</b>	
Certificació català nivell A	0,2 punts
Certificació català nivell B	0,3 punts
Certificació català nivell C	0,5 punts
Certificació català nivell D	0,7 punts
Curs de català	0,025 punts/hora <b>fins a un màxim 0,6 punts</b>
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,5 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora <b>fins a un màxim de 0,6 punts per curs</b>
<b>Màxim en aquest apartat 3 punts</b>	
<b>Cursos de perfeccionament</b>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora <b>fins a un màxim de 2 punts</b>
Sessions acreditades per Formació Continuada	0,03 punts/hora <b>fins a un màxim de 2 punts</b>
Curs perfeccionament sense acreditar hores	0,25 punts
Curs a distància	0,015 punts/hora <b>fins a un màxim de 2 punts</b>
Crèdits de cursos (1 crèdit equival a 10 hores) presencial	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts

<b>ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ</b>	<b>Puntuació</b>
<b>Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista</b>	
De caire nacional	1,2 punts per acreditació
De caire internacional	1,5 punts per acreditació
En cas de ponències per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,1 punts per acreditació

<b>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simposiums, etc.</b>	
De caire nacional	0,5 punts per acreditació
De caire internacional	0,75 punts per acreditació
En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran	0,25 punts per acreditació
<b>Assistència a sessions, conferències, jornades, congressos, seminaris, simposiums</b>	
- Jornades, congressos	0,3 punts per acreditació.
- Conferència, seminaris i sessions	0,2 punts per acreditació.
Les ponències, posters, comunicacions on-line puntuaran igual que les presencials	
Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,6 per acreditació
President/a del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,7 per acreditació
Participació en comissions clinicocientífiques(en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball)	0,10 punts/acreditació
Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.	0,10 punts/acreditació
Participació en l'elaboració de capítols de llibres.	2 punts cada certificació.
Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres (en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball).	0,5 punts cada certificació.
Col.laboració en projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació. *s'entén com a treball d'investigació aquell que aconsegueixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en màsters, tesines,..	5 punts cada certificació
Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada	1 punt cada certificació
Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional	1 punt cada certificació
<b>Premis</b>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
- 1r premi – nacional	1 punts/acreditació
- 1r premi – internacional	2 punts/acreditació
- 2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
- 2n premi – internacional	1 punts/acreditació
- 3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
- 3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació

<b>ACTIVITATS DOCENTS</b>	
Docència en cursos d'ensenyament postobligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral <sup>37</sup> . Presencial i on-line	0,20 punts/hora

<sup>37</sup> Autoritzats i/o organitzats per instituts de formació professional autoritzats pel Departament d'Ensenyament.

Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució. Certificats on no constin hores.	0,50 punts/acreditació
El Consorci estimularà i facilitarà la docència dels professionals en el cursos de Formació Continuada del PSMAR.	
Certificat com a docent d'alumnes en practiques d'ensenyaments postobligatoris en horari laboral	0,15 per certificat anual (degudament certificat pel centre d'origen de l'alumne)

#### **Criteris:**

##### **1. Titulacions acadèmiques**

Es consideraran únicament titulacions acadèmiques les expedides pel Ministeri d'Educació i Ciència.

Les formacions professionals (primer i segon grau), llicenciatures, diplomatures, graus, postgraus, mestratges i doctorats en la valoració dels administratius i auxiliars administratius únicament es consideraran les de Ciències Socials i en la valoració dels auxiliars i tècnics en sanitat, les de Ciències de la Salut

El màxim de puntuació en aquest apartat per titulacions acadèmiques serà de **3 5** punts.

##### **2. Idiomes**

Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

En el cas de cursos de català, únicament es valoraran aquells que no hagin estat realitzats per a la obtenció d'un nivell acadèmic que també es presenti.

El màxim de puntuació en aquest apartat per cursos i/o nivells d'idiomes serà de **2 3** punts.

##### **3. Cursos de perfeccionament**

Únicament es puntuaran els cursos que estiguin relacionats amb el lloc de treball i/o categoria professional en el període que ho han realitzat i que tinguin que veure amb el seu desenvolupament professional.

En els cursos que s'inicien abans de la vinculació amb el Consorci i acaben en el moment que el treballador ja està vinculat es considerarà la part proporcional del temps que correspongui a la seva vinculació al Consorci.

Els cursos realitzats (i finalitzats) en diferents anys consecutius, es considerarà a efectes de puntuació, l'any d'inici i no es tindran en compte en les valoracions dels períodes posteriors.

Únicament es consideraran com a cursos els de medicina alternativa que hagin estat reconeguts pels col·legis oficials (Col·legi d'Infermeria: musicoteràpia i reflexologia) (Reiki; Flors de Bach; Auriculopuntura).

En les acreditacions de cursos a distància realitzats en les mateixes dates, es valorarà com a màxim 150 hores de formació a distància, malgrat que el total d'hores certificades sigui superior.

En els "Cursos auto-formatius en l'atenció sociosanitària CAAS" realitzats per l'IES que estan constituït per diferents certificats es valorarà com es detalla a continuació:

- Cada un del quaderns de 20 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat d'aprofitament de 100 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat de participació de 100 hores: no es valorarà, ja que queda inclòs en els dos certificats anteriors.

Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei

Les cartes d'agraïments, col·laboracions, assistència a cursos,... tampoc comptaran com a formació.

Les acreditacions (com per exemple, les emeses pel Consell de Seguretat Nuclear per operar amb aparells de Raigs X amb finalitat diagnòstica) no comptaran com a formació.

#### **4. Jornades, congressos i seminaris**

Les jornades, congressos i seminaris únicament es contemplaran les de contingut sanitari

Si es presenta certificació d'assistència, docència i organització a congrés, o jornades, es sumarà la puntuació.

Es valoraran com assistència a congressos els certificats d'assistència a Reunions Científiques de la Societats de les diferents especialitats.

#### **5. Docència**

El màxim de puntuació en aquest apartat per docència serà de 3 punts.

#### **6. Publicacions**

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.

### **ANNEX 1**

#### **COMPETÈNCIES segons àrees**

##### **Competències professionals tipus 5 (grup C1) Tècnic auxiliars en informàtica**

###### Dur a terme el pla d'acció:

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible.  
Davant situacions adverses o crítiques reacciona de forma positiva.

###### Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.  
Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió de l'usuari

###### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

###### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

###### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

###### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

###### Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als usuaris.  
Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.



## **Competències professionals tipus 6 (grup C1)**

### **Tècnics auxiliars de Radioteràpia, Radiologia, Farmàcia, Laboratori, Anatomia Patològica**

#### Dur a terme el pla d'acció:

Revisa el material (fàrmacs, instrumental, etc.) del servei i controla els estocs i les caducitats dels mateixos.

Revisa i valida els resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material, ..)

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

#### Comunicar-se amb la família i el malalt:

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

#### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

#### Treball en equip:

Detecta i comunica informació rellevant sobre la exploració/tècnica a la resta de l'equip.

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

#### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

#### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

#### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## **ANNEX IX - DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS GRUPS C1, C2 i ALTRES AGRUPACIONS PROFESSIONALS**

### **1.- NIVELLS DE LA INCENTIVACIÓ**

El desenvolupament professional des treballadors del grup C1, C2 és voluntari, irreversible i remunerat econòmicament, s'estableix la seva durada com a mínim en 22 anys i estan reconeguts 4 nivells.

- 1.1.- S'entén com antiguitat la prestació de serveis efectius i continuats al Consorci.
- 1.2.- La valoració obtinguda, pel que fa al nivell de competències quedarà consolidada.
- 1.3.- El nivell final que aconseguirà una persona serà el nivell de competències sempre i quan obtingui la puntuació mínima d'aquest nivell en el factor formació.
- 1.4.- Els treballadors amb contracte laboral indefinit o funcionari o interins per vacant o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) que tinguin una antiguitat igual o superior a 7 anys i com a mínim 5 anys d'experiència en la categoria professional es podran presentar al gener de l'any següent a la incentivació professional i obtenir el nivell 1. Es computaran tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.
- 1.5.- Per optar al nivell 2, el treballadors han de demostrar 6 anys al nivell 1.
- 1.6.- Per optar al nivell 3, el treballadors han de demostrar 5 anys al nivell 2.
- 1.7.- Per optar al nivell 4, el treballadors han de demostrar 4 anys al nivell 3.
- 1.8.- Quan concorrin causes excepcionals: excedències, IT superiors a 3 mesos o qualsevol altre fet de naturalesa semblant, que s'acrediten degudament i que hagin impedit al treballador efectuar la sol·licitud en els terminis que li corresponia ser valorat, el treballador haurà d'esperar a la convocatòria de l'any següent per tal de poder ésser valorat.

### **2.- VALORACIÓ DE COMPETÈNCIES**

La valoració de competències es farà mitjançant un qüestionari adaptat a l'àrea a la qual pertany el treballador (annex 1) que reculli 12 indicadors de les 7 competències a avaluar dels treballadors dels grups C1, C2 i altres agrupacions professionals amb 5 possibles respostes:

- 0 Mai
- 25 A vegades
- 50 Regularment
- 75 Molt freqüentment
- 100 Sempre

Aquests qüestionaris tenen la finalitat d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments de la persona que es presenta a desenvolupament professional.

L'avaluació vertical serà realitzada per un o diferents superiors jeràrquics en funció de les característiques del lloc de treball.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

L'avaluació horitzontal serà realitzada per un mínim de 2 companys de l'equip en funció de les característiques del lloc de treball.

En el procediment d'elecció dels avaluadors s'ha de tenir en compte que aquests tinguin coneixement suficient del treball que ha realitzat la persona que es presenta a desenvolupament professional dins el període avaluat. El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici.

També s'ha de considerar, a l'hora de decidir els avaluadors, els canvis d'ubicació i/o servei i per tant, els diferents companys i/o responsables.

El sistema d'avaluació serà de tres tipus:

Avaluació vertical amb una ponderació del 55 per cent  
 Avaluació horitzontal amb una ponderació del 30 per cent  
 Autoavaluació amb una ponderació del 15 per cent

El resultat serà el producte obtingut segons la següent fórmula:

Avaluació vertical =  $(X \text{ punts} / 12) \cdot 0.55 = A$

Avaluació horitzontal =  $(X \text{ punts} / 12) \cdot 0.30 = B$

Autoavaluació =  $(X \text{ punts} / 12) \cdot 0.15 = C$

$A + B + C = \text{Puntuació de competències}$

Puntuació mínima per assolir els nivells de competències:

NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4
50	70	80	90

El nivell de la competència professional únicament es valorarà i assignarà una vegada i en l'any i període que correspongui, essent aquest nivell el que preval respecte al nivell de formació en el nivell final de desenvolupament professional. En el cas de que transcorregut el període per optar a un nou nivell, aquest no sigui assolit per no tenir la puntuació mínima en el nivell de competències, podrà optar a ser valorat de nou a l'any següent.

### **3.- VALORACIÓ DE FORMACIÓ**

La formació exigida, en punts, per assolir un determinat nivell és la següent:

Grup	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
<b>C1</b>	4	8	12	16
<b>C2</b>	3	6	9	12
<b>Altres agrupacions professionals</b>	1	3	5	7

La realització d'aquesta formació s'haurà d'acreditar documentalment i serà la realitzada durant el període previ a la presentació a l'accés o canvi de nivell de la incentivació. La valoració queda reflectida en el punt 9.

L'excedent de puntuació de formació que superi el nivell final assolit per competències, comptabilitzarà un 25% per al següent nivell, sempre que en el període a avaluar, el treballador realitzi un currículum que sigui igual o superior al 75% de la puntuació exigida de formació.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

#### **4.- SISTEMA DE REEQUILIBRI**

El sistema de reequilibri és el temps màxim per poder assolir el nivell de formació per tal d'obtenir el nivell econòmic corresponent.

La Incentivació Professional del Consorci dóna al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un professional aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

#### **5.- COMITÈ AVALUADOR**

Es constituirà un únic Comitè per al Consorci amb l'objecte que els criteris aplicats siguin homogenis per a tothom.

La seva composició serà:

- 4 membres designats en representació de l'empresa.
- 4 membres designats en representació del Comitè d'empresa.
- 1 president designat en representació de l'empresa.

Si les persones designades tant per l'empresa o el Comitè d'empresa, han de ser substituïdes, es comunicarà al Comitè Avaluador la data de la baixa i la nova persona designada.

Els acords es prendran per majoria simple dels assistents.

El Comitè es podrà reunir i adoptar vàlidament acords sempre que assisteixin, com a mínim, dos membres en representació de l'empresa i dos en representació del Comitè d'empresa i l'assistència del president del Comitè Avaluador.

Tots els membres del Comitè Avaluador podran delegar l'assistència a la reunió en altra persona.

Davant els acords de valoració adoptats pel Comitè Avaluador, podran els interessats presentar reclamació en el termini de 15 dies hàbils des de la seva notificació.

El Comitè Avaluador serà responsable de:

- Valorar i quantificar els documents acreditatius de formació segons la norma.
- Recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte demanant documentació complementària al cap o a l'interessat.

El Comitè Avaluador és, en definitiva, l'òrgan facultat per efectuar l'atorgament dels nivells finals un cop avaluats i repassats els factors de competències i formació de cadascuna de les persones que es presenten a la carrera professional.

Els membres designats en representació de l'empresa seran els responsables de la tramitació dels qüestionaris, d'avaluació de competències i del processament d'aquestes dades.

## **6.- QUANTIA ECONÒMICA**

Existiran quatre nivells econòmics 1, 2, 3, 4 en cada grup, referit a dotze mensualitats i a una jornada de 40 hores setmanals, aplicant en altres horaris la reducció proporcional que correspongui.

## **7.- CANVIS DE CATEGORIA**

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell d'incentivació i l'import econòmic fins al moment que es presenti a la convocatòria de la carrera professional/incentivació que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

### **Canvi de categoria d'auxiliar administratiu a administratiu:**

Quan un professional amb la categoria d'auxiliar administratiu es requalifiqui a la categoria d'administratiu (no retroactiu), es reconeixerà l'experiència anterior com auxiliar administratiu:

Aquells professionals que en la data de requalificació a la categoria d'administratiu no hagin entrat en el sistema d'Incentivació i vulguin optar a entrar en un any: es reconeixerà tota l'experiència anterior com a experiència dintre de la categoria d'administratiu.

Aquells professionals que ja tinguin un nivell del Grup C2 del sistema d'Incentivació. Es poden donar les següents situacions:

1. Possibilitat d'accedir, en el moment de la requalificació, a un procés de reequilibri de formació/competències per obtenir el mateix nivell que tenia del Grup C2, al Grup C1.
2. Canvi de nivell: un treballador que tingui un nivell del Grup C2 passarà, un cop transcorreguts els anys de permanència en aquell nivell, si hi ha canvi de categoria entremig, al següent nivell del Grup C1, sempre que obtingui els punts de formació/avaluació competencial requerits. Conservant l'experiència/CV anterior com si fos administrativa.
3. Si el canvi de categoria es produeix en situació de reequilibri de CV, es passarà al nivell que correspongui del Grup C1, sempre que obtingui els punts de formació/avaluació competencial requerits. Conservant el CV anterior com si fos d'administrativa.

## **8.- BAREM DE FORMACIÓ**

La formació presentada s'haurà d'acreditar documentalment i es registrarà pel següent barem.

<b>ACTIVITATS ACADÈMIQUES</b>	<b>Puntuació</b>
<b>Titulacions acadèmiques</b>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	1 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	3 punts
Diplomatures - Graus	3 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
<b>Màxim en aquest apartat 5 punts</b>	
<b>Idiomes</b>	
Certificació català nivell A	0,2 punts
Certificació català nivell B	0,3 punts

Certificació català nivell C	0,5 punts
Certificació català nivell D	0,7 punts
Curs de català	0,025 punts/hora <b> fins a un màxim 0,6 punts</b>
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,5 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora <b> fins a un màxim de 0,6 punts per curs</b>
<b>Màxim en aquest apartat 3 punts</b>	
<b>Cursos de perfeccionament</b>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora <b> fins a un màxim de 2 punts</b>
Sessions acreditades per Formació Continuada	0,03 punts/hora <b> fins a un màxim de 2 punts</b>
Curs perfeccionament sense acreditar hores	0,25 punts
Curs a distància	0,015 punts/hora <b> fins a un màxim de 2 punts</b>
Crèdits de cursos (1 crèdit equival a 10 hores) presencial	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts

<b>ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ</b>	<b>Puntuació</b>
<b>Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista</b>	
De caire nacional	1,2 punts per acreditació
De caire internacional	1,5 punts per acreditació
En cas de ponències per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,1 punts per acreditació
<b>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simposis, etc.</b>	
Nacional. Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,5 punts per acreditació
Internacional- Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,75 punts per acreditació
En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran	0,25 punts per acreditació
<b>Assistència a sessions, conferències, jornades, congressos, seminaris, simposis</b>	
- Jornades, congressos	0,3 punts per acreditació.
- Conferència, seminaris i sessions	0,2 punts per acreditació.
Les ponències, pòsters, comunicacions on-line puntuaran igual que les presencials	
Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,6 per acreditació
President/a del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,7 per acreditació
Participació en comissions clinicocientífiques(en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball)	0,10 punts/acreditació
<b>Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.</b>	0,10 punts/acreditació
Participació en l'elaboració de capítols de llibres.	2 punts cada certificació.
Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i	0,5 punts cada certificació.

d'altres (en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball).	
Col·laboració en projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació. *s'entén com a treball d'investigació aquell que compleixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en màsters, tesines...	5 punts cada certificació
Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada	1 punt cada certificació
Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional	1 punt cada certificació
<b>Premis</b>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
– 1r premi – nacional	1 punts/acreditació
– 1r premi – internacional	2 punts/acreditació
– 2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
– 2n premi – internacional	1 punts/acreditació
– 3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
– 3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació

<b>ACTIVITATS DOCENTS</b>	<b>Puntuació</b>
Docència en cursos d'ensenyament post obligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral <sup>38</sup> . Presencial i on-line	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució. Certificats on no constin hores.	0,50 punts/acreditació
El Consorci estimularà i facilitarà la docència dels professionals en el cursos de Formació Continuada del PSMAR.	
Certificat com a docent d'alumnes en practiques d'ensenyaments post obligatoris en horari laboral	0,15 per certificat anual (degudament certificat pel centre d'origen de l'alumne)

### **Criteris:**

#### **1. Titulacions acadèmiques**

Es consideraran únicament titulacions acadèmiques les expedides pel Ministeri d'Educació i Ciència.

Les formacions professionals (primer i segon grau), llicenciatures, diplomatures, graus, postgraus, mestratges i doctorats en la valoració dels administratius i auxiliars administratius únicament es consideraran les de Ciències Socials i en la valoració dels auxiliars i tècnics en sanitat, les de Ciències de la Salut

El màxim de puntuació en aquest apartat per titulacions acadèmiques serà de 5 punts.

#### **2. Idiomes**

Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

<sup>38</sup> Autoritzats i/o organitzats per instituts de formació professional autoritzats pel Departament d'Ensenyament.

En el cas de cursos de català, únicament es valoraran aquells que no hagin estat realitzats per a la obtenció d'un nivell acadèmic que també es presenti.  
El màxim de puntuació en aquest apartat per cursos i/o nivells d'idiomes serà de 3 punts.

### **3. Cursos de perfeccionament**

Únicament es puntuaran els cursos que estiguin relacionats amb el lloc de treball i/o categoria professional en el període que ho han realitzat i que tinguin que veure amb el seu desenvolupament professional.

En els cursos que s'inicien abans de la vinculació amb el Consorci i acaben en el moment que el treballador ja està vinculat es considerarà la part proporcional del temps que correspongui a la seva vinculació al Consorci.

Els cursos realitzats (i finalitzats) en diferents anys consecutius, es considerarà a efectes de puntuació, l'any d'inici i no es tindran en compte en les valoracions dels períodes posteriors.

Únicament es consideraran com a cursos els de medicina alternativa que hagin estat reconeguts pels col·legis oficials (Col·legi d'Infermeria: musicoteràpia i reflexologia) (Reiki; Flors de Bach; Auriculopuntura).

En les acreditacions de cursos a distància realitzats en les mateixes dates, es valorarà com a màxim 150 hores de formació a distància, malgrat que el total d'hores certificades sigui superior.

En els "Cursos auto-formatius en l'atenció sociosanitària CAAS" realitzats per l'IES que estan constituït per diferents certificats es valorarà com es detalla a continuació:

- Cada un del quaderns de 20 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat d'aprofitament de 100 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat de participació de 100 hores: no es valorarà, ja que queda inclòs en els dos certificats anteriors.

Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei

Les cartes d'agraïments, col·laboracions, assistència a cursos,... tampoc comptaran com a formació.

Les acreditacions (com per exemple, les emeses pel Consell de Seguretat Nuclear per operar amb aparells de Raigs X amb finalitat diagnòstica) no comptaran com a formació.

### **4. Jornades, congressos i seminaris**

Les jornades, congressos i seminaris únicament es contemplaran les de contingut sanitari.

Si es presenta certificació d'assistència, docència i organització a congrés, o jornades, es sumarà la puntuació.

Es valoraran com assistència a congressos els certificats d'assistència a Reunions Científiques de la Societats de les diferents especialitats.

### **5. Docència**

El màxim de puntuació en aquest apartat per docència serà de 3 punts.

### **6. Publicacions**

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.



## ANNEX 1

### COMPETÈNCIES segons àrees

#### Competències professionals tipus 1 (grup C2)

##### **Per a auxiliars d'infermeria a:**

##### **Hospitalització, Urgències, UCI, Pal·liatius, Sala de Parts, Bloc quirúrgic**

###### Dur a terme el pla d'acció:

Realitza de forma activa l'assistència directa al malalt: higiene, constants vitals, cures bàsiques, ajut menjar,...

Detecta, sap valorar i comunica els canvis en l'estat físic i anímic del malalt.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

###### Comunicar-se amb la família i el malalt:

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

###### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

###### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

###### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

###### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

###### Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## Competències professionals tipus 2 (grup C2)

### Per a auxiliars d'infermeria a:

#### Laboratori, Anatomia Patològica, Farmàcia, Estabulari, Esterilització

##### Dur a terme el pla d'acció:

Realitza les proves i processos seguint les tècniques bàsiques (mostres biològiques, proves, material, ..)

Registre les dades dels resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material, ..).

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

##### Comunicar-se amb la família i el malalt:

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

##### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

##### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

##### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

##### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

##### Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

### Competències professionals tipus 3 (grup C2)

#### Per a auxiliars d'infermeria a:

#### Consultes Externes, Exploracions Complementàries, SASSIR, Gimnàs

##### Dur a terme el pla d'acció:

Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca i sap a quines fonts acudir.  
Rep correctament i manté informat al malalt (temps d'espera, proves pendents,...).  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

##### Comunicar-se amb la família i el malalt:

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

##### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

##### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

##### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

##### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

##### Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## Competències professionals tipus 4 (grup C2)

### Pràctics sanitaris

#### Dur a terme el pla d'acció:

Posa en pràctica els coneixements adquirits de mobilitat, ergonomia i seguretat per tal de garantir la seguretat del malalt i la pròpia en els trasllats.

Te cura de mantenir ordenat el mobiliari i l'entorn del malalt al fer les mobilitzacions o trasllats.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

#### Comunicar-se amb la família i el malalt:

Comunica al malalt i la família els trasllats i desplaçaments d'aquest.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

#### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

#### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

Detecta i comunica necessitats i situació del malalt a altres membres de l'equip i/o serveis.

#### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

#### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

#### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## Competències professionals tipus 7 (grup C2)

**Auxiliars administratius: Secretària Gerència, Direcció, Servei, Quiròfan, Escola FP, EUI, Unitat de Recerca, Comunicació i Atenció a l'Usuari, RRHH, Tresoreria, Control de Gestió, Compres, Manteniment, Servei Farmàcia, Anatomia Patològica, Comptabilitat, Negociat Contractació, Arxiu Històries Clíniques, Magatzem, Oficina de Servei de l'IMIM**

### Dur a terme el pla d'acció:

Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible

Estructura la informació i documentació per facilitar l'accés i la utilització de la mateixa per als altres membres del servei.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina)

### Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del client intern i/o extern i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## Competències professionals tipus 8 (grup C2)

### **Auxiliars administratius: Admissions, Consultes Externes, Exploracions Complementàries, PCCM, SASSIR**

#### Dur a terme el pla d'acció:

Davant de la demanda de visites i proves del malalt dóna resposta sense derivar a altres serveis. Organitza les visites i proves del malalt per minimitzar els temps d'espera i agilitzar les estades. Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca tenint en compte les programacions. Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència. Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina).

#### Comunicar-se amb l'usuari:

Dóna als malalts la informació que li correspon de forma clara i utilitzant un llenguatge entenedor, sense interferir en la tasca d'altres professionals (temps d'espera, proves pendents,...). Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del malalt i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

#### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

#### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

#### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

#### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

#### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## Competències professionals tipus 9 (grup C1)

### Administratius/ves

#### Dur a terme el pla d'acció:

Analitza la informació que processa detectant i comprovant les desviacions que apareixen.

A partir del coneixement i anàlisi de la seva tasca, detecta i s'anticipa els possibles problemes futurs i pren les mesures adequades per minimitzar-los

Planifica la seva feina establint el calendari d'activitats i les persones implicades per assegurar el compliment dels terminis establerts

Estructura la informació i documentació per facilitar l'accés i la utilització de la mateixa per als altres membres del servei.

Controla i fa un seguiment dels processos interns del seu servei.

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

#### Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del client intern i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

#### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

#### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

#### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

#### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

#### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## **Competències professionals tipus 10 (grup C2)**

### **Radiotelefonistes: Informació, Recepció, Telefonia**

#### Dur a terme el pla d'acció:

Actua i dona resposta amb agilitat i rapidesa, minimitzant el temps d'espera de l'usuari.  
Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.  
Es fa responsable del correu, missatgeria i claus dintre del seu àmbit  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

#### Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del malalt/usuari i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.  
Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt/usuari assegurant-se que entén la informació

#### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

#### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

#### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

#### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

#### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.



## Competències professionals tipus 11

### Col·lectiu altres categories

#### Oficial d'oficis (grup C2)

#### Operaris (Altres agrupacions professionals): Cuina, Neteja, Rober

##### Dur a terme el pla d'acció:

Utilitza de forma eficient els recursos dels que disposa.

Manté ordenat tot el material del servei, departament, despatx, etc.

Es fa responsable de la seva feina i resol els problemes sense demanar constantment suport.

Mostra interès pel seu treball i s'implica en el mateix.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

##### Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari.

##### Confidencialitat i discreció:

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

##### Treball en equip:

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

##### Aprendre al llarg de la vida professional

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

##### Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

##### Iniciativa i participació:

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.