

Rev	Fecha	APROBADO
03	Enero 2015	Dirección General



MODELO de CARRERA PROFESIONAL de las Clínicas IMQ

Clínica IMQ Zorrotzaurre

Clínica IMQ Virgen Blanca



Elaborado por: Comisión de Carrera Profesional Clínicas IMQ Fecha: Enero 2015	Revisado por: Jefatura de Personal Clínicas IMQ Responsable de Enfermería Clínicas IMQ Fecha: Enero 2015	Aprobado por: Dirección General Fecha: Enero 2015
--	--	---

ÍNDICE

	<i>Página.</i>
0 Introducción	2
1 Definición de Carrera Profesional.....	2
2 Ámbito de aplicación.....	3
3 Características del modelo de carrera profesional.....	3
4 Requisitos	4
5 Niveles de la carrera profesional	5
6 Factores de evaluación	5
7 Criterios para acceder a los diferentes niveles	6
8 Comité de evaluación	7
9 Procedimiento.....	7
10 Resolución provisional de asignación de niveles.	8
11 Resolución definitiva de asignación de niveles.....	8
12 Efectos retributivos de la Evaluación.....	9

REGISTRO DE REVISIONES		
MODIFICACIÓN	FECHA	MOTIVO
Primera elaboración del modelo de carrera profesional de la Clínica IMQ Zorrotzaurre, para la aplicación del Nivel IV (se tiene presente lo establecido en el Convenio Colectivo 2008-2012)	Diciembre 2013	
Modelo de carrera profesional de las Clínicas IMQ para todos los niveles (se tiene presente lo establecido en el Convenio Colectivo 2013-2015)	Diciembre 2014	
Revisión del Modelo de Carrera Profesional	Enero 2015	Alegaciones representación sindical de Enfermería SATSE

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'H. de Castañeda', 'J. de la Torre', and 'J. de la Torre'.

0 Introducción

La carrera profesional debe ser un elemento de motivación para el personal, que muestre y valore el devenir de su vida profesional, siendo necesario para su desarrollo dotarla de unos sistemas de evaluación apropiados y definir con claridad los pasos a seguir.

Asimismo, debe ser un sistema de reconocimiento de la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional. Se convierte, por tanto, en una herramienta de motivación y un pilar importante para la planificación y el desarrollo de las actividades de los profesionales.

Para el desarrollo del modelo de carrera profesional de las Clínicas IMQ se tiene presente lo establecido en el Convenio Colectivo 2013-2015.

El modelo que se propone no debe confundir la Carrera Profesional con la Evaluación de las Competencias, aunque parte del marco teórico pueda confluir en algunos aspectos.

El Modelo de Carrera Profesional se estructura en cuatro niveles. El acceso a los distintos niveles se realizará mediante la superación de la evaluación correspondiente además de acreditar la antigüedad requerida para el acceso a cada nivel.

El sistema de evaluación será objetivo y flexible con unos criterios que contemplan la actividad asistencial, las actividades de formación, docencia, investigación y la alineación y compromiso con los valores de la organización, consideradas todas ellas necesarias para la progresión y mejora de los profesionales.

Este modelo de carrera profesional tiene presente a los profesionales sanitarios y al resto de profesionales que se dedican a otras áreas (de gestión, mantenimiento, etc.), es decir, todos los agrupados en las cinco categorías profesionales en las que están estructurados los puestos de trabajo, que todos son de vital importancia para el óptimo funcionamiento de la organización.

1 Definición de Carrera Profesional

“La Carrera Profesional, es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de objetivos y funciones, tanto generales como específicas, definidos para cada uno de los miembros de las unidades, servicios, secciones y equipos en los que prestan sus servicios”

- Los méritos presentados y evaluados (en formación, docencia e investigación) para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.
- Los títulos de Máster Oficial, Título de Doctor, Suficiencia Investigadora y Especialidades de Enfermería, siempre y cuando no sea requisito para ejercer y desempeñar el puesto de trabajo, se puntuará de manera ponderada a lo largo de toda la vida profesional en las respectivas convocatorias a las que se presente:
 - 1ª convocatoria a la que se presente: puntuará al 100%
 - 2ª convocatoria: al 75%
 - 3ª convocatoria: al 50%
 - 4ª convocatoria: al 25%

4 Requisitos

- Será requisito imprescindible presentar voluntariamente la **solicitud individual** de incorporación al modelo de carrera profesional, según se indique en la convocatoria correspondiente.
- **Acreditar documentalmente el periodo de servicios prestados** en servicio activo en la misma categoría y especialidad requeridos para este nivel, según se indique en la convocatoria correspondiente.
- Además de los años de servicios prestados en el grupo profesional desde el que se opta al desarrollo profesional (mínimo 5 años), se podrán añadir los prestados en grupos profesionales distintos siempre que estos se hayan prestado en las Clínicas IMQ*, mediante vinculación laboral regulada por el convenio colectivo, a razón de los siguientes valores:

Grupo desde	Valor de los servicios prestados en los grupos				
	A	B	C	D	E
A	100%	75%	50%	25%	15%
B	100%		75%	50%	25%
C	100%			75%	50%
D	100%				75%
E	100%				

(*)Según Acta de Convocatoria de los niveles I y II del 10/10/2011 en el que se acuerda que:

Categoría Virgen Blanca	Equivalencia Categoría Zorrotzaurre
CATEGORÍA F	CATEGORÍA C
CATEGORÍA G	CATEGORÍA E

- El personal que haya alcanzado el nivel al que se ha optado en su categoría profesional, deberá esperar el intervalo de tiempo establecido para optar al siguiente nivel dentro de su categoría profesional.

Manuel Ruiz de los Rios

Manuel Ruiz de los Rios

Manuel Ruiz de los Rios
Manuel Ruiz de los Rios
Manuel Ruiz de los Rios
Manuel Ruiz de los Rios
Manuel Ruiz de los Rios

- Cuando un trabajador cambia de categoría en el intervalo de tiempo que transcurre desde que se ha alcanzado un determinado nivel y el siguiente, éste se verá obligado a permanecer el periodo completo establecido –mínimo 5 años- desde que ha alcanzado la nueva categoría para optar al primer nivel de su nueva categoría.
- Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel, según se indique en la convocatoria correspondiente.
- Se entenderá como antigüedad en la misma categoría profesional todos los servicios prestados en los diferentes puestos dentro del mismo grupo profesional, siempre que para trabajar en cualquiera de ellos haya sido exigible estar en posesión de la misma titulación académica o de ésta más título de especialidad.

5 Niveles de la carrera profesional

La carrera profesional consta de los siguientes niveles:

		Antigüedad
Nivel I	Experto/a	5 años
Nivel II	Experto/a sénior	11 años
Nivel III	Consultor/a	18 años
Nivel IV	Consultor/a sénior	25 años

Todos ellos son evaluables. Y se requerirá el tiempo de antigüedad y permanencia detallado para alcanzar cada nivel, acreditándose según se indique en la convocatoria correspondiente.

6 Factores de evaluación

Para progresar de nivel, el profesional además de acreditar el tiempo mínimo de servicios prestados, deberá superar la evaluación que establece el modelo de desarrollo profesional, que comprenderá la baremación de los siguientes aspectos estructurados en los dos siguientes bloques:

Bloque A	Implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión
Bloque B	Formación, docencia e investigación

Ello
ccoo

El Bloque A: se valorará por un lado, la implicación con los valores de la organización, se valorará el resultado obtenido en la entrevista de evaluación del desempeño mantenida con su responsable directo (ver dinámica de evaluación de desempeño) en relación a la implicación que el profesional demuestra de cara al usuario del servicio o función que desempeña, la capacidad que demuestra para el trabajo en equipo, y la actitud positiva y adaptación al cambio. Esta valoración se realizará en el marco de la entrevista que cada profesional debe mantener con su responsable directo para la evaluación de su desempeño.

Alfonso
ccoo

Por otro lado, en el Bloque A, se valorará el grado de consecución de los objetivos previamente establecidos para cada unidad, área o equipo, y el grado de contribución e implicación personal del profesional en la consecución de dichos objetivos y resultados de su unidad, área o equipo. Esta valoración se realizará en el mismo marco mencionado para el nivel de desempeño. En este

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

caso, el responsable directo del profesional analizará los resultados obtenidos en la unidad, área o equipo en los indicadores establecidos; y a partir de la observación de las conductas y actuaciones profesionales para analizar el grado de contribución personal. (Ver dinámica Evaluación de Competencias).

- **El Bloque B:** el curriculum del profesional, se tendrán en cuenta tres ámbitos: **la formación continuada, docencia y difusión del conocimiento y la investigación.** Se valorará los méritos alegados por el profesional en algunos de los tres ámbito (podrá alegar méritos en un ámbito, en dos o los tres).
 - La formación continuada: se valorará la formación continuada acreditada. La asistencia a cursos sobre contenidos propios de su área de actividad, cursos relacionados con la renovación e innovación en tecnologías asociadas a su ámbito profesional, etc.
 - La docencia y difusión del conocimiento: se valorará el conjunto de actividades que contribuyan a la transmisión, de manera formalizada, de los conocimientos, habilidades y experiencias técnico asistenciales y de gestión a través de publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, jornadas, etc., en las líneas prioritarias o de interés para la organización.
 - La investigación: se valorará todas las acciones conducentes a planificar, dirigir, gestionar o participar en proyectos de investigación, así como la participación en las actividades de promoción y divulgación de la investigación, en las líneas prioritarias para la organización.

Los méritos formativos e investigadores que tenga acreditados el profesional serán valorados siempre que estén acreditados y los mismos se encuentren encaminados hacia la actualización permanente y hacia la asunción de nuevos conocimientos y técnicas asociadas a su puesto de trabajo y a su ámbito profesional.

Respecto a la evaluación de los méritos curriculares del Bloque B se tomarán en consideración los méritos correspondientes a los 6 ó 7 años anteriores, conforme al periodo de permanencia que corresponda al nivel en que se ha sido reconocido con anterioridad, computándose los mismos hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En el caso de optar al Nivel I, se tendrá en cuenta todo el curriculum del profesional.

Ninguno de los bloques objeto de evaluación podrá ser excluyente en la valoración del candidato, debiendo baremarse todos los factores.

7 Criterios para acceder a los diferentes niveles

La valoración de cada uno de los bloques será por puntos obtenidos. Los puntos exigibles a obtener en cada bloque para acceder a cada uno de los niveles se recogen en las siguientes tablas.

GRUPOS PROFESIONALES A Y B	MÁXIMO PUNTOS POR BLOQUE	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
BLOQUE A: Implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión (*)	MAX 30	16,75	18,25	21,25	25

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Juan Manuel Sando]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Mari Tejada]

[Handwritten signature]

BLOQUE B. Formación, docencia e investigación	SIN MAX	20	35	46	57
TOTAL					
(*) Excepción Farmacéutico Hospitalario	MAX 35	21,75	23,25	25,25	30

GRUPOS PROFESIONALES C Y D	MÁXIMO PUNTOS POR BLOQUE	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
BLOQUE A. Implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión (*)	MAX 25	10	11,5	15,5	20
BLOQUE B. Formación, docencia e investigación	SIN MAX	10	15	20	25
TOTAL					
(*) Excepción Jefe de Servicios Varios	MAX 35	20	21,50	25,50	30
(*) Excepción Secretaria de Dirección	MAX 30	15	15,50	20,50	25

GRUPOS PROFESIONALES E	MÁXIMO PUNTOS POR BLOQUE	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
BLOQUE A. Implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión	MAX 21,66	6,67	8,17	12,17	16,67
BLOQUE B. Formación, docencia e investigación	SIN MAX	5	7	10	15
TOTAL					

Baremo de méritos para el Bloque B

En las bases de la convocatoria correspondiente se deberán incluir los anexos necesarios en los que se expongan los Baremos de Méritos aplicables a los profesionales de los diferentes grupos profesionales.

8 Comité de evaluación

La evaluación se llevará a cabo por un Comité de Evaluación específico, que contará con la presencia de un representante del personal, creado para cada una de las convocatorias de los diferentes grupos profesionales.

El Comité de Evaluación será designado por la Dirección General de la Clínica con anterioridad al inicio de las evaluaciones.

9 Procedimiento

En el proceso de evaluación participarán el propio profesional, el Responsable del Área, Servicio o Unidad donde preste servicios el/la evaluado/a, y el Comité de Evaluación de la Clínica constituido al efecto por las siguientes figuras:

- Dirección General de la Clínica,
- Jefatura de Personal,
- Responsable de Enfermería (para categorías profesionales sanitarias de los grupos B, C, D y E); ó Dirección Económica (para categorías no sanitarias de los grupos A, C, D y E)

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

- Un profesional de la tipología profesional del evaluado designado por el Comité,
- Un profesional de la tipología profesional del evaluado designado entre los profesionales de la Clínica,
- Un profesional de la tipología profesional del evaluado designado a propuesta de la Clínica,
- Un representante del personal.

El profesional a evaluar, en el momento de la solicitud, objetivará sus comportamientos a través de la información acreditativa de los méritos de Formación, Docencia y Difusión del conocimiento e Investigación, así como la que considere relevante a nivel de actividad, competencia y desempeño profesional.

El/la Responsable del Área, Servicio o Unidad evaluará los ámbitos de actividad, competencia y desempeño profesional del evaluado/a, así como los relativos a implicación y compromiso con la Clínica, incorporando los resultados a la evaluación final.

El Comité de Evaluación de la Clínica recibirá y analizará las evaluaciones realizadas por los Responsables de Área, Unidad o Servicio. Así como, los méritos en base a la documentación que, en tiempo y forma, fuera aportada por el/la interesado/a, computándose los mismos hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes. En ningún caso podrán valorarse los méritos que no hubieran sido debidamente alegados y acreditados antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.

En la Bases de la Convocatoria se expondrá el Baremo de Méritos aplicable a cada categoría profesional.

10 Resolución provisional de asignación de niveles.

El Comité de evaluación, finalizada su actuación, elaborará y aprobará la relación provisional de los niveles acreditados, remitiendo la misma a la Dirección Gerencia de la clínica.

Una vez emitido el informe, la Dirección Gerencia dispondrá de un plazo para indicar alegaciones y en su caso ordenar la publicación de la lista provisional de adjudicación de niveles.

A esta lista de asignación de niveles podrán presentarse las alegaciones que se estimen convenientes en un plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de su publicación en el tablón de anuncios de la Clínica.

11 Resolución definitiva de asignación de niveles.

La Dirección Gerencia procederá a resolver las reclamaciones presentadas y ordenará la asignación definitiva de los niveles alcanzados.

12 Efectos retributivos de la Evaluación.

La fecha de efectos para la aplicación del Desarrollo Profesional será la que se indique en las bases de la convocatoria correspondiente.

Sólo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

El personal no fijo percibirá los importes correspondientes al nivel de desarrollo profesional del grupo profesional reconocido en los periodos en los que preste servicios en las Clínicas IMQ.

A collection of handwritten signatures and names in blue ink. The names are: 'Sergio', 'Xari Tejada', 'Belen Cod', 'M. L. CCOO', 'J. C. CCOO', 'Luis Luis Puzos', and 'Luis Luis Puzos'. There are also several illegible scribbles and initials.